

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
Viernes, 24 de junio de 2022

Participantes

Suzanne Teran, *facilitadora*

Laura Stock, *facilitadora*

Erika Alonso

Nicole Brown-Booker

Socorro Díaz

Martha Herrera

Lian Mann

Martha Márquez

Kevin Riley

Megan Whelan

Nancy Zuniga

Theresa Peterson

Nicanora Montenegro

Julietta Hua

Jessica Lehman (*vía Zoom*)

Eileen Boris (*vía Zoom*)

Eduardo García (*vía Zoom para la sesión de la tarde a la 1:45 p. m.*)

Ausentes:

Anna Pisarello

Hina Shah

José Mercado

Asistentes del DIR:

Sulma Guzmán, *Directora Adjunta de la Sección de Políticas, Legislación y Asuntos Regulatorios*

Carl Paganelli, *Subdirectora de Cal/OSHA*

Carmen Cisneros, *Gerenta de Área de Consultas de Cal/OSHA*

Deanna Ping, *Directora Adjunta Principal*

Bienvenida y presentaciones

- Breve introducción (*Sulma Guzmán*)
 - Reunión grabada. Personas que participan a través de Zoom. También hay interpretación. Comentarios del público disponibles al final del día. Correo electrónico SB321@dir.ca.gov.
- Bienvenida/Presentación (*Suzanne Teran*)
 - Presentaciones de los miembros del comité asesor presencial y vía Zoom.
- Objetivos de la reunión de hoy (*Suzanne Teran*)
 - (1) Debatir acerca del perfil de los jornaleros y los empleadores
 - (2) Revisar los principales enfoques y modelos de aplicación en otras regiones
 - (3) Debatir ideas para las recomendaciones políticas

Proceso del Comité del SB321

- Diapositiva del SB 321 del 24 de junio de 2022
 - Diseñar el proceso desde ahora hasta diciembre. Cada burbuja está pensada para un mes. Esto debería ser un folleto.
 - La fila superior (recuadros azules) representa el proceso de las directrices voluntarias que van a ayudar a educar a los empresarios y a los trabajadores.
 - La fila inferior (recuadros verdes) representa el proceso de las recomendaciones políticas. Véase el folleto sobre preguntas y estrategias.
- Calendario mensual
 - Primera reunión --- proporcionó un esquema.
 - Junio: debate sobre las recomendaciones políticas.
 - Julio: profundiza en la fila azul de las Directrices. Aclara lo que significan las directrices.
 - Agosto: debate sobre las recomendaciones políticas.
 - Septiembre: continuar con la mitigación de los peligros y las recomendaciones. Esperamos tener un esquema del informe.
 - Octubre: promoción de las directrices. Primer borrador del documento político.
 - Noviembre: borrador de las directrices por escrito. Finalización del informe político.
 - Diciembre: tener el documento final para aprobación.
- Preguntas
 - Kevin Riley --- ¿Quién se encargará de la redacción del documento?
 - Abierto al debate. El LOHP redactará un documento y proporcionará al comité asesor algo por escrito para que lo comente durante las reuniones. Los miembros del comité también pueden ofrecerse como voluntarios para ayudar a redactar.
 - Megan Whelan --- ¿Podemos aportar comentarios por escrito?
 - Sí. A medida que se revisen los borradores, se determinará la mejor manera de solicitar comentarios.
 - Nicanora Montenegro --- ¿Tenemos modelos de cómo se aplicarán las directrices?
 - La promoción de la educación y alcance será uno de los aspectos.
 - ¿Qué quiere proponer el comité en términos de aplicación?

- Jessica Lehman --- ¿Cuál es la diferencia entre el azul y el verde?
 - Azul: directrices voluntarias
 - Verde: recomendaciones políticas
- El LOHP pondrá las recomendaciones en un documento de debate para el comité asesor.

Debate de la reunión del 26 de mayo de 2022

- Comentarios de la reunión del 26 de mayo de 2022
 - Kevin Riley
 - Poner por escrito algunas ideas para el borrador de directrices. Se enviaron copias a los facilitadores, el documento se envió por correo electrónico y está disponible como folleto.
 - El objetivo del documento es intentar conectar los peligros con la norma. Podría ser útil para la discusión más adelante.
 - Megan Whelan
 - Especificar las directrices que deben seguir los empleadores con respecto a cada área/riesgo. Espero con ansias ese debate.
 - Nicanora Montenegro
 - Responsabilidad del empleador: ¿ya hemos llegado a ese punto?
 - Suzanne Teran - El Comité debatirá la educación tanto de los trabajadores como de los empleadores y cómo prevenir las lesiones y enfermedades.
 - En el caso de los trabajadores domésticos, la mayoría de los empleadores son propietarios de viviendas. Es posible que algunos propietarios de viviendas no dispongan de información y capacidad para proporcionar toda la información con respecto a la seguridad.
 - ¿Cómo podemos proteger a los trabajadores de las represalias? Muchos trabajadores le temen las represalias.

Aprobación de actas

- Moción: Aprobación del acta de la reunión del 26 de mayo de 2022 con la modificación de incluir a Julietta como presente. Hay que hacer esa corrección en el acta de la reunión del 26 de mayo de 2022 y volver a publicarla.
- Votación: Los miembros de la comisión presentes votaron todos a favor. Ninguno se opuso.

Perfiles y prácticas de jornaleros y sus empleadores en California

Presentación: Maegan Ortiz, Directora Ejecutiva, IDEPSCA

- Introducción
 - La mayor organización de jornaleros del Estado, quizás del condado.
 - La información que se presenta es el resultado del trabajo de la organización en su conjunto.
- Sobre el IDEPSCA (Instituto de Educación Popular del Sur de California).
 - Alcance , promoción, organización y desarrollo de la mano de obra y el liderazgo.

- Gestionar 5 centros de jornaleros en la zona de Los Ángeles.
- Ayudar a los trabajadores a conseguir trabajo, ayudar a proporcionar servicios esenciales a los trabajadores, ayudar con la mediación.
- ¿De dónde provienen estos datos?
 - Informe de 2004 "Searching and Working: California Day Laborers & Worker Centers" por Abel Valenzuela Jr. (UCLA) y Nik Theodore (Universidad de Illinois).
 - Datos propios del IDEPSCA del 7/1/2019 al 6/6/2021.
- (1) ¿Quiénes son los jornaleros de CA?
 - En CA se encuentra la mayor parte de los centros de trabajo jornalero formales e informales de EE. UU. y el mayor número de jornaleros (unos 44 000). En cada lugar pueden verse entre 75 y 200 trabajadores en un momento dado. El 47 % está cerca de tiendas de artículos para el hogar y el 22 % de intersecciones muy transitadas.
 - Grandes ciudades con gran número de jornaleros:
 - San Diego: 16 sitios, 1756
 - LA: 124 sitios, 19 540 trabajadores
 - SF: 11 sitios, 2068 trabajadores
 - Orange: 39 sitios, 9966 trabajadores
 - San José: 22 sitios, 8436 trabajadores
 - Oakland: 12 2172 trabajadores
 - Los jornaleros tienen mucha movilidad. Van donde está el trabajo (puede ser en Los Ángeles, luego en el Valle Central o en el Área de la Bahía).
 - Demografía de los jornaleros de Los Ángeles 2020-2021.
 - El número de hombres es abrumador, pero las mujeres también utilizan los centros de jornaleros.
 - Origen étnico: la inmensa mayoría son latinos/hispanos. Un gran número proviene de comunidades indígenas de América Central.
 - Edad: los trabajadores se encuentran en un amplio rango de edades (de 24 a 69 años). Se inclinan hacia el rango de 45-54 años.
 - Situación de la vivienda entre los jornaleros de Los Ángeles.
 - La mayoría son inquilinos.
 - Un gran número de personas sin hogar (que viven en la calle o en refugios).
- (2) ¿Qué tipo de trabajo realizan los jornaleros?
 - Top 3: construcción, mudanza, jardinería/paisajismo
 - Trabajos más comunes en la zona de Los Ángeles en los últimos 2 años: limpieza, almacén, jardinería/paisajismo, construcción, mudanza, distribución de folletos, transporte.
- (3) ¿Quién contrata a los jornaleros?
 - Los 3 primeros: (1) Propietarios de viviendas, (2) Empresarios, (3) Contratistas/Subcontratistas
 - Tipo de trabajos:
 - Permanente: 10 282 (2019-2020), 4272 (2021-2022)
 - Temporal: 9268 (2019-2020), 7275 (2021-2022)
 - Casual: 3431 (2019-2020), 1382 (2021-2022)

- (4) Salud, seguridad y derechos laborales
 - Violaciones laborales más comunes a las que se enfrentan los jornaleros:
 - Falta de pago
 - Pago insuficiente
 - No hay pago de horas extras
 - No hay descansos para comer
 - Violencia
 - Cobertura del seguro de salud
 - La mayoría de los jornaleros no tienen cobertura médica
 - Jornaleros y desastres climáticos: impactos de los desastres climáticos
- Preguntas del Comité:
 - Nicanora Montenegro --- ¿Qué programas han realizado para llegar a los trabajadores?
 - (1) Programa de jornaleros (centros de trabajo diurno), (2) Programa de alcance y educación, y (3) programa de trabajadores domésticos
 - Kevin Riley --- ¿Cuánto duran las relaciones laborales cuando se trata de un propietario? Casual y temporal. Podrían ser unas horas. Hay casos en los que una relación ha durado años (por ejemplo, el jardinero fijo). La mayoría de los trabajos son puntuales o se basan en proyectos específicos. También hay diferencias geográficas.
 - Nancy Zúñiga --- ¿cuánto tiempo hacen este trabajo los jornaleros y qué relación tiene con la salud y la seguridad? Los trabajadores pueden lesionarse el primer día. El tiempo de trabajo no debe ser un factor en esta orientación. Los trabajadores deben estar protegidos independientemente de las horas/días/años trabajados.
 - Nicanora Montenegro --- hay jornaleros que se quedan en un sitio durante todo el día, pero no son contratados. Sacar a los jornaleros de ese entorno porque están sujetos a la explotación. ¿Y si hay centros de trabajo donde los jornaleros pueden ir y los empleadores pueden llamar?
 - Megan Whelan --- ¿Cómo se juega la exclusión actual en el trabajo de día?
 - Cuando hay una lesión en el trabajo, se tiende a mirar a través de la lente de la compensación de los trabajadores, ya que ofrecerá algún alivio al trabajador, especialmente si está lesionado.
 - Jessica Lehman --- Buscar alguna información/literatura/material sobre cómo trabajan los jornaleros.
 - Eileen Boris --- Ejemplo histórico: el servicio para los trabajadores domésticos en St. Louis. Los empleadores tenían que firmar el compromiso de tratar a los trabajadores en determinadas condiciones laborales. ¿Existe eso para los centros del IDEPSCA? ¿Podría ser un componente en términos de aplicación?
 - Explicar a los empleadores cuáles son sus responsabilidades. Las leyes laborales se aplican al trabajador que contratan.

Intervenciones de seguridad y salud laboral en el sector de los trabajadores domésticos

Reena Arora, Abogada Principal de Políticas, Alianza Nacional de Trabajadores Domésticos

- Resumen/Introducción

- Hay que luchar contra el sentido común. El sentido común nos dice que la casa es segura.
- La limpieza y el cuidado de los demás forman parte de la vida cotidiana y no hay riesgos ni peligros al hacerlo.
- Los domicilios particulares y el trabajo doméstico exponen a los trabajadores a riesgos laborales comunes.
- Intervenciones en materia de salud y seguridad.
 - Resultado póliza deseado: reducir las muertes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.
 - Método: intervenir para proporcionar recursos, incentivos y sanciones con el objetivo de cambiar su comportamiento.
 - Ejemplos de estrategias: establecimiento de reglamentos o directrices, material de orientación, inspecciones, sanciones, campañas del sector.
- Limitaciones generales de los marcos actuales.
 - Recursos limitados: inspectores de Cal/OSHA limitados.
 - Protecciones limitadas para los trabajadores: las protecciones contra las represalias y los denunciantes son limitadas y no hay derecho de acción privada.
 - Orientaciones mínimas para la "industria general": orientaciones específicas centradas en la construcción, la maquinaria pesada y los materiales altamente peligrosos. Mínima orientación sobre lo que implica la "industria general".
 - Sanciones civiles y penales débiles: protección limitada contra las represalias y los denunciantes. No sirven suficientemente como elemento disuasorio del incumplimiento.
- Intervenciones eficaces de los empleadores.
 - Entender lo que se necesita para cumplir.
 - Preocupación por la reputación.
 - Cómo se percibe la autoridad de la ley: no completamente voluntaria.
- Normativa y educación
 - Concientización: los empleadores deben conocer la norma para que influya en su comportamiento.
 - Comprensión: los empleadores deben entender cómo cumplir con la norma.
 - Percepción de la relevancia de la regulación.
 - Preocupación por la reputación: los empleadores no quieren ser vistos como "infractores de la ley".
- Materiales de orientación y campañas educativas.
 - Orientación y campañas en el trabajo doméstico.
 - Suele incluir un conjunto de actividades planificadas, como inspecciones, material de orientación, talleres, capacitaciones, comunicados de prensa.
 - Necesidad de orientaciones específicas sobre el sector de los trabajadores domésticos.
 - Necesidad de utilizar la aplicación de la ley y la educación para ser eficaz.
 - Orientación para la industria del trabajo doméstico.
 - Eliminación de riesgos
 - Reducción de riesgos

- Protección personal
- Inspecciones
 - El objetivo de las inspecciones es persuadir u obligar a los empleadores a cumplir la norma y pueden ser tanto educativas como coercitivas.
 - Para las pequeñas empresas, los estudios demuestran que las inspecciones reducen la incidencia de lesiones graves.
 - Examinar la inspección en el hogar: ¿qué significa?
 - Parte de otros organismos reguladores.
 - El hogar no está totalmente exento de la regulación. Elementos procesales para proteger el derecho a la intimidad.
 - Las inspecciones plantean problemas.
 - Se pueden tomar fotos para demostrar el peligro.
 - Los empleadores pueden recibir oportunidades y orientación para mitigar los riesgos.
- "Compromisos aplicables"
 - Otros países utilizan "compromisos ejecutables" como alternativa a la vía de ejecución.
 - Las agencias reguladoras negocian el acuerdo entre el gobierno y los empleadores.
 - Estos acuerdos pueden ser eficaces porque hacen que los empresarios entiendan las consecuencias de las malas prácticas, proporcionan la comprensión de lo que el empresario necesita para cumplir y la autoridad de la ley.
- Exclusión de la huelga: autoridad de la ley
 - Lo restrictivo de la exclusión.
 - El Artículo 1975.6 del 29 CFR establece la política de la OSHA de no aplicar los requisitos de la OSHA a "los individuos que, en sus propias residencias, emplean a personas con el fin de realizar para dichos individuos lo que se considera comúnmente como tareas domésticas ordinarias, como la limpieza de la casa, la cocina y el cuidado de los niños".
 - Virginia ha eliminado la exclusión de las leyes de salud y seguridad.
 - La Ley de Héroes de Nueva York incluyó plenamente a los trabajadores domésticos.
 - Las órdenes de emergencia de COVID incluyeron a trabajadores domésticos en lugares como DC y Nueva Jersey.
- Modelos de aplicación
 - (1) Modelo basado en la denuncia: uno de los modelos más comunes; es decir, el contexto de sueldo y horas.
 - (2) Investigaciones impulsadas por las agencias: seguros de accidentes de trabajo y registros fiscales. Confía en que las agencias adopten un enfoque proactivo en las investigaciones.
 - (3) Comunicaciones estratégicas: comunicados de prensa y tratar de avisar a la gente de que la ejecución es real. Medios para influir en el comportamiento.
 - (4) Modelo de aplicación conjunta: movimiento hacia este modelo para el sector de los trabajadores domésticos. Relaciones formales con organizaciones comunitarias (CBO, por sus siglas en inglés). Los CBO's tienen confianza con los trabajadores.

- Principios de coerción: industria del trabajo doméstico.
 - Organizaciones comunitarias.
 - Se vincula a las relaciones de confianza de la comunidad con los trabajadores domésticos.
 - Capacitación continua y existente de "Conozca sus derechos".
 - Proporcionar información en idiomas accesibles y culturalmente apropiados.
 - Empoderamiento y ayuda para hacer frente a los temores de hacer valer los propios derechos, apoyo emocional.
 - Navegación por el sistema jurídico, acompañamiento de los trabajadores.
 - Comunicación de apoyo con los empleadores.
 - Cumplimiento de la ley
 - Asignar eficazmente los recursos del gobierno en las industrias que están compuestas por trabajadores difusos y vulnerables.
 - Educar a los empleadores locales sobre las obligaciones
 - Avisarles a los empleadores locales
 - Educar a los trabajadores sobre sus derechos
 - Crear condiciones que permitan a los trabajadores reclamar cuando se violen sus derechos.
- Encuesta 2019-2020
 - Encuesta a 700 trabajadores locales en CA. Más del 75 % había sufrido una lesión, enfermedad o daño relacionado con el trabajo en los últimos 12 meses.
- Preguntas:
 - Socorro Díaz – Las directrices son totalmente voluntarias, para los empleadores. ¿Qué porcentaje cumpliría?
 - La ley no obliga a establecer las directrices. Las directrices están diseñadas para ser las herramientas utilizadas. Contar con la última norma legal y la autoridad de la ley es fundamental para el cambio. Tendrá un mayor impacto cuando las normas sean leyes y no sean voluntarias.
 - Erika Alonso
 - ¿Podría compartir las presentaciones con nosotros para compartirlas con nuestras organizaciones?
 - Pondrá a disposición las diapositivas en español.
 - Las inspecciones tienen un coste elevado, quizás podríamos pensar en ello.
 - Las fotos y las conversaciones sobre la mitigación de los peligros pueden ayudar a reducir el coste de la inspección de los hogares.
 - Medios alternativos para comunicar a la gente las directrices (por ejemplo, algunas personas no saben leer).
 - Kevin Riley
 - Necesidad de medidas y directrices específicas, especialmente para las pequeñas empresas.
 - El modelo de coerción es bueno para que lo tengamos en cuenta.
 - ¿La OSHA ha hecho cumplir las normas en las casas privadas en VA?

- Cuando se aprobó el proyecto de ley, la administración de VA se mostró cooperativa. Con el cambio de Administración, el nuevo enfoque no ha sido el mismo. Espero que estas directrices puedan ser útiles para los inspectores que realizan las inspecciones.
- Eileen Boris --- No todos los trabajadores y empleadores son iguales. ¿Qué pasa con las personas que carecen de documentación? El estudio de la UCLA demostró que existen grandes diferencias en cuanto a la clase social y la capacidad del pago de los empleadores de las niñeras, los limpiadores de viviendas y los asistentes domésticos.
 - Existe la eliminación/reducción de riesgos. Si el Estado ofreciera capacitaciones a los empleadores o permitiera que sus trabajadores asistieran a ella, la carga no recaería únicamente en los empleadores. Los empleadores deben sentirse libres de plantear esas preocupaciones sobre los recursos.
 - Las disposiciones contra las represalias son la pieza más importante. No se puede prometer a los trabajadores que los empleadores no tomarán represalias.
- Laura Stock - La exclusión se eliminó en VA, ¿cuál es la cobertura?
 - La exclusión de la OSHA solo se aplica a los hogares individuales. Por ello, en VA se suprimió la exclusión en la definición de trabajador doméstico. Por lo tanto, los hogares individuales están obligados a cumplirla.

Proceso del Comité del SB321: Criterios (*Suzanne Teran*)

- (1) Centrado en la prevención de lesiones y enfermedades laborales.
- (2) Centrado en los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo/ámbito de aplicación de Cal/OSHA.
- (3) Se ajusta al ámbito de los trabajadores mencionados en el SB321.
- ¿Les parecen bien estos criterios?
 - Kevin Riley --- La Cal/OSHA tiene un reino de protecciones de salud y seguridad.
 - Es decir, el acoso sexual --- es competencia de otro organismo. Podemos marcarlo en nuestro informe.

Recomendaciones políticas (ver folleto) (*Suzanne Teran*)

- ¿Qué queremos?
- ¿Cuáles son las recomendaciones/estrategias propuestas para alcanzar este objetivo?
- ¿Qué problemas o inquietudes plantea una propuesta de recomendación que la comisión debería abordar?
- ¿Qué ideas tiene la comisión para abordar o resolver el problema/la preocupación planteado?
- ¿Se necesita alguna información de seguimiento o discusión?

Debate sobre los objetivos.

- Los empleadores tienen la responsabilidad de crear un lugar de trabajo seguro y garantizar la protección. Por lo tanto, ¿qué tienen que hacer los empleadores? ¿Cuáles son las consecuencias de no hacerlo?
 - Martha: a veces los empleadores piden que se utilicen productos químicos que no son seguros (por ejemplo, round-up). Encuentre otra forma de solucionar el problema. No pida a los trabajadores que utilicen productos químicos que no son seguros. Es necesario tener información sobre lo que no es seguro usar y tener otra opción sobre lo que se puede usar.
 - Laura/Suzanne --- Un panorama más amplio sobre el deseo de que los empleadores tengan estas responsabilidades. Es decir, hemos hablado de la idea de eliminar la exención. Si el comité quiere esto, ¿cómo queda esto? ¿De cuál de los nueve objetivos deberíamos hablar?
 - Tenemos que construir alianzas. Hand-in-Hand ha hecho un buen trabajo. Hand-in-Hand necesita establecer una alianza con IHSI. Mucha gente no conoce la existencia de Hand-in-Hand, así que tenemos que darla a conocer.
 - Nancy Zuniga
 - La relación empleador/empleado ha surgido en múltiples ocasiones. Es necesario un trabajo de definición en cuanto a las directrices. Es más probable que los empleadores cambien su comportamiento si existe algún tipo de aplicación por parte de una agencia gubernamental.
 - Además, hay que aprovechar las nuevas relaciones y crear nuevas sociedades. Es necesario un enfoque múltiple: eliminar la exclusión, pero también realizar actividades de educación y divulgación.
 - Julietta Hsu
 - El objetivo Nº 2 es un objetivo específico que se podría proporcionar a los empleadores.
 - Me gusta la ficha de ayuda de Kevin. Las directrices podrían incluir una lista de cosas que los empleadores deberían controlar. Una lista de comprobación para los empleadores a la hora de considerar su domicilio particular como lugar de trabajo.
 - Lian Mann
 - Se trata de recomendaciones, no de directrices.
 - Tendríamos que decir claramente que recomendamos la reconsideración de la retirada de la exclusión. En lugar de inventar nuevas directrices, deberíamos empezar con las directrices de la OSHA y recomendamos que empecemos por adoptar las directrices existentes de la OSHA. Recomendamos que esto conduzca a la posible eliminación de la exclusión.
 - Responsabilidad de los seguros: si no aprovechamos a Cal/OSHA para ayudarnos, nos encontraremos en una situación muy difícil en cuanto a los reclamos de responsabilidad laboral de los seguros de los propietarios.
 - Nicanora Montenegro
 - También hay que tener en cuenta la situación de los empleadores y cómo se verán afectados. He hablado con un propietario que no puede permitirse un cuidador. El dueño de la casa tiene que cuidar a su padre pero también

necesita trabajar. Qué recursos podemos dar a los empleadores para que no se pongan en peligro los servicios de los discapacitados. Es preocupante que tantos requisitos puedan causar más dificultades.

- Erika Alonso
 - Tal vez proporcionar inspectores más económicos para ayudar a identificar los riesgos. Y luego, aplicarse sanciones si no se mitigan los riesgos. Si hay algún daño de un empleado, la solución al problema sería crear una línea de asistencia para el empleado. Es necesario una línea de recursos.
- Megan Whelan
 - En cuanto a la aplicación, la eliminación de la exclusión es algo que deberíamos plantear como comité.
 - Compromisos ejecutables --- Me gustaría desarrollar más esto. Hay un incumplimiento y necesitamos medidas para que se cumplan. Por ejemplo, conversaciones con la unidad de consulta de la Cal/OSHA. Necesita un acuerdo por escrito.
- Eileen Boris
 - Los propietarios tienen que pasar por la inspección de la vivienda para comprar. Y ver lo que hay que arreglar. Ya tenemos un modelo. Un recorrido previo a la contratación. Un recorrido de lo que hay que arreglar antes de emplear a un trabajador.
- Jessica Lehman
 - Reconocer que muchos propietarios no tienen mucho dinero.
 - Contraté asistentes durante años antes de reconocer que era el jefe de alguien. Hay muchos ejemplos de que no nos lo tomamos en serio.
- Kevin Riley
 - Cuestiones de asequibilidad, logística, etc. Pensar en qué trozos de las normas podemos extraer porque no se aplica en su totalidad, pero sí de alguna forma al trabajador doméstico. Podemos empezar con lo que está en el libro para otros empleadores. Ese puede ser el punto de partida.
- Martha
 - Cuando se llama a un trabajador doméstico, se le explican los diferentes productos químicos que se van a utilizar y la ergonomía; sin embargo, estamos respaldados por la organización que tenemos que dar al propietario. Sin embargo, hay muchos empleadores que no llaman a las organizaciones. Obtienen nuestros servicios por otros medios y no aceptan lo que les llevamos desde la organización.
 - A nosotras (los trabajadores domésticos) se nos trata como si fuéramos indocumentados, pobres o sin educación. Los empleadores no saben que a muchos de nosotros nos gusta nuestro trabajo (nos gusta el trabajo). Nos gusta cuidar de los niños. Por lo tanto, necesitamos una ley que nos respalde para poder sentirnos seguros.
- Nancy Zuniga
 - Normas específicas frente a las generales de la Cal/OSHA. El IDEPSCA trabaja con los departamentos de salud locales en torno a COVID. Intentar

utilizar la recomendación existente para ver cómo se aplica en los hogares. Del mismo modo, deberíamos explorar lo mismo. Tenemos que examinar las normas generales y profundizar en las condiciones y los peligros específicos.

- Megan Whelan
 - Hay que incluir a todos los trabajadores.
 - Especificidad: las directrices muestran cómo cambiar el comportamiento de los empleadores. Ser específico sobre cómo se aplican las directrices. Los empleadores dispondrían entonces de apoyo para llegar al cumplimiento.
- Socorro Díaz
 - Este es el punto de partida para algo más fuerte. Sería un buen momento para que habláramos (empleador y trabajador) para tener claros los riesgos. Necesitamos dialogar.
- Lian Mann
 - La responsabilidad de los derechos humanos. No estoy seguro de cómo encajaría en un documento como éste. Creo que queremos desarrollar un lenguaje en torno a nuestras responsabilidades humanas mutuas para una sociedad colaborativa.
 - No es necesario deshacerse de la exclusión para adoptar elementos de lo que ofrece la OSHA. Identificar para los empleadores lo que se puede ganar conforme a las directrices voluntarias. ¿Podemos participar en la formación de los programas de prevención de enfermedades y lesiones en el hogar de la OSHA? Los empleadores podrían redactar políticas.
 - Asequibilidad --- Capacidad del Estado para crear un fondo para una responsabilidad legal.
- Kevin Riley
 - Ámbito de aplicación --- El marco de la OSHA hace recaer la responsabilidad en los empleadores porque estos tienen el control de un lugar de trabajo. Existen precedentes de que la OSHA tiene autoridad para investigar y citar. ¿Qué criterios ha utilizado la Cal/OSHA para definir cuándo alguien controla un lugar de trabajo?
- Erika Alonso
 - Una idea es clasificar a los empleadores. Si no proporcionan las normas mínimas, habría presión de la Cal/OSHA. Los empleadores tendrían un sistema de calificación o un grado. Los empleadores saben lo que necesitan para cumplir las normas mínimas de seguridad.
- Preocupación por la privacidad --- ¿Se puede tratar el hogar igual que otros lugares de trabajo?
 - Eileen Boris
 - Una vez que su casa se convierte en un lugar de trabajo, es un lugar de trabajo.
 - Existe el temor entre la gente de que su información íntima pueda ser divulgada. El proyecto de ley tenía un lenguaje sobre este tema.
 - Megan Whelan

- Enfoque escalonado para llegar al cumplimiento en diferentes niveles. La inspección de la vivienda no es necesaria si se llega a la conformidad. La inspección de la vivienda es un recurso importante.
- Julietta Hsu
 - Los empleadores han observado en el esquema de clasificación, que la autoinformación sería una base. Como base, exige a todos los empleadores que informen por sí mismos a alguna agencia sobre los riesgos laborales. Los empleadores pasarían por la educación y luego informarían a la agencia de que la han completado.
- Martha
 - Los responsables de la aplicación del código de la ciudad acudieron a su puerta a causa del aire acondicionado. Ellos fue a comprobar el problema. Alguien llamó para quejarse. Todos tenemos derecho a que un inspector venga a realizar la inspección por nuestra propia seguridad.
- Nancy Zuniga
 - Tiene que estar en las recomendaciones políticas. Hay muchos lugares de trabajo que no se inspeccionan con regularidad. No se inspeccionarán todas las viviendas. Pero la idea de un registro podría permitir cuando se realizan las inspecciones. Sería útil que la Cal/OSHA recogiera esa información.
 - Problemas de accesibilidad y asequibilidad. Cuanto más conozcamos a los empleadores y más conozcamos sus necesidades, podremos llenar los vacíos en torno a la asequibilidad.
- Socorro Díaz
 - ¿Cuál es la diferencia entre un trabajador que entra en una casa y alguien que instala el cable e internet? La privacidad no es el verdadero obstáculo o razón. He visto casas particulares que tienen mucha seguridad e instalan cámaras.
- Lian Mann
 - ¿Qué entendemos por privacidad y qué significa la privacidad en el mandato? Lo que sería una amenaza es que un inspector entrara en la casa. Pero los empleadores tienen empleados que van a su casa. Se trata de quién controla el entorno de trabajo. La noción de propiedad privada en este país está muy desproporcionada.
- Laura Stock
 - Parte del problema es qué significa eliminar la exención y decir que los Empleadores tienen la responsabilidad legal de hacer las cosas.Cuál ha sido la diferencia entre el sueldopor hora y la inspección de la OSHA, en cuanto a la privacidad allí. La cuestión principal es la inspección. Las inspecciones son solo una pequeña forma en que la Cal/OSHA hace cumplir las normas. La Cal/OSHA utiliza llamadas telefónicas y cartas. ¿Qué estrategias podríamos utilizar en este ámbito para resolver estos problemas de privacidad?
- Martha

- Estrategia: en lugar de recurrir a un inspector, utilizar un trabajador doméstico con experiencia que pueda ir a la casa y señalar los peligros o riesgos para que el empleador haga de la casa un lugar seguro.
- Megan Whelan
 - Tenemos que examinar de dónde viene la preocupación porque no podemos abordarla si no entendemos la preocupación.
- Kevin Riley
 - Los empleadores tienen una responsabilidad en cuanto se produce una lesión para los trabajadores domésticos y los jornaleros. Lo que proponemos solo ayudará a evitar esta otra responsabilidad que ya existe.
 - Requisito de indemnización por accidente de trabajo: si un trabajador se lesiona y ha trabajado 52 horas o ha cobrado \$ 100 o más en un periodo de 90 días. También incluye los trabajos previstos/contratados que cumplen con esos requisitos.
- Sanciones, multas y otras implicaciones monetarias.
 - Nicanora Montenegro
 - ¿Quién será responsable de la sanción?
 - Ejemplo: una persona discapacitada en silla de ruedas. Solo puede pagarle a una persona que cocine. La casa está desordenada, sucia y sin desinfectar. ¿Quién es responsable y sancionado? ¿El trabajador o el discapacitado? ¿Puede la Cal/OSHA realizar una inspección de la vivienda?
 - Suzanne - Legalmente, con forme a la Cal/OSHA, un trabajador nunca sería sancionado.
 - Laura Stock
 - Acuerdos por escrito sobre las tareas. Esto está en nuestra lista. Tener un conjunto de deberes por escrito tiene su valor.
 - Eileen Boris
 - Panel de partes (representante de los trabajadores, representante del gobierno, representante de los empleadores): si se le impusiera una multa, esta podría reutilizarse para los empleadores que no pueden permitirse ciertas mitigaciones. Las multas podrían utilizarse para mejorar el sistema.
- ¿Alguna otra cuestión o preocupación para debatir?
 - Nicole Brown-Booker
 - Una lista de control para que los empleadores hagan que el hogar sea seguro para los trabajadores. Este sería un buen primer paso. Lo hacemos en Hand-in-Hand.
 - Cuestión de privacidad: cuando los trabajadores no están de acuerdo con el empleador en lo que respecta al cuidado personal o a la forma de hacer algo. El trabajador dirá que no es algo seguro. El empleador dirá que esto es lo que funciona para él. ¿Cuál es el apoyo para facilitar esto?
 - Nancy Zuniga
 - Nuestra recomendación general es asegurarse de que la educación y la capacitación de los empleados y empleadores sean las mismas. Las mejores prácticas deberían ser las mismas para ambos.

- Reclamo de sueldo y sistema escalonado --- lo primero es la mediación. Luego hay una carta formal.
- Megan Whelan
 - La resolución es posible antes de la presentación de un reclamo. Ya existen directrices, educación y trabajo sobre cómo resolver los conflictos antes de acudir a un organismo de ejecución.
- Julietta Hsu
 - Privacidad del trabajador que pueda tener una queja. Asegurarse de que hay una forma de proteger al trabajador contra las represalias.
- Nicanora Montenegro
 - Debería haber una sección en la Cal/OSHA para los servicios domésticos. Esta industria es bastante singular. Fortalecer la organización de base comunitaria para tener más programas para llegar, implementar y hacer cumplir conforme a la guía de la Cal/OSHA.
- Nancy Zuniga
 - Los trabajadores del lavado de coches crearon un registro. ¿Tenemos alguna información de ellos sobre el éxito y los desafíos?
- Cuestiones logísticas.
 - ¿Se pueden distribuir los documentos con anterioridad?
 - ¿Pueden difundirse los borradores en una fase anterior del proceso? ¿Podemos confirmar el alcance de los documentos?
- Avance de los próximos dos meses (Suzanne Teran).
 - Queremos que se dedique tiempo a la discusión y al intercambio de opiniones.
 - Julio: examen de los riesgos y de las posibles normas y modelos. Esto incluye las regulaciones de la Cal/OSHA y lo que las hace más relevantes en el entorno de la casa.
 - Agosto: nos centraremos en la parte política. Veremos lo que podría ser una recomendación inicial. Repasaremos la visión e identificaremos los problemas y las recomendaciones políticas.
- SIGUIENTE: Directrices voluntarias.

Comentarios del público (limitados a 3 minutos por persona)

- Patricia Salazar (*presencial*)
 - Cuando hagan la lista, piensen en las cosas que son moralmente correctas. Por el bienestar del trabajador y el de su familia.
- Kenia Pino-Sánchez (*vía Zoom*)
 - Estoy en Los Ángeles y formo parte del IDEPSCA. Ha sido trabajadora doméstica durante varios años.
 - No exijo equipos de protección individual porque tengo miedo de perder el trabajo. Los empleadores no les prestan atención a las quemaduras ni los productos químicos. Y esto afecta mi salud. Necesitamos una capacitación masiva. Muchos trabajadores a domicilio se enfrentan a los empleadores y a los problemas de seguridad y salud.
- Mariana Ángeles (*vía Zoom*)

- Trabajadora doméstica y miembro de Nuestras Manos. Kenia es mi colega.
- Cuidar a los niños y hacer la limpieza de la casa en Orange County, CA.
- Como trabajadora doméstica, a menudo no digo nada para no perder mi trabajo. Los empleadores se aprovechan de mí. Los empleadores utilizan el poder para intimidar. Nunca se pueden tomar descansos, y tenemos que hacer tareas extra sin cobrarlas. Cuando empecé a plantear los problemas por los productos químicos, los empleadores se quejaban de mi rendimiento laboral.
- Otra empleadora me dijo que, si no utilizaba los productos químicos solicitados, era mejor que hiciera el trabajo ella misma. El olor a lejía estaba afectando a mis senos nasales. Algunos empleadores respetaron mis derechos y, pero en otros tuve que renunciar.
- Los trabajadores domésticos no deben depender de la buena voluntad de los empleadores.
- Claire Michaels (*vía Zoom*)
 - Emplea a un trabajador doméstico para el cuidado de los niños en el hogar, es parte de Hand-in-Hand.
 - Comunicación abierta sobre las preocupaciones de seguridad, discusión de los protocolos de COVID. Preferiríamos directrices sobre estos peligros.
 - Apoyar las directrices sobre salud y seguridad de los trabajadores domésticos. Las directrices serían útiles para ambas partes. Necesitamos que las directrices sean un derecho. Muchos empleadores no tienen acuerdos formales, necesitamos un proceso integral de comunicación abierta. Apoyo las directrices de salud y seguridad para el empleo doméstico porque los empleadores quieren proteger a sus familias y a quienes los cuidan, pero a menudo no saben cómo hacerlo. Las directrices protegerían al empleador de ser considerado responsable de algo que saliera mal y presentarían límites claros en torno a la seguridad de los niños y del empleado.