

COMITÉ ASESOR DEL SB321

INFORME A LA LEGISLATURA DE CALIFORNIA

Recomendaciones de políticas para proteger la salud y seguridad de los empleados del servicio doméstico

RESUMEN EJECUTIVO

En 2021, el gobernador Newsom promulgó el proyecto de ley SB321, *Normas de seguridad en el empleo: comité asesor: servicios domésticos del hogar* (Código Laboral, artículo 6305.1), que exige al Jefe de la División de Seguridad y Salud Ocupacional que convoque un comité asesor compuesto por las principales partes interesadas de este sector. 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 la seguridad de los empleados del servicio doméstico financiado con fondos privados, junto con la redacción de directrices **específicas del sector** con el fin de educar a los empleadores y trabajadores del servicio doméstico.

Este informe describe las recomendaciones elaboradas por el Comité Asesor del SB321 para sugerir estrategias que protejan la salud y la seguridad de los trabajadores domésticos y los jornaleros. Se han elaborado a partir de los debates mantenidos en las reuniones del comité asesor, el estudio de la bibliografía, la revisión de las políticas existentes y las aportaciones de expertos en la materia, trabajadores, empleadores y el público en general. Estas recomendaciones se agrupan en cuatro categorías:

- Responsabilidades legales y ejecución
- **Apoyo al empleador para el cumplimiento**
- Alcance y educación
- Sociedad con organizaciones comunitarias

Responsabilidades legales y ejecución: estas recomendaciones promueven la opinión del Comité sobre la necesidad fundamental de que los empleadores tengan responsabilidad legal por las condiciones de trabajo:

1. Eliminar la exclusión de los servicios domésticos del código laboral de California.
2. **Una vez eliminada la exclusión legal, el Departamento de Relaciones Industriales (DIR) y Cal/OSHA harán cumplir la regulación de salud y seguridad en estos sectores.**

2A. El DIR y Cal/OSHA deben utilizar la política de doble responsabilidad del empleador para responsabilizar conjuntamente al propietario o arrendatario de la vivienda por las condiciones de trabajo en los casos en que haya varios empleadores.

3. Implementar un sistema específico del sector para la investigación y el cumplimiento.
4. Desarrollar y financiar un programa piloto de mediación.
5. Mantener la actual estructura de sanciones monetarias civiles por violaciones de la salud y la seguridad.
6. Crear un puesto de enlace dentro de Cal/OSHA y capacitar al personal de Cal/OSHA.
7. Mantener firmes protecciones contra las represalias para los trabajadores que hacen denuncias.

Apoyo al empleador para el cumplimiento: estas recomendaciones implican apoyar a los empleadores para que puedan proporcionar condiciones saludables y seguras:

8. Establecer un programa de ayuda financiera para empleadores de bajos recursos.
9. Proveer recursos educativos y asistencia técnica para que los empleadores faciliten el cumplimiento.
9A. El DIR debería poner a disposición de los empleadores y trabajadores una línea telefónica de ayuda de recursos, en la que puedan recibir asistencia y apoyo de Cal/OSHA de manera oportuna.

Alcance y educación: estas recomendaciones implican garantizar que trabajadores y empleadores tengan acceso a programas educativos eficaces:

10. Promover y difundir las *Directrices para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores domésticos y jornaleros: hacer del hogar un lugar de trabajo seguro, elaboradas por el Comité del SB321.*
11. Desarrollar y promover un programa de capacitación para empleadores de servicios domésticos.
12. Desarrollar y promover recursos de capacitación de los trabajadores.
13. Desarrollar una amplia campaña para llegar a los trabajadores y empleadores.
14. Desarrollar y promover recursos que complementen la capacitación en materia de salud y seguridad.

Sociedades con organizaciones comunitarias: estas recomendaciones implican la importancia de asociarse con organizaciones comunitarias de confianza en la aplicación de la ley y los esfuerzos educativos:

15. Establecer sociedades con organizaciones comunitarias que representen a trabajadores y empleadores.

15A. Mantener un Comité Asesor compuesto por trabajadores, empleadores y expertos en temas de salud y del sector para garantizar una comunicación y consulta continuas y periódicas con las partes interesadas del sector y los socios comunitarios con el fin de evaluar y vigilar el progreso del cumplimiento y mejorar y aplicar estrategias eficaces de alcance, educación y aplicación específicas del sector.

16. Ampliar el Programa de alcance y educación para trabajadores y empleadores domésticos (DWEOP, por sus siglas en inglés) existente.

ANTECEDENTES Y FINALIDAD

En 2021, el gobernador Newsom promulgó el proyecto de ley SB321, *Normas de seguridad en el empleo: comité asesor: servicios domésticos del hogar* (Código Laboral, artículo 6305.1), que exige al Jefe de la División de Seguridad y Salud Ocupacional que convoque un comité asesor compuesto por las principales partes interesadas de este sector. En los Estados Unidos, el sector de servicios domésticos ha sido históricamente excluido de las protecciones laborales básicas, incluidas las regulaciones de Cal/OSHA y FedOSHA. Esta exclusión, arraigada en el racismo sistémico, el sexismo y la xenofobia, ha dejado a los trabajadores domésticos y jornaleros vulnerables a lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. 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 la seguridad de los empleados del servicio doméstico financiado con fondos privados, junto con la redacción de directrices voluntarias específicas del sector con el fin de educar a los empleadores y trabajadores del servicio doméstico.

Aportación de las partes interesadas: el Comité Asesor (CA) del SB231 estaba integrado por personas que representaban a las principales partes interesadas, incluidos empleadores, trabajadores, defensores sin fines de lucro y expertos en salud y seguridad, y que aportaban experiencia en los distintos sectores, entre ellos la limpieza del hogar, el cuidado de personas, el cuidado de niños y el trabajo jornalero. Los resultados de sus reuniones son las recomendaciones de políticas y directrices voluntarias presentadas por el CA sobre la base de sus análisis, revisiones de la literatura, revisión de las políticas existentes y aportes de expertos en el campo, trabajadores, empleadores y la comunidad.

Proceso del Comité – El CA se reunió cada mes entre abril y diciembre de 2022. El CA escuchó presentaciones sobre los perfiles y las características demográficas de los trabajadores y empleadores del servicio doméstico, los peligros habituales para la salud y la seguridad y las lesiones y enfermedades resultantes, así como el contexto histórico de la exclusión del sector del servicio doméstico de las protecciones laborales básicas. Investigadores del Centro Laboral de la UCLA y del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional de la UCLA (UCLA-LOSH, por sus siglas en inglés), junto con el Instituto de Educación Popular del Sur de California (IDEPSCA, por sus siglas en

inglés o Institute of Popular Education of Southern California), ofrecieron una visión general al CA sobre el perfil del sector y las experiencias en materia de salud y seguridad de estos trabajadores. La Alianza Nacional de Trabajadores Domésticos proporcionó información de referencia sobre distintos modelos políticos y buenas prácticas para garantizar lugares de trabajo seguros, así como medidas sugeridas para que empleadores y trabajadores mitiguen los riesgos para la salud y la seguridad. Además, el proceso del CA fue informado por las presentaciones de la Coalición de Trabajadores Domésticos de California (CDWC, por sus siglas en inglés) sobre los resultados de una serie de sesiones de escucha que se llevaron a cabo en abril y mayo de 2022. La CDWC convocó a 17 organizaciones para celebrar sesiones de escucha con aproximadamente 600 participantes: 325 trabajadores domésticos, 245 jornaleros y 30 empleadores. Los informes y las presentaciones que se sometieron a la consideración del CA se enumeran **en** el Apéndice A y están disponibles en: <https://www.dir.ca.gov/dosh/doshreg/House-Domestic/advisory-comm.html>

Actividad de prospectiva: en su primera reunión, el CA participó en una actividad prospectiva para establecer las metas y resultados deseados que guiarían su trabajo y sus debates. La AC considera que un trabajo saludable para los trabajadores domésticos y jornaleros significa que:

1. Los empleadores tienen la responsabilidad de crear un lugar de trabajo seguro y garantizar que se implementen medidas de protección.
2. Existe un acuerdo escrito sobre las tareas y expectativas de trabajo.
3. Los trabajadores se involucran en la identificación de peligros y soluciones.
4. Los trabajadores reciben capacitación sobre cómo trabajar de manera segura con herramientas, equipos, productos químicos e información sobre el peligro y sus derechos.
5. Los empleadores saben qué tareas son más peligrosas **y comprenden el riesgo** que implica el trabajo.
6. Los empleadores proporcionan equipo para realizar el trabajo de manera segura y equipo de protección personal según sea necesario.
7. Los trabajadores pueden denunciar los problemas sin enfrentarse a represalias.
8. Los trabajadores son respetados por su experiencia, trabajan con dignidad.
9. Los trabajadores tienen la capacidad y la capacitación para realizar los trabajos que se les asignan.

Criterios - El Comité Asesor acordó los criterios que ayudarían a centrar sus debates y el desarrollo de las recomendaciones de políticas y **directrices del sector** y que estaban en conformidad con el SB321. La labor del CA sería:

- Enfocarse en la prevención de lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo.
- Enfocarse en los riesgos para la seguridad y la salud ocupacional y en el trabajo que compete al alcance de Cal-OSHA.
- En el ámbito de los trabajadores mencionados en el SB321; es decir, los empleados del

servicio doméstico contratados de forma privada, a excepción de las guarderías familiares.

Entre los empleados del servicio doméstico se incluyen los que trabajan como limpiadores de casas, niñeras, cuidadores y como jornaleros contratados para una variedad de trabajos que incluyen la limpieza, la jardinería y el paisajismo, la pintura, la demolición, la mudanza y el acarreo, y otras tareas menores de construcción en una vivienda. El CA reconoce que los lugares de trabajo son muy diversos y que muchos trabajadores pueden tener una relación laboral a largo plazo con un empleador, mientras que a otros se los puede contratar por un día. Estos factores se tuvieron en cuenta en la elaboración de las recomendaciones.

RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS

El cometido del CA consistía en formular 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 Asesor que considerara:

1. Cómo proteger la privacidad de las personas que emplean a trabajadores domésticos en sus residencias privadas en el contexto de la futura aplicación potencial de las normas, disposiciones y reglamentos en materia de salud y seguridad, incluida la aplicabilidad a los empleadores de servicio doméstico de la actual estructura de sanciones económicas civiles por violaciones.
2. Identificar y evaluar los peligros comunes en el lugar de trabajo específicos del sector.
3. El alcance y la aplicabilidad de las regulaciones existentes al sector.
4. La necesidad de desarrollar requisitos específicos del sector.
5. Cómo llevar a cabo la capacitación y alcance a los empleadores y empleados del sector.

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

- Responsabilidades legales y ejecución
- Apoyo al empleador para el cumplimiento
- Alcance y educación
- Sociedad con organizaciones comunitarias

A menos que se indique lo contrario, todos los miembros activos del CA que participaron en la finalización de estas recomendaciones estuvieron de acuerdo con cada recomendación. Cualquier punto de vista diferente u opuesto se señala en el documento, cuando corresponde.

Responsabilidades legales y ejecución

Las recomendaciones en esta categoría implican la necesidad fundamental de que los empleadores tengan responsabilidad legal por las condiciones de trabajo.

Contexto de los debates:

El Comité Asesor del SB321 insistió constantemente en que, una vez que alguien contrata a otra persona para que acuda a su domicilio a realizar un trabajo, el hogar se convierte en un lugar de trabajo y el empleador tiene la responsabilidad de garantizar que sea un lugar seguro para trabajar. El CA también reconoce la importancia de un esfuerzo a varios niveles para garantizar que los empleadores ofrezcan condiciones que protejan 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 responsabilidad legal y requisitos aplicables con posibles consecuencias-, mediante la complementación con recursos, educación y apoyo al cumplimiento por parte de los empleadores. El CA fue informado por una [presentación de la Alianza Nacional de Trabajadores Domésticos](#) que destacó las formas en que la investigación apoya este enfoque múltiple para que los empleadores cumplan con las nuevas regulaciones. El CA está de acuerdo en que la responsabilidad de crear y mantener un lugar de trabajo seguro recae en los empleadores. El CA debatió las cuestiones relativas a la protección de la intimidad de las personas que emplean a trabajadores domésticos en sus residencias privadas, la aplicabilidad de la actual estructura de sanciones económicas civiles por infracciones y la aplicabilidad de las regulaciones vigentes al sector de los servicios domésticos. Por otra parte, el CA escuchó información sobre las estructuras existentes de sanciones de Cal/OSHA para las citaciones y sobre el historial de citaciones que se pone a disposición 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. Sobre el tema de la privacidad, el CA cree que el uso de un enfoque gradual para investigar las denuncias, y también proporcionar recursos y apoyo a los empleadores, protegería adecuadamente la privacidad de los empleadores al tiempo que garantizaría la protección de la salud de los trabajadores. Entre las observaciones formuladas por los miembros del Comité figuran las siguientes:

- Un propietario crea un lugar de trabajo cuando emplea a personas para que vayan a trabajar dentro de un hogar y debe tener las obligaciones correspondientes asociadas con esto.
- Es necesario dar prioridad a la protección de la salud de los trabajadores; el hecho de que el trabajo se realice en un hogar no justifica la falta de recursos legales para los trabajadores que se enfrentan a riesgos.

- Otras entidades gubernamentales que hacen cumplir los códigos ambientales o tienen funciones de servicio social ya tienen mecanismos para ingresar a los hogares cuando sea necesario.
- No debe haber un enfoque indebido en las preocupaciones de privacidad relacionadas con las inspecciones, especialmente al considerar los procesos existentes de Cal/OSHA para investigaciones remotas y que, según la tasa de quejas de salarios y horas en la industria, el número de denuncias en temas de salud y seguridad probablemente será mínimo en relación con el tamaño de la fuerza laboral.
- También es importante garantizar el derecho a la intimidad de los trabajadores en caso de que pidan ayuda o presenten una denuncia, y que estén bien protegidos frente a represalias
- Las preocupaciones de privacidad y seguridad relacionadas con la salud, los registros médicos o la discapacidad, así como el estatus migratorio, deben considerarse y obtener comentarios de los empleadores en clases protegidas, como las personas con discapacidades.
- Los empleadores deben tener la oportunidad de educarse y alcanzar el cumplimiento antes de la intervención o sanción por parte de Cal/OSHA.

Recomendaciones del Comité:

1. Eliminar la exclusión de los servicios domésticos del código laboral de California.

El CA pide a la Legislatura que elimine la exclusión de los servicios domésticos del hogar que existe en el Código Laboral de California, Artículo 6303(b), División 5, Seguridad en el Empleo, Parte 1, Seguridad y Salud Ocupacional, Capítulo 1, Jurisdicción y Deberes del Código Laboral, para garantizar que se trata de lugares de empleo amparados por Cal/OSHA.

Eliminar la exclusión es un paso fundamental y necesario para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. Muchas personas que contratan trabajadores domésticos no se ven a sí mismos como empleadores con responsabilidades legales, y es fundamental tener una base legal y requisitos que refuercen esa responsabilidad y motiven a los empleadores a tomar medidas para mitigar los peligros o proporcionar consecuencias si no lo hacen.

2. Una vez eliminada la exclusión legal, el Departamento de Relaciones Industriales (DIR) y Cal/OSHA harán cumplir las regulaciones de salud y seguridad en estos sectores.

Cal/OSHA cuenta con reglamentos existentes para muchos de los peligros a los que se enfrentan habitualmente los trabajadores domésticos y los jornaleros. (El Apéndice B incluye una lista de las regulaciones que fueron presentadas por Cal/OSHA como fuentes potenciales para el borrador actual de las directrices para el trabajo doméstico, con agregados realizados por los miembros del CA). El CA consideró cómo podrían adaptarse o modificarse para un entorno doméstico en el desarrollo de las *Directrices para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores domésticos y jornaleros: hacer del hogar un*

lugar de trabajo seguro. Los miembros del CA recomiendan que Cal/OSHA utilice las directrices del sector como punto de partida para el proceso de elaboración de normas y en la evaluación de cómo podrían adaptarse las regulaciones existentes de Cal/OSHA al entorno doméstico. La CA recomienda que Cal/OSHA, en su reglamentación, identifique la manera más expedita de extender estos requisitos al hogar. Esto podría implicar la adaptación de la forma en que se aplican las regulaciones existentes en el hogar o el desarrollo de nuevas normas específicas del sector con requisitos más concretos.

Además, el CA considera que los requisitos de la normativa del Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades (IIPP, por sus siglas en inglés) son aplicables al ámbito domiciliario *sin modificaciones* y que esta normativa debe utilizarse para proporcionar un marco jurídico en cuanto se levante una exención. Para cumplir el requisito del IIPP de identificar todos los peligros posibles, el CA recomienda que Cal/OSHA promueva una práctica óptima consistente en redactar primero todas las tareas de las que sería responsable el trabajador para facilitar la identificación precisa de los peligros.

2A. DIR y Cal/OSHA deben utilizar la política de responsabilidad de doble empleador

para responsabilizar conjuntamente al propietario o arrendatario de la vivienda por las condiciones de trabajo en los casos en que haya varios empleadores.

Cal/OSHA ya aplica una política de doble empleador que sería pertinente en este sector, por ejemplo, cuando un "propietario de la ruta" u otra agencia envía trabajadores al domicilio. En estos casos, el empleador del hogar todavía juega un papel crítico ya sea al exponer a los trabajadores a condiciones peligrosas o instituir controles eficaces.

3. Implementar un sistema específico del sector para la investigación y el cumplimiento.

Cal/OSHA debe implementar *políticas y procedimientos de la agencia* que sean apropiados para un entorno de hogar y que equilibren las inquietudes respecto a la privacidad con la protección rigurosa y esencial de la salud de los trabajadores. Este sistema incluiría varios métodos para inspecciones fuera del sitio, *algunos de los cuales ya existen dentro de Cal/OSHA para la evaluación e investigación fuera del sitio*, y un proceso escalonado basado en la respuesta de los empleadores a los pasos iniciales. Podría incluir:

- a. Cartas o llamadas telefónicas de Cal/OSHA como primera advertencia y que brinden la oportunidad de corregir la violación sin una sanción.
- b. Remisión a un programa de mediación con el fin de apoyar al empleador para alcanzar el cumplimiento sin sanción (ver Recomendación 4).
- c. Permitir múltiples formas para que los trabajadores y los empleadores compartan pruebas, incluidas las llamadas telefónicas o de video como alternativa a las inspecciones in situ.
- d. Realizar conferencias de investigación en las oficinas de Cal/OSHA u otra

ubicación externa, similar al proceso existente utilizado por la División de Cumplimiento de Normas Laborales (DLSE, por sus siglas en inglés).

- e. Acciones escalonadas basadas en una respuesta insatisfactoria a la carta o contacto inicial, infracciones repetidas o la gravedad de la denuncia; es decir, si hay una denuncia que podría provocar lesiones o enfermedades graves o la muerte, Cal/OSHA tomaría medidas más inmediatas.

Puntos adicionales planteados:

El CA reconoce que habrá un periodo de transición para que los empleadores conozcan sus nuevas responsabilidades y, como se detalla en otras secciones de este informe, que muchos empleadores necesitarán orientación para cumplir con sus obligaciones y un subconjunto necesitará apoyo financiero. El CA simpatiza con esta comunidad de empleadores, que en muchos sentidos tendrá características similares a otras empresas muy pequeñas, y cree que hay una manera de apoyar a los empleadores con el cumplimiento y al mismo tiempo responsabilizarlos si ponen a los trabajadores en riesgo. El CA 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.

Un miembro del CA sugirió que Cal/OSHA debería abordar la investigación y el cumplimiento a través de un sistema escalonado, modelado a través de su propio manejo de inspecciones programadas y no programadas, y denuncias formales y no formales. El miembro del CA declaró que no es necesario establecer un sistema *específico para el sector* y que, según las propias directrices internas de Cal/OSHA, la inspección de la vivienda sería el último recurso.

4. Desarrollar y financiar un programa piloto de mediación.

El DIR y Cal/OSHA deberían poner a prueba y promover un programa de mediación en colaboración con organizaciones comunitarias para ofrecer a empleadores y trabajadores servicios de resolución de conflictos con el fin de corregir y minimizar los peligros. Este programa podría servir como *vía alternativa para que los empleadores que estén en proceso de comprender los nuevos requisitos legales alcancen el cumplimiento*, y permitiría tanto al empleador como al trabajador participar voluntariamente y acordar medidas correctivas. Un programa de mediación dirigido por organizaciones comunitarias podría facilitar la denuncia de problemas por parte de los trabajadores y proporcionaría recursos y apoyo a los empleadores, que tendrían la oportunidad de corregir los peligros al mismo tiempo que se evita una sanción y la intervención de Cal/OSHA.

Los miembros del CA recomendaron además que este programa piloto de mediación se integrara en una ampliación del modelo del Programa de Alcance y Educación para Empleadores y Trabajadores Domésticos (DWEOP) (véase la recomendación 16). En concreto, señalaron que podría aplicarse el proceso utilizado en el DWEOP para

seleccionar a las organizaciones comunitarias participantes. (El DWEOP es un programa existente de educación y alcance financiado por el Estado en el sector de los servicios domésticos, que se aplica como una colaboración entre organizaciones comunitarias y la DLSE).

5. Mantener la actual estructura de sanciones monetarias civiles por violaciones de la salud y la seguridad.

Casi todos los miembros del CA están de acuerdo en que Cal/OSHA debe mantener las sanciones existentes, que actúan como elemento disuasorio de las violaciones, y que los empleadores deben ser sancionados en caso de incumplimiento intencionado. Tras escuchar una presentación sobre el actual sistema de evaluación de sanciones de Cal/OSHA, y saber que para las pequeñas empresas en muchos casos existe la oportunidad de reducir la tasa en un 40 % una vez que se ha subsanado la violación, la mayoría de los miembros del CA consideran que el sistema de sanciones es razonable.

Un representante de los empleadores en el CA no estuvo de acuerdo con esta recomendación y afirmó que muchos empleadores en este sector son de bajos ingresos y, por lo tanto, necesitan una estructura de sanciones más apropiada para esta población.

Puntos adicionales planteados:

El CA reiteró la importancia de proporcionar a los empleadores de este sector apoyo y la oportunidad de subsanar las violaciones y evitar las sanciones en la medida de lo posible (como se describe en las Recomendaciones 3 y 4). Aparte de los casos en que exista un peligro inminente que ponga en riesgo la vida o pueda provocar lesiones graves, un sistema escalonado de aplicación podría permitir la corrección de los peligros antes de que se cursen las sanciones.

El CA señaló que no debería haber una preocupación de que las sanciones formen parte del registro público, ya que la DLSE ya tiene un registro público de violaciones en este sector. Además, los representantes de los trabajadores plantearon la necesidad de saber si un empleador había cometido violaciones previas como una forma importante de evaluar su propia situación de seguridad.

6. Crear un puesto de enlace dentro de Cal/OSHA y capacitar al personal de Cal/OSHA.

Cal/OSHA debería contar con personal experto en el sector, y el CA recomienda que los socios comunitarios lleven a cabo una capacitación para el personal de Cal/OSHA similar a la que llevaron a cabo con más de 200 empleados de la División de Cumplimiento de Normas Laborales (DLSE). Cal/OSHA también debe dar prioridad a contar con personal que hable los idiomas que hablan muchos trabajadores de este sector, como inglés, español, tagalo, mandarín y cantonés, entre otros. Un enlace también facilitaría importantes relaciones con los socios comunitarios y con los representantes de los empleadores para proporcionar apoyo a trabajadores y empleadores.

Puntos adicionales planteados:

El desarrollo de los conocimientos y aptitudes del personal de Cal/OSHA aumentaría su eficacia al trabajar en este sector, ya que comprenderían mejor el contexto de las relaciones entre trabajadores y empleadores, los perfiles de los empleadores, los trabajadores, los peligros comunes, etc. Especialmente una vez eliminada la exclusión, un enlace Cal/OSHA podría desempeñar un papel fundamental durante la transición a la aplicación de normas específicas al sector del trabajo doméstico.

7. Mantener firmes protecciones contra las represalias para los trabajadores que hacen denuncias.

Cal/OSHA debería, en sus comunicaciones a los empleadores, reforzar el mensaje de que los trabajadores tienen el derecho y la capacidad de denunciar y tomar medidas para abordar los problemas en el lugar de trabajo, y que esto es esencial para la seguridad y la salud de los trabajadores. Cal/OSHA también debe dejar claro que todos los trabajadores están protegidos contra las represalias, independientemente de su estatus migratorio. La Oficina de Cumplimiento de Campo de la DLSE debe responder rápidamente a las denuncias de posibles represalias y reforzar las protecciones frente a la discriminación basada en el estatus migratorio.

Apoyo al empleador para el cumplimiento

Las recomendaciones de esta categoría se refieren al apoyo a los empleadores para que puedan proporcionar condiciones sanas y seguras.

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, un lugar de trabajo que cuente con el equipo, los suministros y las herramientas necesarios para que los trabajadores desarrollen su labor con seguridad, en el que los trabajadores reciban capacitación e información, y en el que exista una cultura que promueva la seguridad y se base en una comunicación respetuosa. El CA 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. Esto puede ser especialmente cierto en el caso de las personas de la tercera edad y las personas con discapacidad que contratan a asistentes/cuidadores y que potencialmente necesitan equipos como dispositivos de elevación seguros. El CA también destacó que, en muchos casos, garantizar la seguridad del trabajador a domicilio también protege o refuerza la seguridad de los empleadores y sus familias.

Recomendaciones del Comité:

(Véanse también las recomendaciones de la sección de Alcance y educación que figura a continuación).

8. Establecer un programa de ayuda financiera para empleadores de bajos recursos.

El DIR debe explorar modelos para desarrollar un sistema por el que los empleadores puedan recibir ayudas económicas para adquirir el equipo necesario que los trabajadores necesitan para realizar su trabajo con seguridad. El CA ofreció varias sugerencias para avanzar en esta idea, entre ellas: utilizar las tasas recaudadas de multas y sanciones y destinarlas a este fin; asociarse con otros organismos estatales pertinentes (como el Departamento de Envejecimiento de California) y aseguradoras médicas como MediCal (considerar el modelo de Oregón para la adquisición de equipos contra desastres acelerados por el clima); establecer criterios basados en la demografía de los empleadores para un sistema de reembolso que garantice una distribución justa; contar con un programa de préstamos cuando proceda; y, subvencionar equipos de protección personal (EPP) y equipos como forma de incentivar la participación de los empleadores.

9. Proporcionar recursos educativos y asistencia técnica a los empleadores para facilitar el cumplimiento.

Los Servicios de Consulta de Cal/OSHA deberían desarrollar recursos y proporcionar apoyo a los empleadores de servicios domésticos, de forma muy similar a lo que ya hacen cuando se promulga una nueva norma. En estos casos, la Consulta de Cal/OSHA desarrolla a menudo nuevos recursos, como listas de comprobación para empleadores, plantillas de modelos de Programas de Prevención de Lesiones y Enfermedades (IIPP), seminarios web y otras actividades de alcance directo. Este tipo de apoyo será importante para promover el cumplimiento por parte de los empleadores y garantizar que dispongan de los conocimientos y recursos necesarios para este cometido. Con este fin, la Consulta de Cal/OSHA debe utilizar las directrices sectoriales elaboradas por el CA, ya que éstas incluyen orientaciones concretas y prácticas que se adaptan al entorno doméstico. Al mismo tiempo, es importante garantizar que el personal de los Servicios de Consulta esté capacitado en materia de servicios domésticos.

Puntos adicionales planteados:

El CA declaró que un modelo de PPII específico para el sector de los servicios domésticos es una herramienta importante para proporcionar orientación a los empleadores que ahora deberán elaborar sus propios PPII. El IIPP tendría la ventaja de reforzar la responsabilidad de los empleadores en:

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

9A. El DIR debe poner a disposición de empleadores y trabajadores una línea telefónica de ayuda con recursos, en la que puedan recibir asistencia y apoyo de

Cal/OSHA de manera oportuna. La eficacia de estas líneas existentes crecerá si se promocionan extensivamente entre empleadores y trabajadores y cuentan con personal capacitado en el sector y con capacidad multilingüe y culturalmente competente. (Véase la Recomendación 6).

Alcance y educación

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

Contexto de los debates:

El CA está de acuerdo en que se necesita un enfoque múltiple para llegar a un amplio sector de trabajadores y empleadores. En secciones anteriores de este informe ya se ha hecho referencia a la educación y el alcance al describir el papel de la Consulta de Cal/OSHA para desarrollar y proporcionar recursos a los empleadores, y el papel de las organizaciones de base comunitaria (CBO, por sus siglas en inglés) en los esfuerzos de alcance y educación. El CA destaca la importancia de contar con capacitación y materiales adaptados a audiencias específicas y que aborden factores como la alfabetización, el idioma y la accesibilidad. El CA también hace hincapié en la necesidad de tener acceso a una variedad de formatos y opciones de educación y capacitación.

Los comentarios planteados por los miembros del CA incluyen:

- Se necesitan orientaciones claras y específicas, prácticas y accesibles, que faciliten a los empleadores la aplicación de estrategias de mitigación.
- Es importante recalcar el papel y la responsabilidad de los empleadores a la hora de garantizar que los trabajadores reciban la debida capacitación, aunque no sean ellos quienes la impartan.
- Los empleadores tendrán que complementar la capacitación básica con información específica para cada puesto de trabajo, tarea o entorno doméstico concreto.
- Los trabajadores deben recibir capacitación durante las horas de trabajo y toda la capacitación debe realizarse durante el tiempo remunerado.
- La capacitación debe adaptarse a públicos específicos, en función de factores como la alfabetización, el idioma y la accesibilidad, y al elaborar planes de estudios y materiales que tengan en cuenta las diferencias culturales.
- Las organizaciones de base comunitaria, así como las organizaciones que trabajan con personas con discapacidad y autogestores discapacitados, deben participar en la elaboración de materiales y recursos.
- Los materiales y recursos para empleadores y trabajadores deben estar redactados en lenguaje sencillo y en múltiples formatos y, al considerar la accesibilidad, también deben incluir texto sencillo para la accesibilidad de lectores de pantalla, texto con imágenes, vídeos con elementos visuales y narración, y traducción a la lengua de señas americano cuando sea posible.
- La capacitación de los trabajadores debe incluir capacitación sobre justicia en materia

de discapacidad, incluidos el capacitismo y el edadismo, para que comprendan mejor la discapacidad y el envejecimiento y sepan cómo implicar a los empleadores y respetar las diferencias basadas en la fuerza y la función individuales.

- Es necesario difundir y publicitar de manera amplia los recursos disponibles. Los miembros comentaron cómo los métodos de alcance existentes por parte de las organizaciones comunitarias llegan aproximadamente al 10 % de la mano de obra y, por lo tanto, destacaron la importancia de complementar los esfuerzos de estas organizaciones con mayores recursos y también de utilizar una variedad de mecanismos para el alcance

Recomendaciones del Comité:

10. Promover y difundir las *Directrices para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores domésticos y jornaleros* elaboradas por el Comité del SB321.

Cal/OSHA debe promover estas directrices, en colaboración con las CBO, de forma que lleguen eficazmente a los empleadores y trabajadores de este sector y recomienden su uso. El SB321 especifica que estas Directrices se publicarán en el sitio web de la agencia. Además, el CA recomienda que se difundan de manera más amplia. Dos formas precisas de hacerlo son utilizarlas como recursos en una ampliación del DWEOP (véase la Recomendación 16) y que Cal/OSHA ofrezca apoyo y capacitación a los empleadores sobre estas Directrices, independientemente del estatus de las regulaciones. Además, el CA destacó la necesidad de considerar diferentes formas de dar formato a las Directrices para aumentar la accesibilidad y facilitar su uso. Por ejemplo, utilizándolas para crear herramientas web de fácil navegación o para crear listas de comprobación de los pasos a seguir.

Contexto:

Una de las principales responsabilidades del CA era elaborar un conjunto de directrices específicas del sector que empleadores y trabajadores pudieran utilizar para identificar formas de mitigar los peligros comunes a los que pueden enfrentarse los trabajadores domésticos y los jornaleros. Estas directrices incluyen información sobre los equipos, los suministros, las herramientas y las prácticas de trabajo necesarios para proporcionar lugares de trabajo seguros. Para elaborar estas directrices, el CA consideró las regulaciones existentes de Cal/OSHA que podrían ser aplicables en este sector y se basó en su experiencia en la industria para identificar orientaciones concretas y prácticas adaptadas al entorno doméstico.

11. Desarrollar y promover un programa de capacitación para empleadores de servicios domésticos.

Cal/OSHA debe crear un programa de capacitación para que los empleadores se familiaricen con los peligros comunes y las maneras de abordarlos, así como con sus responsabilidades y su papel en el desarrollo de los IIPP específicos del lugar. El CA señaló

que será importante realizar campañas de sensibilización, coordinadas con las organizaciones de base comunitaria, para alentar también a quienes emplean a trabajadores domésticos a reconocerse como empleadores con responsabilidades en el mantenimiento de un lugar de trabajo sano y seguro. Algunos miembros del CA recomendaron que fuera obligatorio para todos los empleadores, mientras que otros afirmaron que no debería ser obligatorio, sino promoverse como un recurso útil para que los empleadores comprendan sus responsabilidades. Además, los miembros del CA señalaron que debería impartirse capacitaciones a los empleadores, independientemente del contexto regulador, para promover el uso de las **directrices del sector**.

La capacitación de los empleadores debería ofrecerse en diferentes formatos para aumentar la accesibilidad, incluida la capacitación virtual y los seminarios web, así como las sesiones presenciales y algunas realizadas en sociedad con las CBO (las capacitaciones sobre cómo ser un empleador responsable, actualmente realizadas por Hand in Hand: La Red de Empleadores Domésticos). La capacitación y los recursos podrían incluir módulos sobre tareas y peligros específicos que se adapten a los distintos tipos de puestos de trabajo e incluir herramientas para uso de los empleadores, como listas de comprobación sobre peligros y controles específicos y herramientas para compartir información con los trabajadores.

12. Desarrollar y promover recursos de capacitación de los trabajadores.

Cal/OSHA **debe** asociarse con las CBO para desarrollar recursos de capacitación para trabajadores domésticos y jornaleros, y considerar la incorporación de recursos existentes. A continuación, estos recursos pueden utilizarse para llevar a cabo la capacitación en diferentes formatos, incluidas sesiones presenciales y en línea para una mayor accesibilidad, y divulgarse a través de diversos socios y múltiples mecanismos de alcance, incluidas las CBO, Cal/OSHA y otros socios como los departamentos locales de salud pública. **Como se ha señalado anteriormente, el CA reconoce que estos lugares de trabajo son muy diversos y que muchos trabajadores pueden tener relaciones laborales a largo plazo con un empleador, mientras que otros pueden ser contratados por un día. Por esta razón, es importante que la capacitación sea flexible y pueda impartirse el "mismo día" en que los trabajadores comienzan su turno de trabajo. Como mínimo, el empleador debe impartir a los trabajadores una breve orientación sobre las tareas del día, identificar los peligros para la salud y la seguridad y describir cómo realizar el trabajo de forma segura, incluido el uso seguro de herramientas y equipos. Los vídeos breves o las guías de capacitación breves podrían facilitar este tipo de orientaciones.**

El CA también recomienda que el programa de capacitación incluya diferentes formatos e idiomas para cumplir con los requisitos de capacitación, incluidos el inglés, español y tagalo, y otros según sea necesario. **Algunos miembros del CA sugirieron también que estas capacitaciones se ofrecieran con incentivos y un certificado de culminación que los trabajadores pudieran mostrar a sus empleadores como una forma de demostrar que**

han recibido la capacitación.

Puntos adicionales planteados:

El CA debatió sobre la responsabilidad de los empleadores a la hora de garantizar que los trabajadores completen la capacitación, incluso si no la imparten ellos mismos. Este sería un requisito del empleador si se levanta la exención. Algunos representantes de los empleadores destacaron que estos tendrían dificultades para hacer cumplir esta recomendación y necesitarían apoyo para aplicarla.

13. Desarrollar una amplia campaña para llegar a los trabajadores y empleadores.

El DIR debería desarrollar una campaña con el objetivo de "saturar el conocimiento público" y llegar a trabajadores y empleadores a través de múltiples mecanismos (pueden fijarse en otras campañas de éxito, como la de prevención de enfermedades causadas por el calor). Esta campaña promovería el papel y la responsabilidad de los empleadores, los derechos de los trabajadores y las directrices específicas del sector para abordar y mitigar los peligros más comunes. El DIR debería asociarse con las organizaciones de base comunitaria para desarrollar el diseño y la ejecución de la campaña y asegurarse de que esta se alinea con otros esfuerzos de alcance y educación.

14. Desarrollar y promover recursos que complementen la capacitación en materia de salud y seguridad.

El CA recomienda el desarrollo y la promoción de otros materiales que sean recursos útiles para abordar la salud y la seguridad de los trabajadores. Entre ellas, las cuales el DIR y Cal/OSHA también deberían promover, se incluyen:

- Una lista de recursos de profesionales que pueden facilitar orientación y capacitación sobre los tipos de equipos que necesitan las personas con discapacidad. Esto facilitaría una mayor comprensión y acceso a una amplia gama de opciones tanto para los trabajadores como para los empleadores.
- Muestras de acuerdos de trabajo por escrito, que sirven para tener un entendimiento compartido de las expectativas, las obligaciones laborales y los horarios, y facilitan la identificación de los peligros en función de las tareas y obligaciones enumeradas. Estos acuerdos también sirven para abordar los peligros relacionados con la carga de trabajo y el ritmo de trabajo, ya que los trabajadores podrían revisar las expectativas y proporcionar estimaciones y comentarios sobre cuánto se puede lograr de forma realista en un determinado periodo de tiempo. La organización Hand-in-Hand: La Red de Empleadores de Trabajadores Domésticos dispone de plantillas para este tipo de acuerdos, que pueden promoverse y difundirse.

Los representantes de los trabajadores en el CA hicieron énfasis en la importancia de proporcionar información a los empleadores sobre qué tipos de tareas podrían entrar dentro de un ámbito de trabajo típico y cuáles no deberían solicitarse o asignarse por ser demasiado riesgosas, a menos que el trabajador y el empleador

dispongan de la capacitación y el equipamiento específicos.

Sociedad con organizaciones comunitarias

Las recomendaciones de esta categoría se refieren a la importancia asociarse con organizaciones comunitarias de confianza en los esfuerzos de aplicación de la ley y educación.

Contexto de los debates:

Dada la singular estructura del sector y los obstáculos para la aplicación de los derechos y la información, que experimentan tanto los trabajadores como los empleadores, el CA destaca la importancia de asociarse con organizaciones de base comunitaria (CBO) que actúen como "mensajeros de confianza" y tengan experiencia demostrada en este sector. El CA destaca el importante papel que estas sociedades 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 las barreras para lograr lugares de trabajo más seguros. Los comentarios planteados por los miembros del CA incluyen que las CBO pueden:

- Facilitar el acceso a trabajadores y empleadores, y tener experiencia en la identificación de los formatos y mensajes adecuados para la capacitación y las comunicaciones.
- Llevar a cabo actividades de alcance entre empleadores y trabajadores para compartir información dentro de sus propias comunidades.
- Impartir capacitación presencial y virtual sobre salud y seguridad a trabajadores y empleadores.
- 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 4) para corregir los peligros mientras se evitan las citaciones y sanciones.
- Acompañar y ayudar a los trabajadores a familiarizarse con los recursos de Cal/OSHA y el proceso de denuncia.
- Aprovechar sus redes y su experiencia con otros modelos en todo el país y en el mundo para abordar los derechos de los trabajadores del hogar.

Recomendaciones del Comité:

15. Establecer sociedades con organizaciones comunitarias que representen a trabajadores y empleadores.

Cal/OSHA debe establecer sociedades con organizaciones de base comunitaria para el diseño y la aplicación con éxito de programas de cumplimiento y educativos. La consulta continua entre Cal/OSHA y las CBO podría incluir orientación sobre el enfoque y las formas de dirigir las actividades para hacer cumplir la ley, el programa piloto de

mediación descrito en la Recomendación 4 y la colaboración en los esfuerzos de alcance y educación. Estas relaciones pueden ayudar a abordar los problemas antes de que lleguen al nivel de una sanción o, peor aún, de un accidente o lesión en el trabajo.

15A. Mantener un Comité Asesor compuesto por trabajadores, empleadores y expertos en salud e industria para garantizar una comunicación y consulta continuas y periódicas con las partes interesadas del sector y los socios de base comunitaria o para evaluar y vigilar el progreso del cumplimiento y mejorar y aplicar estrategias eficaces de alcance, educación y cumplimiento específicas del sector.

16. Ampliar el Programa de alcance y educación para trabajadores y empleadores domésticos (DWEOP, por sus siglas en inglés) existente.

El DIR debería ampliar el modelo del DWEOP para incluir la promoción de medidas de cumplimiento y normas de salud y seguridad en sociedad con Cal/OSHA. El DWEOP es un programa de educación y alcance existente en el sector de servicios domésticos que es una colaboración entre organizaciones de base comunitaria y la DLSE para llegar, educar y capacitar a los trabajadores domésticos y empleadores sobre los derechos y protecciones que los trabajadores domésticos tienen conforme a la ley laboral de California. El modelo actual ha sido una fructífera sociedad entre la DLSE y las CBO e incluye componentes de alcance, capacitación, consultas 1-1 en materia de violaciones laborales, creación de capacidad organizativa y desarrollo de liderazgo.

Además de las organizaciones comunitarias centradas en los trabajadores, es importante involucrar a otras, como los Centros de Recursos para el Envejecimiento y la Discapacidad, los Centros de Vida Independiente, HiCap Counseling, las Organizaciones de Recursos y Referencia para el Cuidado de Niños y otras organizaciones específicamente diseñadas para apoyar con las necesidades de acceso a la atención.

OTROS ASUNTOS

El CA reconoce que hay temas que no entran dentro del ámbito o los criterios establecidos para su labor, pero que es importante reconocerlos, ya que afectan la experiencia de los trabajadores domésticos y los jornaleros con respecto a la salud y la seguridad en general. El CA quiere identificar estos asuntos para prestarles atención en el futuro. Estos incluyen:

- Acceso a los beneficios de indemnización en caso de accidente laboral.
- Mayor acceso a una atención médica asequible y una red de seguridad para todos.
- Estrategias de capacitación y desarrollo de la mano de obra para ayudar a los trabajadores a seguir mejorando sus capacidades.
- Protección contra el acoso sexual en el trabajo y aplicación de estrategias eficaces para

evitarlo.

- La necesidad de infraestructuras para los cuidados a largo plazo y de abordar los problemas de rentabilidad a la hora de satisfacer las necesidades de las personas de la tercera edad y discapacitadas de California.
- Si se buscan maneras de entender mejor quién es un empleador de servicios domésticos, posiblemente por Cal/OSHA al trabajar con otras agencias dentro del DIR (como la DLSE, División de Compensación de Trabajadores) para compartir datos de empleadores de servicios domésticos y elaborar estrategias conjuntas de sus esfuerzos de alcance y educación.

Apéndice A: Informes y presentaciones sometidos al Comité asesor del SB321

29 de abril de 2022

[Aspectos destacados de la Investigación sobre el trabajo doméstico](#)

Por Saba Waheed, Directora de Investigación del Centro Laboral de la UCLA

[Peligros para los trabajadores domésticos y jornaleros en hogares privados](#)

Por Kevin Riley PhD, MPH, Director del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional de la UCLA

[Revisión Bibliográfica Salud y Seguridad de los Trabajadores Domésticos](#)

Por María Gabriela Sánchez, MPP Becaria de Políticas de Salud y Seguridad de la Coalición de trabajadores domésticos de California [en inglés y [español](#) (documento aparte)].

26 de mayo de 2022

[Alianza nacional de trabajadores domésticos Gráfica de seguridad y salud ocupacional](#)

en inglés y en [español](#) (documento aparte)

[Peligros y retos comunes para los trabajadores domésticos y los jornaleros: una Presentación sobre las perspectivas del empleador y empleado](#)

Por Megan Whelan y Gabriela Sánchez, Coalición de trabajadores domésticos de California (en inglés y español)

24 de junio de 2022

[Intervenciones en materia de seguridad y salud ocupacional en el sector del trabajo doméstico](#)

Por Reena Arora, Abogada sénior de políticas, Alianza nacional de trabajadores domésticos en inglés y [español](#) (documento separado)

[Perfiles y prácticas de los trabajadores jornaleros y sus empleadores en California](#)

Por Maegan E. Ortiz, Directora ejecutiva, Instituto de Educación Popular del Sur de California-IDEPSCA- o Institute of Popular Education of Southern California (en inglés y español)

26 de agosto de 2022

[Encontrar soluciones para la salud y la seguridad de los trabajadores domésticos: una presentación sobre las perspectivas de empleadores y empleados](#)

Por Juana Flores, Directora ejecutiva, Mujeres unidas y activas (en inglés y español)

Salud y seguridad, ¡ahora! Perspectivas de los trabajadores domésticos y los empleadores de California sobre cómo garantizar la salud y la seguridad ocupacional en el lugar de trabajo en un entorno de hogar privado.

Por la Coalición de trabajadores domésticos de California en inglés y español (documento separado)

APÉNDICE B - Normas de Cal/OSHA relacionadas con el trabajo de los servicios domésticos en el hogar

Presentado por Cal/OSHA en la reunión de mayo de 2022 del Comité del SB 321:

1. Requisitos de los empleadores de otros sectores con tareas similares a las del servicio doméstico.
 - a. Conserjería, NAICS 561720
 - b. Hotel, NAICS 721110
 - c. Servicios de jardinería/trabajo con árboles, NAICS 561730
 - d. Servicios de atención infantil, NAICS 624410
2. Folletos - Protección de la salud y la seguridad en el trabajo - T8 CCR 340
3. Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades – T8 CCR 3203
4. Prevención de Prevención de Enfermedades Causadas por el Calor – T8 CCR 3395
5. Plan COVID-19 –T8 CCR 3205
6. Programa de comunicación de peligros - T8 CCR 5194
7. Humo de Incendios – T8 CCR 5141.1
8. Notificación de accidentes mortales y lesiones graves relacionados con el trabajo - T8 CCR 342
9. Patógenos transmitidos por la sangre - T8 CCR 5193
10. Lesiones por movimientos repetitivos - T8 CCR 5110
 - a. Prevención de lesiones musculoesqueléticas en el servicio de limpieza de hoteles - T8 CCR 3345
 - b. Prevención de lesiones musculoesqueléticas y de espalda en el personal de atención médica - T8 CCR 5120
11. Evaluación de los equipos de protección personal - T8 CCR 3380
12. Primeros auxilios – T8 CCR 3400
13. Estación para enjuague de los ojos - T8 CCR 5162
14. Violencia en el lugar de trabajo (atención médica) - T8 CCR 3342
15. Protección contra caídas para trabajos en interiores y al aire libre -T8 CCR 1670

- a. Seguridad con escaleras – T8 CCR 3276
16. Mantenimiento y poda de árboles - Artículo 12

Añadido por los miembros del Comité del SB321:

17. Protección frente a represalias - Código laboral de CA 6310
18. Preparación ante emergencias
- a. Plan de acción - T8 CCR 3220
 - b. Salidas - T8 CCR 3225
 - c. Extintores - T8 CCR 6151
 - d. Sistemas de detección de incendios - T8 CCR 6183
19. Condiciones sanitarias/acceso a cuartos de baño - T8 CCR 3360
20. Protección para los pies - T8 CCR 338
21. Herramientas manuales con motor - T8 CCR 3356
22. Peligros eléctricos - Órdenes sobre seguridad eléctrica
23. Ruido – T8 CCR 5097
24. Prohibición de fumar - T8 CCR 5148