

DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES

División de Seguridad y Salud Ocupacional

1515 Clay Street, Ste 1901, Oakland, CA 94612

Teléfono: 510-286-7100

[Dirección de Correo electrónico del SB 321: SB321@dir.ca.gov](mailto:SB321@dir.ca.gov)



**SB 321 - Comité Asesor de los Estándares de Seguridad Ocupacional:  
Servicios Domésticos del Hogar  
Actas de la Reunión  
Jueves, 29 de abril de 2022**

**Participantes**

Suzanne Teran

Laura Stock

Jessica Lehman (*asistió vía Zoom*)

Lian Mann

Eileen Boris

Martha Marquez

Erika Alonso

Julietta Hua

Anna Pisarello

Kevin Riley

Martha Herrera

Megan Whelan

Nancy Zuniga

Socorro Diaz

Jose Mercado

Theresa Peterson

Hina Shah

Eduardo García

Nicole Brown-Booker

Sulma Guzmán, *Directora Adjunta de Política, Legislación y Asuntos Regulatorios, DIR*

Carl Paganelli, *Subdirector de Cal/OSHA*

Carmen Cisneros, *Gerente de Área de Consulta de Cal/OSHA*

Deanna Ping, *Directora Adjunta Principal, DIR*

Kumani Armstrong, *Abogado, DIR*

**Bienvenida y Presentaciones**

**Historia de la Exclusión**

Aquilina Soriano, *Pilipino Workers Center de California del Sur*

## Historia de la Exclusión

- Década de 1920:
  - Organización y levantamiento de inmigrantes y otros trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo que llevaron al New Deal de Roosevelt
  - Una de las piezas decisivas del New Deal fue la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA, por sus siglas en inglés), pero excluyó a los trabajadores domésticos
- Década de 1930: Negociación del New Deal
  - El Sur aún atrincherado y tratando de preservar la economía de las plantaciones
  - Necesidad/deseo de mano de obra barata y mantener una jerarquía racial entre los blancos y negros en el Sur
  - El 79 % del sector de servicio doméstico del Sur eran trabajadores negros
  - Los legisladores del Sur a nivel estatal y nacional trabajaron para mantener el status quo, lo que resultó en políticas que mantendrían a los negros económicamente dependientes y políticamente privados de sus derechos.
  - Ascenso social impedido - restricción de las oportunidades laborales para las mujeres negras
- 1938: FLSA
  - Se estableció el sueldo mínimo federal y un máximo de horas de trabajo
  - Zonas excluidas con representación excesiva de trabajadores negros, por ejemplo, la agricultura
  - Racismo estructural codificado
  - A simple vista, no excluye a los trabajadores domésticos, sino que limita a aquellos "dedicados al comercio", lo que se interpretó como una exclusión del trabajo doméstico
  - Congreso concluyó que el trabajo doméstico no implicaba el comercio e incluso el propio Roosevelt fue citado diciendo que la FLSA no estaba destinada a incluir a los trabajadores domésticos
  - Trabajo doméstico no reconocido como "trabajo real"
  - Durante este momento, no podría suceder que los trabajadores blancos recibieran salarios iguales que los trabajadores negros
  - El linchamiento, aún legal en este momento; la oposición a la ley como ley contra el linchamiento
  - Los trabajadores domésticos siguen siendo considerados como sirvientes; el trabajo doméstico como "el trabajo natural de la mujer" y no merece garantías y reconocimiento como otro trabajo
- La década de 1970:
  - Reconocimiento de que el trabajo doméstico tuvo un impacto en el comercio
  - La organización de los trabajadores domésticos negros permitió incluir a más trabajadores domésticos en las garantías de sueldo mínimo y horas extras
  - Organización de los trabajadores domésticos desafiante porque la mayoría de los trabajadores domésticos no trabajan en el mismo lugar
    - Los organizadores viajan en autobuses, van a las lavanderías de los edificios de apartamentos para encontrar trabajadores

- Sindicato Nacional de Trabajadores Domésticos - Atlanta; influenciado por el Movimiento de Derechos Civiles.
  - Mejoraron las condiciones laborales de los trabajadores y ayudó a los trabajadores con la inserción laboral y las habilidades de negociación
  - Todos los miembros deben registrarse para votar
  - Movilizar a los trabajadores para boicotear a las empresas racistas
- 1974: Enmienda de la FLSA para incluir a los trabajadores domésticos
  - Sueldo mínimo y horas
  - El trabajo doméstico impacta al comercio
    - Los trabajadores domésticos manipulaban bienes producidos en/para el comercio interestatal
    - Capacidad de las mujeres especialmente para participar en la fuerza laboral, en función de la disponibilidad de trabajadores domésticos
    - 2 excepciones
      - Trabajadores domésticos que proveen compañía a personas mayores o discapacitadas
      - Trabajadores domésticos que residen en el hogar
- 2013: la FLSA se extiende a los trabajadores cuidados en el hogar
  - Los baby boomers están llegando a la edad de jubilación, por lo que realmente se amplió el número de personas mayores de 65 años, lo que aumenta la necesidad de respaldo y servicios a largo plazo de forma exponencial
  - El compañerismo se definió estrictamente para limitar a los trabajadores a los que se les proporcionan los tipos de servicios no profesionales limitados que el Congreso prevé al crear la exención en 1974.
  - Termina la exclusión a nivel nacional
- Efectos de la exclusión a largo plazo
  - Capacidad generacional para la movilidad ascendente y obtener riqueza.
  - Capacidad de construir una sociedad más equitativa
  - Mantenimiento de las desigualdades y jerarquías raciales
  - La industria sigue abrumando a las mujeres y personas de color
    - 90% de mujeres
    - Más del 50% de mujeres de color
    - Más de 1/3 son inmigrantes
  - Trabajadores desvalorizados, mal pagados y desprotegidos en el lugar de trabajo
    - Los trabajadores domésticos ganan alrededor de \$16 mil/año, significativamente más bajo que el ingreso anual promedio de \$39 mil
  - El robo de salarios y las violaciones en el lugar de trabajo son comunes
  - Expuestos a riesgos en el lugar de trabajo
- ¿Cómo vamos a abordar estas desigualdades?
  - Centrarse en la salud y la seguridad en el trabajo
  - Cambiar las desigualdades raciales estructurales
- Jornaleros
  - Antecedentes de migración forzada y explotación

- A menudo son hombres inmigrantes que buscan trabajo a corto plazo en los centros de trabajadores o en las esquinas de las calles de ubicación pública, fuera de Home Depot, Lowe's u otras tiendas para la construcción.
- A menudo clasificados erróneamente como contratistas independientes; complica el estudio

### **Comité Asesor: Metas y Funciones**

- Metas
  - Proyecto de orientación voluntaria específica de la industria con el fin de educar a los empleados y empleadores del servicio doméstico
  - Elaborar recomendaciones sobre políticas para proteger a los trabajadores de servicios domésticos (debido a la legislatura, para finales del año)
- Función de DOSH/DIR
  - Ayudar y servir como recurso técnico
  - Proporcionar consultas sobre los estándares, procesos y consultas de DOSH sobre el informe final
  - Coordinar la logística
- Función del LOHP
  - Planificar y facilitar las reuniones
  - Coordinar el trabajo: asegurarse de que el comité está avanzando para llegar a los resultados finales
- Calendario de Reuniones Propuesto para el Comité Asesor
  - 29 de abril de 2022
  - 26 de mayo
  - 23 de junio
  - 28 de julio
  - 19 de agosto
  - 22 de septiembre
  - 18 de octubre: comentarios sobre el proyecto
  - 15 de noviembre: comentarios sobre el proyecto
  - 8 de diciembre: informe finalizado
  - Enero de 2023: informe debido a la Legislatura, 1 de enero
- Lugar de Reunión
  - Las reuniones se celebrarán en su mayoría, en Oakland, CA
  - Se estudiará la posibilidad de celebrar algunas reuniones en el sur de California dentro de los requisitos de la Ley de Reuniones Abiertas de Bagley-Keene y el establecimiento del quórum.

### **Visión General: Ley de Reunión Abierta de Bagley-Keene**

Kumani Armstrong, *Abogado*

- Artículos 11120-11132 del Código del Gobierno
  - Organismos con membresías múltiples (3 o más personas)
  - Órgano creado por ley o requerido por ley para celebrar reuniones oficiales

- Garantiza transparencia
- Dirige las reuniones de forma pública
- Preparar agendas, aceptar testimonios públicos y nuevamente celebrar reuniones públicas, a menos que la Ley le autorice a celebrar sesiones privadas (excepciones limitadas).
- ¿Qué es una "reunión"?
  - Tiene lugar cuando se reúne un quórum
  - El quórum se considera una mayoría del grupo, convocado en serie o todos juntos en un solo lugar para tratar asuntos bajo la jurisdicción del Organismo
  - Reuniones en las que los miembros debaten temas o reciben información relevante para los asuntos del organismo.
- Obstáculos Para Evitar
  - Reuniones en serie: expresamente prohibidas
    - Uso de comunicación directa, intermediarios personales o dispositivos tecnológicos que son empleados por la mayoría de los miembros de un organismo estatal para desarrollar una concurrencia colectiva en cuanto a las acciones que deben ser tomadas sobre un tema por los miembros del organismo estatal fuera de una reunión abierta
  - Contacto público de los miembros individuales
    - La comunicación de un miembro del público para debatir sobre un asunto no viola la Ley. El problema surge cuando un individuo contacta un quórum.
- Puntos clave
  - Evite hablar de asuntos del Comité Asesor o de posibles asuntos fuera/con otros miembros fuera de una reunión pública
  - El objetivo es la transparencia
  - Use el sentido común
  - En la medida de lo posible, evite discutir los asuntos del Comité Asesor con el público fuera de una reunión pública
  - En caso de duda, no hable de los asuntos del Comité Asesor fuera de una reunión pública y busque asesoría legal
  - La Ley prevé sanciones. La decisión del organismo puede ser revocada, costos y tarifas, sanciones por delitos menores si hay intención de privar al público de la información
- Los miembros del Comité solicitan aclaraciones sobre la Ley de Reunión Abierta de Bagley-Keene:
  - Opciones de teleconferencia
  - Quórum
  - Extensión (AB 361)
  - Kumani Armstrong declaró que haría una investigación adicional y proporcionaría seguimiento en la próxima reunión del comité asesor.

### **Aspectos Destacados de la Investigación sobre el Trabajo Doméstico**

Saba Waheed, *Centro Laboral de la UCLA*

Perfil de Trabajadores Domésticos

- Muestra de 5 años 2014-2018; informe publicado en 2020 (Censo - datos gubernamentales)
- Estimado de 324,829 en CA (creo que es un conteo incorrecto)
  - 34% en Los Ángeles
  - 25% de personas que limpian casas
  - 10% de cuidado infantil
  - 64% de asistentes de atención domiciliaria

#### Estadísticas demográficas

- De hombre a mujer
  - En general: 14%/86%
  - Personas que limpian casas: 6%/94%
  - Cuidado infantil: 3%/97%
- Raza
  - Latinos (aprox.): 50%
  - Blancos: 23%
  - Asiáticos: 16%
  - Negros: 8%
- Inmigración
  - Nacidos en el extranjero: 58%
  - México: 41%
  - Filipinas: 11%
  - El Salvador: 10%
  - Guatemala: 6%
  - China: 5%
  - Vietnam: 4%
  - Corea: 1%
  - Irán: 1%
- Conocimientos del idioma inglés (nacido en el extranjero)
  - Poco a nada: 42%
  - Dominio: 27%
  - Muy hábil/fluido: 31%
- Años en los Estados Unidos
  - 0-5: 7%
  - 6-10: 10%
  - 11-15: 12%
  - 16-20: 13%
  - 21 y más: 58%
- Edad
  - 16-30: 17%
  - 31-45: 28%
  - 46-60: 39%
  - 60 y más: 16%
  - Promedio: 40
  - 46 y más: 54%

- Educación
  - Menos que la Preparatoria: 31%
  - Preparatoria: 28%
  - Alguna facultad: 29%
  - B.A. o superior: 12%
- Niños que viven en sus casas: 51%

#### Características del Trabajo

- Personal de atención a domicilio: 84% agencia, 16% no pertenecientes a una agencia
- Participación de la mano de obra (trabajando/buscando): 83%
  - Personas que limpian casas: 85%
  - Cuidado infantil: 77%
  - Asistentes de atención domiciliaria: 84%
- Situación laboral: 94%
  - Personas que limpian casas: 94%
  - Cuidado infantil: 91%
  - Asistentes de atención domiciliaria: 94%
- Jornada completa/todo el año: 45%/80%:
  - Jornada completa
    - Personas que limpian casas: 38%
    - Cuidado infantil: 50%
    - Asistentes de atención domiciliaria: 48%
  - Todo el año:
    - Personas que limpian casas: 80%
    - Cuidado infantil: 68%
    - Asistentes de atención domiciliaria: 81%
- Empleado/trabajador independiente: 53%/47%
  - Personas que limpian casas: 20%/80%
  - Cuidado infantil: 51%/49%
  - Asistentes de atención domiciliaria: 79%/21%
- Bajos ingresos (\$15,29/hora): 77 %
  - Personas que limpian casas: 73%
  - Cuidado infantil: 69%
  - Asistentes de atención domiciliaria: 78%
- Salario promedio por hora: \$10,79
  - Personas que limpian casas: \$10,92
  - Cuidado infantil: \$11,50
  - Asistentes de atención domiciliaria: \$10,73

#### Empleadores

- 3 encuestas, una para cada fuerza laboral
- 55 mil unidades familiares, 3654 examinadas, 590 calificadas, 501 completas
- Informe publicado en 2016 (datos no gubernamentales)
- 2 millones de unidades familiares, 1 de cada 7 unidades familiares
  - Asistentes de atención domiciliaria: 27%

- Cuidado infantil: 19%
- Personas que limpian casas: 54%
- Estadísticas demográficas
- Sur de California: 63%
- Centro de California: 11%
- Norte de California: 26%
- LA: 32%
- Género
  - Femenino: 65%
  - Masculino: 35%
  - Trans: <1%
- Edad
  - 18-24: 3%
  - 25-50: 35%
  - 51-70: 35%
  - 7 y más: 27%
- Raza
  - Blancos: 57%
  - Latinos: 21%
  - Negros: 8%
  - Asiáticos: 6%
  - Otros: 8%
- Educación
  - Menos que la Preparatoria: 8%
  - Preparatoria: 17%
  - Alguna facultad: 28%
  - B.A.: 23%
  - M.A. o superior: 23%
  - Otro: 1%
- Ocupación
  - Trabajando/sin trabajo: cerca de 50%/50%
  - Sin trabajo
    - Jubilados: 33% aproximadamente
    - Otro: 50% aproximadamente
  - Trabajando
    - Ocupaciones Gerenciales/Profesionales
    - Ocupaciones de primera línea o de servicios
- Tamaño de la unidad familiar
  - Alrededor de 1/3 tenían niños presentes en casa
  - Alrededor de 1/3 tenían adultos mayores viviendo en la casa
- Ingreso
  - Gente de ingresos variados, moderados/más altos entre los empleadores de trabajadores domésticos frente al cuidado infantil y el cuidado en el hogar que tenía mucho más de un rango en términos de personas de ingresos bajos o moderados

- Tipo de trabajo - contratación
  - Interno: 10%
  - Cuidado de 24 horas: 6%
  - Personas que limpian casas: 29% utilizan un equipo de limpieza
  - Cuidado infantil
    - 81% contratan de la familia o comunidad
    - 10% comparten la niñera
    - 53% trabajan en la casa del empleador
    - 20% trabajan en la casa del empleador y en su propia casa
    - 25% solo en su propia casa
  - Asistentes de atención domiciliaria
    - El 26% contratan a más de un asistente
    - El 25% contratan para trabajar en la casa de otra persona
    - El 33% en IHSS
    - El 71% encuentran trabajo por medio de un amigo/familiar
    - El 49% de ellos establecía condiciones de empleo basadas en su propia investigación y en su propia experiencia
    - Realmente no consultaron ninguna fuente cuando trataron de determinar qué términos establecer
    - Casi las tres cuartas partes de ellos lo están pagando mediante una tarifa diaria o semanal
    - El 54% contrata por unas horas al mes, por temporada o de guardia
    - El 35% pagaría más
    - El 41% dijo que necesitaba más horas y más respaldo del que podían obtener de su trabajo actual.
  - ¿Quién necesita más apoyo?
    - Personas que limpian casas: 19%
    - Cuidado infantil: 22%
    - Asistentes de atención domiciliaria: 59%
  - Las prácticas que estamos viendo solo necesitan más información y más infraestructura para trabajadores y empleadores
  - Como está escrito en la legislación para las tareas de este comité, que incluye guías voluntarias y para nuestras recomendaciones de políticas, los lugares que estamos abarcando son empleados del servicio doméstico de financiamiento privado
  - Persiste la falta de educación y de infraestructura
  - Necesidad de apoyar a los empleadores en la comprensión de la relación y el pensamiento del hogar como lugar de trabajo
  - Para los empleadores que quieren hacer lo correcto, es casi imposible resolverlo por su cuenta. La gente quiere hacer lo correcto, pero ¿de dónde sacamos esa información?
  - Los datos sobre la proporción de empleadores de bajos ingresos en el sector del cuidado infantil parecen estar fuera de proporción con algunos de los demás datos sobre los empleadores. En el futuro, eso es algo a tener en cuenta a medida que elaboramos ese mensaje educativo para los empleadores, que muchos de los

propios empleadores serían clasificados como de bajo salario, especialmente para los padres y las necesidades de cuidado infantil.

- Discusión de este proyecto de ley: la exclusión es solo en IHSS y proveedores de guarderías familiares. Lo que los excluye es el aspecto de financiamiento público.

## **Riesgos para Trabajadores Domésticos y Jornaleros en Casas Particulares en California**

Kevin Riley, *UCLA LOSH*

- Los perjuicios que enfrentan los trabajadores y su acceso a la indemnización laboral. En realidad hay una elegibilidad poco conocida que tanto los trabajadores domésticos como los jornaleros tienen acceso a la indemnización laboral si se accidentan en el trabajo. El Código Laboral de California tiene un lenguaje que protege a los trabajadores cuando son lastimados, para acceder a la indemnización laboral a través de un propietario de vivienda. El seguro del dueño de la casa provee una indemnización laboral por lesiones.
- La definición del Código Laboral de California reconoce esta situación
  - 3351(d) alguien contratado para trabajar dentro o fuera de la casa
- Si alguien es lastimado, para que puedan ser elegibles para la indemnización laboral, deben trabajar al menos 52 horas en un período de 90 días o ganar más de \$100 en salarios. Muchos jornaleros y trabajadores domésticos son elegibles en potencial. La indemnización laboral cubriría los salarios perdidos y proporcionaría discapacidad temporal o a largo plazo. Usted no necesita un contrato escrito y no necesita ser un residente legal para que esto se aplique. Cualquier persona al servicio de un empleador en virtud de cualquier nombramiento o intención de contrato o aprendizaje, expreso o implícito, oral o escrito, ya sea legal o ilegalmente empleado.
- Entrevistamos a 144 empleados, que trabajan como jornaleros o como trabajadores domésticos.
  - Riesgos Comunes Entre los Jornaleros:
    - Alturas
    - Levantamiento de cosas pesadas
    - Polvo/gases
    - Calor del exterior
    - Movimiento repetitivo
  - Personas que limpian casas
    - Movimiento repetitivo
    - Polvo/gases
    - Exposición a químicos
    - Alturas
    - Objetos pesados
  - Cuidadores
    - Levantar pacientes
    - Peligros biológicos
    - Objetos pesados
    - Movimiento repetitivo
    - Jeringas
  - Riesgos similares en otros lugares de trabajo
- Informe de lesiones y acceso a la indemnización laboral

- ¿Le dijo al empleador de su lesión?
  - Jornaleros: 69% Sí
  - Empleado doméstico: 55% Sí
- Muchos no saben que tienen acceso a la indemnización laboral
- Inquietudes con respecto a la inmigración si están indocumentados
- No quiere dañar la relación con el empleador, el riesgo de perder su trabajo
- Elegibilidad para la compensación laboral
  - Jornaleros: 52%
  - Empleados domésticos: 84%
- Recibió indemnización laboral
  - Jornaleros: 5%
  - Empleados domésticos: 6%
- Solo el 26% de los trabajadores domésticos y el 5% de los jornaleros tenían un contrato escrito con el empleador
- Se examinaron 5,463 denuncias de compensación laboral entre 2008-2018 que trabajaban para propietarios de viviendas y experimentaron una lesión
  - Lugar
    - LA-Long Beach: 48%
    - SF-Oakland: 12%
    - San Diego: 6,9%
    - Riverside: 5,4%
  - Tipo de trabajo
    - Tareas domésticas : 37,9% (Mujeres: 88,9%/hombres: 11,1%)
    - Construcción/mantenimiento: 26,7% (Mujeres: 2,8%/Hombres: 97,2%)
    - Cuidadores: 20,5% (Mujeres: 89,6%/Hombres: 10,4%)
    - Jardinería/paisajismo: 7,4% (Mujeres: 3,7%/Hombres: 96,3%)
    - Niños/cuidado infantil: 5,9% (Mujeres: 97,9%/hombres: 2,1%)
    - Otro: 1,9% (Mujeres: 43,4%/hombres: 56,6%)
  - Principales Causas de Lesiones de los Trabajadores Domésticos
    - Cuidador de Casa
    - Se caen, mismo nivel
    - Acumulativo, NOC
    - Caerse, resbalarse, tropezarse
    - Distensión o lesión
    - Caerse de las escaleras
    - Caída desde altura
    - Movimiento repetitivo
    - Levantamiento
    - Absorción/inhalación de químicos
    - Violencia
  - Principales Causas de Lesiones de los Jornaleros
    - Caerse de una escalera, andamio o elevaciones
    - Lesiones severas tales como herramientas eléctricas, objetos que vuelan alrededor, etc

- Animales o insectos
  - Cuidadores
  - Levantamiento
  - Se caen, mismo nivel
  - Caerse, resbalarse, tropezarse
  - Distensión o lesión
  - Acumulativo, NOC
  - Caerse de las escaleras
  - Compañero de trabajo, otra persona
- Otras causas:
  - Cuidado infantil
  - Construcción/Mantenimiento
  - Caerse, escalera
  - Caer
  - Jardinería/Paisajismo
  - Caerse, escalera
  - Otro
  - Distensión
- Naturaleza de la lesión
  - Muchas lesiones músculo-esqueléticas
  - Promedio de duración del empleo en el momento de la lesión
    - Construcción/Mantenimiento: menos de 0,5 años
    - Jardineros/Paisajistas 1 año
    - Niños/cuidado infantil 1 año
  - Muchos jornaleros lesionados en el primer día de trabajo
  - Los peligros que vemos en los hogares son muy similares a otros sectores
  - La gente puede ser contratada para una cosa, pero hacer algo completamente diferente también es importante. Por ejemplo, un cuidador que termina teniendo que hacer trabajos de jardinería o construcción
  - Es importante que veamos con qué frecuencia las personas se lesionan el primer día.
  - ¿Cómo hacemos para que los empleadores anticipen los peligros desde el primer día, desde el comienzo de esa relación laboral? Estos pueden ser algunos de los momentos más peligrosos ya que la gente está en un nuevo entorno y no conoce el trabajo.
  - La indemnización laboral se ocupa del problema después de los hechos. Queremos evitar que estas lesiones ocurran en primer lugar
  - La gama de tareas en el hogar puede ser más variada que en otros entornos de trabajo
  - Los empleadores deben anticipar los peligros desde el primer día
- ¿Contribuye la escasez de empleados domésticos a que se produzcan más lesiones?
  - Los empleadores que le piden a alguien que haga algo porque no tienen a otra persona para hacerlo, crean una mala situación para todos.

- Desde la perspectiva de Cal OSHA, no importa si alguien está documentado o indocumentado, legal o ilegal. Los empleadores tienen la responsabilidad de proporcionar un entorno de trabajo seguro. Podemos estar pensando en un marco en el que los trabajadores sean incapaces de defenderse y decir que hay un problema en el lugar de trabajo, y nos gustaría que la agencia viniera a observar la situación.
- Crear un mejor alcance y educación para los trabajadores. La indemnización laboral incluye clínicas legales gratuitas, donde podría llegar a un médico para certificar su lesión.
- Educación en torno a los peligros. ¿Qué debe implicar un trabajo saludable?
  - Información sobre los peligros y derechos de los empleados y cómo obtener esos derechos por escrito.
  - Aclarar las funciones y responsabilidades
  - Lugar de trabajo seguro y equipo necesario para trabajar con seguridad
  - Los trabajadores y empleadores identifican conjuntamente los problemas y los riesgos en el lugar de trabajo
  - Capacitaciones para utilizar correctamente las herramientas y los equipos. Capacitaciones sobre seguridad laboral.
  - Muchos trabajadores mienten en cuanto al conocimiento que tienen sobre el trabajo porque necesitan trabajar y terminan poniéndose a sí mismos y a los empleadores en riesgo. Desarrollar un perfil de riesgo para hacer preguntas sobre el trabajo que van a proporcionar. Crear un filtro que podamos utilizar para los jornaleros, los empleados domésticos para averiguar si son idóneos para esa tarea específica y evitar algunas cosas.
  - Algunos de estos pueden lograrse mediante actividades de difusión educativa y algunos de ellos pueden necesitar cambios normativos o regulatorios.

### **Temas y Sugerencias de Agenda para Futura Reunión**

- A los miembros les gustaría ver un poco más de profundidad sobre el nacimiento diario, la jardinería, y algunos de esos temas para que podamos obtener un alcance completo
- Reflexiones o tiempo de disponibilidad al inicio de cada reunión
- Sugerencia para dar información a los empleadores y trabajadores sobre qué hacer si alguien sufre alguna lesión o un accidente. Por ejemplo, pida a los propietarios que proporcionen un botiquín de primeros auxilios en el área de trabajo.
- Preocupación que la reunión mensual no sea suficiente. Existe la posibilidad de que el sub-comité celebre reuniones. Sin embargo, éstas también están sujetas a los requisitos de Bagley-Keene.
- Sugerencia de los miembros: Sería útil que hubiera informes o recomendaciones que pudiéramos examinar individualmente antes de asistir a la reunión principal. Podrían hablar sobre lo que se hace antes del trabajo con cada miembro antes de cada reunión.
  - Respuesta: Estos materiales tendrían que estar en ambos idiomas. Necesitamos garantizar que el trabajo se realice de manera transparente, que cumpla con los lineamientos reglamentarios, pero que también permita al Comité Asesor cumplir el mandato del SB 321. También queremos todos los materiales disponibles en

español. Si hay cosas intermedias, nos gustaría que fuera accesible para todos. Es posible que algunos de los informes estén disponibles en un solo idioma, por lo que una de las formas en que pensamos que podría ser accesible es si tuviéramos una presentación, ya que tenemos traductores que pueden garantizar que esa información llegue a todos.

- Los conflictos con respecto a las fechas del plan de la reunión se pueden dirigir al [correo electrónico del SB 321](mailto:SB321@dir.ca.gov) ([SB321@dir.ca.gov](mailto:SB321@dir.ca.gov)). Por favor, indique si tiene un conflicto durante todo el día o por la mañana o por la tarde. Debemos tener quórum o no podremos reunirnos.
- Si pudiéramos saber si las reuniones serían por la mañana o por la tarde.
  - Respuesta: Pueden ser días largos o completos. La mayoría de las reuniones tendrán lugar aquí en Oakland, posiblemente algunas en el Sur de California, depende de los requisitos del quórum de la Ley de Reunión Abierta de Bagley-Keene.
- Para reuniones futuras, los miembros del comité son bienvenidos a compartir artículos, notas de revistas u otra literatura con el comité. Por ejemplo, un informe de recursos o una presentación de expertos externos, etc.

### Comentarios Públicos

- Meagan Ortiz, Directora Ejecutiva del Instituto de Educación Popular del Sur de California
  - Me gustaría explicar un poco más sobre el tema de los jornaleros que hacen este trabajo, especialmente en términos de la exclusión. Los jornaleros, como los empleados domésticos, tienen derecho al sueldo mínimo y a las horas extras, y también hay otros mecanismos específicos, como los gravámenes del constructor, que pueden utilizar cuando no se les paga; pero de lo que sí quiero hablar es de que es un recurso, como muchos otros recursos de duración limitada y también tienen un costo y no se aplican a cuestiones de salud y seguridad. Si bien sabemos que la mayoría de los trabajadores domésticos están identificados como mujeres, es importante señalar que los trabajadores domésticos incluyen a los que no se identifican como mujeres y hay jornaleros que sí se identifican como mujeres. Incluso dentro de ese sistema, existirán obstáculos para que denuncien violaciones sobre salud y seguridad. Conforme al SB 321, los jornaleros que hagan trabajos que no sea el de limpieza de casa, cuidado de niños y apoyo por incapacidad a adultos mayores, están excluidos en las áreas de jardinería, mantenimiento al aire libre y paisajismo. Esta exclusión se ha basado en la habilidad, a menudo definida como cosas tan aleatorias como el tamaño de un árbol. Desearía que el comité estudie formas de ampliar las protecciones y tenga todo esto en cuenta. La forma en que se define el trabajo y los hogares privados es etiquetado como calificado o no, esta es una forma de ver el trabajo con perspectiva de género y racial, especialmente con respecto a los jornaleros en todo el estado.
    - *Respuesta de los miembros:* Disponer de una guía que le diga al dueño de la casa de los trabajadores diurnos y los trabajadores domésticos sus responsabilidades. Proporcionar exactamente lo que se incluye en el trabajo.

- *Respuesta de los miembros:* Para aquellos que trabajan directamente con los trabajadores y que educan a los trabajadores en materia de salud y seguridad podrían compartir algunas de las mejores prácticas o algunos de los obstáculos para ayudar a este comité a entender un poco más a profundidad lo que algunos de esos temas en torno a educación y divulgación.