

## Miembros del comité asesor SB321 –

En este documento encontrará el esquema del informe con las recomendaciones de política discutidas por el Comité. En la próxima reunión, solicitaremos su opinión sobre si estos puntos reflejan la discusión y los resultados y también revisaremos los próximos pasos para desarrollar el informe. Tenga en cuenta lo siguiente al revisar este esquema:

- 1) ¿Las recomendaciones reflejan la discusión del Comité?
- 2) ¿Faltan algunas recomendaciones?
- 3) Para cada recomendación considere si usted:
  - a) Está de acuerdo
  - b) No está de acuerdo
  - c) Está de acuerdo con modificaciones o comentario adicional

### ***Lenguaje de SB321:***

El comité asesor hará recomendaciones, en consulta con las divisiones y entidades dentro del Departamento de Relaciones Industriales y las agencias y departamentos estatales correspondientes, sobre qué políticas adicionales puede adoptar el Departamento de Relaciones Industriales o la Legislatura para proteger la salud y la seguridad de trabajadoras/es del servicio doméstico del hogar. Al hacer estas recomendaciones, el grupo asesor deberá considerar lo siguiente:

- a) Cómo proteger la privacidad de las personas que contratan a trabajadoras/es domésticos en sus residencias privadas en el contexto de la posible aplicación futura de las normas, órdenes y regulaciones de salud y seguridad, incluida la aplicabilidad a los empleadores del servicio doméstico en el hogar con respecto a la estructura de penalidades monetarias civiles existente por violaciones.
- b) Identificar y evaluar peligros comunes específicos de la industria en el lugar de trabajo.
- c) El alcance y la aplicabilidad de regulaciones existentes a la industria.
- d) La necesidad de desarrollar requisitos específicos de la industria.
- e) Cómo conducir las capacitaciones y las actividades de alcance/divulgación a los empleadores y las/los trabajadoras/es en la industria.

# ESQUEMA DEL INFORME CON LAS RECOMENDACIONES DE LAS POLÍTICAS

Septiembre de 2022 - BORRADOR

## Esquema del Informe SB321

### I. Resumen ejecutivo

### II. Objetivos del trabajo

#### A. Por qué se formó el comité; SB321

1. Breve sinopsis de por qué se formó el Comité

#### B. Las trabajadoras domésticas y los jornaleros: contexto

1. Salud y seguridad
2. La exclusión existente y las barreras que las/los trabajadores enfrentan

#### C. Metas y criterios para enfocar el trabajo del comité

1. Visión (contexto para desarrollar recomendaciones)
2. Criterios para enfocar su trabajo

#### D. Aporte de las partes interesadas

1. Membresía en el comité SB321
2. Proceso

#### E. Organización de las recomendaciones

Las recomendaciones se agrupan en las siguientes categorías:

- Responsabilidades Legales y Cumplimiento de Normas
- Entornos de Trabajo Seguros
- Colaboración con Organizaciones Comunitarias
- Divulgación y Educación

:

### III. Responsabilidades Legales y Cumplimiento de Normas

#### A. Contexto/Puntos de introducción

- Importancia de los esfuerzos de varios niveles que combinan la "autoridad de la ley" con recursos, educación y apoyo
- Responsabilidad del empleador de crear un lugar de trabajo seguro y garantizar que se implementen medidas de protección

- Consideración de métodos de hacer cumplir las normas, privacidad, multas, etc.
- Necesidad de multas para cambiar comportamientos, así como tener un sistema escalonado (de niveles) de advertencias para corregir el peligro.

**B. Recomendación No. 1: Terminar con la exclusión de "Servicios domésticos" del Código Laboral de CA para que todos las trabajadoras domésticas y jornaleros empleados en hogares privados estén cubiertos por las normas de Cal/OSHA.**

1. Comenzar por adoptar las reglamentaciones existentes de Cal/OSHA que se aplican a estas industrias
2. Adoptar una guía clara, específica y detallada sobre peligros, riesgos y qué pasos son necesarios tanto para los empleadores como para las/los trabajadoras/es para mitigar los peligros.

**C. Recomendación No. 2: Desarrollar un sistema escalonado para la investigación y el cumplimiento** a fin de proporcionar "estrategias alternativas para hacer cumplir" que equilibren los intereses de privacidad de los propietarios de viviendas con el cumplimiento riguroso de las normas de salud y seguridad. Este sistema escalonado podría implicar:

1. Uso de cartas de llamadas telefónicas como primera advertencia y oportunidad para corregir
2. Permitir múltiples formas de compartir evidencia y realizar una investigación fuera del sitio (reuniones fuera del sitio similares al proceso DLSE, teleconferencias)
3. Referencia al programa de mediación
4. Escalar la acción en función de las infracciones repetidas y la gravedad de la denuncia

**D. Recomendación No. 3: Establecer un piloto de un programa de mediación** con colaboración con organizaciones comunitarias para trabajar con empleadores y trabajadores para corregir y reducir los peligros como una vía de cumplimiento alternativa.

1. Considerar el modelo en la División de Derechos Civiles, Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda, financiado por el estado

**E. Recomendación No. 4: Proporcionar apoyo para que los empleadores entren en cumplimiento.**

1. Proporcionar una línea de asistencia o recursos para que los empleadores obtengan apoyo con el cumplimiento; promover el papel de Cal/OSHA Consultation

**F. Recomendación No. 5: Mantener la estructura de sanciones monetarias civiles existente** por infracciones para los empleadores del servicio doméstico que no cumplan con las normas de salud y seguridad existentes.

**G. Recomendación No. 6: Desarrollar una plantilla/modelo especializado del Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades (IIPP)** para la industria del trabajo doméstico

1. Orientación clara y específica; usar listas de verificación como herramientas

2. Pone énfasis en la participación de las/los trabajadoras/es en la identificación de peligros y soluciones

**H. Recomendación No. 7: Cal/OSHA debe crear un puesto de enlace y/o asignar personal específicamente a este sector industrial.**

1. Importancia de comprender esta industria, especialmente en una transición con la eliminación de la exclusión.
2. Relaciones desarrolladas con organizaciones comunitarias y otras para brindar apoyo tanto a los trabajadores como a los empleadores.

**I. Recomendación No. 8: Proporcionar protecciones sólidas contra las represalias y una respuesta rápida a las denuncias de posibles represalias para alentar al las/ los trabajadoras/es a tomar medidas y hablar cuando haya problemas.**

1. Reforzar que existen protecciones contra la discriminación basadas en el estatus migratorio

*¿Otros que fueron mencionados?*

**J.** ¿Algo que haga referencia a la responsabilidad de varios empleadores? Incluso si los trabajadores son contratados por los "dueños de la ruta", ¿el dueño de la casa todavía tiene un papel?

**K.** Desarrollar un registro de empleadores domésticos (*¿enfoque más amplio que salud y seguridad?*)

1. ¿Ver la experiencia de los trabajadores de lavado de autos en busca de éxito/desafíos?

**L.** Desarrollar un sistema para calificar a los empleadores en términos de cumplimiento o desempeño en la provisión de lugares de trabajo seguros

#### **IV. Entornos de Trabajo Seguros**

##### **A. Contexto/Puntos de introducción**

- Reconocer los desafíos que enfrentan los empleadores en esta industria y que algunos necesitan apoyo financiero para poder comprar el equipo requerido.
- Importancia de promover el rol de trabajadoras/es y empleadoras/es trabajando juntos; trabajadores involucrados en la identificación de peligros y soluciones y poder hablar cuando hay un problema sin enfrentar represalias
- Ver más arriba la relevancia de la recomendación 4

**B. Recomendación No. 9: Desarrollar sistemas para que los empleadores reciban asistencia financiera para adquirir el equipo necesario para que los trabajadores trabajen de manera segura.**

1. Utilizar multas/sanciones recaudadas de los empleadores para este fin
2. Puede incluir sistema de incentivos, PPE subsidiado y otros equipos

3. Establecer criterios y un sistema de reembolso

**C. Recomendación No. 10: Promover el uso de contratos escritos** como una forma de tener un entendimiento compartido de las expectativas, tareas y horas de trabajo, y para facilitar la identificación de los peligros relacionados.

## **V. Colaboración con Organizaciones Comunitarias**

### **A. Contexto/Puntos de introducción**

- Establecer y fortalecer las relaciones y la presencia es esencial para desarrollar conexiones personales que puedan ayudar a superar las dudas y desconfianza de los trabajadores.
- Las CBO tienen un papel clave para facilitar el acceso a las/los trabajadoras/es y empleadores, identificando los mejores formatos para la capacitación y la comunicación, y brindando apoyo cuando surgen problemas.
- Consulte la Recomendación 3 anterior: un programa piloto de mediación con colaboradores comunitarios

**B. Recomendación No. 11: Establecer colaboraciones con organizaciones comunitarias** para tener aportes y orientación continuos sobre el desarrollo de programas de cumplimiento de normas y educación en esta industria.

1. Programa piloto de mediación con organizaciones comunitarias (Rec 3)
2. Línea directa para que los trabajadores busquen información

**C. Recomendación No. 12: Expandir el programa existente de Educación y Alcance/Divulgación** para trabajadoras/es y empleadores del hogar para incluir la promoción del cumplimiento de las normas de salud y seguridad para las trabajadoras domésticas y los jornaleros

1. Los componentes principales son divulgación, capacitación, consultas 1-1 sobre violaciones laborales y componentes de desarrollo de liderazgo.

**D. Recomendación No. 13: Desarrollar una lista de recursos de profesionales** que puedan brindar orientación y capacitación sobre el equipo que necesitan las personas con discapacidad para tener una amplia gama de opciones.

*¿Otros que fueron mencionados?*

**E. ¿Modelo de oficinas de empleo?** (¿enfoque más amplio que salud y seguridad?)

¿Promover la contratación a través de los centros de trabajadores? ¿O ampliar el papel de las CBO en la contratación?

## **VI. Actividades de divulgación/alcance y educación**

### **A. Contexto/Puntos de introducción**

- Se necesita un enfoque múltiple: orientación sobre temas, capacitación, divulgación y educación

- Importancia de la variedad de formatos y opciones para empleadores y trabajadoras/es
- Es importante considerar el acceso a las capacitaciones tanto para los empleadores como para las/los trabajadoras/es, así que observe los diferentes formatos, la forma en que se administra, etc.
- Importancia de una orientación clara y específica – práctica y accesible
- El papel del empleador es garantizar que los trabajadores estén capacitados y buscar opciones; también para agregar información específica para cada trabajo y tareas o configuración del hogar
- Los trabajadores deben recibir capacitación durante el tiempo pagado
- Ver la Recomendación 12 anterior: función del programa DWEP ampliado

**B. Recomendación No. 14: Establecer un programa de capacitación obligatorio para todos los empleadores de trabajadores domésticos en hogares privados**

1. Opciones virtuales en línea; seminarios web de Cal/OSHA y acceso a otros recursos
2. Desarrollar habilidades para identificar y controlar los peligros, comprendiendo su responsabilidad

**C. Recomendación No. 15: Desarrollar un programa básico de capacitación de las/los trabajadoras/es y asignar a los empleadores la responsabilidad de garantizar que las/los trabajadoras/es lo completen.**

1. Difundido a través de múltiples mecanismos para ser accesible y facilitar que las/los trabajadoras/es reciban capacitación sobre seguridad y salud y sus derechos.
2. ¿Alguna forma de “llevar un certificado de uniforme”?
3. Difundir a través de varios medios, incluso a través de CBO, Cal/OSHA y otros
4. Colaboración con las organizaciones comunitarias en el desarrollo de la capacitación
5. Opciones/flexibilidad para proveer capacitación el mismo día de trabajo, enfocado en las tareas que se van a desempeñar (por ejemplo, en el contexto de los jornaleros)

*¿Otros que fueron mencionados?*

- D.** ¿Desarrollar una campaña para “saturar el conocimiento público”? Promover el papel y la responsabilidad de los empleadores, los derechos de las/los trabajadoras/es y las pautas específicas de la industria para abordar y mitigar los peligros comunes

**VII. Otros temas importantes planteados por el Comité para la atención futura**

**A. Contexto/Puntos de introducción**

- Otros temas fuera del enfoque de este Comité actual: importantes al considerar el trabajo y la salud en este sector industrial

**B. Temas:**

1. Compensación para las/los trabajadoras/es y acceso a atención médica y beneficios si se lesiona en el trabajo
2. Necesidad de capacitación para mejorar el desarrollo de habilidades de los trabajadores
3. Énfasis en la prevención del acoso sexual
4. Invertir en la infraestructura de cuidado a largo plazo; aumentar la asequibilidad y satisfacer las necesidades de atención a largo plazo de los adultos mayores y las personas con discapacidades de California