Salud y Seguridad, ¡Ahora!

Perspectivas de las trabajadoras del hogar, jornaleros y los empleadores de California sobre cómo garantizar la salud y la seguridad laboral en el lugar de trabajo del hogar privado.

RECONOCIMIENTOS

Reena Arora, Abogada Principal de Políticas de la Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar, por su ayuda en la redacción de este informe.

María Gabriela Sánchez, estudiante de Maestría en la Escuela Goldman de Política Pública de la Universidad de California en Berkeley, por su trabajo en el diseño y facilitación de las Sesiones de Escucha sobre Salud y Seguridad de 2022.

Maegan Ortiz, Directora Executiva del Instituto de Educación Popular del Sur de California (IDEPSCA), por proveer su experiencia sobre el sector de jornaleros y por contribuir a la redacción de este informe.

Nancy Zúñiga, Gerente de Programa de IDEPSCA, por proporcionar capacitación y planes de estudio sobre salud y seguridad de las trabajadoras del hogar a los miembros de la coalición y por sus contribuciones al diseño y facilitación de las Sesiones de Escucha sobre Salud y Seguridad 2022.

Índice de Contenidos

Introducción **3**

Acerca de la Coalición de Trabajadoras del Hogar de California 3

Campaña de la Ley de Salud y Seguridad para Todos los Trabajadores y aprobación del SB 321 3

2022 Sesiones de escucha sobre Salud y Seguridad 4

Peligros Comunes **5**

Preocupaciones específicas para cada una de las subindustrias del trabajo doméstico: 7

Falta de equipos de Protección Personal (EPP) y Equipo de Apoyo 13

Daños Psicosociales 13

Obstáculos a la Implementación **14**

Preocupación de los Empleadores 15

Soluciones Identificadas **15**

Terminar con la exclusión de “servicios domesticos” 16

Normas detalladas de salud y seguridad para la industria 17

Colaboración del gobierno con organizaciones comunitarias de base 18

Programa de prevención de lesiones y enfermedades para trabajadoras del hogar (IIPP) 21

Servicios de consultoría 21

Apoyo a los empleadores para que cumplan el programa 22

Protección contra represalias y el rechazo a trabajar 23

Investigación y cumplimiento de derechos 23

Para llevar. 24

Recomendación de políticas. **26**

Apéndice A **28**

Guía de preguntas de la sesión de escucha. **28**

Apéndice B **29**

Chart of Listening Session by Location **29**

Introducción

Acerca de la Coalición de Trabajadoras del Hogar de California

Fundada en 2006, la Coalición de Trabajadoras del Hogar de California (CDWC) es la principal voz del estado para las más de 300.000 trabajadoras del hogar de California. La CDWC es una alianza estatal liderada por trabajadoras del hogar, y formada por organizaciones de base comunitaria, empleadores del hogar, centros de trabajadores, sindicatos, grupos religiosos, estudiantes y defensores de políticas. La coalición trabaja para hacer frente a la historia de exclusión de las trabajadoras del hogar de las protecciones laborales básicas y para promover los derechos y la dignidad de las trabajadoras del hogar y sus comunidades en todo el estado.

Campaña de la Ley de Salud y Seguridad para Todos los Trabajadores y aprobación del SB 321

En los Estados Unidos, las trabajadoras del hogar, en su mayoría mujeres y personas de color, han sido históricamente excluidas de las protecciones laborales más básicas. Las leyes laborales fundamentales, como la Ley Nacional de Relaciones Laborales, la Ley de Normas Laborales Justas y la Ley Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, han excluido en algún momento, si no en la actualidad, a estas trabajadoras. El hecho de que la ley no reconozca el trabajo doméstico como un trabajo real ha dejado a las trabajadoras del hogar especialmente vulnerables a las lesiones y enfermedades laborales, con pocos recursos.

En 2019, tras tres años de temporadas de incendios forestales cada vez más destructivos, quedó claro para las trabajadoras del hogar de California que los derechos de salud y seguridad eran más urgentes que nunca. A las trabajadoras del hogar y a otros trabajadores, como los jornaleros, se les pidió que se quedaran en casas privadas para luchar contra los incendios, vigilar las casas o las mascotas, trabajar en condiciones de humo y limpiar las cenizas tóxicas. Los trabajadores corrieron aún más riesgo cuando los empleadores no les informaron de que las casas en las que trabajaban estaban bajo orden de evacuación obligatoria. Los incendios forestales han aumentado la vulnerabilidad y los peligros a los que se enfrentan a diario las trabajadoras del hogar y los jornaleros porque están excluidos de las protecciones de Seguridad y Salud Laboral de California. La creciente frecuencia e intensidad de los incendios forestales y otras catástrofes aceleradas por el clima empujaron al CDWC a tomar medidas y a lanzar una campaña para conseguir derechos básicos de salud y seguridad para las trabajadoras del hogar. En 2020, el proyecto de ley 1257 del Senado, la Ley de Salud y Seguridad para Todos los Trabajadores, fue presentado por la senadora María Elena Durazo y fue diseñado para eliminar finalmente la exclusión del "servicio doméstico" de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de California.

Apenas dos semanas antes del lanzamiento oficial de la campaña, el gobernador Gavin Newsom emitió una orden de permanencia en el hogar en todo el estado para frenar la propagación de COVID-19. Desde marzo de 2020, la pandemia de COVID-19 ha expuesto aún

más cómo la falta de protecciones de salud y seguridad tiene impactos devastadores en las trabajadoras del hogar en California. Las trabajadoras del hogar han actuado como trabajadores de primera línea y esenciales a lo largo de la pandemia global en California. Han proporcionado atención a las poblaciones más vulnerables a la enfermedad, como los ancianos y las personas con sistemas inmunes comprometidos, sin embargo, ellas mismos han permanecido vulnerables y sin protecciones.

Los estudios han demostrado que la pandemia impactó negativamente en la salud y el bienestar financiero de las mujeres latinas, asiáticas y de color en una proporción mucho mayor que cualquier otro grupo demográfico. Según el Departamento de Salud Pública de California, este grupo demográfico racial representa el 64% de las muertes relacionadas con el COVID-19. El 75% de las trabajadoras del hogar en California son mujeres inmigrantes de color; han estado continuamente expuestas al virus sin protecciones en el trabajo, por lo tanto, poniendo sus vidas en riesgo, así como sus familias y comunidades. Un estudio realizado en 2021 por el Centro de Ciencias de la Salud Medioambiental de la UC Davis demostró que las trabajadoras del hogar contraían la enfermedad a un nivel tres veces superior al de la población general de California.[1]

SB 1257 pasó por toda la legislatura con apoyo amplio y bipartidista, pero fue vetado por Gobernador Newsom. El próximo año, el 27 de septiembre de 2021, después de dos años de campaña liderada por las trabajadoras del hogar de todo el estado y otra vez con apoyo abrumado por parte de la legislatura del estado de California, el gobernador Newsom firmó la ley **SB 321 de Salud y Seguridad para todas las trabajadoras.** El proyecto de ley, en su versión modificada, exige a la División de Seguridad y Salud Ocupacional de CA (Cal/OSHA por sus siglos en ingles) que convoque un Comité Asesor formado por trabajadoras del hogar, jornaleros, empleadores domésticos y expertos en el campo de la Salud y la Seguridad Ocupacional. El Comité Asesor deberá hacer recomendaciones al departamento o a la Legislatura para proteger la salud y la seguridad de las trabajadoras del hogar y desarrollar las guías voluntarias de salud y seguridad ocupacional específica para la industria con el fin de educar a las trabajadoras del hogar y a sus empleadores. La División de Seguridad y Salud Ocupacional deberá publicar un informe de las conclusiones del comité asesor en su sitio web de Internet y presentar una copia a la Legislatura, a más tardar el 1 de enero de 2023.

2022 Sesiones de escucha sobre Salud y Seguridad

Como organización dirigida por sus miembros, CDWC trató de reunir las aportaciones de sus miembros para informar a los miembros del Comité Asesor de la SB 321 sobre las condiciones, necesidades y barreras de salud y seguridad, así como sobre las soluciones para crear lugares de trabajo del hogar saludables y seguros. CDWC involucró a sus miembros mediante la realización de sesiones de escucha como una forma de aprender de las experiencias vividas por las trabajadoras del hogar, los jornaleros y los empleadores en relación con la seguridad de la salud. Este informe trata de captar las tendencias y los desafíos únicos por subsectores (limpieza de casa, cuidado de niños, atención domiciliaria, jornaleros) de las sesiones de

[1] "Covid-19 and Domestic Workers," UC Davis Environmental Health Sciences Center, September 2021

escucha y sintetizar los hallazgos generales para informar a los miembros del comité asesor a través de su proceso de desarrollo de recomendaciones.

En Abril y Mayo de 2022, el CDWC convocó a 17 organizaciones para realizar sesiones de escucha con un total de aproximadamente 600 participantes: 325 trabajadoras del hogar, 245 jornaleros y 30 empleadores. Una sesión de escucha es esencialmente una conversación guiada para documentar las experiencias, las necesidades y las soluciones propuestas por las trabajadoras del hogar, los jornaleros y los empleadores en materia de salud y seguridad. Se utilizó un conjunto de preguntas, disponibles en el Apéndice A, para facilitar la conversación. Cada sesión de escucha fue organizada y facilitada por las organizaciones afiliadas a la Coalición de Trabajadoras del Hogar de California, con el apoyo del personal de la CDWC y de la becaria de la Escuela de Política Pública Goldman en UC Berkeley, María Gabriela Sánchez. El número de participantes en cada sesión de escucha osciló entre 3 y más de 70. En el Apéndice B se incluye una tabla con todas las organizaciones y el lugar y la hora de las sesiones de escucha.

Peligros Comunes

En cuanto a los peligros, utilizamos las categorías de peligro de la OSHA Federal y del Programa de Formación y Educación para la Seguridad y la Salud de los Trabajadores de California (WOSHTEP) para identificar los peligros más comunes en la industria:

(1) **Físicos**: los riesgos físicos son factores ambientales que pueden perjudicar a un empleado sin que necesariamente lo toquen, incluyendo las alturas, el ruido, la radiación y la presión.

(2) **Ergonómicos**: los riesgos ergonómicos son el resultado de factores físicos que pueden provocar lesiones musculoesqueléticas. Suelen estar causados por un equipo incorrecto o un diseño deficiente. Los factores de riesgo incluyen el trabajo repetitivo, la fuerza excesiva y las posturas incómodas.

(3) **Químicos y biológicos:** Los peligros químicos se refieren a las sustancias peligrosas que pueden causar daños a través del líquido o del aire que entra en el cuerpo (boca, nariz, piel) y pueden tener impactos físicos y de salud, como irritación de la piel, inflamación del sistema respiratorio y ceguera. Los peligros químicos incluyen los productos de limpieza, el humo, las pinturas y los pesticidas. Los peligros biológicos se refieren a sustancias orgánicas que pueden afectar a la salud e incluyen virus, bacterias, insectos, animales, etc. Por ejemplo, el moho, la sangre, otros fluidos corporales, las plantas dañinas, las aguas residuales y plagas.

(4) **Seguridad**: los riesgos de seguridad son los que crean condiciones de trabajo inseguras y causan accidentes y lesiones inmediatas, como los derrames en el

suelo, los riesgos de tropiezo, el trabajo en altura, los riesgos eléctricos, los equipos defectuosos, etc.

(5) **Organizativos**: Los peligros de organización del trabajo causan estrés o tensión y están asociados a cuestiones del lugar de trabajo como las exigencias de la carga de trabajo, la falta de control y/o respeto, la violencia en el lugar de trabajo, el acoso sexual y las tareas que pueden crear ansiedad, frustración o miedo.

Si bien separamos las preocupaciones de las subindustrias de los servicios domésticos - la limpieza de casa, el cuidado de los niños, el cuidado del hogar y los trabajos de jornaleros - hubo importantes preocupaciones que se superponen. Todos los trabajadores identificaron el COVID-19 y las enfermedades infecciosas como un peligro, y muchos mencionaron su preocupación por los incendios forestales de California. Mientras que se cree que las trabajadoras de la limpieza del hogar están más expuestos a las sustancias químicas tóxicas de los productos de limpieza, los que realizan tareas de cuidado de niños, trabajos de día y asistencia de persona ambién están expuestos a productos de limpieza peligrosos, ya que el curso de sus tareas implica inevitablemente la limpieza. Del mismo modo, si bien los trabajadores de la atención domiciliaria y el cuidado de niños pueden estar más expuestos a los peligros biológicos, las enfermedades transmisibles y los residuos biológicos, estos riesgos también pueden estar relacionados con la limpieza general del hogar y el trabajo de los jornaleros. Los riesgos de tropiezo existen en todas las subindustrias en el transcurso de la limpieza o las reparaciones, el transporte de niños pequeños o el levantamiento y traslado de clientes de edad avanzada o con discapacidades.

Físico	**Ergonómico**	**Químicos y biológicos**	**Seguridad**	**Organizativos**
Riesgos acelerados por el clima: agotamiento por calor, insolación	Levantamiento de cargas pesadas: traslado de muebles, cajas, jardinería	Productos de limpieza tóxicos	Resbalones/caídas en escaleras y peldaños	Abuso sexual y verbal
Falta de ventilación	Movimientos repetitivos: agacharse, quitar el polvo, aspirar	Otros productos químicos, pesticidas, pintura y almacenamiento de productos químicos	Resbalones/caídas en suelos mojados o en el cuarto de baño durante la limpieza o el traslado del cliente (ducha/baño)	Comportamiento violento o agresivo de la persona que recibe los cuidados
Deshidración	Acceso a elementos de difícil acceso	Enfermedades/enfermedades transmisibles (incluido el COVID)	Riesgos de tropiezos y golpes debido a objetos mal colocados, muebles, equipos, juguetes de	Adición o cambio de tareas. Sin acuerdo por escrito y presión para seguir trabajando más allá

			los niños y cajones abiertos	de lo acordado; gran carga de trabajo bajo presión de tiempo
Falta de acceso a agua limpia, potable y helada	Levantar y llevar a los niños pequeños	Patógenos y manipulación de residuos biológicos, sangre, bolsas de orina, heces, etc.	Objetos extraviados, afilados y peligrosos, vidrios	Carga emocional; trabajar solo, aislado
	Levantar y trasladar a personas mayores y discapacitadas	Alergias a los animales domésticos	Enchufes y cables eléctricos	Estar encerrado en casa, sin poder salir
	Empujar sillas de ruedas	Humo y ceniza por trabajar en zonas de incendios forestales	Maquinaria pesada (que uno no está capacitado para utilizar)	Falta de sueño y dormitorios inadecuados para los trabajadores que viven en el lugar de trabajo o trabajan en turnos de 24 horas
	Demolición	Humo y ceniza por trabajar en zonas de incendios forestales	Caída de tejados, andamios y otros lugares altos	Falta de prestaciones, como la asistencia sanitaria, y alta frecuencia de infracciones laborales, como el robo de salarios, la no percepción de la baja por enfermedad o la indemnización de los trabajadores.
		Roble venenoso, garrapatas	Tener que trabajar sin zapatos (resbalones)	
			Mascotas agresivas	

Preocupaciones específicas para cada una de las subindustrias del trabajo doméstico:

Trabajadoras de Limpieza de Casa

Las trabajadoras de limpieza del hogar informaron de una serie de riesgos comunes que experimentan al limpiar casas particulares, así como de los impactos que esos riesgos tienen en sus cuerpos:

- Daños en los sistemas respiratorios (nariz, garganta y pulmones), la vista y la piel como resultado de la exposición a tóxicos y sustancias químicas de los productos de limpieza.
- Reacciones alérgicas y asmáticas que han provocado dolores de cabeza y vómitos.
- Sufrimiento de lesiones en la espalda, dolor y pérdida de movimiento en las manos, tensión en las articulaciones, como dolor de rodilla, como resultado de mover muebles pesados y realizar tareas repetitivas, como agacharse, quitar el polvo y aspirar.
- Lesiones agudas durante la limpieza, como consecuencia de resbalones y caídas por superficies resbaladizas, cortes por objetos afilados o quemaduras por tareas en la cocina.
- Riesgos de electrocución por tomas de corriente sin protección y cables deshilachados.
- Trabajar a altas temperaturas o sin una ventilación adecuada con riesgos de agotamiento por calor, insolación y deshidratación.
- Trabajar en zonas de incendios forestales y exponerse al humo y a las cenizas tóxicas durante y después de los incendios.
- Trabajar sin zapatos cerrados y antideslizantes, a menudo porque las costumbres culturales de un hogar exigen que los visitantes se quiten los zapatos, lo que hace que muchas trabajadoras compartan historias de resbalones y caídas y dolores de espalda, pies y talones por falta de apoyo ergonómico.
- Falta de acceso a botiquines de primeros auxilios o extintores.
- Reacciones alérgicas a los animales domésticos, así como daños físicos y miedo como consecuencia de la agresividad de los animales domésticos, ya sea cuando se les exige que cuiden de ellos o simplemente cuando trabajan en las casas.

Las trabajadoras en las sesiones de escucha demostraron una comprensión general de los riesgos que envuelven los productos de limpieza tóxicos. Algunos compartieron los peligros específicos de mezclar diferentes productos de limpieza, un daño ampliamente identificado en la literatura sobre salud y seguridad. Sin embargo, siguen preocupados por el hecho de que sus empleadores no siempre son conscientes o no están dispuestos a mitigar estos peligros.

> *"La seguridad de los productos la tuve que aprender leyendo las etiquetas, porque una vez mezclé amoníaco y lejía y casi me muero.*

Debería haber formación sobre los productos de limpieza cuando uno va a limpiar la casa"

"Mi empleador roció la cocina con lejía e insistió en que limpiara todo con lejía, pero no me ofreció ninguna protección. Me obligó a taparme la boca con una toalla. Sé que inhalar lejía es peligroso para mi salud, pero seguí limpiando como se me indicó durante dos meses, porque necesitaba el trabajo. Después traté de insistir a los empresarios que piden lejía, que al menos esperemos 20-25 después de su aplicación para limpiar."

“Los empresarios se resisten a cambiar los productos de limpieza, aunque sean tóxicos, debido a las preferencias, como que les guste un determinado olor a limpio. Los empresarios tampoco quieren gastar más dinero en productos de limpieza que no sean tóxicos ni en equipos de protección, como mascarillas o calzado.”

Proveedores de Cuidado Infantil y Niñeras

Las personas que se dedican al cuidado de niños, como las niñeras, también informan de una serie de peligros y de las repercusiones en sus cuerpos:

- Esguinces y lesiones por levantar y cargar a los niños pequeños, especialmente al subir y bajar escaleras
- Peligros de tropiezos y golpes relacionados con los juguetes de los niños, ya sea que estén mal colocados o esparcidos por el suelo, o los pequeños que no son fácilmente visibles, así como los cajones que se dejan abiertos en las habitaciones de los niños.
- Exposición a enfermedades infecciosas de todo tipo, incluida la gripe.
- Los hogares que se mantienen en condiciones insalubres y poco limpias pueden ser problemáticos para las trabajadoras de cuidado de niños, lo que también agrava la preocupación por las enfermedades infecciosas, así como los peligros bioquímicos cuando las superficies y las zonas no están debidamente desinfectadas, etc.
- Peligros que se producen cuando se lleva a los niños a lugares fuera del hogar, incluyendo cuando tiene que conducir.
- Estar encerrado en el hogar o no poder salir más allá de los turnos acordados por exigencias o control del empleador.
- Estrés por tener que vigilar a los niños en todo momento, especialmente en casas que no están preparadas para los niños o que no están adecuadamente protegidas, como los riesgos de caída de los niños por ventanas o balcones abiertos o los riesgos eléctricos por tomas de corriente sin cubrir.
- Estrés o daños físicos por niños que se portan mal o están fuera de control y que además pueden volverse físicamente agresivos.

También hubo una preocupación por la necesidad de entrenamiento e información en relación con la protección de la seguridad de los niños que cuidan. La inmensa mayoría de las cuidadoras de niños solicitaron capacitación en RCP, que también sería beneficiosa para ellas mismas.

> *"Para las niñeras, necesitamos formación en RCP, instrucciones sobre cómo manejar a los niños que se ahogan, se asfixian, se queman o tienen cosas atascadas en la nariz o los oídos. Necesitamos saber cómo tener cuidado con los enchufes de la luz, porque los niños son curiosos y ponen cosas en los enchufes y pueden electrocutarse".*

Asistencia de persona

Las trabajadoras de cuidado domiciliario o asistentes de persona hicieron énfasis en los peligros físicos y emocionales, que coinciden con los que enfrentan los trabajadores de la salud en las instalaciones y los hospitales. Al igual que las niñeras, las asistentes de persona en el hogar también expresaron su preocupación por la protección de la salud y la seguridad de las personas a las que cuidan. Los problemas de salud y seguridad de las trabajadoras de cuidados en el hogar son los siguientes:

- Las lesiones musculoesqueléticas resultantes de levantar y trasladar a los pacientes, con un mayor riesgo al subir y bajar las escaleras y al trasladarse sobre superficies húmedas durante el aseo o el baño.
- La falta de equipos adecuados para ayudar a levantar a los pacientes, como cinturones de marcha/transferencia, ascensores, barandillas de baño, barras, etc.
- Peligro de tropiezo por sábanas demasiado grandes al trasladarse desde la cama; cables eléctricos desparramados
- Enfermedades transmisibles e infecciosas y riesgos bioquímicos y patógenos que se agravan con la falta de higiene y la ausencia o insuficiencia de EPP.
- Falta de capacitación sobre cómo manipular los residuos biológicos de forma segura (es decir, sangre, orina, heces).
- Falta de conocimiento e información sobre el estado médico actual de las personas a las que cuidan.
- Peligros relacionados con el cuidado de personas con ciertas discapacidades y afecciones, como el Alzheimer y la demencia: cocinas y aparatos desatendidos, comportamiento violento o agresivo, acoso verbal y sexual.
- Hogares inadecuados para las tareas de cuidado requeridas, ya sea por la disposición, el diseño, la falta de equipos de apoyo, las condiciones sanitarias y/o el desorden.

- Sueño inadecuado y falta de dormitorios adecuados para los trabajadores que viven en el hogar y en turnos de 24 horas.
- Conocimiento inadecuado de cómo manejar la muerte de un paciente, tanto técnicamente como el cuidado del cuerpo, así como la carga emocional que puede suponer para los trabajadores.

> *"Cuando el empleador conoce el historial médico del paciente y éste tiene una enfermedad contagiosa, debe ser consciente de que esto supone un peligro para los cuidadores, por lo que debe ser sincero para permitirnos manejar y evitar contraer infecciones virales. Este peligro no sólo nos afecta a nosotros, sino también a nuestras familias cuando dejamos el trabajo y volvemos a casa. Es emocionalmente agotador cargar con esa preocupación todo el tiempo".*
>
> *"Los que cuidamos a los ancianos corremos un gran riesgo cuando las casas no son adecuadas para ellos, por lo que arriesgamos demasiado".*
>
> *"Si la casa no es adecuada, uno puede caer con el cliente".*

Jornaleros

Un concepto erróneo común es que los jornaleros no se dedican al trabajo doméstico y que sólo trabajan en el campo de la construcción y para los contratistas. Las sesiones de escucha revelaron que muchos jornaleros son contratados para trabajar en casas particulares y realizan lo que se considera trabajo doméstico tradicional, es decir, limpieza, junto con otras tareas como jardinería, paisajismo y actuar en la primera linea para responder a desastres acelerados por el clima, como los incendios forestales. Al mismo tiempo, a los jornaleros también se les puede pedir que realicen tareas que no entrarían en la categoría tradicional de "servicios domésticos", por ejemplo, la demolición. Los jornaleros se beneficiarían de la cobertura de otras normas existentes para estas actividades, así como de las orientaciones para los servicios domésticos. Un factor adicional a tener en cuenta es que, en general, los jornaleros tienden a ser mayores y muchos de ellos tienen problemas de salud crónicos y no tratados, como la hipertensión, que pueden verse agravados por la falta de protección de la salud y la seguridad.

Muchos de los riesgos a los que se enfrentan los jornaleros son similares a los ya expresados. A continuación se exponen otras consideraciones:

- Vulnerabilidad a las enfermedades causadas por el calor, incluidos los golpes de calor y el agotamiento, ya que las catástrofes aceleradas por el clima, como los incendios forestales y el calor extremo, son cada vez más frecuentes.
- La falta de acceso a agua limpia, potable y fresca, con múltiples trabajadores compartiendo que se les dijo que bebieran de la misma manguera utilizada para regar las plantas. Las mangueras de jardín no están fabricadas para suministrar agua potable. Pueden contener bacterias, moho y sustancias químicas tóxicas como el plomo. Además, las mangueras de jardín expuestas a la luz solar directa pueden calentar el agua de su interior, lo que puede provocar lesiones como quemaduras.
- Falta de sombra, incluso cuando se trabaja bajo un calor extremo.
- Exposición a plantas venenosas, como el roble venenoso, e insectos, como las garrapatas, y exposición a excrementos de animales, sin una formación u orientación adecuada sobre las plantas o animales venenosos presentes en el lugar de trabajo.
- Entrenamiento defectuoso o inadecuado con las herramientas del oficio, lo que da lugar a que los jornaleros se caigan de las escaleras cuando trabajan al aire libre en jardinería, a lesiones al utilizar herramientas como las tijeras de podar y a lesiones oculares al utilizar herramientas como las desbrozadoras.
- Se les pidió que actuaran como primeros en responder a los incendios forestales, tanto durante como después, y los trabajadores declararon haber sido contratados para permanecer con mangueras en el exterior para evitar que las llamas del incendio de Woolsey llegaran a una vivienda.
- Daños psicosociales debidos a la gran carga de trabajo bajo presión de tiempo, en que los trabajadores también pueden tener que realizar tareas adicionales o cambiar el trabajo que se les pide. Estas condiciones pueden dar lugar a más accidentes debido a que se sienten apurados y, posiblemente, a que se recorten las precauciones de seguridad.
- Obligación de aceptar algunos de los trabajos más peligrosos debido a la dificultad para encontrar empleo y llegar a fin de mes.
- Incapacidad para trabajar durante largos periodos de tiempo a causa de las lesiones laborales, lo que provoca depresión, ansiedad e incluso abuso de sustancias (en algunos casos, relacionado con el dolor físico crónico posterior a la lesión).

Los trabajadores comentaron que no se sienten cómodos compartiendo sus preocupaciones de seguridad con los empleadores, porque pone en peligro la perspectiva de empleo y significaría no ser contratados. Los jornaleros señalan que llevan su propia agua embotellada en la mochila cuando salen a trabajar y que también compran, de su propio bolsillo, cajas de agua para sí mismos y para compartir con los demás. También se identificaron como estrategias el negociar horas de trabajo más tempranas para evitar los picos de calor y el llevar sus propios sombreros para el sol.

Una de las formas en que los jornaleros informaron de que intentaban documentar las lesiones en el trabajo en casas particulares fue llamando al 9-1-1 para que los paramédicos documentaran un informe oficial. Esto es necesario en caso de que el empleador quiera poner

en duda o negar que se haya producido una lesión; sin embargo, los trabajadores reconocieron que algunos podrían tener miedo de llamar por el coste de una factura de los paramédicos.

> *"Este año hemos visto muchos más golpes de calor, especialmente después de las 2 PM. Cuando hace calor, a veces siento una sensación de choque en todo el cuerpo y siento que me voy a desmayar. A menudo los empleadores no nos dan agua para beber y tenemos que usar la manguera de agua de fuera".*

Falta de equipos de Protección Personal (EPP) y Equipo de Apoyo

Los trabajadores identificaron la falta de equipos críticos para realizar su trabajo de forma segura, así como de Equipos de Protección Individual (EPI) para usar. En casi todas las sesiones de escucha se señaló la necesidad de EPP básicos como guantes, mascarillas, calzado adecuado y, dependiendo de la tarea, gafas de seguridad. Numerosos trabajadoras del hogar y, en particular, las trabajadoras de cuidados en el hogar, mencionaron los cinturones y chalecos de marcha o de transferencia como formas de proteger sus espaldas mientras trasladan a los pacientes. La sujeción de la espalda es fundamental también para los limpiadores del hogar y las cuidadoras de niños, mientras transportan grandes cargas y llevan a los niños. Aunque en muchas sesiones de escucha se mencionaron los soportes para la espalda como una necesidad, en lugar de los EPP, la recomendación de los expertos en salud y seguridad es contar con un plan de ergonomía con los controles adecuados, como el entrenamiento en técnicas adecuadas de levantamiento y la organización de más de un trabajador para levantar a los pacientes juntos. Los participantes en la asistencia del hogar también mencionaron la necesidad de contar con sillas de ruedas, sillas eléctricas, sillas de transferencia y elevadores de cabecera. Las trabajadoras de limpieza de casa mencionaron la necesidad de herramientas para llegar a las zonas de difícil acceso, como una escoba larga y escaleras y taburetes adecuados para evitar tener que escalar para llegar a lugares o mover muebles. Las trabajadoras también señalaron la necesidad de contar con un botiquín de primeros auxilios en el hogar y ponerlo a su disposición, así como extintores.

Daños Psicosociales

Los trabajadores de todas las subindustrias señalaron que trabajar aislados y solos aumenta su vulnerabilidad a la aparición de peligros, y enfatizaron la preocupación por la seguridad en relación con el abuso sexual, físico y verbal por parte de los empleadores y los consumidores. El robo de salarios y otras violaciones laborales se mencionaron repetidamente como fuente de estrés, incertidumbre e inestabilidad. Otro factor de estrés identificado fue la falta de acceso a la atención de salud necesaria para tratar las afecciones físicas, las lesiones o el sufrimiento mental derivado de su empleo. Muchos trabajadores no tenían acceso a la compensación de los trabajadores o a la baja por enfermedad pagada, lo que subraya la necesidad de un

enfoque holístico para mejorar las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores domésticos, a pesar de que toca diferentes áreas de la ley.

Numerosos trabajadores del hogar y jornaleros describieron los daños psicológicos y emocionales del maltrato por parte de los empleadores, empleadores que actúan con ira y a veces incluso con violencia. Los trabajadores también mencionaron que a veces los clientes ancianos o con discapacidades pueden actuar de forma agresiva y violenta sin querer, y que los trabajadores carecen de capacitación sobre cómo abordar estas situaciones. Otros daños psicosociales se producen debido a la gran carga de trabajo bajo presión de tiempo, en la que también se puede pedir a los trabajadores que realicen tareas adicionales o que cambien el trabajo que se les pide. También se hizo referencia a la carga emocional que suponen el cuidado de personas y el trabajo doméstico, así como al tema general de no ser tratadas con respeto. Este es un problema cultural de larga data para las trabajadoras del hogar que se deriva de la devaluación sexista y racista de sus contribuciones a los hogares. Es posible que las soluciones a estos problemas no entren de lleno en el ámbito de la salud y la seguridad; sin embargo, garantizar que las trabajadoras del hogar tengan derechos legales en su lugar de trabajo, y que los empleadores de las trabajadoras del hogar entiendan que no sólo se les anima, sino que están legalmente obligados a garantizar la salud y la seguridad de las trabajadoras del hogar, forma parte de la modificación de esta dinámica de poder y de la consecución del cambio cultural necesario para que los empleadores traten y respeten a las trabajadoras del hogar como mano de obra profesional.

Obstáculos a la Implementación

Para la implementación efectiva de las normas de salud y seguridad, los participantes identificaron la necesidad de una estrategia para superar la falta de conocimiento general entre las trabajadoras del hogar sobre sus derechos y los empleadores sobre sus responsabilidades, y el desafío de llegar a ellos de manera efectiva debido a la naturaleza aislada de los trabajadores y empleadores en los hogares privados. El mayor obstáculo que compartían los trabajadores era el miedo a las represalias, es decir, que plantear problemas de salud y seguridad a sus empleadores les hiciera perder el trabajo. Los trabajadores inmigrantes, y en particular los indocumentados, temían que las represalias pudieran conducir a la deportación de ellos mismos o de sus familias. De forma más general, los trabajadores expresaron su incomodidad a la hora de comunicarse con los empleadores acerca de sus necesidades debido a las posibles repercusiones negativas en una relación laboral amistosa. Los trabajadores también se enfrentan a barreras lingüísticas para comunicarse eficazmente sobre estos temas con sus empleadores.

Muchos trabajadores han tenido experiencias con empleadores que han hecho caso omiso de las preocupaciones en el lugar de trabajo y se resisten a cualquier cambio sugerido, en particular cualquier cosa que aumente el coste de los servicios. Otros empleadores se han mostrado generalmente irrespetuosos y groseros con los trabajadores, lo que dificulta hablar

con ellos sobre cualquier aspecto de las condiciones del lugar de trabajo. Culturalmente, los hogares privados siguen sin verse como empleadores y, por tanto, se niegan a reconocer que tienen obligaciones o responsabilidades legales en relación con las trabajadoras del hogar.

A los trabajadores también les preocupa que algunos empresarios no puedan permitirse legítimamente el equipamiento necesario, sobre todo en el sector de los cuidados en el hogar. Sin embargo, si los empleadores no proporcionan EPP, los trabajadores no tienen ingresos suficientes para cubrir los gastos por sí mismos. Los participantes discutieron los desafíos de quién asume la responsabilidad cuando la condición y el estado del hogar pueden ser inseguros en general y podrían requerir una intervención más seria, para la seguridad del consumidor y del trabajador. Los trabajadores también pueden dudar a la hora de presentar una denuncia legal porque creen que el proceso legal es largo, requiere mucho tiempo y es difícil de manejar. Los trabajadores también creen que presentar una denuncia legal es más arriesgado que plantear sus problemas directamente al empleador, y que probablemente les llevaría a sufrir represalias y/o a ser despedidos, especialmente en el caso de los trabajadores sin estatus migratorio.

Preocupación de los Empleadores

La principal preocupación que expresaron los empleadores fue la falta de conocimiento y orientación sobre cómo identificar los riesgos de seguridad y mitigarlos eficazmente. Reconocieron la necesidad de contar con herramientas fáciles de usar para el cumplimiento de la normativa, como protocolos y listas de comprobación, junto con entrenamiento, incluida la relativa a cómo facilitar las conversaciones con las trabajadoras del hogar sobre la prevención de lesiones y enfermedades. Hicieron énfasis en que la comunicación abierta es fundamental para los esfuerzos de prevención, y que los mediadores externos podrían ser útiles cuando se presenten situaciones. Reconocieron que la capacitación debe ser fácil de comprender, accesible en varios idiomas y culturalmente apropiada. A otros empleadores también les preocupaba que, incluso con las recomendaciones, pudieran carecer de la capacidad para cumplirlas, especialmente en el contexto de la atención domiciliaria si el cliente/empleador tiene una discapacidad particular o si no puede permitirse los materiales o equipos necesarios, como el EPP o un ascensor. En esas circunstancias, plantearon que sería necesario un mayor apoyo del Estado. Los empresarios también se mostraron preocupados por cómo afrontar las situaciones en las que un trabajador decide no seguir las directrices de seguridad, como el uso de mascarillas o guantes en el desempeño de sus funciones.

Soluciones Identificadas

Las participantes fueron preguntadas específicamente en cuál podría ser la solución para las barreras identificadas, así como mejorar la salud y seguridad en general de las trabajadoras del hogar y trabajadoras de día. Hemos agrupado las soluciones de la siguiente manera.

Soluciones de las Sesiones de Escucha

1. *Terminar con la exclusión del "trabajo doméstico"*
2. *Normas detalladas de salud y seguridad para la industria*
3. *Colaboración del gobierno con organizaciones de base comunitaria*
4. *Programa de prevención de lesiones y enfermedades para trabajadores del hogar*
5. *Servicios de consultoría*
6. *Apoyo a los empleadores para que cumplan el programa*
7. *Protección contra represalias y el rechazo a trabajar*
8. *Investigación y cumplimiento de derechos*

Terminar con la exclusión de "servicios domesticos"

En 1970, el congreso promulgó la ley de seguridad y salud ocupacional, y estableció la administración federal de seguridad y salud ocupacional (OSHA) con la misión de asegurar condiciones de seguras y de salud para mujeres y hombres trabajadores mediante el establecimiento y haciendo cumplir estándares además de brindar capacitación, divulgación, educación y asistencia. El estatuto por sí mismo no incluye o excluye explícitamente a las trabajadoras del hogar. Aunque en 1972, el departamento de trabajo excluye a las trabajadoras del hogar empleadas por individuos a través de la interpretación de una regla que clarifica el alcance de la cobertura de la ley. 29 CFR §1975.6 establece la política de OSHA de no aplicar los requerimientos del acta de seguridad y salud ocupacional a "los individuos quienes, en su propia residencia, emplean de forma privada a personas con el propósito de desempeñar para estos individuos lo que se conoce comúnmente como tareas domésticas ordinarias, (¿traduzco la ley usando el glosario o lo dejo literal?) así como limpieza de casa, cocinar y el cuidado de los niños." La sección número 18 de la ley de OSHA permite que cualquier estado o territorio se adelante a la jurisdicción federal por sobre la seguridad y salud ocupacional mediante el establecimiento y aprobación de un plan estatal de seguridad y salud ocupacional. Esto alienta a los estados a desarrollar y operar sus propios programas de seguridad y salud además excluye la aplicación estatal de las leyes OSHA a menos que el estado tenga un plan estatal aprobado por OSHA. La aprobación de un plan estatal depende del establecimiento de estándares estatales (y la aplicación de los estándares) que tendrían que ser **por lo menos**

igual de efectivos en proveer trabajos y lugares de trabajo seguros y saludables como los estándares promulgados bajo los parámetros federales de OSHA, (sección 6 of OSH Act, 29 USC § 655).

California tiene un plan federal aprobado por OSHA y una División de Seguridad y Salud Ocupacional (comúnmente referida como Cal/OSHA) es la agencia estatal encargada de salud y seguridad. Bajo los estándares de salud y seguridad de California, codificado en código de trabajo de California §6303, el lugar de trabajo es definido como la realización de cualquier oficio, proyecto, industria, negocio, ocupación o trabajo… en la cual cualquier persona está envuelta o se le permite trabajar contratado, excepto el servicio doméstico en casa." La corte suprema de California interpretó el término "trabajadores domésticos del hogar" trabajadores" para incluir "una amplia categoría de trabajadores haciendo tareas adentro y afuera de una residencia privada" realizando deberes "que son personales del dueño del hogar" la suprema corte de California que la exclusión para "servicios domésticos del hogar" fue porque "los dueños de hogar están mal equipados para entender y cumplir con los requisitos especializados de OSHA" Basado en la jurisprudencia y el enfoque limitado de la regulación federal, parece ser que solo los " servicios domésticos del hogar" realizados para dueños de casas individuales son intentados de ser excluidos de cobertura de OSHA.

Terminar con esta exclusión es un prerrequisito necesario para asegurar la jurisdicción gubernamental sobre las trabajadoras envueltas en trabajos y servicios del hogar para así poder implementar una posible solución para proteger la seguridad y salud de las trabajadoras del hogar.

Las investigaciones demuestran que la autoridad y la percepción de la autoridad de la ley son críticos para influenciar el comportamiento y mejorar el lugar de trabajo en salud y seguridad. Las trabajadoras del hogar y trabajadoras de día, quienes tienen una relación de uno a uno con sus empleadores (a veces de dos a uno etc.), ya enfrentan una enorme diferencia de poder en discusiones para mejorar las condiciones de trabajo. Las trabajadoras expresan en las sesiones de escucha como ellas solo pueden negociar condiciones de seguridad y salud si la ley las respalda.

Cal/OSHA puede proveer estándares y guías que pueden entender fácilmente por dueños de casas y dueños de casas individuales con relación a las trabajadoras del hogar y trabajadoras de día y proveer el consejo y consultoría necesaria para que estén en cumplimiento. Dada las numerosas barreras para la implementación como la divulgación e implementación de las guías, instituyendo un deber legal de proporcionar un lugar seguro para trabajar poniendo un fin al "servicio doméstico de casa" la exclusión es un paso absolutamente necesario para asegurar que cualquier esfuerzo exitoso para mitigar los riesgos y mejorar la salud y seguridad ocupacional para las trabajadoras del hogar y trabajadoras de día.

Normas detalladas de salud y seguridad para la industria

Las participantes enfatizaron de manera abrumadora la necesidad de estándares detallados y entrenamientos de seguridad, especialmente en los temas de uso seguro de químicos con productos de limpieza, levantamiento y traslado seguro de personas, protección contra caídas y seguridad en las escaleras, como prevenir peligros biológicos/enfermedades transmisibles y manejar desperdicios biológicos, peligros eléctricos y poder abordar el abuso o la violencia de tipo física, sexual o abuso verbal en el lugar de trabajo. Otros temas relevantes incluyen: como prevenir lesiones ergonómicas, prácticas de sanitización, prevención de golpes de calor, primeros auxilios, preparación para emergencias (como terremotos e incendios forestales) y seguridad contra incendios. Las trabajadoras del hogar también discutieron la necesidad de integrar temas en otras áreas relacionadas a sus condiciones de trabajo y salud, como acceso a tiempo de enfermedad y compensación para los trabajadores, así como negociación del tiempo de trabajo, tiempo libre y pagos.

Tanto empleadores, así como empleados expresaron una necesidad para estándares que están suficientemente adaptados para el trabajo en el hogar y la industria del trabajo doméstico y para métodos de mitigación que sean explicados en una manera que sea fácil de entender e implementar. Una capacitación debe ser accesible y tener en cuenta diferentes lenguajes, culturas y nivel de alfabetización (esto incluye a los empleados/trabajadores que son sordos, con dificultad auditiva o ciegos). En este aspecto, la importancia y el papel que desempeñan las organizaciones de comunidades de base y los participantes que comparten este recurso multimedia, como videos que son de un acompañamiento crítico para los documentos escritos. Ellos también sugieren una lista fácil de usar y plantillas diseñadas por trabajadoras del hogar. Los participantes recomiendan que el estado respalda y brinda orientación e instrucciones que sean fácilmente accesibles, incluyendo volantes u otros materiales que los trabajadores puedan compartir con empleadores y viceversa, para poder educar el uno al otro.

Colaboración del gobierno con organizaciones comunitarias de base

Alcance y educación para poder llegar a una fracturada y aislada industria.

Para que nuevos estándares, regulaciones o guías designadas para mejorar la salud y seguridad para las trabajadoras del hogar y jornaleros sean efectivas, la información y fuentes de soporte deben llegar a trabajadoras y empleadores. Participantes, trabajadoras del hogar y empleadores por igual, reconocieron la necesidad de programas de educación y alcance que sean financiados por el estado y llevados a cabo en colaboración con organizaciones comunitarias de confianza que están familiarizadas con la industria de trabajo doméstico. Los participantes enfatizaron que el reto del cumplimiento de las normas laborales hace más difícil para la fracturada naturaleza de la industria donde las trabajadoras del hogar trabajan uno a uno en aislamiento en hogares privados. Asociarse con grupos de la comunidad que ya están dedicados a construir confianza y acceder a las trabajadoras del hogar y sus empleadores, expandirá el alcance del estado que tiene recursos limitados.

California ya invirtió 5 millones de dólares de fondos estatales al programa piloto de educación y alcance de las trabajadoras del hogar y empleadores (DWEOP). El departamento de relaciones industriales otorgó a la coalición de trabajadoras del hogar de California una subvención de tres años que luego de redistribuir a catorce organizaciones comunitarias para llegar, educar y capacitar a las trabajadoras del hogar y sus empleadores sobre los derechos y la protección que tienen las trabajadoras del hogar bajo la ley del trabajo de California. Los participantes de las sesiones de escucha recomendaron que el estado incrementará los fondos al programa DWEOP y lo expandieron para incluir temas de salud y seguridad, como información, herramientas y oportunidades de capacitación en cómo crear lugares de trabajo seguros y saludables.

Los participantes también identificaron que Cal/OSHA podría utilizar una base datos con DIR (oficina del comisionado de lo laboral y compensaciones laborales) para comunicarse con empleadores ya identificados sobre sus responsabilidades, de proveer herramientas necesarias y referir a la unidad de consultoría de Cal/OSHA (CBOs) para ayudar a los empleadores que se apeguen a la ley. Con relación a la atención domiciliaria, los participantes subrayan la necesidad de establecer una relación con las organizaciones comunitarias y agencias del gobierno que ayuden a personas con discapacidades o a adultos mayores que reciben ayuda en sus casas y empleadores. Esta asociación debe buscar tanto llegar de manera efectiva a esos diversos empleadores y obtener información sobre el desarrollo de materiales de orientación y capacitación apropiados. Ejemplos de posibles asociaciones incluyen trabajadoras sociales, la comisión para gente con discapacidades, el consejo estatal para la vida independiente y toda la red de centros de vida independiente y el consejo estatal de discapacidades del desarrollo.

Los participantes sugirieron además una campaña educacional donde la información es propagada a través de anuncios, en espacios públicos (vallas publicitarias, etc..) redes sociales, medios de comunicación regulares, etc.

*Capacitaciones **interactivas y accesibles***

En relación con la capacitación para trabajadores, los participantes de la sesión de escucha requirieron que en las capacitaciones de Salud y seguridad se les facilitará una certificación a los participantes, pero reconocieron que la certificación no debería ser un prerrequisito para trabajar y que esto se volviera una barrera. La certificación solo deberá servir para animar a que se tome la capacitación y aprender las habilidades que un trabajador requiere. La capacitación deberá ser también sin ningún costo para las trabajadoras, y deberá ser ofrecido por Cal/OSHA o las organizaciones comunitarias de base, deberán ser ofrecidos en horarios en los trabajadores estén disponibles, deberán estar disponibles en idiomas accesibles y con garantías de salarios por cualquier capacitación obligatoria por parte del empleador, durante el tiempo de asistencia. También es importante que el empleador individual reciba la capacitación necesaria para mitigar los riesgos a los trabajadores.

Posibles programas de capacitación incluyen:

- Que las trabajadoras del hogar participen en capacitaciones en línea o en persona realizadas por las asociaciones de comunitarias de base (que participan en el programa de salud y seguridad financiado por el estado)

- Cal/OSHA ofrece una capacitación corta en línea que además es gratis diseñada específicamente para que los dueños de casa que contratan servicios domésticos el cual los empleadores tienen que completar dentro de los 30 días posteriores de la contratación o posteriormente cada dos años.

El entrenamiento debe contener lo que se debe hacer en caso de accidentes de lesión y la cobertura de acceso a tratamiento médico del trabajador y la compensación económica del mismo. Como se menciono antes, empleadores y trabajadores sugirieron que la capacitación incluyera como abrir comunicación, principios de no discriminación, acoso sexual y sesgo interno.

Comunicación de apoyo y mediación.

Tanto los trabajadores como los empleadores destacaron la necesidad de herramientas, capacitaciones y la ayuda de las organizaciones comunitarias de base para poder facilitar conversaciones y mejorar la comunicación entre los empleadores y los empleados acerca del la seguridad y salud en los lugares de trabajo. Los trabajadores identificaron que sintieron incapaces de comunicarse directamente con los empleadores por miedo o por conductas desdeñosas o antagonista del empleador, debería de haber un proceso de apoyo que pueda ayudar a conectar con sus empleadores para que juntos puedan lograr soluciones. Muchos de los participantes ya son miembros de organizaciones comunitarias de base, afirmaron que buscarían apoyo de las organizaciones comunitarias para facilitar las comunicaciones con los empleadores para abordar problemas riesgos de salud o los peligros para la seguridad. Algunos empleadores en particularmente los que están incapacitados, adultos mayores y personas de color, también sugirieron el apoyo de organizaciones comunitarias de confianza y culturalmente competentes para realizar visitas domiciliarias para ayudarlo a hacer de sus hogares un lugar de trabajo seguro. Dado que las organizaciones comunitarias de base ya están apoyando la comunicación entre trabajadoras y empleados como parte de un existente programa DWEOP, en lo que respecta a una ley de salario y horarios. Los participantes sugirieron que las organizaciones comunitarias de base reciban financiación del estado para ayudar a comprometerse en este proceso y establecer un programa de capacitación para trabajadores líderes para que también pueda apoyar con comunicaciones y mediación en materia de salud y seguridad.

Programa de prevención de lesiones y enfermedades para trabajadoras del hogar (IIPP)

Los participantes sugirieron el uso de acuerdos escritos basados en lesiones y enfermedades. El programa de prevención como medio de comunicación entre empleadores y trabajadores domésticos para identificar abordar peligros y preocupaciones de seguridad. Dado que los trabajadores identificaron una falta de claridad sobre las tareas y el aumento frecuente de las mismas nombrada como un factor estresante para la salud, estos planes también establecerán claramente los deberes y responsabilidades de los trabajadores.

Una plantilla (IIPP) recomendada para la industria del cuidado del hogar y trabajo doméstico sería incluiría los siguientes documentos:

1. Identificación de la persona o personas responsables de implementar el plan.
2. Una descripción detallada de los trabajos realizados por los trabajadores.
3. El sistema del empleador para identificar y evaluar peligros en lugar de trabajo, incluyendo una caminata por el área y agendar inspecciones periódicas con el empleador para identificar condiciones inseguras y prácticas de trabajo además cuando se agregue una nueva tarea.
4. Los métodos y procedimientos del empleador para corregir condiciones inseguras y malsanas de manera oportuna ya se a través de la eliminación del peligro, el establecimiento de controles o asegurando la provisión de PPE y equipo necesario.
5. Los métodos y procedimientos del empleador para instruir a los empleados en medidas generales de seguridad y salud en el trabajo además de proveer instrucciones con respecto a peligros específicos a cada uno de los trabajos asignados a los empleados.
6. Un sistema de comunicación efectiva con los empleados en una forma fácilmente comprensible para ellos con una disposición para alentar a los empleados a informar al empleador sobre los peligros en el lugar de trabajo sin temor a represalias.

Servicios de consultoría

Trabajadores y empleadores identifican la necesidad de ser capaces de contactar especialistas en seguridad y salud a través de una línea directa o línea de ayuda para hacer preguntas o transmitir información sobre circunstancias particulares y recibir asesoramiento sobre cómo abordar los peligros.

Una sucursal de consulta de Cal/OSHA debería de estar disponible para dueños de casa que son empleadores y para los trabajadores, porque es crítico que ellos tengan información especializada sobre las industrias de servicios domésticos. Sería ideal si hubiera personal dedicado en la sucursal que sea multilingüe (como mínimo inglés y español, aunque el acceso al idioma debería estar disponible para otras comunidades, como trabajadores de habla tagalo, chino, vietnamita y Nepalí) y puedan responder preguntas sobre servicio doméstico. Para mejorar el alcance general y la educación en general, también sería beneficioso para Cal/OSHA rastrear y recolectar información en las preguntas relacionadas a los servicios domésticos del hogar, los cuales también pueden ser compartidos con organizaciones comunales de base autorizadas para impartir capacitaciones y otras partes interesadas, este reporte debería ayudar a identificar brechas en implementación y soporte de análisis en cómo mejorar estrategias.

Apoyo a los empleadores para que cumplan el programa

Los empleadores mencionaron la necesidad de soluciones innovadoras para abordar las barreras que pueden enfrentar para cumplir con las pautas de salud y seguridad. Es fundamental que los empleadores de bajos ingresos, especialmente aquellos que están envejeciendo o tienen discapacidades, puedan acceder a asistencia, información y apoyo para cumplir. De acuerdo con la única encuesta estadísticamente significativa a nivel estatal realizada entre los empleadores domésticos de California, que encontró que el 44 % de los empleadores domésticos son de bajos ingresos[2], empleadores en las sesiones de escucha compartieron la preocupación que un gran porcentaje de empleadores tenga dificultades para pagar incluso algunos de los equipos de seguridad de menor costo, como el EPP. Los empleadores participantes identificaron soluciones a estas barreras que incluían acceso a EPP gratis o subsidiado, créditos fiscales por costos relacionados con la salud y la seguridad, programas de subvenciones o cupones, información sobre recursos financieros y servicios de consulta en el hogar por parte de Cal/OSHA o socios comunitarios para ayudar a evaluar y corregir los peligros. Los empleadores acordaron que las medidas de salud y seguridad para el empleo doméstico deberían ir acompañadas de programas de apoyo, en particular para los empleadores que enfrentan dificultades económicas. Algunos de estos servicios existen o deben brindarse a través de una colaboración entre agencias públicas e instituciones privadas, como el Departamento sobre el Envejecimiento de California, el Departamento de Salud Pública, el Consejo Estatal sobre Discapacidades del Desarrollo o la Fundación para Centros de Vida Independiente de California, y debe haber para financiar y reunir recursos entre estas instituciones.

Más ampliamente, los empleadores nombraron la importancia de incrementar el gasto público o inversión en los programas públicos actuales y emergentes para aumentar la asequibilidad y podríamos conocer las necesidades de largo plazo de los adultos mayores de California y la gente con discapacidades, sus familias y los trabajadores que proveen este servicio. Ellos estuvieron de acuerdo que para los empleadores acoplarse es crítico para proveer más

[2] UCLA Labor Center, *Profile, Practices, and Needs of California's Domestic Work Employers, May 2016, Available at: www.labor.ucla.edu/wp-content/uploads/2018/06/UCLA_domesticworkers_report_final.pdf*

capacitación a través de una variedad de organizaciones comunitarias y enfocadas en el consumidor.

Protección contra represalias y el rechazo a trabajar

Es crítico que, si el trabajador plantea un problema de salud y seguridad, o piensa que es muy inseguro hacer cierta tarea o presentarse a trabajar por condiciones inseguras, no pierda su trabajo o sea sujeto de otra acción o represalia. Una vez que quitara la exclusión, los trabajadores estarán cubiertos bajo las disposiciones de la sección 6311 del código laboral modificado por AB 2658 (Burke), Seguridad y Salud Ocupacional: Peligros (2020), lo que extiende una provision contra las represalias a los trabajadores del hogar. Según el estatuto, los trabajadores del hogar tienen derecho a rechazar el trabajo que viole un estándar de salud y seguridad. Métodos claros y efectivos de la aplicación efectiva de las protecciones contra las represalias proporcionadas por AB 2658 deberían de ser desarrolladas, como una respuesta rápida de equipo para llenar quejas de represalias e intervenir rápidamente para minimizar daños y proteger trabajadoras.

Investigación y cumplimiento de derechos

Los participantes discutieron la necesidad de un marco para investigar denuncias y resolver violaciones de estándares de salud y seguridad en trabajos domésticos. Hubo discusiones de denuncias manejadas por procedimientos, referidas a mediaciones, proporcionando evidencia de apoyo a través de fotos y videos, además de tener primeras advertencias u oportunidades para corregir antes de una evaluación de sanciones o multas por incumplimiento. Muchas de estas propuestas de los participantes reflejan procesos ya utilizados por Cal/OSHA en la industria que están bajo su jurisdicción, las cuales aplican numerosos métodos de resolución de problemas sin realizar una inspección en el sitio.

Los temas clave de aplicación y las propuestas que se enfatizaron fueron los siguientes:

(1) Accesibilidad a los procesos de denuncia: Asegurar que hay múltiples formas accesibles para poner una denuncia, ya sea por teléfono, en persona o por escrito, y el desarrollo de una aplicación de base telefónica donde puede cargar videos e imágenes fácilmente. También se hizo hincapié en el acceso al idioma. También se enfatizó el anonimato cuando se informa, y aunque es complicado dada la naturaleza aislada del trabajo doméstico, se puede lograr para aquellos que trabajan para agencias.

(2) Múltiples formas de compartir evidencia e investigación fuera del sitio: Excepto por las denuncias que aleguen lesiones o enfermedades graves o la muerte, el uso de llamadas telefónicas y videollamadas para investigar y tomar evidencia de soporte podría ser usada como una alternativa a una inspección en el sitio de trabajo. Cal/OSHA podría también usar videoconferencia para hablar con las partes y discutir los peligros o llevar a cabo conferencias de investigación en sus oficinas o en un lugar fuera del sitio en lugar de la casa privada.

(3) Necesidad de un primer advertencia y oportunidad de corregir y reducir el peligro: Los participantes discutieron la necesidad de una oportunidad para los empleadores de corregir o disminuir los peligros ellos mismo. Por ejemplo, excepto por denuncias alegando lesiones graves, enfermedades o muertes, los empleadores individuales reciben una notificación o llamada de Cal/Osha, y tienen la oportunidad de corregir cualquier peligro con tiempo de antelación, sin pagar, una multa o figurar en el registro público incumplimiento.

(4) Investigadores dedicados y entrenados en la industria del trabajo del hogar: Representantes del gobierno deberían de recibir capacitación y estar bien versados en los peligros comunes en el trabajo doméstico y como poder comunicarse de manera efectiva con las trabajadoras del hogar y los empleadores. Los participantes recomendaron proveer personal dedicado que tenga un entendimiento desarrollado y especializado de la industria para poder manejar denuncias y el cumplimiento.

(5) Referir al programa de mediación: Similar al servicio de resoluciones de quejas ofrecido por el Departamento de Derechos Civiles, en el caso de una queja, Cal/OSHA contacta al empleador para dejarle saber de la violacion e informar al empleador y trabajador que ellos pueden voluntariamente escoger mediar. La mediación podría ser proveída por una organización de base comunitaria autorizada y participante en el programa financiado por el estado de salud y seguridad. El propósito de este proceso sería el de llegar a un acuerdo y a una acción correctiva mediante el cual los empleadores tendrán una oportunidad de educarse y alcanzar el cumplimiento sin intervención de Cal/OSHA.

(6) Intervención basada en repetidas violaciones y denuncias graves: Cal/OSHA debería de estar calibrada en su enfoque en términos de tiempo, estilo de comunicación y investigación basada en gravedad del peligro presentado. Inspecciones en el lugar de trabajo puede que sean necesarias adónde esté un peligro inminente de muerte o de lesiones o enfermedades graves o cuando los empleadores intencionalmente no se están adhiriendo o tienen repetidas violaciones. Las trabajadoras enfatizaron aún más la necesidad de que los empleadores que no cumplan con los requisitos sean incluidos en registro público de OSHA para que los trabajadores puedan evaluar la situación antes de tomar un trabajo.

(7) Evaluaciones y multas por no cumplir: Tanto empleadores como trabajadores discutieron la necesidad de sanciones y multas para que los empleadores cumplan y que sirvan como elemento disuasorio.

Para llevar.

Como se señala a través de una revisión de literatura internacional de Trabajo Seguro en Australia, titulado La efectividad de las intervenciones de salud y seguridad por parte de los reguladores[3], investigadores encontraron que los negocios pequeños y grandes podrían ser beneficiados de modelos separados de regulación. Viendo a los empleadores domésticos de

[3] Ibid.

manera similar a los negocios pequeños, es importante para los reguladores proveer acceso a soporte individual y consejos de servicio - con el objetivo de ser perceptivos apoyándolos en el cumplimiento y retener la aplicación si el incumplimiento sigue siendo un problema. Esto es un contraste a lo que ellos vieron como efectivo en para negocios grandes que tienen un acceso más grande a información y deberían apoyar el cumplimiento existente y responder con severidad al no cumplimiento.

Tanto la política de cumplimiento como la aplicación de la misma pueden influir en el cambio de comportamiento de los empleadores al apoyar el deber percibido de obedecer la ley y las consecuencias del incumplimiento debería de verse como la conducción a la pérdida de reputación. Una política efectiva de soluciones también debería de incluir un acercamiento a una justicia restaurativa en algunas circunstancias, tratar el material de apoyo y la mediación como una política de intervención y “compromisos exigibles” (similar a boleto de arreglarlo) como una alternativa a las determinaciones legales que evalúan sanciones civiles/penales.

La solución ofrecidas por los participantes a las sesiones de escucha reflejan muchos de estos principios similares, enfatizando la necesidad de una obligación legal de los empleadores para asegurar la seguridad de los trabajadores del hogar pero creando una estructura de apoyo para poder educar a los empleadores y trabajadores además de corregir los peligros en lugar de enfatizar el castigo a las violaciones. Las trabajadoras del hogar, si cuentan con la información para hacer solicitudes y educar a los propios empleadores directamente, identificando cual puede ser su primer curso de acción. Esta conversación puede ser facilitada con material oficial producido por el gobierno, en colaboración con las organizaciones de base comunitarias, que se delinea la obligación legal y medidas correctivas, que podría ser fácilmente ser compartido con sus empleadores.

Las trabajadoras del hogar identificaron que si una conversación directa falla, la mejor manera de avanzar será el hablar con grupo u organización confiable que pueda facilitar comunicación de apoyo con el empleador. Es crítico entender que corrigiendo la situación es en mejor interés de la trabajadora del hogar - que desea mantener su trabajo, y no desea poner en riesgo la relación con el empleador cuando este quiere que sus necesidades sean satisfechas en el trabajo. Las represalias son un miedo enorme, ya que allí el temor es que los empleadores respondan a cualquier discusión sobre condiciones de trabajo con la terminación del empleo. Los trabajadores se refirieron a la necesidad de acceder a la licencia por enfermedad remunerada, compensación de los trabajadores y recibir tiempo libre remunerado (Días de vacaciones) accesos a la atención médica, beneficios de jubilación, todo lo cual es fundamental para mejorar la salud, seguridad y bienestar de las trabajadoras.

Recomendación de políticas.

Con base en la información recopilada a través de estas sesiones de escucha, la Coalición de Trabajadoras del Hogar de California propone las siguientes recomendaciones de política al Comité asesor SB 321 y para compartir con las legislatura:

Soluciones de política propuesta

(1) Eliminar la exclusión de "servicios domésticos" bajo Cal/OSHA para poder establecer responsabilidades legales.

(2) Adoptar estándares claros, específicos y detallados sobre peligros, riesgos y cuales pasos son necesarios de parte de los empleadores y empleados para poder mitigar peligros; el EPP necesario y equipo de apoyo necesario, desarrollar una plantilla especializada de un Plan de Prevención de Enfermedades y Lesiones para la industria de las trabajadoras del hogar, y asegurar que dicha información esté disponible en materiales de educación popular además de formatos accesibles y en varios idiomas.

(3) Ampliar el Program de Alcance y Educación para trabajadoras del hogar y empleadores, para incluir la promoción de cumplimiento de las normas de salud y seguridad para las trabajadores del hogar y jornaleros; ampliar el financiamiento para campañas de educación pública, alcance y educación, capacitación para las trabajadoras del hogar y empleadores en salud y seguridad ocupacional, tanto en línea como en persona, y brindar consultas y asesoramiento individualizado a las trabajadoras del hogar así como a lo empleadores.

(4) Establecer un programa piloto de mediación en colaboración con organizaciones de base comunitaria para poder trabajar con empleadores y trabajadoras del hogar así poder corregir y reducir los peligros como una alternativa de procesos existentes de cumplimiento.

(5) Utilizar medidas de inspección alternativa, como teleconferencias y reuniones fuera del lugar de trabajo, para promover el cumplimiento y equilibrar los intereses de privacidad de los propietarios de casas con la aplicación rigurosa de las normas de salud y seguridad.

(6) Proporcionar una protección robusta contra las represalias y una respuesta rápida a las denuncias de posibles represalias.

(7) Invertir en una infraestructura a largo plazo; aumentar la asequibilidad y satisfacer las necesidades de atención a largo plazo de los adultos mayores y las personas con discapacidades de California, y hacer que los equipos de seguridad estándar, como PPE y artículos de limpieza no tóxicos, disponibles para empleadores y trabajadoras sin ningún precio y ofrecer un subsidio a aquellos que no puedan pagar medidas correctivas más costosas como como los ascensores hoyer.

Apéndice A
Guía de preguntas de la sesión de escucha.

1. ¿cuales son los peligros que las trabajadoras del hogar y jornaleros enfrentan en hogar privado?
    a. Actividad: Use un mapa visual de la casa para localizar los peligros.
    b. ¿en qué parte de nuestros cuerpos estos peligros pueden impactarnos?¿Qué lesiones o enfermedades pueden causar estos peligros?
2. ¿Qué protecciones, equipo y capacitación son necesarias para prevenir lesiones o enfermedades en el lugar de trabajo?
3. Si las guías voluntarias de salud y seguridad para la industria se convierten en ley, ¿cuál serían las principales barreras para hacer cumplir estas protecciones y hacerlas una realidad?
    a. Cuando las trabajadoras han expresado una preocupación acerca de salud y seguridad, ¿que clase de barreras han experimentado?
    b. Cuando las trabajadoras han experimentado otras violaciones a sus derechos como robo de salarios, etc, ¿cuales son las barreras que ellos enfrentan al hacer valer sus derechos?
    c. ¿Cuáles son las barreras que los empleadores pueden enfrentar implementando estas guías?
4. ¿Cuáles pueden ser algunas soluciones para superar estas barreras?
    a. ¿Cuál es el papel de organizaciones comunitarias de base?
5. ¿Qué debería de pasar si un empleador no cumple con los estándares?
    a. ¿Cómo les gustaría que interviniera una agencia gubernamental?
    b. ¿Cómo podrían ser las investigaciones?
    c. ¿Cómo podemos asegurarnos que las trabajadoras se sientan seguras cuando traten de corregir o abordar un peligro?

Apéndice B
Chart of Listening Session by Location

Date	Organization	County
4/1/2022 4/15/2022	Nuestras Manos	Orange
4/6/2022 4/13/2022 4/20/2022	IDEPSCA, Mujeres en Acción	Los Angeles
4/8/2022	Pomona Economic Opportunity Center	Los Angeles San Bernardino
4/8/2022	Pilipino Workers Center	Los Angeles San Diego
4/9/2022	CHIRLA	Los Angeles
4/12/2022	Graton Day Labor Center, ALMAS	Sonoma
4/12/2022	Graton Day Labor Center, Day Laborers	Sonoma
4/13/2022	Dolores Street Community Services, La Colectiva de Mujeres	San Francisco
4/16/2022	Filipino Advocates for Justice	Alameda Contra Costa
4/20/2022 8/9/22 (2 sessions)	Hand in Hand & Senior and Disability Action	Alameda San Francisco Los Angeles Santa Barbara
4/20/2022	Mujeres Unidas y Activas	Alameda San Francisco
5/7/2022	Chinese Progressive Association	San Francisco
5/11/2022	National Domestic Workers Alliance	Santa Clara
5/11/2022	CA State Independent Living Council	Sacramento
5/21/2022	Disability Rights Education & Defense Fund	Alameda
5/21/2022	Pilipino Association for Workers and Immigrants	Santa Clara
5/11/2022 5/13/2022 5/14/2022 5/16/2022 5/18/2022	IDEPSCA, Day Laborers	Los Angeles