



Seattle Office of
Labor Standards

Un fondo de permiso remunerado de gestión pública para los trabajadores del hogar: principios y consideraciones sobre el diseño del programa

Diciembre del 2025

[Seattle.gov/laborstandards](https://seattle.gov/laborstandards)

Expresiones de gratitud

La investigación resumida en este informe fue posible gracias a la disposición de numerosas organizaciones a compartir sus experiencias con la distribución exitosa de fondos a personas históricamente excluidas de los programas de prestaciones sociales. Las principales fuentes de información incluyen entrevistas con personas con amplia experiencia en la administración de fondos, así como informes públicos muy útiles. Una lista de estos documentos se encuentra en la sección de "Recursos" al final de este informe. También conversamos con expertos que impartieron su experiencia sobre las necesidades específicas de los trabajadores del hogar a la hora de participar en un fondo público.

La Oficina de Normas Laborales de Seattle (OLS por sus siglas en inglés) les agradece a los representantes de las siguientes organizaciones por sus generosas contribuciones de tiempo y experiencia: Arise Chicago, Fair Work Center, Scholar Fund, la Oficina de Asuntos de Inmigrantes y Refugiados de Seattle, el Centro de Presupuestos y Políticas de Washington, la Red de Solidaridad con los Inmigrantes de Washington y el Departamento de Rentas Públicas del Estado de Washington. La OLS agradece profundamente la participación de los entrevistados y enfatiza la importancia de sus aportes para este proyecto.

Este informe se realizó en colaboración con la Coalición de Trabajadores del Hogar de Seattle, actualmente: ALA Garífuna, Casa Latina, Fair Work Center, Hand in Hand: the Domestic Employers Network, el Centro Harry Bridges de Estudios Laborales de la Universidad de Washington y Kim England, profesora de geografía y estudios laborales en la Universidad de Washington. Además, fue el resultado directo de las conclusiones de una extensa investigación previa de la Coalición para comprender las experiencias de los trabajadores del hogar en Seattle y sus necesidades con respecto al permiso remunerado (PTO). Los resultados de esta investigación se resumen en un informe complementario: "Permiso remunerado para los trabajadores del hogar: Una evaluación de las políticas de la ciudad de Seattle".

Por último, OLS desea agradecerle a Nicole Vallesterio Soper por haber desempeñado un papel instrumental en el fomento de este trabajo.

Contenido

Expresiones de gratitud	2
Introducción	4
Principios sobre el diseño exitoso de programas	8
1) Crear un proceso de solicitud de mínimas barreras de acceso a través del cual los solicitantes puedan demostrar que cumplen con estándares claros de elegibilidad.....	8
2) Contratar a un tercero con experiencia para administrar el fondo.....	10
3) Contratar a organizaciones comunitarias para ser “socios de alcance”.....	11
4) Priorizar la accesibilidad en el diseño de la solicitud de beneficios y planificar la prestación de apoyo a los solicitantes.....	12
5) Priorizar la justicia lingüística y el acceso equitativo tanto para los solicitantes como para los socios de alcance.....	13
6) Garantizar la confidencialidad de los solicitantes.....	13
Preguntas para considerar durante la planificación e implementación.....	15
1) ¿Cómo se define el “trabajo del hogar” a la hora de determinar la elegibilidad para recibir beneficios?.....	15
2) ¿Cuánto debe ser el monto de la prestación?.....	15
3) ¿Qué son la duración y frecuencia ideales de los plazos de solicitud?.....	17
4) ¿Cómo se deben desembolsar los fondos?.....	17
5) ¿Existen implicaciones legales o financieras para los trabajadores del hogar que reciben la prestación? ¿Será posible mitigar las consecuencias no deseadas?....	18
6) ¿Deberían utilizarse aplicaciones para recopilar datos que contribuyan a esfuerzos futuros para apoyar a los trabajadores del hogar?.....	19
7) ¿Cuál organismo debería coordinar el programa?.....	20
8) ¿Cuánto costaría la operación de un fondo de gestión pública?.....	20
9) ¿Cómo se genera el financiamiento del programa?.....	21
Conclusión	22
Recursos	23

Introducción

A pesar de la expansión de las leyes que garantizan el Permiso Remunerado por Enfermedad y Seguridad (PSST por sus siglas en inglés) en los últimos años, muchos trabajadores del hogar en Seattle declaran que no tienen acceso al permiso remunerado (PTO por sus siglas en inglés). Los trabajadores del hogar que prestan servicios en diversos hogares, tales como jardineros y personal de limpieza, son los que tienen menos probabilidades de gozar del permiso remunerado.¹ Según las recomendaciones de la Junta de Normas para los Trabajadores del Hogar de Seattle y las instrucciones del Ayuntamiento de Seattle, la Oficina de Normas Laborales de Seattle (OLS por sus siglas en inglés) y la Coalición de Trabajadores del Hogar de Seattle han investigado los desafíos y soluciones relacionados con el PTO desde el 2021.² Durante esa investigación, el concepto de un fondo de gestión pública surgió como una oportunidad viable. Posteriormente, OLS recibió financiación adicional, dedicada específicamente a la investigación sobre la implementación de un fondo de gestión pública. El presente informe es el resultado de ese trabajo.

Cuando decimos "fondo público" nos referimos a un programa operado por un gobierno o una entidad sin fines de lucro que distribuye un beneficio económico a los trabajadores del hogar que no reciben remuneración de las personas que los contratan por el tiempo de baja. Si bien los solicitantes deben demostrar comprobantes de elegibilidad, este beneficio no necesariamente requiere un registro detallado de las horas trabajadas para empleadores específicos, y tampoco depende de la recaudación de contribuciones de los empleadores. Para los trabajadores del hogar que trabajan para muchas entidades contratantes, un fondo público actualmente es la opción más sencilla y rentable para proporcionarles el permiso remunerado.

Aunque el enfoque es un poco novedoso, un fondo de gestión pública podría distribuir las prestaciones de PTO inmediatamente después de su creación. En cambio, el desarrollo de una herramienta o aplicación de PTO portátil para registrar las horas, recaudar contribuciones y pagar las prestaciones según los trabajos individuales costaría millones de dólares y su lanzamiento podría tardar años. Además, un fondo podría fomentar una mayor participación que una aplicación de PTO portátil. La investigación de la Coalición de Trabajadores del Hogar de Seattle reveló que los trabajadores del hogar que enfrentan mayores obstáculos para obtener PTO son los que trabajan para los hogares menos propensos a considerarse empleadores, y es poco probable que los trabajadores del hogar se comuniquen a las entidades contratantes para plantear este tema.³ La dinámica de poder en estas relaciones laborales causa que la solicitud a

¹ Oficina de Normas Laborales de Seattle, "Permiso remunerado para los trabajadores del hogar: una evaluación de las políticas de la ciudad de Seattle", octubre 2025.

² Ibid.

³ Ibid.

un fondo público sea más atractiva que la adopción de una herramienta tecnológica que requiere la participación de las entidades contratantes.

La elegibilidad para un fondo de gestión pública estaría limitada a los trabajadores del hogar que no pueden acceder al permiso remunerado garantizado a otros trabajadores por la ley de la ciudad porque (1) son contratistas independientes, (2) no trabajan las horas suficientes para que un solo empleador acumule y use el permiso cubierto por las ordenanzas de Seattle sobre el permiso remunerado por enfermedad y seguridad (PSST) para empleados,⁴ y/o (3) su trabajo no está cubierto por las ordenanzas sobre el permiso remunerado por enfermedad y seguridad para los trabajadores que trabajan mediante aplicaciones.⁵ La mayor parte de los trabajadores del hogar son limpiadores de casas y jardineros que no encuentran trabajo a través de una empresa más grande (por ejemplo, los que no sean empleados de una agencia).⁶

Este informe describe una serie de decisiones implicadas en el diseño de un fondo de gestión pública. Los temas surgieron de la investigación sobre otros programas que han logrado a distribuir fondos a poblaciones identificadas, incluyendo entrevistas con la gente involucrada en la administración de los fondos. Se prestó especial atención a los programas que atienden a poblaciones con una probabilidad alta de incluir trabajadores del hogar o que compartan experiencias de vida con ellos, así como a los programas que han operado en Seattle y Washington. Estos hallazgos se integran posteriormente con la investigación de la Coalición de Trabajadores del Hogar de Seattle para determinar cómo se podría establecer y operar un fondo

⁴ La ordenanza de Seattle sobre el Permiso Remunerado por Enfermedad y Seguridad (PSST por sus siglas en inglés), SMC 14.16. Para ser elegible para el PSST, un trabajador del hogar generalmente acumularía una hora de licencia por cada 40 horas trabajadas. Además, un empleado debe esperar 90 días naturales después de comenzar a trabajar para el empleador antes de tener el derecho legal a usar el PSST acumulado. Por ejemplo, una persona que limpia para un propietario una vez a la semana durante 3 horas necesitaría trabajar 40 semanas para ese mismo cliente antes de poder usar suficiente PSST para cubrir un solo turno de 3 horas.

El estado de Washington tiene requisitos de licencia por enfermedad similares para los empleados. RCW 49.46.

⁵ La ordenanza de Seattle sobre el Permiso Remunerado por Enfermedad y Seguridad para Trabajadores que Trabajan Mediante Aplicaciones (SMC 8.39). Las empresas que utilizan plataformas digitales o aplicaciones para conectar sus trabajadores con clientes deben proporcionarles el PSST basándose en el promedio de su remuneración diaria por cada día trabajado para la empresa.

⁶ Los empleados de limpieza y jardinería que trabajan para empresas que los mandan a las casas de clientes suelen ser empleados de dichas empresas, o si la empresa opera a través de una aplicación, tienen derecho a licencia remunerada por enfermedad y seguridad para trabajadores que trabajan mediante aplicaciones. Las niñeras y los cuidadores a domicilio en Seattle suelen trabajar para uno o dos empleadores y tienen más probabilidades de estar incluidos en el PSST. Consulte la Oficina de Normas Laborales de Seattle, "Permiso remunerado para los trabajadores del hogar: Una evaluación de las políticas de la ciudad de Seattle," octubre 2025.

de gestión pública en la ciudad de Seattle.⁷ Si bien algunas conclusiones reflejan condiciones específicas de la ciudad de Seattle,⁸ los puntos de decisión y las recomendaciones asociadas también podrían informar a otras jurisdicciones que contemplen un programa parecido.

Este documento se compone de dos secciones:

1. La investigación generó recomendaciones o consideraciones claras que deberían influir en la toma de decisiones relacionadas con algunos temas. **Los principios esenciales del diseño de programas incluyen los siguientes:**
 - 1) Crear un proceso de solicitud de mínimas barreras de acceso a través del cual los solicitantes puedan demostrar que cumplen estándares claros de elegibilidad.
 - 2) Contratar a un tercero con experiencia para administrar el fondo.
 - 3) Contratar a organizaciones comunitarias para ser “socios de alcance.”
 - 4) Comunicarse en los idiomas propios de los trabajadores del hogar y en términos que todos los solicitantes puedan entender.
 - 5) Priorizar la accesibilidad en el diseño de la solicitud de beneficios y planificar la prestación de apoyo a los solicitantes.
 - 6) Garantizar la confidencialidad de los solicitantes.
2. Las decisiones sobre otros temas deben depender de las estructuras programáticas definitivas y de las condiciones externas que deben evaluarse al momento de la implementación. En algunas situaciones, puede que exista más de un proceso viable. La implementación de un fondo público, o quizás un programa piloto, podría poner conceptos a prueba y facilitar la evaluación de las consecuencias del diseño del programa. **Entre las preguntas para considerar durante la planificación y la implementación se incluyen las siguientes:**
 - 1) ¿Cómo se define el “trabajo del hogar” a la hora de determinar la elegibilidad para recibir beneficios?
 - 2) ¿Cuánto debe ser el monto de la prestación?
 - 3) ¿Qué son la duración y frecuencia ideales de los plazos de solicitud?
 - 4) ¿Cómo se deben desembolsar los fondos?
 - 5) ¿Existen implicaciones legales o financieras para los trabajadores del hogar que reciben la prestación? ¿Será posible mitigar las consecuencias no deseadas?

⁷ La Oficina de Normas Laborales de Seattle, “Permiso remunerado para los trabajadores del hogar: una evaluación de las políticas de la ciudad de Seattle”, octubre 2025.

⁸ Esto incluye el supuesto de que los empleados tienen derecho al permiso remunerado requerido por la Ordenanza de Permiso Remunerado por Enfermedad y Seguridad de Seattle, SMC 14.16.

Un fondo de permiso remunerado de gestión pública para los trabajadores del hogar: principios y consideraciones sobre el diseño del programa

- 6) ¿Deberían utilizarse aplicaciones para recopilar datos que contribuyan a esfuerzos futuros para apoyar a los trabajadores del hogar?
- 7) ¿Cuál organismo debería coordinar el programa?
- 8) ¿Cuánto costaría la operación de un fondo de gestión pública?
- 9) ¿Cómo se genera el financiamiento del programa?

Principios sobre el diseño exitoso de programas.

Nuestra investigación nos condujo a los siguientes principios esenciales del diseño de programas para cualquier gobierno u organización (denominado "operador del programa" en adelante) que estructure un fondo de gestión pública. Algunas conclusiones reflejan circunstancias específicas de la ciudad de Seattle, como la existencia de una Ordenanza de Permiso Remunerado por Enfermedad y Seguridad que cubre la mayoría de los empleados. Sin embargo, las recomendaciones a continuación podrían resultar útiles para otras jurisdicciones que consideren un programa parecido.

1. *Crear un proceso de solicitud de mínimas barreras de acceso a través del cual los solicitantes puedan demostrar que cumplen con estándares claros de elegibilidad:*

Es necesario tener un proceso de solicitud con pocas barreras de acceso para garantizar su aceptación por parte de los beneficiarios destinatarios, pero debe estar razonablemente equilibrado con límites que aseguren que los fondos se entreguen únicamente a los trabajadores del hogar elegibles que aún no reciben PTO.

Algunos de los trabajos del solicitante deben tener un vínculo con la jurisdicción: Las prestaciones deberían estar disponibles para los trabajadores del hogar que realizan algún trabajo doméstico dentro de los límites de la jurisdicción de aplicación, por ejemplo, los límites de la ciudad de Seattle. En Seattle, este enfoque corresponde con otras normas laborales de la ciudad, que se aplican cuando una parte o la totalidad del trabajo cubierto se realiza dentro de la ciudad.⁹ La prueba de este vínculo no debería ser tan onerosa como para disuadir la participación en el programa. Un comprobante de cualquier trabajo, o quizás de un número o frecuencia mínimo de trabajos completados en Seattle debería ser suficiente.

El programa no debería exigir que todo el trabajo se realice dentro de la jurisdicción. La mayoría de los trabajadores del hogar trabajan en diversos lugares de trabajo. En Seattle, muchos trabajadores del hogar viven en condados más económicos que rodean la ciudad, y/o pueden trabajar también en cualquiera de las ciudades vecinas. Por lo tanto, en lugar de exigir que todo el trabajo se realice dentro de la jurisdicción, la elegibilidad podría implicar un porcentaje mínimo de trabajo o un número mínimo de horas.¹⁰ Para determinar el umbral, debe considerar que un trabajador del hogar probablemente no pueda demostrar, y el operador del programa probablemente no desee verificar, si cumple con un mínimo riguroso. Además, la mayoría de los

⁹ Por ejemplo, si bien los umbrales de cobertura varían, las Ordenanzas de Prestaciones para Viajeros al Trabajo, Licencia Remunerada por Enfermedad y Seguridad y Seguridad sobre la Programación del Trabajo se aplican cuando el empleado trabaja un número mínimo de horas en la Ciudad (SMC 14.30.030, SMC 14.16.015, SMC 14.22.015).

¹⁰ A modo de ejemplo, la Ordenanza de Derechos de Desactivación de los Trabajadores Mediante Aplicaciones de Seattle cubre un trabajador cuando al menos el 25% de su trabajo se ha realizado en Seattle durante los 180 días anteriores. SMC 8.40.030.

trabajadores del hogar que no pueden acceder al PSST probablemente no trabajan una semana laboral estándar de 40 horas, por lo que cualquier umbral debe calcularse en una manera correspondiente. Como alternativa, se podrían ofrecer beneficios a un trabajador del hogar que trabaje o resida dentro de la jurisdicción. Esto no corresponde con otras normas laborales de Seattle, pero podría facilitar un proceso de solicitud sin obstáculos.

Exigir documentación de elegibilidad que los solicitantes puedan obtener de forma realista: Quizás el principio más esencial para el diseño del programa sea la flexibilidad en cuanto a la documentación aceptada para fundamentar una solicitud. Si un fondo exigiera una prueba rigurosa de cada trabajo realizado, se reproducirían muchos de los mismos obstáculos asociados con una aplicación de PTO portátil (por ejemplo, un registro complejo de horas/nóminas y la reticencia de las entidades contratantes a participar).¹¹ Algunos ejemplos de documentos (o combinaciones de documentos) que podrían demostrar la elegibilidad incluyen un contrato o recibo por un servicio prestado; un formulario firmado por una entidad contratante (el operador del programa podría crear una plantilla); y una identificación, factura u otro documento de correo aceptable que demuestre que el trabajador del hogar reside en la jurisdicción. Un fondo también podría aceptar una declaración del solicitante, quizás respaldada por una declaración de un empleador, pastor u organización comunitaria. La disponibilidad de la documentación también podría considerarse para determinar el monto de la prestación. (Consulte la *Pregunta 2* para obtener más información sobre métodos para determinar el monto de la prestación).

El solicitante no debe poder acceder a PSST ni a otro PTO: Las prestaciones solo deberían estar disponibles a los trabajadores del hogar que no reciben PSST ni PTO de las entidades que los contratan. Los trabajadores podrían firmar una declaración que certifique que no reciben PSST ni PTO por el trabajo que verifican. Es decir, un trabajador del hogar que solicite y declare que realiza 20 horas semanales de trabajo del hogar también podría declarar que no recibe PTO de ninguna entidad contratante asociada con esas horas. Si un fondo tiene recursos limitados o si existe una decisión política de no otorgar prestaciones a los trabajadores del hogar que también trabajan en sectores donde sí tienen acceso a PTO, también se les podría pedir a los solicitantes que certifiquen que no tienen otro empleo que se lo preste.

La solicitud no debe exigir comprobantes de necesidad: El término "permiso remunerado" se refiere al tiempo que un empleado puede usar para cualquier propósito. Un fondo de permiso remunerado de gestión pública no debería exigir a los trabajadores del hogar que demuestren ninguna necesidad particular (por ejemplo, baja

¹¹ Los autores de un informe del Departamento de Servicios Sociales y de la Salud del estado de Washington sugieren este principio: "Evitar la replicación de sistemas de opresión en el mantenimiento de la integridad del programa." Departamento de Servicios Sociales y de la Salud del estado de Washington, "Washington State Basic Income Feasibility Study," junio 2022, https://capaa.wa.gov/sites/default/files/2024-01/2022_Jun_1_basic_income_feasibility_study_FINAL.pdf, p.10.

médica). Tal requisito sería poco práctico, aumentaría los costos y la carga administrativa, e interferiría innecesariamente con la privacidad de los participantes.

Los solicitantes deben ser elegibles anualmente: El propósito de un fondo de gestión pública sería el reemplazo del PTO que los trabajadores del hogar no reciben. El PTO sería una prestación continua si los trabajadores la recibieran. Un fondo debería permitir que los trabajadores del hogar lo solicitaran periódicamente, lo cual podría depender del monto de la prestación y del período de revisión para la certificación y la documentación. La elegibilidad anual sería la forma más sencilla y también la más fácil de comunicar a los participantes.

El fondo debería estar disponible a todos los que califiquen: Los beneficios deberían estar disponibles independientemente del estatus migratorio. En Seattle, la Ordenanza 121063 les prohíbe a los empleados municipales preguntar sobre el estatus migratorio,¹² y todas las leyes de protección a los trabajadores de la Ciudad abarcan los trabajadores independientemente de su estatus migratorio.¹³ Sin una comunicación clara de que el fondo está disponible para todos, es posible que algunos trabajadores del hogar no estarían dispuestos a participar.

2. *Contratar a un tercero con experiencia para administrar el fondo.*

La distribución de las prestaciones requiere un sistema de pago establecido, así como experiencia en temas tales como la revisión de solicitudes, la prevención del fraude y la atención al cliente. Una organización experta es la más indicada para realizar esta labor. Además, el operador del programa debe evitar la recopilación de información personal identificable de los solicitantes. El contratar a un tercero, con experiencia verificada con la privacidad y la seguridad de datos, le permitirá al operador del programa proteger mejor la confidencialidad de los solicitantes. Al seleccionar al administrador del fondo, el operador del programa debe buscar un contratista con capacidad demostrada para asumir las siguientes responsabilidades:

- ❖ Diseñar un sistema de solicitud;
- ❖ Aceptar y revisar solicitudes;
- ❖ Aprobar y desembolsar fondos a los solicitantes elegibles;
- ❖ Capacitar a los socios de alcance para facilitar el proceso de solicitud;
- ❖ Brindar apoyo al cliente y responder las preguntas de los participantes;
- ❖ Prevenir el fraude; y
- ❖ Garantizar la seguridad y privacidad de los datos.

¹² SMC 4.18.015.

¹³ La Oficina de Normas Laborales de Seattle, “Compromiso con los inmigrantes y refugiados”, consultado el 10 de septiembre de 2025, <https://www.seattle.gov/laborstandards/about/commitment-to-immigrants-and-refugees#olsprotectsrefugeeandimmigrantrights>.

3. *Contratar a organizaciones comunitarias para ser “socios de alcance.”*

Los socios de alcance darían a conocer el fondo y ayudarían a los trabajadores del hogar elegibles a solicitarlo. Al mismo tiempo, también podrían educarlos sobre sus derechos al PSST, derechos conforme a la Ordenanza de Trabajadoras del Hogar de Seattle.¹⁴ y la manera en la que la Oficina de Normas Laborales investiga presuntas violaciones de los derechos de los trabajadores.

Elegir grupos que ya colaboren estrechamente con los trabajadores del hogar: Muchos trabajadores del hogar pueden estar reacios a interactuar con una agencia gubernamental. Las organizaciones comunitarias pueden actuar como mensajeros de confianza cuando ya tienen relaciones establecidos con los trabajadores. Por ejemplo, los operadores de otros fondos informaron que la asistencia de las organizaciones a eventos comunitarios es una estrategia de alcance más eficaz que las redes sociales. Además, es posible que los socios de alcance estén bien posicionados y ya cuenten con personal que hable los idiomas que hablan los trabajadores del hogar. También pueden informar al operador del programa sobre las necesidades del acceso lingüístico.

Los socios de alcance pueden desempeñar un papel en el proceso de solicitud: El administrador del fondo podría crear cuentas organizativas para los socios de alcance, de modo que estas organizaciones puedan presentar solicitudes en nombre de los trabajadores del hogar a los que ayudan. Por lo tanto, los socios de alcance pueden participar en la evaluación y verificación de las solicitudes, así como en la facilitación de un acceso más equitativo para los solicitantes que, de otro modo, tendrían dificultades para completar un formulario en línea por diversas razones. El programa podría permitir que los solicitantes con inestabilidad de vivienda o los que no están dispuestos a proporcionar una dirección particular utilicen la dirección de un socio de alcance para fines de comunicación continua o la distribución de beneficios.

Los socios de alcance requerirán el apoyo continuo del operador del programa, así como del administrador del fondo: Para brindar servicios precisos, los socios comunitarios necesitarán capacitaciones iniciales y continuas sobre temas tales como la elegibilidad para los fondos y el proceso de solicitud para los trabajadores del hogar, así como sobre la protección de la información personal identificable de los solicitantes al ayudarles con las solicitudes. Expertos que han gestionado fondos parecidos han enfatizado la importancia de financiar el trabajo para evitar la creación de obligaciones adicionales de servicio comunitario sin remuneración. Además, han recomendado que el operador del programa sea claro y transparente respecto a las expectativas de los socios comunitarios y el proceso que utilizarán para trabajar con el operador del programa y el administrador del fondo.

Las organizaciones comunitarias también podrían necesitar capacitación y ayuda para solicitar contratos para ser socios de alcance comunitario, así como para completar los trámites de los contratos e informes. El operador del programa debe minimizar la carga

¹⁴ SMC14.23.

de trabajo relacionada con los informes para que las organizaciones puedan centrarse en la prestación de servicios y para que las organizaciones más pequeñas y/o nuevas puedan participar. En Seattle, la Oficina de Normas Laborales cuenta con muchos años de experiencia en la contratación de grupos comunitarios que realizan actividades de alcance comunitario para los trabajadores. El operador del programa debe incorporar las mejores prácticas y las lecciones aprendidas de la experiencia de la OLS en la administración del Fondo de Alcance y Educación Comunitaria (COEF, por sus siglas en inglés).¹⁵

4. *Comunicarse en los idiomas propios de los trabajadores del hogar y en términos que todos los solicitantes puedan entender.*

La comunicación clara es fundamental para garantizar el acceso significativo a cualquier programa de beneficios.

Redactar la solicitud en palabras sencillas y proporcionar una traducción de alta calidad: Es importante diseñar una solicitud sencilla que sea fácil de entender y traducir. Las preguntas deben ser breves y en lenguaje claro. Para redactar un formulario de solicitud equitativo, será necesario solicitar la opinión del administrador del fondo, los socios de alcance y los traductores, y realizar múltiples revisiones. Es necesario abordar los problemas que se identifiquen una vez que los solicitantes comiencen a usar el formulario.

Comunicarse con los solicitantes en las formas que les resulten útiles: El alcance y el apoyo deben ofrecerse en palabras sencillas y en los idiomas que los trabajadores del hogar hablan. Un glosario de términos se debe poner a disposición de los colaboradores para garantizar la coherencia terminológica en todos los idiomas. El acceso a recursos orales en el idioma es fundamental, ya que la alfabetización en cualquier idioma puede ser limitada. Por ejemplo, la interpretación debe estar disponible cuando los solicitantes se comuniquen con el centro de llamadas del programa.

Descubrir cuáles idiomas los trabajadores del hogar locales hablan: Se necesita más investigación en Seattle para entender cuáles idiomas hablan los trabajadores del hogar locales. Los socios de alcance pueden contribuir a esta investigación, informando al operador del programa de las necesidades lingüísticas. En Seattle, se deberían ofrecer interpretación y traducciones en los 15 idiomas principales de la ciudad¹⁶ y en cualquier

¹⁵ Oficina de Normas Laborales de Seattle, “Fondo de Educación y Alcance Comunitaria (COEF por sus siglas en inglés)”, consultado el 10 de septiembre de 2025, <https://www.seattle.gov/laborstandards/funding/community-outreach-and-education-fund>.

¹⁶ Oficina de Asuntos de Inmigrantes y Refugiados de Seattle, “2023 Idiomas Principales de Seattle aparte del Inglés”, consultado el 10 de septiembre de 2025, <https://www.seattle.gov/iandaffairs/LA#:~:text=Below%20are%20the%20top%2015%20languages%20in%20order,primary%20Chinese%20writing%20systems%3A%20Traditional%20and%20Simplified%20Chinese>.

Un fondo de permiso remunerado de gestión pública para los trabajadores del hogar: principios y consideraciones sobre el diseño del programa

idioma hablado en las comunidades de los trabajadores del hogar que los socios de alcance puedan identificar inicialmente.

5. *Priorizar la accesibilidad en el diseño de la solicitud de beneficios y planificar la prestación de apoyo a los solicitantes.*

Además de mantener la flexibilidad respecto de la justificación aceptable de las reclamaciones, el operador del programa puede tomar medidas adicionales para que el fondo sea accesible y equitativo.

Mitigar las barreras tecnológicas: Algunos programas de prestaciones han detectado que las solicitudes en línea representan un obstáculo para los participantes de mayor edad y quienes carecen de conocimiento tecnológico o el acceso confiable a internet. El procesamiento en línea también puede ser un obstáculo si no se proporcionan traducciones para una solicitud digital. Estas barreras se pueden mitigar empoderando a los socios de alcance comunitario para que ayuden a los solicitantes a solicitar prestaciones. Los diseñadores de los programas también deben sopesar el costo y el posible beneficio de permitir las solicitudes en papel. Dicho esto, la investigación de la Coalición de Trabajadores del Hogar de Seattle ha descubierto que muchos trabajadores del hogar ya utilizan teléfonos inteligentes para buscar trabajo y cobrar.¹⁷

La solicitud en línea debe ser fácil de completar y debe considerar a los solicitantes con discapacidades. Esto se puede lograr mediante un diseño cuidadoso, que incluya consultas con expertos en el diseño para accesibilidad. De ser posible, la solicitud también debe ser compatible con dispositivos móviles.

Proporcionar apoyo por teléfono, así como por mensaje de texto y correo electrónico:

Los expertos indicaron que una persona que puede hablar con los solicitantes y responder preguntas es fundamental, incluso cuando el proceso de solicitud tiene mínimos obstáculos. La recomendación enfática de los expertos fue que se estableciera un centro de llamadas central, probablemente operado por el administrador del fondo. Si bien los solicitantes podrían contactar a los socios de alcance, quienes podrían ayudarles con algunos problemas, se les debería dirigir a una línea telefónica central para consultas sobre la presentación y el procesamiento de solicitudes. El operador del programa debería sopesar los costos y beneficios del apoyo por mensaje de texto y correo electrónico, además del apoyo telefónico.

6. *Garantizar la confidencialidad de los solicitantes.*

El operador del programa debe diseñar un proceso para maximizar la seguridad de la información personal identificable de los solicitantes, incluyendo la consulta activa con expertos legales y en la seguridad de datos. Esto incluye la contratación de un administrador de fondos con la experiencia necesaria para proteger la información personal identificable y prevenir y responder ante cualquier violación de datos. Antes de celebrar un contrato, el operador del programa debe comprender cómo y cuándo un

¹⁷ Oficina de Normas Laborales de Seattle, “Permiso remunerado para los trabajadores del hogar: una evaluación de las políticas de la ciudad de Seattle”, octubre 2025.

Un fondo de permiso remunerado de gestión pública para los trabajadores del hogar: principios y consideraciones sobre el diseño del programa

posible administrador de fondos podría divulgar los datos de los solicitantes a terceros. En colaboración con el administrador del fondo, el operador del programa debe crear una política de gestión y privacidad de datos que regule quién tiene acceso a los datos y durante cuánto tiempo se conservan. La información personal de los trabajadores del hogar debe almacenarse de forma segura, utilizarse únicamente para los fines consentidos por los solicitantes y no debe conservarse indefinidamente. En Seattle, estas políticas deben cumplir con los principios y protocolos de la Ciudad para la privacidad de los datos.¹⁸

¹⁸ “Principios de la privacidad de la ciudad de Seattle”, consultado el 10 de septiembre de 2025, <https://seattle.legistar.com/View.ashx?M=F&ID=3603918&GUID=5EFFCFFA-632B-4D95-8324-DBA68C6CDC9F>.

Preguntas para considerar durante la planificación e implementación:

Además de los principios descritos anteriormente, nuestra investigación planteó las siguientes preguntas para considerar a la hora de establecer un fondo de PTO de gestión pública. Una parte de este análisis supone las condiciones específicas de la ciudad de Seattle, pero cualquier jurisdicción que contemple un programa parecido podría tener que abordar cuestiones similares.

1. *¿Cómo se define el “trabajo del hogar” a la hora de determinar la elegibilidad para recibir beneficios?*

En Seattle, ¿el fondo debería abrirse a los trabajadores del hogar en sectores no cubiertos por la Ordenanza de Trabajadores del Hogar (DWO por sus siglas en inglés)? La DWO define el trabajo del hogar como «servicios domésticos a una persona o familia en o alrededor de una vivienda particular, como niño/a, limpiador/a, cuidador/a, jardinero/a, cocinero/a o administrador/a del hogar».¹⁹ Un fondo de gestión pública podría estar disponible exclusivamente a los trabajadores del hogar incluidos en la ordenanza. Alternativamente, la elegibilidad se podría ampliar para incluir tipos adicionales de trabajo (por ejemplo, el cuidado de mascotas en el hogar) o a cualquier trabajo realizado en domicilios particulares que razonablemente pudiera considerarse "trabajo doméstico."

Al investigar las opciones para mejorar el acceso de los trabajadores del hogar al PTO, la Coalición de Trabajadores del Hogar de Seattle y la Ciudad se enfocaron en el trabajo incluido en la DWO. Por lo tanto, sería necesaria realizar investigación adicional para comprender las experiencias de los trabajadores en otros sectores, así como para cuantificar la fuerza laboral adicional.

2. *¿Cuánto debe ser el monto de la prestación?*

Hay múltiples maneras de determinar el monto de la prestación pagada a cada solicitante. En Seattle, el valor de la prestación podría calcularse para equivaler aproximadamente a las prestaciones que reciben los empleados cubiertos por el PSST. Podría tener en cuenta la financiación disponible y la capacidad de servir a una población elegible estimada. Además, la suma podría ser uniforme o variar según algún criterio, como el trabajo a tiempo parcial o completo, o la disponibilidad de documentación justificativa. Algunos ejemplos de modelos para considerar incluyen los siguientes:

Basar el monto de la prestación en una prestación comparable para los empleados que reciben PSST (o una prestación de permiso remunerado parecido): El monto de la prestación podría replicar lo que un empleado cubierto por una protección PSST acumularía, suponiendo que ganara el salario mínimo. Por ejemplo:

Equivalente a una semana de PTO, si trabaja:

¹⁹ SMC 14.23.010, definición de “trabajador del hogar”.

Un fondo de permiso remunerado de gestión pública para los trabajadores del hogar: principios y consideraciones sobre el diseño del programa

- 20 horas/semana, ganando el salario mínimo de Seattle de 2025²⁰ = \$415.20
- 30 horas/semana, ganando el salario mínimo de Seattle de 2025 = \$622.80
- 40 horas/semana, ganando el salario mínimo de Seattle de 2025 = \$830.40

Acumulación de PSST equivalente:

- Un empleado de un empleador pequeño, que trabaja 40 horas por semana durante 50 semanas al año y gana el salario mínimo de Seattle de 2025, acumularía 50 horas de PSST.
= \$1,308
- Un empleado de un empleador pequeño, que trabaja 20 horas por semana durante 50 semanas al año y gana el salario mínimo de Seattle de 2025, acumularía 25 horas de PSST.
= \$519

Ofrecer beneficios escalonados según las horas trabajadas: Los niveles las prestaciones podrían basarse en el promedio de las horas trabajadas semanalmente. Por ejemplo, podría haber un beneficio mayor para los solicitantes que puedan demostrar un empleo a tiempo completo y un beneficio menor para los que solo trabajan a tiempo parcial. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores de limpieza y jardinería que serían elegibles para un fondo público no pueden obtener una semana laboral completa de 40 horas. Los trabajadores del hogar a menudo no pueden encontrar tantos trabajos como desearían o tienen importantes responsabilidades de cuidado fuera del trabajo. Además, un horario de 40 horas probablemente sea impracticable, dado que necesitan viajar entre muchos sitios de trabajo y que el tiempo de viaje generalmente no se compensa. Por lo tanto, un programa no debe esperar que los solicitantes trabajen 40 horas a la semana como mínimo para recibir una prestación significativa.

Además, si se requiere un número mínimo de horas trabajadas para recibir las prestaciones, el operador del programa deberá determinar el plazo para calcularlas. Este período de retrosección podría depender de la frecuencia de elegibilidad y la distribución de las prestaciones. Por ejemplo, si los solicitantes cumplen los requisitos anualmente, la solicitud podría preguntar sobre el número de horas trabajadas durante el último año.²¹ Los diseñadores de programas deben considerar que la disponibilidad de trabajo puede variar estacionalmente, en particular los servicios de jardinería.

²⁰ Oficina de Normas Laborales de Seattle, "Salario mínimo", consultado el 10 de septiembre de 2025. <https://www.seattle.gov/laborstandards/ordinances/minimum-wage> En el 2025, el salario mínimo de Seattle es de \$20,76.

²¹ Se pueden consultar los beneficios distribuidos por el Departamento de Seguridad del Empleo del Estado de Washington para obtener ejemplos de requisitos de horas de trabajo anuales. Los empleados en el estado de Washington deben haber trabajado un número determinado de horas durante un "año base" o "período de calificación" para tener derecho al seguro de desempleo o a la licencia familiar y médica remunerada, respectivamente.

Ofrecer beneficios escalonados según la documentación disponible del solicitante: Se podrían asignar diferentes montos de beneficios según la documentación presentada por los solicitantes. Por ejemplo, el Fondo para Trabajadores Excluidos de Nueva York brindó apoyo a los trabajadores desempleados que quedaron excluidos de las prestaciones por desempleo durante la pandemia de COVID-19. El Departamento de Labor del Estado de Nueva York verificó la identidad, la residencia y la elegibilidad laboral de los solicitantes. Se asignó un sistema de puntos basándose en la fiabilidad percibida de la documentación. Los solicitantes presentaron combinaciones de documentos que les otorgaron diferentes puntos y, por lo tanto, diferentes montos de beneficios.²²

3. *¿Qué son la duración y frecuencia ideales de los plazos de solicitud?*

Las solicitudes de prestaciones podrían estar disponibles de forma continua o durante plazos específicos (por ejemplo, se aceptan solicitudes cada enero). La decisión probablemente dependerá de la financiación disponible y de la magnitud del programa. Independientemente de la decisión final, es esencial informarles claramente a los trabajadores del hogar del cronograma para que ellos puedan tramitar las solicitudes y cumplir con las fechas límites establecidas. Esto puede reducir la duplicación de solicitudes, así como el volumen de llamadas al administrador del fondo y a los socios de alcance para consultar sobre el estado de las solicitudes.

4. *¿Cómo se deben desembolsar los fondos?*

Cada método de desembolso de fondos a los beneficiarios tiene ventajas y desventajas, y ninguna forma de pago es universalmente accesible para todos los trabajadores del hogar. Por ejemplo, puede que algunos solicitantes no tengan cuentas bancarias y sean vulnerables a esquemas abusivos de cobro de cheques. Además, los cheques en papel y las tarjetas de regalo deben recibirse físicamente, lo que puede ser difícil para algunos trabajadores del hogar. Por lo tanto, los diseñadores de programas pueden optar por ofrecer múltiples formas de pago. Unas opciones para considerar incluyen cheques, tarjetas de regalo (digitales y físicas), depósito directo a bancos y cooperativas de crédito, aplicaciones de transferencia de efectivo como PayPal, Venmo y Zelle, y servicios de terceros confiables y no abusivos, como Western Union.

Departamento de Seguridad del Empleo del Estado de Washington, “Requisitos básicos de elegibilidad”, consultado el 10 de septiembre de 2025, <https://esd.wa.gov/get-financial-help/unemployment-benefits/basic-eligibility-requirements>.

Departamento de Seguridad del Empleo del Estado de Washington, “Guía de beneficios: Programa de licencia médica y familiar pagada de Washington”, noviembre de 2024, <https://paidleave.wa.gov/app/uploads/2022/04/Benefit-Guide-V.14.pdf>.

²² Brad Lander, Contralor de la Ciudad de Nueva York, “Fondo de trabajadores excluidos”, consultado el 10 de septiembre de 2025, <https://comptroller.nyc.gov/services/for-the-public/covid-19-recovery-center/english/excluded-workers-fund/>.

5. *¿Existen implicaciones legales o financieras para los trabajadores del hogar que reciben la prestación? ¿Será posible mitigar las consecuencias no deseadas?*

El recibo de ciertos tipos de beneficios puede afectar la elegibilidad de una persona para otros programas de beneficios, declaraciones de impuestos y solicitudes de ciudadanía. Además de la importancia inherente de comprender los posibles impactos del programa sobre los participantes, nuestra investigación reveló que los trabajadores del hogar pueden ser reacias a solicitar beneficios a menos que el programa proporcione información sobre las implicaciones legales y financieras de recibirlos. Si bien es crucial, las respuestas a estas preguntas pueden depender del diseño final del programa, así como de las políticas federales y estatales vigentes que rigen los beneficios públicos, la declaración de impuestos y la legislación migratoria. Por ejemplo, la caracterización del propósito y la elegibilidad para el fondo de gestión pública será relevante, y puede ser importante si el fondo opera como una asociación puramente pública o público-privada. El operador del programa debe comprender las dudas indicadas a continuación y comunicar el impacto del recibo de beneficios a los solicitantes, por ejemplo, mediante la redacción de una lista de preguntas frecuentes y la inclusión de tal información en la capacitación de los socios de divulgación.

Pérdida de elegibilidad para otros programas de beneficios: Los gobiernos locales, estatales y federales ofrecen diversos programas de beneficios (por ejemplo, el Programa Suplementario de Asistencia Nutricional, SNAP por sus siglas en inglés). Puede que muchos trabajadores del hogar no sean elegibles para algunos o todos los programas, pero otros sí. La determinación si una prestación de PTO afecta a la participación en otros beneficios es complejo, ya que diferentes programas pueden o no considerar un beneficio de PTO como "ingresos" y, por lo tanto, relevante para determinar la elegibilidad de un beneficiario o el monto del beneficio.

Implicaciones fiscales: Si bien el estado de Washington no tiene un impuesto sobre la renta, los beneficiarios de prestaciones pueden estar obligados a presentar declaraciones de impuestos federales.²³ El operador del programa deberá determinar si es probable que el beneficio se considere un ingreso tributable y si el administrador del fondo debe emitir formularios 1099, si el beneficio es de \$600 o más.²⁴

Carga pública: Al finalizar el diseño del fondo, el operador del programa debe consultar con expertos legales para evaluar si el recibo de un beneficio afectaría la posibilidad de obtener residencia permanente o ciudadanía estadounidense según la prueba federal de carga pública. Esta prueba se aplica a algunos inmigrantes cuando solicitan la residencia

²³ Una persona cuyos ingresos sean inferiores a un umbral determinado no tiene obligación de presentar una declaración de impuestos. Servicio de Impuestos Internos de los Estados Unidos, "Verifique si tiene que presentar una declaración de impuestos", consultado el 10 de septiembre de 2025, <https://www.irs.gov/individuals/check-if-you-need-to-file-a-tax-return>.

²⁴ Servicio de Impuestos Internos de los Estados Unidos, "Información sobre el Formulario 1099-MISX, Información Miscelánea", consultado el 10 de septiembre de 2025, <https://www.irs.gov/forms-pubs/about-form-1099-misc>.

permanente o una visa para ingresar a los Estados Unidos. Los funcionarios de inmigración pueden denegar una solicitud si consideran que es probable que el solicitante dependa de ciertos beneficios gubernamentales en el futuro.²⁵ Si los funcionarios federales podrían considerar la prestación de un beneficio de PTO como relevante para esta prueba es una cuestión compleja y dependería de las políticas del Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos en ese momento.

Una nota sobre el diseño de programas alternativos: Si el fondo tiene recursos limitados o un análisis determina que la caracterización de la prestación como "basada en la necesidad" o "benéfica" es relevante para fines fiscales o políticos, el programa podría limitar su elegibilidad o propósito. Por ejemplo, la prestación podría ser un reemplazo estricto del Permiso Remunerado por Enfermedad y Seguridad, en lugar de una prestación más amplia de permiso remunerado. O bien, el programa podría exigir alguna certificación de necesidad y/o ingresos. El operador del programa debe colaborar estrechamente con los trabajadores del hogar y su asesor legal para determinar si las ventajas de los cambios superan las desventajas.

Para los programas en el estado de Washington, considere lo siguiente: ¿La doctrina de la donación de fondos públicos de Washington está implicada en el diseño del programa?

En cuanto a las consecuencias legales del diseño de programas, los posibles operadores de programas en el estado de Washington deben tener en cuenta que la Constitución del Estado de Washington prohíbe las donaciones de fondos públicos. Esta doctrina de donaciones de fondos públicos protege contra el uso indebido de recursos públicos por parte del gobierno para beneficiar a empresas o individuos privados.²⁶ Con algunas excepciones, el estado y sus subdivisiones no pueden otorgar beneficios a particulares a menos que estos beneficios contribuyan a "un propósito fundamental del gobierno." Sin embargo, se ha determinado que la preservación de la salud pública y el fomento del bienestar público son objetivos válidos.²⁷

6. *¿Deberían utilizarse aplicaciones para recopilar datos que contribuyan a esfuerzos futuros para apoyar a los trabajadores del hogar?*

La investigación de la Coalición de Trabajadores del Hogar de Seattle indica que los trabajadores del hogar están interesados en acceder a derechos y beneficios adicionales,

²⁵ Northwest Justice Project, "Carga pública: lo que necesita saber", [washingtonlawhelp.org](https://www.washingtonlawhelp.org), consultado el 10 de septiembre de 2025, <https://www.washingtonlawhelp.org/vi/public-charge-what-you-need-know#c2066b02-7f46-4f6b-8f06-45f6179610c7>.

²⁶ Centro de Investigación y Servicios Municipales de Washington, "Donación de fondos públicos", consultado el 10 de septiembre de 2025, <https://mrsc.org/explore-topics/officials/ethics/gift-of-public-funds>.

²⁷ *Hudson versus la Ciudad de Wenatchee*, 94 Wn. App. 990, 995, 974 P.2d 342 (1999).

Un fondo de permiso remunerado de gestión pública para los trabajadores del hogar: principios y consideraciones sobre el diseño del programa

como contratos, atención médica y jubilación.²⁸ Las iniciativas de alcance y el proceso de solicitud de un fondo podrían facilitar la comunicación continua con los trabajadores sobre estos temas, con su consentimiento. Por ejemplo, si el operador del programa establece otros sistemas de beneficios portátiles o fondos de gestión pública en el futuro, una lista de correo y/o la existencia de cuentas de usuario activas podrían agilizar las solicitudes.

Este objetivo debe equilibrarse con las preocupaciones sobre la retención de datos y la privacidad. El operador del programa debe determinar si el administrador del fondo, los socios de alcance o ambos deben conservar la información de contacto. Todas las partes que conserven la información de contacto de los trabajadores del hogar deben recibir capacitación sobre la protección de la privacidad y los usos permitidos.

7. *¿Cuál organismo debería coordinar el programa?*

Si un gobierno local o estatal opera el programa, una o varias agencias gubernamentales deberán coordinar la creación del fondo y gestionar sus operaciones continuas. Si bien es posible que ninguna agencia tenga experiencia en todos los temas relevantes para la administración de un fondo público, el operador del programa debe considerar los siguientes criterios:

- ❖ Relaciones establecidas y experiencia con la contratación de organizaciones comunitarias;
- ❖ Entendimiento de los trabajadores del hogar y las comunidades inmigrantes;
- ❖ Experiencia en la comunicación con las comunidades en los idiomas que hablan;
- ❖ Experiencia en la distribución de beneficios a personas físicas; y
- ❖ Conocimiento y compromiso con las prácticas que promuevan la equidad.

8. *¿Cuánto costaría la operación de un fondo de gestión pública?*

Además de los beneficios para la distribución en sí, un fondo de gestión pública requiere un presupuesto independiente para financiar el alcance y la administración. Al determinar el costo total de operación de un fondo, considere los siguientes gastos:

Beneficios para distribución: Para estimar el total del dinero necesario para cubrir los desembolsos a los solicitantes, multiplique el/los monto(s) de la prestación (consulte la *Pregunta 2* sobre el método para determinar el monto de la prestación) por una estimación del número total de trabajadores del hogar que podrían participar. El operador del programa podría utilizar el Censo de EE. UU. u otros datos para calcular el número de personal de limpieza y jardinería que trabaja en esa jurisdicción.²⁹ Sería

²⁸ Oficina de Normas Laborales de Seattle, “Permiso remunerado para los trabajadores del hogar: una evaluación de las políticas de la ciudad de Seattle”, octubre 2025

²⁹ Para ver un ejemplo de este enfoque, consulte la Oficina de Normas Laborales de Seattle, “Permiso Remunerado para los trabajadores del hogar: una evaluación de las políticas de la ciudad de Seattle.” octubre 2025

Un fondo de permiso remunerado de gestión pública para los trabajadores del hogar: principios y consideraciones sobre el diseño del programa

conveniente tener en cuenta algunas suposiciones sobre la cantidad de trabajadores que aún no ganan PSST (por ejemplo, que no trabajan para una agencia) y cuántos trabajadores del hogar serían accesibles e interesados en participar.

Otro método sería determinar la suma de dinero disponible y ajustar el monto de la prestación de manera correspondiente. Un programa podría funcionar en el orden de llegada. En ese caso, los diseñadores del programa podrían considerar una elegibilidad limitada en años futuros a los trabajadores del hogar que aún no hayan tenido la oportunidad de recibir financiación.

En todo caso, el fondo en sí debe estar colocado en su propia cuenta para separar claramente los beneficios desembolsados y los gastos administrativos.

Costo de procesar solicitudes y desembolsar fondos: Un cálculo aproximado del costo para que un administrador de fondos externo preste los servicios descritos en el *Principio 2* es de aproximadamente el 10% de los activos gestionados. El operador del programa debe contactar a organizaciones cualificadas e interesadas para solicitar y comparar descripciones de sus servicios y costos.

Costo del alcance comunitario: El operador del programa debe garantizar la financiación adecuada de subvenciones a los socios de alcance, con el fin de dar a conocer el programa y facilitar la participación de los solicitantes elegibles. Esto incluye el presupuesto de las propias subvenciones, así como del tiempo y los recursos del personal de la agencia a fin de crear y mantener sistemas equitativos y de apoyo para la contratación y colaboración.

Costo de traducir materiales y proporcionar apoyo en diferentes idiomas: Al presupuestar los costos de los contratos con un administrador de fondos y socios de alcance, asegúrese de que las organizaciones cuenten con fondos suficientes para brindar apoyo y alcance en los idiomas hablados. El operador del programa también podría considerar la responsabilidad de crear un glosario (véase el *Principio 4*) y traducir ciertos materiales (por ejemplo, folletos y preguntas frecuentes), y podría tener que colaborar con los socios de alcance y la comunidad en sus idiomas hablados.

Tiempo del personal de la agencia: Se requerirá tiempo del personal para establecer el programa y luego coordinar y supervisar la administración externa y la participación comunitaria. Más tiempo es necesario para ponerlo en marcha que lo que se requiere una vez que el programa se ha establecido.

9. *¿Cómo se genera el financiamiento del programa?*

Existen diversas opciones para financiar un programa, y esta financiación podría lograrse mediante una combinación de fuentes. Además de incluir el programa en el proceso presupuestario estándar de la jurisdicción u organización operativa, durante nuestra investigación surgieron las siguientes ideas:

Un impuesto o tarifa. Un impuesto o tarifa sobre las transacciones relacionadas con el trabajo doméstico parecería ser una opción lógica para financiar un fondo de PTO. Idealmente, las entidades contratantes que contratan a trabajadores del hogar sin

Un fondo de permiso remunerado de gestión pública para los trabajadores del hogar: principios y consideraciones sobre el diseño del programa

ofrecer PTO deberían apoyar al programa. Sin embargo, podría ser poco práctico identificar y gravar estas transacciones por las mismas razones por las que los trabajadores del hogar tienen dificultades para acceder a PTO (por ejemplo, muchas entidades contratantes no se consideran responsables de proporcionar beneficios, y muchas transacciones son informales y se pagan en efectivo). Es probable que los intentos de identificar las transacciones informales que ocurren en hogares privados solo capturarían un pequeño porcentaje del verdadero trabajo realizado. Los trabajos que serían más fáciles de capturar y gravar son aquellos en los que los empleadores deberían pagar el PSST directamente al trabajador del hogar (por ejemplo, un hogar que contrata a una niñera o una compañía de jardinería que emplea a un jardinero).

Permitir que las entidades contratantes contribuyan de forma voluntaria. Si bien es poco probable que financie adecuadamente un programa en su totalidad, un fondo de gestión pública podría aceptar contribuciones voluntarias de las entidades contratantes. La solicitud de donaciones a un fondo, en lugar de fomentar la compensación directa a los trabajadores individuales, debe abordarse con cautela. Esta fuente de financiación puede socavar la compensación a los trabajadores domésticos, como la prestación de permiso remunerado o propinas.

Apoyo filantrópico. Un fondo de gestión pública podría contar con apoyo privado. La obtención de financiación privada fiable presenta sus propios desafíos. Un programa financiado exclusivamente con donaciones privadas dependería de una recaudación de fondos continua y exitosa. Al desarrollar una estrategia operativa, se debe reservar capacidad para esfuerzos continuos de desarrollo y mantenimiento de relaciones con los financiadores. En un escenario, se podría implementar un fondo piloto de PTO con apoyo filantrópico. Si el programa piloto tiene éxito, el operador del programa podría desarrollar una estrategia a largo plazo para mantener las operaciones del fondo.

Conclusión

Un fondo de gestión pública es la opción más sencilla y rentable para proporcionar el permiso remunerado a los trabajadores del hogar que trabajan para muchas entidades contratantes. Actualmente, el desarrollo y administración de un fondo de gestión pública son más económicos y sería más rápido crear uno que desarrollar la tecnología necesaria para facilitar beneficios portátiles. Además, esta opción evita las dinámicas de poder que disuaden a la mayoría de los trabajadores del hogar de sacar el tema del permiso remunerado con sus empleadores.

Cualquier jurisdicción que quiere mejorar el acceso de los trabajadores del hogar al PTO podría considerar si un fondo público es una parte de la solución. Los legisladores pueden colaborar con los trabajadores del hogar locales para comprender cómo un fondo público podría satisfacer sus necesidades y podrían considerar la posibilidad de empezar con un programa piloto. Una vez que empecemos a aprender de las operaciones reales del programa, las jurisdicciones podrán perfeccionar su diseño y determinar los métodos más eficaces para distribuir las prestaciones.

Recursos:

Investigaciones adicionales sobre las experiencias de los trabajadores del hogar en Seattle se pueden acceder a continuación:

1. Oficina de Normas Laborales de Seattle, “Permiso remunerado para los trabajadores el hogar: una evaluación de las políticas de la ciudad de Seattle,” octubre 2025
2. Sitio web de la Coalición de Trabajadores del Hogar de Seattle:
<https://sdwcoalition.wordpress.com/>

Personas interesadas en información adicional sobre los fondos de gestión pública pueden consultar los siguientes informes útiles:

1. Oficina de Normas Laborales de la Ciudad de Chicago, “Informe sobre la política del permiso remunerado portátil para los trabajadores del hogar”, julio de 2025, <https://www.chicago.gov/content/dam/city/depts/bacp/OSL/domesticworkersportablepaidtimeoffpolicyreportfinal20250630v2.pdf>.
2. Oficina de Asuntos de Inmigrantes y Refugiados de Seattle, “Fondo de Ayuda en Casos de Desastre para Inmigrantes de Seattle y Fondo de Ayuda de Seattle”, marzo de 2022, <https://www.seattle.gov/documents/Departments/OIRA/2021-SDRF-SRF-Exec-Summary-Full-Report-FINAL.pdf>.
3. Fondo de Ayuda para Inmigrantes de Washington por el COVID-19, “Fondo de Ayuda para Inmigrantes de Washington: Informe de la Evaluación del Impacto”, <https://wacommunityalliance.org/wp-content/uploads/2024/04/Informe-WIRF-Público.pdf>.
4. Washington Dream Coalition, “La comunidad provee: Comunidades indocumentadas en el estado de Washington durante la pandemia de COVID-19”, https://assets.website-files.com/61959efc2f5d2186f9a2f09e/61a717bc848a3c6c7820423e_CommunityProvides.pdf.
5. Departamento de Servicios Sociales y de la Salud del Estado de Washington, “Estudio sobre la viabilidad de la renta básica del estado de Washington”, junio de 2022, https://capaa.wa.gov/sites/default/files/2024-01/2022_Jun_1_basic_income_feasibility_study_FINAL.pdf.
6. Departamento de Seguridad del Empleo del Estado de Washington, “Financiamiento de un programa de reemplazo salarial para los trabajadores indocumentados”, noviembre de 2024, <https://esd.wa.gov/media/pdf/2882/reemplazo-de-salario-de-trabajadores-indocumentados-reportpdf/download?inline>.