

ESQUEMA DEL INFORME DEL COMITÉ DEL SB321

Octubre de 2022 - PROYECTO

Resumen ejecutivo - más adelante

I. Antecedentes y objetivo

En 2021, el gobernador Newsom firmó el SB321, *Normas de seguridad en el empleo: comité asesor: servicios domésticos del hogar*. Para abordar las protecciones de la salud y seguridad de los empleados del servicio doméstico, el Artículo 6305.1 del Código Laboral exige que el jefe de la División de Seguridad y Salud Ocupacional, o un representante del jefe, convoque un comité asesor de las principales partes interesadas. El propósito del comité asesor es proporcionar recomendaciones políticas al Departamento de Relaciones Industriales (DIR, por sus siglas en inglés) y a la Legislatura sobre las políticas que el estado puede adoptar para proteger la salud y seguridad de los empleados del servicio doméstico financiado por el sector privado, junto con la redacción de directrices voluntarias específicas del sector con el fin de educar a los empleados del servicio doméstico y a los empleadores.

El comité consultivo estaba conformado por personas (tal y como se especifica en el SB321) que representan a las principales partes interesadas, como los empleadores, trabajadores, defensores sin ánimo de lucro y expertos en salud y seguridad, y que en su conjunto también aportan experiencia en los distintos sectores, como la limpieza del hogar, el cuidado de personas, las guarderías y el trabajo de jornalero. El comité se reunió mensualmente entre abril y diciembre de 2022. Los resultados de estas reuniones son las recomendaciones políticas y las directrices voluntarias propuestas por el comité consultivo, basadas en el debate, las revisiones de la literatura, el análisis de las políticas existentes y los aportes de los expertos en la materia, los trabajadores afectados y el público. Los informes y presentaciones que se sometieron a la consideración de los comités figuran en el Apéndice A y se encuentran disponibles en: <https://www.dir.ca.gov/dosh/doshreg/House-Domestic/advisory-comm.html>

En su primera reunión, el comité asesor participó en una actividad de visualización para establecer los objetivos y resultados deseados que guiarían su trabajo y sus debates. El Comité considera que un trabajo saludable para los trabajadores domésticos y los jornaleros significa:

1. Los empleadores tienen la responsabilidad de crear un lugar de trabajo seguro y de garantizar la existencia de medidas de protección.
2. Existe un acuerdo por escrito sobre las tareas y expectativas del trabajo.
3. Los trabajadores participan en la identificación de peligros y soluciones.

4. Los trabajadores reciben capacitaciones sobre cómo trabajar de forma segura con herramientas, equipos y productos químicos, así como información sobre el peligro y sus derechos.
5. Los empleadores saben qué tareas son más peligrosas; entienden el riesgo que conlleva el trabajo.
6. Los empleadores proporcionan el equipo necesario para realizar el trabajo de forma segura, así como el equipo de protección personal.
7. Los trabajadores pueden avisar cuando hay un problema, sin sufrir represalias.
8. Los trabajadores son respetados por su experiencia, trabajan con dignidad.
9. Los trabajadores tienen la capacidad y la capacitación necesarias para realizar los trabajos que se les asignan.
 - a. Los trabajadores evalúan honestamente sus habilidades; qué trabajos son capaces de hacer (tienen capacitación para hacerlo).
 - b. Los centros de trabajo aplican filtros para asignar los trabajos: qué experiencia y conocimientos se necesitan; evalúan qué trabajos pueden hacer los trabajadores.

Además, el comité consultivo acordó unos criterios que ayudarían a centrar sus debates y el desarrollo de las recomendaciones políticas y las directrices voluntarias y que estaban en consonancia con el SB321. El trabajo del comité consultivo sería:

- Centrarse en la **prevención** de lesiones y enfermedades laborales.
- Centrarse en **los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo/ámbito de aplicación de Cal-OSHA.**
- Dentro del **ámbito de los trabajadores** nombrados en el SB321; es decir, los trabajadores domésticos y los jornaleros contratados de forma privada, con excepción de las guarderías infantiles.

II. Panorama de los trabajadores domésticos y jornaleros

Salud y seguridad

Exclusión y barreras actuales a las que se enfrentan los trabajadores

III. RECOMENDACIONES DE LAS POLÍTICAS

El cometido del comité consultivo era hacer recomendaciones que pudieran ser adoptadas por el Departamento de Relaciones Industriales o la Legislatura para proteger la salud y la seguridad

de los empleados del servicio doméstico. Al elaborar estas recomendaciones, se pidió al Comité que tuviera en cuenta lo siguiente>

1. Cómo proteger la privacidad de las personas que contratan a trabajadores domésticos en sus residencias privadas en el contexto de la posible aplicación futura de los estándares, órdenes y regulaciones de salud y seguridad, incluida la aplicabilidad a los empleadores del servicio doméstico en el hogar con respecto a la estructura de penalidades monetarias civiles existente por violaciones.
2. Identificar y evaluar peligros comunes específicos de la industria en el lugar de trabajo.
3. El alcance y la aplicabilidad de regulaciones existentes a la industria.
4. La necesidad de desarrollar requisitos específicos de la industria.
5. Cómo conducir las capacitaciones y el acercamiento a los empleadores y empleados en la industria.

Este informe describe las recomendaciones que fueron desarrolladas por el Comité Asesor del SB321 para sugerir estrategias que protejan la salud y seguridad de los trabajadores domésticos y jornaleros. Estas recomendaciones se agrupan en cuatro categorías:

- Responsabilidades legales y aplicación
- entornos de trabajo protegidos
- Divulgación y educación
- Sociedades con organizaciones comunitarias

En este informe también se anota el grado de acuerdo o desacuerdo con recomendaciones específicas o los distintos puntos de vista sobre un tema.

Responsabilidades legales y aplicación

Las recomendaciones de esta categoría se refieren a la necesidad fundamental de que los empleadores tengan responsabilidad legal sobre las condiciones de trabajo.

Contexto de los debates: (?)

El Comité Asesor del SB321 remarcó constantemente que, una vez que alguien contrata a otra persona para que vaya a su casa a realizar un trabajo, el hogar es en efecto un lugar de trabajo y el empleador tiene la responsabilidad de garantizar que es un lugar seguro para trabajar. El Comité también reconoce la importancia de un esfuerzo a varios niveles para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores domésticos y los jornaleros – un esfuerzo que incluye como elemento central la "autoridad de la ley" o la responsabilidad

legal y los requisitos aplicables con posibles consecuencias – complementado con recursos, educación y apoyo al cumplimiento de los empleadores. El Comité está de acuerdo en que la responsabilidad de crear y mantener un lugar de trabajo seguro recae en los empleadores.

El comité consultivo debatió las cuestiones relativas a la protección de la privacidad de las personas que emplean a trabajadores domésticos en sus residencias privadas, la aplicabilidad de la estructura de sanciones monetarias civiles existentes para las infracciones y la aplicabilidad de la normativa existente de la industria de los servicios domésticos. Identificar y evaluar peligros comunes específicos de la industria en el lugar de trabajo.

En cuanto a la cuestión de la privacidad, el comité cree que el uso de un enfoque escalonado para investigar las quejas, al tiempo que se proporcionan recursos y respaldo a los empleadores protegería adecuadamente la privacidad de los empleadores, al mismo tiempo que garantizaría la protección de la salud de los trabajadores. Los comentarios planteados por los miembros del Comité incluyen:

- Priorizar la necesidad de garantizar la protección de la salud de los trabajadores y que el mero hecho de que el trabajo se realice dentro de un domicilio no justifica la falta de recursos legales.
- Otras entidades gubernamentales que velan por el cumplimiento de los códigos medioambientales o tienen funciones de servicios sociales ya disponen de mecanismos para ingresar en los hogares cuando es necesario.
- El propietario de una vivienda crea un lugar de trabajo cuando contrata a personas para que vayan a trabajar a su casa y debe tener las correspondientes obligaciones asociadas a ello.
- La creencia de que ya hay muchos obstáculos que impiden a los trabajadores presentar quejas ante una agencia gubernamental, y que no debería haber un enfoque excesivo en las inspecciones y en las preocupaciones de privacidad relacionadas con las inspecciones, si se tiene en cuenta que el número de quejas, probablemente será mínimo en relación con la cantidad de trabajadores.
- Que no se preste excesiva atención a los problemas de privacidad relacionados con las inspecciones, si se tiene en cuenta que el número de denuncias, será mínimo en relación con la cantidad de trabajadores y que los trabajadores ya se enfrentan a muchos obstáculos para presentar denuncias.

Además, el comité escuchó información sobre las estructuras existentes de sanciones de Cal/OSHA para las citaciones y sobre la puesta a disposición del historial de citaciones como registros públicos, y debatió cómo la posible consecuencia de una sanción monetaria es especialmente importante para cambiar el comportamiento del empleador y mantener la responsabilidad.

Recomendaciones del Comité:

1. **Eliminar la exclusión del servicio doméstico del código laboral de California.** El Comité pide a la Legislatura que elimine la exclusión que existe en el Código Laboral de California , Artículo 6303(b), División 5, Seguridad en el trabajo, Parte 1, Seguridad y Salud Ocupacional, Capítulo 1, Jurisdicción y Deberes del Código Laboral, para garantizar que todos los servicios domésticos del hogar estén cubiertos por Cal/OSHA.

El Comité considera que la eliminación de la exclusión es un paso fundamental y necesario para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. Describieron que muchas personas que contratan a trabajadores domésticos no se ven a sí mismas como empleadores con responsabilidades legales y que es fundamental tener una base legal y unos requisitos que refuercen esa responsabilidad y motiven a los empleadores a tomar medidas para mitigar los peligros o a imponer consecuencias cuando no lo hagan.

1A. Una vez que se elimine esa exclusión legal, el Departamento de Relaciones Industriales y Cal/OSHA harán cumplir la normativa de salud y seguridad en estos sectores. El Comité recomienda que...(SE DEBE DEBATIR ESTO EN LA REUNIÓN DE AGOSTO - qué quiere declarar aquí el CMTTEE - POR EJEMPLO...)

1. Que se aplique y se haga cumplir toda la normativa existente de Cal/OSHA en el sector de los servicios domésticos (?) o
2. Que Cal/OSHA se centre en hacer cumplir El Estándar de Prevención de Lesiones y Enfermedades (?) o
3. Que Cal/OSHA evalúe y desarrolle reglamentos específicos para la industria, al aprovechar el trabajo y las lecciones aprendidas en el desarrollo del proyecto de directrices voluntarias. Estas directrices son un punto de partida útil para el proceso de elaboración de normas (...)
El Comité escuchó testimonios sobre la importancia de contar con normas específicas y claras que sean relevantes para el entorno doméstico.

¿Tiene el Comité alguna recomendación para el "período intermedio"? Por ejemplo:

1B. Además, el Comité es consciente de que el desarrollo del marco reglamentario para hacer cumplir las normas una vez eliminada la exclusión podría llevar algún tiempo. En este período, el Comité recomienda que Cal/OSHA ordene la adopción del Estándar de Prevención de Lesiones y Enfermedades y promueva el uso de las directrices voluntarias establecidas por el comité. (?)

1C. El DIR y Cal/OSHA deben utilizar la política de responsabilidad de múltiples empleadores para responsabilizar conjuntamente al propietario o al arrendatario del hogar por las condiciones de trabajo en los casos en que hay múltiples empleadores, como cuando un "propietario de la ruta" u otra agencia envía trabajadores al hogar. Puede tratarse de una situación en la que intervienen varios empleadores y el propietario o arrendatario sigue desempeñando un papel fundamental a la hora de

crear o exponer a los trabajadores a condiciones peligrosas e instituir controles eficaces.

2. Poner en marcha un sistema de investigación y aplicación específico para la industria.

Cal/OSHA debería implementar un "sistema escalonado" de aplicación, similar a los métodos existentes ya utilizados por la agencia en los protocolos de aplicación. Por ejemplo, el Comité se enteró de que Cal/OSHA ya utiliza cartas dirigidas al empleador como "xxxx". Los miembros del Comité hicieron hincapié en que la preocupación por la privacidad no debe impedir que los trabajadores reciban la máxima protección posible y que el sistema escalonado equilibra los intereses de privacidad de los empleadores propietarios de viviendas con una rigurosa protección de la salud de los trabajadores. Este sistema incluiría varios métodos de inspección fuera de las instalaciones y un sistema escalonado basado en la respuesta de los empleadores a las medidas iniciales. Podría incluir:

- a. Cartas o llamadas telefónicas de Cal/OSHA como primera advertencia para ofrecer la oportunidad de corregir la infracción.
- b. Remisión a un programa de mediación para ayudar al empleador a cumplir con la normativa sin citación (véase la recomendación 3).
- c. Permitir que los trabajadores y los empleadores compartan las pruebas de forma múltiple, incluido las llamadas telefónicas o las videollamadas como alternativa a las inspecciones in situ.
- d. Celebrar conferencias de investigación en las oficinas de Cal/OSHA o en otro lugar externo, de forma similar al proceso existente de la DLSE.
- e. Escalada de acciones basada en la repetición de infracciones o la gravedad de la queja – es decir, si hay una queja que podría resultar en una lesión o enfermedad grave o la muerte, Cal/OSHA tomaría acciones más inmediatas.

El Comité Asesor reconoce que habrá un periodo de transición para que los empleadores aprendan sus nuevas responsabilidades y, como se detalla en otras secciones de este informe, que muchos empleadores necesitarán orientación y un subconjunto necesitará apoyo financiero para cumplir con sus obligaciones. El Comité se muestra comprensivo con esta comunidad de empleadores, que en muchos aspectos tendrá características similares a las de otras empresas muy pequeñas, y cree que hay una manera de apoyar a los empleadores en el cumplimiento de las normas, al mismo tiempo que se les hace responsable si ponen en peligro a los trabajadores. El comité consultivo también cree que un sistema escalonado de advertencias con la oportunidad de corregir los peligros puede aliviar la carga de las sanciones para ciertos empleadores que pueden tener escasos recursos financieros. [Además, el comité consultivo tuvo en cuenta la privacidad de los empleadores que también pertenecen a ciertas clases protegidas, como las personas con discapacidades.](#)

3. Desarrollar y financiar un programa piloto de mediación. El DIR y Cal/OSHA deberían poner a prueba y promover un programa de mediación en asociación con organizaciones comunitarias autorizadas para ofrecer a los empleadores y trabajadores

servicios de resolución de conflictos para corregir y reducir los peligros. Este programa podría servir como vía alternativa de aplicación para los empleadores que están en proceso de comprender los nuevos requisitos legales y permitiría que tanto el empleador como el trabajador participaran voluntariamente y acordaran acciones correctivas. Un programa de mediación dirigido por organizaciones comunitarias podría facilitar la denuncia de los problemas por parte de los trabajadores y proporcionaría recursos y apoyo a los empleadores, que tendrían la oportunidad de corregir los peligros evitando una citación y la intervención de Cal/OSHA.

- 4. Mantener la actual estructura de sanciones monetarias civiles para las infracciones de salud y seguridad.** El comité consultivo cree que las sanciones existentes que Cal/OSHA emite no solo actúan como elemento disuasorio de las infracciones, sino que también sirven como mecanismo para corregir las infracciones pendientes que pueda cometer un empleador negligente. Después de escuchar una presentación sobre el actual sistema de evaluación de sanciones de Cal/OSHA, y de saber que para las pequeñas empresas en muchos casos existe la oportunidad de reducir la tasa en un 40 % una vez que se ha corregido la infracción, el comité considera que el sistema de sanciones es razonable.

Al mismo tiempo, el Comité reitera la importancia de proporcionar a los empleadores de este sector apoyo y la oportunidad de corregir las infracciones y evitar las citaciones si es posible. Aparte de los casos en los que exista un peligro inminente que ponga en peligro la vida o pueda provocar lesiones graves, un sistema de aplicación escalonado podría permitir la corrección de los peligros antes de que se emitan las citaciones.

Con respecto a que las citaciones formen parte de un registro público, se hicieron comentarios sobre cómo la DLSE ya tiene un registro público de infracciones en este sector. Además, los representantes de los trabajadores mencionaron la necesidad de saber si un empleador había cometido infracciones anteriores como una forma importante de calibrar su propia situación.

- 5. Proporcionar recursos a los empleadores para facilitar el cumplimiento.** Los Servicios de Consulta de Cal/OSHA deberían desarrollar recursos y proporcionar apoyo a los empleadores, de forma similar a como ya lo hacen cuando se promulga una nueva norma. En estos casos, la Consulta de Cal/OSHA suele desarrollar nuevos recursos, como listas de comprobación para los empleadores, plantillas de modelos de Programas de Prevención de Lesiones y Enfermedades (IIPP, por sus siglas en inglés), seminarios web y otras actividades de divulgación directa. Este tipo de apoyo será importante para promover el cumplimiento por parte de los empleadores y garantizar que tengan los conocimientos y recursos necesarios para ello. Al mismo tiempo, es importante garantizar que el personal de los servicios de consulta esté capacitado en el sector de los servicios domésticos.

El comité consultivo ha declarado que un modelo de IIPP específico para la industria de

los servicios domésticos es una herramienta importante para orientar a los empleadores. El IIPP tendría la ventaja de reforzar la responsabilidad de los empleadores en:

- identificar y controlar los riesgos
- proporcionar capacitación en los idiomas que entiendan los trabajadores
- fomentar la participación de los trabajadores en la elaboración y revisión del plan, así como en la identificación de los peligros y las soluciones.

5A. Debe ponerse a disposición de los empleadores y los trabajadores una línea de ayuda de recursos en la que puedan recibir asistencia y apoyo de Cal/OSHA en el plazo debido.

6. **Crear un puesto de enlace en Cal/OSHA y capacitar al personal de Cal/OSHA.** El comité consultivo ha destacado la importancia de contar con personal de Cal/OSHA con experiencia en el sector, y que los socios comunitarios puedan llevar a cabo una capacitación para el personal de Cal/OSHA similar a la que llevaron a cabo con más de 200 diputados de la División de Cumplimiento de Normas Laborales (DLSE, por sus siglas en inglés). El desarrollo de los conocimientos y las competencias del personal de Cal/OSHA aumentaría su eficacia al trabajar en este sector, ya que comprendería mejor el contexto de las relaciones entre trabajadores y empleadores, los perfiles de los empleadores, los trabajadores, los peligros habituales, etc. Cal/OSHA también debería dar prioridad a contar con personal que hable los idiomas que hablan muchos trabajadores de este sector, como el inglés, el español y el tagalo, entre otros.

Un enlace también facilitaría importantes relaciones con los socios comunitarios y con los representantes de los empleadores para proporcionar apoyo a los trabajadores y a los empleadores. Especialmente una vez que se elimine la exclusión, un enlace de Cal/OSHA podría desempeñar un papel fundamental durante la transición a la aplicación de normas específicas del sector del trabajo doméstico.

7. **Mantener una sólida protección contra las represalias para los trabajadores que denuncian.** El comité consultivo está de acuerdo en que lo esencial para la seguridad y salud de los trabajadores es la capacidad de denunciar y actuar para solucionar los problemas en el lugar de trabajo. Cal/OSHA debería reforzar este mensaje en sus comunicaciones a los empleadores, dejando claro que los trabajadores tienen derechos y están protegidos contra las represalias, independientemente de su estatus migratorio. La Oficina de Cumplimiento en el Terreno de la DLSE debe responder rápidamente a las denuncias de posibles represalias y reforzar las protecciones contra la discriminación basada en el estado de la documentación.

No es seguro dónde encaja el acceso al idioma - ¿hay recomendaciones específicas además de decir qué se necesita?

Cultivar entornos de trabajo seguros

Las recomendaciones de esta categoría consisten en garantizar que las condiciones del lugar de trabajo favorezcan la salud y la seguridad.

Contexto de los debates:

El comité del SB321 reconoce que, para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores domésticos y los jornaleros, es necesario que el entorno laboral favorezca la prevención. En otras palabras, se trata de un lugar de trabajo que cuenta con el equipo, los suministros y las herramientas necesarias para que los trabajadores trabajen de forma segura, en donde los trabajadores reciban capacitación e información, y en el que exista una cultura que promueva la seguridad y se centre en la comunicación respetuosa. Una vez más, el Comité debatió sobre la importancia de tener en cuenta que los empleadores necesitarán orientación e información específicas sobre dónde obtener equipos y suministros, y que muchos necesitarán ayuda financiera para poder hacerlo.

Además, el comité consultivo reconoce que para cultivar un entorno de trabajo seguro debe haber cooperación entre trabajadores y empleadores. El comité consultivo considera que es importante que, a través de la colaboración, se recomiende a los trabajadores identificar los peligros y las soluciones, y que puedan hablar sin miedo a las represalias (véase la relevancia de la Recomendación 4).

Recomendaciones del Comité:

- 8. Establecer un programa de ayuda financiera para los empleadores con pocos recursos.** XXX debe desarrollar un sistema por el que los empleadores puedan recibir ayuda financiera para adquirir el equipo necesario que los trabajadores necesitan para realizar su trabajo con seguridad. El comité consultivo ofreció varias sugerencias para avanzar en esta idea, entre ellas: utilizar las tasas recaudadas de las multas y sanciones y destinarlas a este fin; establecer criterios para un sistema de reembolso que garantice una distribución justa; contar con un programa de préstamos cuando corresponda; y subvencionar los equipos de protección personal (EPP) y el equipamiento como forma de incentivar la participación de los empleadores.
- 9. Promover y difundir las *Directrices voluntarias para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores de servicios domésticos desarrolladas por el Comité del SB321*.** Una de las principales responsabilidades del Comité era desarrollar un conjunto de directrices voluntarias específicas para el sector que puedan utilizarse para educar a los empleadores y a los trabajadores sobre las formas de mitigar los peligros comunes a los que pueden enfrentarse los trabajadores domésticos y los jornaleros. Al elaborar estas directrices, el Comité consideró la normativa existente de Cal/OSHA que podría ser aplicable en este sector, y se basó en su experiencia en la industria para identificar orientaciones concretas y prácticas que se adapten al entorno doméstico.

Para debatir en la reunión de octubre: qué quiere incluir el Comité en relación con el

tema. ¿La promoción y difusión de estas directrices?

El comité recomienda que las directrices sean promovidas por Cal/OSHA....

¿Que las directrices se utilicen como punto de partida cuando se inicie la elaboración de normas?

10. ¿Apoyo al trabajador? - A debatir

Sociedades con organizaciones comunitarias

Las recomendaciones de esta categoría incluyen

Contexto de los debates:

Dada la singular estructura del sector y los obstáculos para la aplicación de los derechos y la información, experimentados tanto por los trabajadores como por los empleadores, el Comité remarca la importancia de asociarse con organizaciones de base comunitaria (CBO, por sus siglas en inglés) que sirvan de "mensajeros de confianza" y tengan experiencia demostrada en este sector. El Comité destaca el importante papel que estas asociaciones pueden desempeñar en el éxito de la promoción y el mantenimiento de lugares de trabajo seguros y cree que es importante seguir construyendo y reforzando estas relaciones para garantizar que los trabajadores y los empleadores puedan superar los obstáculos para conseguir lugares de trabajo más seguros. Entre los comentarios planteados por los miembros del Comité se incluye que las CBO pueden:

- Facilitar el acceso a los trabajadores y empleadores, y tener experiencia en la identificación de los formatos y mensajes adecuados para la formación y las comunicaciones.
- Proporcionar apoyo tanto a los trabajadores como a los empleadores cuando surjan problemas y facilitar un proceso (por ejemplo, a través del programa de mediación recomendado – véase la Recomendación 3) para corregir los peligros evitando las citaciones y las sanciones.
- Aprovechar sus redes y su experiencia con otros modelos en el país y en el mundo (?) para abordar los derechos de los trabajadores del hogar.

Recomendaciones del Comité:

11. **Establecer asociaciones con organizaciones comunitarias que representen a los trabajadores y a los empleadores.** El comité consultivo recomienda que Cal/OSHA establezca asociaciones formales con organizaciones de base comunitaria para el diseño

y la implementación exitosos de programas de aplicación y educación. Las consultas continuas entre Cal/OSHA y las CBO podrían incluir orientación sobre el enfoque y las formas de dirigir las actividades de cumplimiento, el programa piloto de mediación descrito en la recomendación 3 y la colaboración en los esfuerzos de divulgación y educación. Estas relaciones pueden ayudar a abordar los problemas antes de que lleguen al nivel de una citación, o peor aún, de un accidente o lesión en el trabajo.

12. **Ampliar el actual Programa de Divulgación y Educación para Trabajadores Domésticos y Empleadores (DWEOP, por sus siglas en inglés).** El DWEOP es un programa de educación y divulgación existente en el sector de los servicios domésticos que es una colaboración entre las organizaciones comunitarias y la DLSE para llegar, educar y capacitar a los trabajadores domésticos y a los empleadores sobre los derechos y las protecciones que tienen los trabajadores domésticos conforme a la ley laboral de California. El Comité recomienda que Cal/OSHA utilice este modelo y lo amplíe para incluir la promoción de medidas de cumplimiento y normas de salud y seguridad. El modelo actual ha tenido éxito e incluye componentes de divulgación, capacitación, consultas cara a cara sobre violaciones laborales, creación de capacidad organizativa y desarrollo de liderazgo.

Divulgación y educación

Las recomendaciones de esta categoría consisten en garantizar que los trabajadores y los empleadores tengan acceso a programas educativos eficaces.

Contexto de los debates:

El Comité Consultivo está de acuerdo en que es necesario un enfoque múltiple para llegar a un amplio sector de trabajadores y empleadores. En las secciones anteriores de este informe ya se ha hecho referencia a la educación y la divulgación al describir el papel de la consulta de Cal/OSHA para desarrollar y proporcionar recursos para los empleadores, y el papel de las organizaciones comunitarias en los esfuerzos de divulgación y educación. El comité consultivo enfatiza la importancia de contar con la capacitación y los materiales adaptados a públicos específicos y que aborden factores como la alfabetización, el lenguaje y la accesibilidad. El Comité también remarca la necesidad de tener acceso a una variedad de formatos y opciones de educación y capacitación.

Los comentarios planteados por los miembros del Comité incluyen:

- La necesidad de una orientación clara y específica, que sea práctica y accesible a la vez.
- Estas orientaciones deben hacer hincapié en el papel de los empleadores para garantizar la capacitación de los trabajadores y proporcionar información específica para cada trabajo, tarea o entorno doméstico concreto. El comité está de acuerdo en

que sería difícil que los trabajadores recibieran cualquier tipo de capacitación fuera del horario de trabajo y recomienda que todas las capacitaciones se realicen durante el tiempo de trabajo remunerado.

13. Además, la capacitación debe adaptarse a públicos específicos y tener en cuenta factores como la alfabetización, el idioma y la accesibilidad.

Incluida la recomendación 12, el comité consultivo recomienda lo siguiente:

14. **Cal/OSHA Establece un programa de capacitación obligatorio para los empleadores del servicio doméstico.** El comité consultivo recomienda que Cal/OSHA cree formaciones virtuales y seminarios web, junto con otros recursos para todos los empleadores de trabajadores domésticos en hogares privados. La capacitación y los recursos deben centrarse en el desarrollo de las habilidades de los trabajadores, la identificación y el control de los peligros, y proporcionar a los empleadores un amplio resumen de sus responsabilidades.

15. **Cal/OSHA para desarrollar un programa de capacitación de trabajadores básicos.** El comité consultivo recomienda un programa de capacitación para trabajadores domésticos y jornaleros que los empleadores sean responsables de llevar a cabo y garantizar que los trabajadores lo completen. Este programa de capacitación puede ser difundido por varios socios y a través de múltiples mecanismos para su accesibilidad y debe facilitar la capacitación de los trabajadores en materia de salud y seguridad y sus derechos en el lugar de trabajo. El programa de capacitación debe ofrecer certificados por el cumplimiento de normas uniformes y proporcionar flexibilidad a los trabajadores para que puedan completar la capacitación antes de empezar a trabajar. Por ejemplo, en el contexto de un jornalero, la capacitación puede centrarse en las tareas que se llevarán a cabo a lo largo del día. Como se ha recomendado a lo largo de este trabajo, la capacitación debe realizarse en sociedad con CBO que tengan experiencia y conocimiento de las mejores prácticas. Por último, la comisión cree que se debe considerar firmemente una campaña para saturar el conocimiento público. Esta campaña de concientización pública puede promover el papel y la responsabilidad de los empleadores, los derechos de los trabajadores y las orientaciones específicas de la industria para abordar y mitigar los peligros comunes.

16. **Cal/OSHA para desarrollar y promover recursos específicos.** El comité consultivo recomienda a Cal/OSHA a desarrollar y promover los siguientes recursos de salud y seguridad:
 - Una lista de recursos de profesionales que pueden orientar y capacitar sobre los equipos que necesitan las personas con discapacidades, con el fin de disponer de una amplia gama de opciones tanto para los trabajadores como para el empleador.
 - Muestras de acuerdos de trabajo por escrito como forma de tener un entendimiento compartido de las expectativas, las tareas laborales y las horas, y

para facilitar la identificación de los peligros relacionados. El comité consultivo recomienda que CAL/OSHA se asocie con las CBO para garantizar las mejores prácticas.

- Establecer una línea de atención telefónica con información y asistencia para los trabajadores.

Otras cuestiones planteadas

A continuación se enumeran otras cuestiones planteadas por el comité consultivo del SB 321 como importantes para tener en cuenta en el futuro. Estas cuestiones quedan fuera del ámbito de actuación de esta comisión, pero es importante tenerlas en cuenta para la salud y la seguridad de los trabajadores del sector de los servicios domésticos. El comité consultivo recomienda revisar los siguientes puntos:

- La necesidad de una indemnización laboral y el acceso a la atención médica y a las prestaciones en caso de un accidente laboral.
- La necesidad de capacitación para mejorar las competencias de los trabajadores.
- La necesidad de abordar el acoso sexual en el trabajo y cómo prevenirlo.
- La necesidad de una infraestructura de atención a largo plazo y el tratamiento de los problemas de asequibilidad cuando se trata de satisfacer las necesidades de los adultos mayores y las personas con discapacidad de California.
- Necesidad de un registro de empleadores domésticos, véase los modelos en el apéndice.
- La necesidad de un sistema en el que se califique a los empleadores por su cumplimiento y rendimiento en materia de seguridad de los trabajadores.
- La necesidad de amplias salidas de contratación (...) que centren la salud y la seguridad como las oficinas de empleo o los centros de trabajadores.