

DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES
División de Seguridad y Salud Ocupacional
1515 Clay Street, Ste 1901, Oakland, CA 94612
Teléfono: 510-286-7100
[Dirección de correo electrónico del SB 321: SB321@dir.ca.gov](mailto:SB321@dir.ca.gov)



**SB 321 - Comité Asesor de los Estándares de Seguridad Ocupacional:
Servicios Domésticos del Hogar
Actas de la reunión
Jueves, 26 de mayo de 2022**

Participantes

Suzanne Turan, *facilitadora*

Laura Stock, *facilitadora*

Erika Alonso

Eileen Boris

Nicole Brown-Booker

Socorro Díaz

Eduardo García

Martha Herrera

Lian Mann

Martha Márquez

Anna Pisarello

Kevin Riley

Megan Whelan

Nancy Zuniga

Julietta Hua

Jessica Lehman (*vía Zoom*)

Nicanora Montenegro (*vía Zoom*) (medio día)

Theresa Peterson (*vía Zoom*)

Hina Shah (*vía Zoom*) (se desconectó a las 2 p. m.)

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 Consulta de Cal/OSHA*

Deanna Ping, *Directora Adjunta Principal*

Kumani Armstrong, *Abogado, DIR*

Ausentes

José Mercado

Bienvenida y presentaciones

Breve resumen de la reunión del 29 de abril de 2022

- Visión: lo que les gustaría a los miembros del comité que los trabajadores domésticos supieran o hicieran para prevenir lesiones relacionadas con el trabajo/qué pueden hacer los empleadores:
 - Los trabajadores reciben información sobre los peligros y sus derechos.
 - Obtienen las herramientas de capacitación, el equipo y cómo trabajar de manera segura.
 - Pueden levantar la voz sin represalias.
 - Son respetados por la experiencia que aportan al lugar de trabajo y tienen un trabajo digno.
 - Los trabajadores participan en la identificación de peligros y los empleadores saben qué tareas son las más peligrosas o comprenden los riesgos que implica el trabajo.
 - Información escrita sobre las expectativas de las tareas del trabajo.
 - Los empleadores proporcionan EPP y otros equipos y herramientas necesarios que pueden usarse para identificar peligros.
 - Los trabajadores pueden evaluar sus habilidades, qué trabajos pueden hacer y tienen la capacitación para hacerlo.
 - Entienden qué experiencia y conocimientos se necesitan para asignar a los trabajadores de acuerdo con los trabajos.
 - Acceden a la compensación de los trabajadores si se lesionan y tienen información sobre cuándo tienen derecho a la compensación de los trabajadores.

Metas

- Desarrollar una comprensión compartida de los peligros comunes que enfrentan los jornaleros y los trabajadores domésticos ayudará a enfocar el desarrollo de los lineamientos voluntarios.
- Hablar acerca de los enfoques de regulación y cómo hacerlos cumplir.
- Necesidad de intercambiar ideas sobre enfoques y modelos.

Aprobación de actas

- Moción: Aprobación del 29 de abril de 2022, actas de la reunión distribuidas.
Voto: Todos los miembros presentes del comité votaron a favor.

Revisión de Bagley-Keene

Kumani Armstrong, Abogado

- ¿Qué es una Reunión? Cuando se convoca un quórum para tratar asuntos bajo la jurisdicción de este organismo.
- ¿Qué es el quórum? El 10 es el número mágico de este comité asesor. Este comité está compuesto por 18 miembros. Deben estar en la ubicación física de la reunión. Los miembros de A/C que participan de forma remota no cuentan para establecer ese quórum. La ubicación física es Oakland.

- En caso de que no haya quórum en la ubicación física, la reunión será cancelada. La reunión no puede llevarse a cabo sin el número adecuado de miembros en la ubicación física.
- ¿Pueden los miembros del comité comunicarse con el personal de DIR/LOHP? Toda la comunicación debe pasar por SB321@dir.ca.gov.

Peligros y desafíos comunes para los trabajadores domésticos y jornaleros: perspectivas de empleadores y empleados

Megan Whelan, Directora Asociada, Coalición de Trabajadores Domésticos de California

- Antecedentes de la Coalición de Trabajadores Domésticos de California --- voz de más de 300 000 trabajadores domésticos en CA.
- ¿Qué es una sesión de escucha?
 - Debate guiado para registrar experiencias de trabajadores domésticos, jornaleros y empleadores.
 - Metas: aprender de los trabajadores domésticos, jornaleros y empleadores; capturar tendencias y desafíos; sintetizar hallazgos.
 - 17 organizaciones participan por toda CA (que van desde organizaciones de trabajadores domésticos, organizaciones de jornaleros y organizaciones de empleadores de personas mayores y discapacitadas); más de 600 participantes
 - Primera pregunta planteada: ¿Cuáles son los peligros identificados?
 - Ejercicio: ¿Dónde están los riesgos en el hogar? ¿Dónde están los momentos de peligro? Resbalones y caídas comunes, movimientos ergonómicos, peligros organizacionales.
 - Cada sector tiene sus propios riesgos. También nos gustaría recibir comentarios de las personas presentes en la sala sobre su experiencia. Cinco categorías de peligros revisados.
 - Sector de empleados domésticos
 - Físicos: deshidratación, agotamiento por calor, falta de ventilación en el hogar.
 - Ergonómicos: mover/levantar muebles, levantar objetos, movimientos repetitivos, pasar la aspiradora, agacharse, áreas de difícil acceso, limpiar objetos en lugares altos o bajos, trabajar sin zapatos (se les pide que se quiten los zapatos en la entrada).
 - Químicos/biológicos: sustancias químicas tóxicas, exposición a COVID y otras enfermedades contagiosas, humo de incendios forestales, alergias a mascotas.
 - Organizacionales: abuso verbal/sexual, cambio de tareas laborales, sin acuerdos escritos, gran carga de trabajo bajo presión de tiempo, robo de salario, trabajo en soledad/aislamiento.
 - Historias de los trabajadores durante las sesiones de escucha.
 - ¿Ejemplos/comentarios adicionales del comité presente hoy?
 - *Martha*: Estaba trabajando en la casa como empleada residente. Tenía 13 años. Los niños iban a la escuela y los padres iban a trabajar. El esposo comenzó a regresar a la casa cuando yo estaba

sola a la hora del almuerzo y me acosaba sexualmente. Ocurrió durante varias semanas. Tenía miedo de contarle a mi mamá porque no quería que se preocupara.

- *Martha*: Yo era la cuidadora de un señor de 79 años. Usaba pañal y necesitaba cambiarlo. Fui a buscar uno limpio y cuando regresé, estaba sentado en el borde de la cama. Se subió la camiseta, dejando al descubierto sus partes íntimas. Dijo que quería sexo oral. El hecho de estar solos en la casa hace que sea un gran riesgo para nosotros los trabajadores. Esta persona era débil, así que sabía que no podía abalanzarse sobre mí ni lastimarme, pero fue muy ofensivo y humillante.
- Cuidado infantil
 - Físicos: ninguno mencionado.
 - Ergonómicos: cargar y cuidar a los niños pequeños.
 - Químicos y Biológicos: COVID, enfermedades infecciosas, productos de limpieza tóxicos.
 - Organizacionales: tareas adicionales/cambiantes, carga emocional/apego a la familia, carga emocional de dejar de lado a su familia, falta de acceso a las horas de enfermedad pagadas, estar encerrado en la casa (sin poder salir).
 - Seguridad: juguetes fuera de su lugar, niños que se portan mal, ventanas, escaleras.
- Cuidado de la casa
 - Físicos: Incendio forestal, falta de dormitorios adecuados (o falta de sueño).
 - Ergonómicos: traslados de personas con discapacidades, objetos de difícil acceso, levantar, empujar sillas de ruedas, falta de equipo.
 - Químicos/biológicos: COVID, enfermedades infecciosas, patógenos, manejo de desechos biológicos, sangre, bolsas de orina, heces, etc.
 - Organizacionales: carga emocional, abuso sexual/verbal, robo de salarios, comportamiento violento/agresivo, falta de sueño.
 - Seguridad: dejar la estufa encendida, enchufes eléctricos, tropiezos.
- Jornaleros
 - Físicos: Clima - golpe de calor/agotamiento.
 - Ergonómicos: demolición, levantamiento de objetos pesados: movimiento, paisajismo.
 - Químicos/biológicos: agua contaminada, roble venenoso, garrapatas, productos químicos de limpieza, asbesto, fibra de vidrio, materiales de aislamiento, exposición a moho o polvo, biorresiduos (excrementos humanos/animales y sangre).
 - Organizacionales: presión del empleador para seguir trabajando, robo de salarios.
 - Seguridad: caídas desde lugares elevados (escaleras, techos), uso de maquinaria pesada.
- Preguntas/comentarios del comité

- Modos de transporte para niñeras/proveedores de cuidado infantil.
 - Cochecito de bebé: llevar a los niños al parque por la calle. El equipo debe funcionar bien. Cochecito de bebé sin frenos. El empleador proporciona el equipo (necesita funcionar bien).
 - Las grandes colinas cerca de la residencia pueden dificultar el trabajo de una niñera que no está físicamente capacitada para hacerlo.
- Los empleadores no permiten que los trabajadores tengan la llave de la casa. La puerta podría cerrarse y el trabajador quedaría fuera.
- Trabajadores encerrados en la casa y sin poder salir.
 - Un problema emocional, así como un problema de energía/seguridad. En caso de terremoto o incendio, las personas quedarían encerradas en la casa.
- ¿Quién más tiene acceso a la casa cuando el empleador no está allí? Ejemplo de una empleada doméstica que es agredida por el hijo de los dueños cuando los dueños no estaban en la casa.
- Algunos empleadores les pedían a los trabajadores domésticos que en vez de tomar el autobús hasta su casa que pagaran Uber/Lyft durante la pandemia de COVID para mitigar el riesgo de COVID. Algunos empleadores pagaron lo que los empleados gastaron en el Uber/Lyft, pero otros le pidieron al trabajador que lo pagara de su bolsillo.
- El acoso no solo ocurre entre el empleador y el trabajador. Esto también sucede con otros miembros de la familia u otras personas que ingresan a la casa, cuando el empleador no está presente.
- Los jornaleros son muchas veces acosados en su camino al trabajo cuando los recogen para ir a hacer ciertos trabajos en una casa particular.
- Un empleador que fumó y quemó incienso provocó un ataque de asma a un trabajador doméstico.
- Los empleadores usan cámaras de seguridad en su hogar.
- Algunos trabajadores no conocen sus derechos. Los empleadores se aprovechan de los trabajadores porque no tienen los documentos legales adecuados.

Estándares y ejecución de Cal/OSHA: Resumen

Carl Paganelli, Subdirectora de Cal/OSHA

Carmen Cisneros, Gerenta de Área de Consulta de Cal/OSHA

- Cal/OSHA tiene dos ramas principales, consulta y ejecución.
 - Consulta: Proporciona servicios gratuitos a los empleadores, proporciona información para ayudar a los empleadores (en su mayoría, pequeños empleadores) sobre cómo identificar los peligros para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y para encontrar formas de proteger a sus trabajadores en el trabajo.
 - Ejecución: Inspecciones de los lugares de trabajo, encontrar infracciones, emitir citaciones y sanciones monetarias, exigirle a los empleadores a corregir las infracciones.

- Cal/OSHA cubre a casi todos los empleados de CA, con las siguientes excepciones:
 - Empleados federales.
 - Personas que trabajan en reservas de nativos americanos.
 - Personas con empleos domésticos.
 - Trabajadores por cuenta propia/contratistas independientes.
- Excepción de la cobertura de Cal/OSHA para el servicio doméstico en el hogar.
 - Fernández vs. Lawson (2003): La Suprema Corte de CA explicó que el servicio doméstico es cuidar a las personas en la casa, cuidar la casa y las instalaciones.
 - Pregunta para la Corte: ¿Cortar una palmera de 50 pies se considera servicio doméstico o no? La Corte dijo que esto se consideraba servicio doméstico.
 - Caso de 2011: ¿Se considera servicio doméstico los trabajos extensos de construcción y remodelación de una casa particular? En este caso, una madre y un hijo compraron una casa e hicieron mucho trabajo para construir habitaciones, colocar cimientos nuevos para las habitaciones, agregar paredes y reemplazar el techo. La Corte dijo que no, que esto iba más allá del servicio doméstico. Esto no se trata de cuidar la casa, sino de un proyecto de construcción mayor.
- Primero, Cal/OSHA necesita determinar si se entra en la excepción del servicio doméstico.
 - Cal/OSHA necesita mucha más información para averiguarlo.
 - ¿Es una residencia privada? ¿O es un negocio?
 - ¿Por qué está el trabajador en la casa?
 - ¿Quién contrató a la persona? ¿Alguna agencia o empresa envió al trabajador?
 - Cal/OSHA no ofrece cobertura para las personas que trabajan por su cuenta.
 - Cal/OSHA no tiene una regla general para el trabajador doméstico.
- Ejecución: qué sucede con las Inspecciones
 - Las inspecciones son sin previo aviso.
 - Cal/OSHA necesita consentimiento para comenzar la inspección. Si no obtiene consentimiento, entonces puede acudir a un tribunal para obtener una orden judicial.
 - Una vez que Cal/OSHA recibe el consentimiento, éste abre la inspección e introduce el nombre y la dirección del empleador en una base de datos. En un lapso de 30 días, aparecerá en el sitio web federal de OSHA. Cualquiera puede realizar una búsqueda y observar que hay una inspección abierta.
 - Si tienen empleados que trabajan afuera, el inspector solicitará el IIPP, el programa de enfermedad causada por el calor, los registros de capacitación, los registros de accidentes, etc.
 - Si el inspector observa un peligro inminente, emitirá una orden prohibiendo su uso. Tiene el poder para detener todo de inmediato.
 - Si Cal/OSHA recibe una queja, Cal/OSHA puede enviar una carta al empleador para hacerle saber cómo la están manejando.
 - Una vez que comienza la inspección, Cal/OSHA tiene 6 meses para emitir una citación. La citación explica qué regulación se violó. Además, especifica la sanción monetaria.

- Los empleadores tienen prohibido tomar represalias.
- Los nombres de los denunciantes se mantienen confidenciales.
- Qué sucede después de una citación:
 - Mitigación: exigirle al empleador que arregle el peligro.
 - Apelación: El empleador puede presentar una apelación ante la Junta de Apelaciones de Seguridad y Salud Ocupacional.
 - La mayoría de las apelaciones se resuelven. Si no lo hacen, tienen derecho a audiencia ante un Juez de Derecho Administrativo. Puede hacer que testigos declaren bajo juramento, pruebas (documentos, videos).
- Preguntas para Cal/OSHA:
 - Eduardo (jornalero): Si espero en una esquina a que llegue un camión que necesite trabajadores. Hacemos un acuerdo verbal sobre el tipo de trabajo, salario, horas, etc. Cuando llegamos al trabajo resulta que es una empresa de techos, lo que implica diferentes protocolos de seguridad. La empresa tiene prisa y necesita trabajadores. Sin cascos, sin arneses, están usando escaleras. El jornalero asume todo el riesgo. Si estamos haciendo el mismo trabajo, ¿por qué no tenemos el mismo nivel de protección?
 - ¿Cómo conseguimos el mismo tipo/nivel de protección?
 - Eileen: Relaciones laborales mixtas en el mismo espacio --- trabajador de cuidado de la casa.
 - Respuesta: Si se lleva a cabo dentro de una residencia privada y entra dentro de servicios domésticos, entonces analizamos todos los factores.
 - Hina: Durante la pandemia de COVID, ¿cómo realizó la agencia las investigaciones?
 - Respuesta: de forma presencial y por carta, dependía de la situación.
 - Hina: cuando un empleador apela una citación, ¿qué sucede con el peligro? ¿Están obligados a mitigarlo mientras tanto o pueden esperar hasta que la apelación sea definitiva?
 - Respuesta: Cal/OSHA los incentiva a mitigar, pero legalmente esperará hasta que OSHAB decida la apelación.
 - Lian: Si se presenta una queja en una casa particular, ¿qué sucede cuando el trabajador intenta que Cal/OSHA investigue? Parece que el discurso dominante es cómo calificar para las excepciones. El enfoque debe ser sobre la prevención.
 - Respuesta: Cal/OSHA investigará para ver si aplica la excepción. Si la excepción no aplica, entonces tendrá jurisdicción y saldrá a investigar, emitirá citaciones si encuentra infracciones y sanciones. A veces, el dueño de la casa seguirá diciendo todo el tiempo que se trataba de trabajo doméstico.
 - Julie: Independientemente de la determinación de la jurisdicción, ¿sabe con qué frecuencia Cal/OSHA recibe quejas de los hogares por año?
 - Respuesta: No tenemos estadísticas, solo experiencia personal con preguntas por el momento con Cal/OSHA.
 - Kevin: Si cerramos la brecha en torno al servicio doméstico, ¿seguirá creando esa barrera la brecha en torno al trabajo por cuenta propia?

- Respuesta: Hay mucha superposición entre el trabajo por cuenta propia y el servicio doméstico.
 - Laura: ¿En qué circunstancias se encontraría cubierto el trabajador doméstico?
 - Ejemplo: Podar una palmera en la casa de alguien. Él fue contratado por una empresa de servicios públicos para podar palmeras porque estaban demasiado cerca de los cables de servicios públicos. No era un servicio doméstico. Él estaba allí para proteger los cables eléctricos.
 - Jessica Lehman: Muchos contratistas independientes están mal clasificados. ¿Trabaja Cal/OSHA con el EDD en esa cuestión? He sido empleador de asistentes y lleva mucho tiempo clasificar adecuadamente a los trabajadores.
 - Analizamos cuidadosamente si alguien es un contratista independiente o un empleado para nuestros propósitos. Sucede todo el tiempo. Si es un contratista independiente, entonces Cal/OSHA no tendría jurisdicción.
- Industrias con tareas similares

Cal/OSHA Parte 2 --- Normas de Cal/OSHA

Carmen Cisneros, Gerenta de Área de Consulta de Cal/OSHA

- Tema: Requisitos en industrias con tareas similares a los trabajadores domésticos y jornaleros.
- Industrias: Conserjería, servicios de paisajismo, labores de poda de árboles, servicios de guardería infantil, limpieza de hoteles.
- Normas
 - Carteles: Publicar normas, derechos, etc. La omisión de publicar un aviso puede dar lugar a una multa por cada infracción.
- Penalidades
 - Reglamentarias: Permiso, publicar, informe, requisito de mantenimiento de registros.
 - Generales: No de carácter grave.
 - Graves: Posibilidad real de muerte o daño físico grave que podría suceder.
 - Modificadoras: Intencional, repetido, no mitigar
- Algunos requisitos del Título 8
 - El Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades tiene ocho elementos del Título 8 en los Artículos 3203 y 3395.
 - Prevención de COVID-19, Título 8, Artículo 3205.
 - Comunicación de peligros, Título 8, Artículo 5194.
 - Patógenos transmitidos por la sangre: Todas las exposiciones ocupacionales, Título 8, Artículo 5193.
- Protección contra caídas: Seguridad en escaleras, Título 8, Artículo 3276.
- Preguntas/comentarios
 - Kevin: Sustancias químicas peligrosas, ¿no se aplica a las sustancias químicas domésticas?
 - Respuesta: Tendríamos que ver la norma.

- Laura Stock: Norma General (es decir, IIPP) en comparación con la Norma de Peligro Específico (es decir, patógenos transmitidos por la sangre).
- Nicanora Montenegro: Dos tipos de cuidadores residentes. Algunos cuidadores son contratados directamente por la familia en el hogar. Algunos cuidadores son contratados por medio de una agencia e identificados como contratistas independientes. También tenemos cuidadores que son indocumentados y esos son los trabajadores de los que más abusan. ¿Qué políticas podemos implementar para proteger a esos trabajadores?
- ¿En algún momento hablaremos de salud mental?
 - Sí.
 - Hay algunas regulaciones, pero esa es una brecha para todos los trabajadores.

Protección de la salud y la seguridad de los trabajadores: modelos para que los explore el comité

- ¿Preguntas?
 - ¿Cuáles son los retos?
 - ¿Cuáles son los modelos que el Comité debería explorar?
- ¿Qué funcionaría en esta industria?
 - Las mejores prácticas para la contratación de niñeras. Distribuimos paquetes a personas que son nuevos empleadores. Proporcionamos carteles. Realizamos difusión y acercamientos a las nuevas familias. Pedimos a los empleadores que tengan un plan para enfermedades, ciertos peligros. Tenemos comunicación por adelantado y no tiene un gran costo. ¿Cuál es el mecanismo para distribuir esa información a los empleadores?
 - Eileen: Los empleadores son muy variados. ¿Cómo puede alguien con recursos limitados proporcionar equipo para hacerlo seguro? Un fondo estatal para solicitar préstamos o pedir prestado.
 - Eileen: ¿El empleador de un empleado doméstico tendrá un incentivo para hacer un plan de mejores prácticas?
 - La capacidad de buscar infracciones que hayan cometido los empleadores. Eso genera transparencia.
 - Eduardo: Deberíamos hacer un perfil de riesgo. Pueden enviar las recomendaciones con respecto a esa ubicación en particular. No puede ser un perfil homogéneo para cada ubicación. Es necesario que se identifiquen riesgos específicos. Se debe identificar el perfil de riesgo que ayude a los empleadores a determinar qué tareas son más riesgosas.
 - Necesitamos capacitación sobre cómo identificar los peligros como empleados. También necesitamos capacitación para los empleadores.
 - Los empleadores necesitan capacitación sobre sus normas básicas.
 - Los empleadores también deben proporcionar capacitación sobre peligros a sus empleados.
 - ¿Todos los empleadores domésticos son aptos para proporcionar esa capacitación a los empleados? ¿De dónde debería venir la capacitación?

- ¿Se podría desarrollar un certificado para los trabajadores por completar cierta capacitación? ¿Podría haber un certificado de capacitación conocido?
- Nancy
 - La identificación de peligros es importante. Los trabajadores domésticos suelen hacer un recorrido rápido a través de una casa. Existe la posibilidad de identificar y evaluar peligros en el proceso de contratación. Proporcionar herramientas a los empleadores. El mapa de peligros es una herramienta útil que se utilizó en las sesiones de escucha.
 - IDPESCA está trabajando con el Departamento de Salud Pública para crear lineamientos con respecto al trabajo doméstico y COVID. Hay ciertos peligros que no son solo para el empleado. También existen peligros para el empleador (niños, mascotas y otras personas en el hogar). Piense también en el enfoque de la salud pública.
- Kevin
 - La identificación de peligros es una pieza importante. Se debe hacer que los empleadores sean responsables de identificar los peligros. También la responsabilidad del control de peligros (proporcionar y usar herramientas).
 - Dos puntos: ¿Cuáles son los peligros comunes? ¿Qué sucede en caso de una emergencia?
- Eduardo
 - Si el empleador no está consciente del riesgo, deberíamos poder solicitar capacitación a Cal/OSHA.
- Nicanora
 - ¿Podemos proporcionar una lista de verificación al empleador antes de contratar a una persona? Esto ayudará a los empleadores a comprender que son responsables de la educación de sus trabajadores sobre los peligros en el hogar.
- Megan
 - Cumplir con la ley es responsabilidad del empleador. Si el empleador no puede proporcionar la capacitación, debe trabajar con otros (es decir, Cal/OSHA) para obtener esa capacitación. La carga no debe recaer sobre el trabajador.
- Leann
 - Me gustaría ver en la agenda un debate sobre “voluntario”.
 - El año pasado, la totalidad de la legislatura estatal votó para poner fin a la exclusión.
 - Necesitamos un premio y un castigo.
 - Susan: Las recomendaciones de políticas pueden incluir más que solo normas voluntarias. Debemos pensar qué deberían incluir las recomendaciones de políticas en la próxima reunión.
- Julie
 - Me gustaría conocer más sobre las protecciones contra el acoso, solo como un modelo potencial e información para nuestro grupo de comité asesor.
- Eileen

- Modelos incluidos: se mencionó a Uruguay. Necesitamos observar modelos universales para la salud y la seguridad.
 - Debemos analizar los programas sindicales para ver si ese modelo funcionaría para los trabajadores que no están en sindicatos tradicionales.
 - Modelo de la Sala de Contratación. En el pasado, los empleadores tenían que firmar que conocían las reglas de salud y seguridad, y las reglas de salario y horario para poder contratar a alguien de la sala de contratación.
 - Eduardo
 - (1) Me gustaría un lugar donde pueda recibir capacitación útil como jornalero. También ayudaría a los empleadores.
 - (2) Hay un cierto número de trabajadores afiliados a una organización. Sin embargo, esa no es la cantidad total de trabajadores. Un porcentaje podría estar protegido, pero el 90 % podría no estarlo. Necesitamos más recursos para llegar a esos otros jornaleros.
 - Megan
 - Necesitamos una sociedad con la Comisionada Laboral para aumentar el cumplimiento de otras protecciones básicas. Es un programa piloto. Hacer educación y acercamiento. Tenemos que apoyar a los trabajadores a través del empoderamiento. Tal vez podamos compartir más sobre ese modelo con propósitos de salud y seguridad. La sociedad con LCO ha sido excelente.
 - Kevin
 - Hay varios modelos en California en cuanto a la ejecución estratégica. Podríamos ver algunos de los otros modelos desarrollados en años recientes. Necesitamos encontrar la manera para que los lineamientos sean seguidos.. Tal vez participar con organizaciones laborales que puedan desempeñar un papel de vigilancia.
 - Nancy
 - En nuestra organización, Megan Ortiz, ha estado involucrada en estos modelos estratégicos. Tal vez es posible que ella los presente.
- Cualquier documento que se comparta será parte del registro público.
 - Se compartieron los documentos de Megan.
 - Contacto a través de la dirección de correo electrónico que se ha compartido.
- ¿Algún otro punto para la agenda futura?
 - Nancy: cuestiones de clasificación errónea. Si pudiéramos profundizar en la clasificación errónea, sería útil para nuestro comité. ¿Qué es la clasificación errónea? ¿Cuáles son las leyes sobre la clasificación? ¿Cuáles son algunas de las leyes laborales relativas a quién es un empleador y quién no es un empleador? Incluso si es voluntario, sabemos a quién se aplica.
- Sulma: Puntos logísticos
 - Qué fechas sirven y cuáles no. Necesitamos un quórum presencial. Si no tenemos quórum, no podemos llevar a cabo la reunión.
 - Las reuniones se llevarán a cabo en Oakland por razones logísticas. Por favor, envíenos un correo electrónico si tiene algún problema.

- Fechas confirmadas para la próxima reunión: Viernes, 24 de junio. Jueves, 28 de julio.
- Por determinar: 19 de agosto, 22 de septiembre.
- Si desea compartir un artículo, escriba a SB321@dir.ca.gov.
- Guías de Cal/OSHA.
- Enviaremos un correo electrónico con la información que se envió hoy.

COMENTARIOS PÚBLICOS

- No hubo comentarios públicos presenciales.
- Evelin Alfaro (*vía Zoom*)
 - Trabajadora doméstica en San Francisco, también miembro de Muja y DWC.
 - Usé productos tóxicos proporcionados por mi empleador. El empleador me pidió que mezclara Clorox y Ajax para limpiar el baño de su casa. Me intoxicqué, se me irritó la nariz, no podía respirar y lloré. Fue una situación muy difícil.
 - Algunos lineamientos voluntarios podrían resultar difíciles de hacer cumplir porque muchos de nosotros trabajamos solos en la casa.
 - Otra situación peligrosa fue pararse en un inodoro sin una escalera para limpiar. El empleador me dijo que usara el inodoro para llegar a donde debía.
 - La educación y la información para todos nosotros es importante.
- Kristy Madden (*vía Zoom*)
 - Empleó a dos trabajadores domésticos en su casa. También miembro de "Hand in Hand".
 - Mis cuidadores me ayudan a hacer las tareas diarias durante el día. Tener acceso a los lineamientos ayudaría a garantizar que nuestros hogares fueran un lugar seguro para trabajar. Ejemplos: equipo de protección personal y precauciones de seguridad.
- Aminta Morales (*vía Zoom*)
 - Trabajadora doméstica desde hace más de ocho años. Miembro de Collective.
 - Actualmente experimentamos muchos desafíos. Además, tiene enfermedades crónicas por el uso de productos químicos y caídas como consecuencia de la limpieza de los baños. Seguimos trabajando durante la pandemia por COVID-19 sin las protecciones básicas para nuestra salud y seguridad. Actualmente no tenemos protección. Necesitamos talleres, gran difusión para los trabajadores y necesitamos que los trabajadores tengan confianza para hablar.
- Gabriela (*vía Zoom*)
 - Miembro de ALMAS. Parte de la Coalición.
 - Los riesgos en la limpieza del hogar eran limpiar con productos químicos tóxicos sin guantes ni protecciones. Me daban escaleras en malas condiciones. Inhalaba moho. Tenía que estirarme para llegar a ciertos lugares. No se me proporcionaban escaleras. Alergias. Los trabajadores trabajan en condiciones aisladas. Los trabajadores domésticos tienen mucho miedo de perder su trabajo. Nunca me quejé de las condiciones peligrosas por miedo a perder el trabajo.
- Jeanne Imi (*vía Zoom*)
 - Ross, CA, miembro de "Hand in Hand".

- Es importante evitar los peligros domésticos. Participé en capacitaciones para empleadores de trabajadores domésticos. Después de esta capacitación, revisé los lineamientos de Cal/OSHA para ver qué estructura tienen para los trabajadores no domésticos. Se necesitan lineamientos de seguridad para empleadores y empleados. Me falta mucho conocimiento acerca de los riesgos potenciales. Trato de usar productos de limpieza no tóxicos. Necesito información adecuada sobre ergonomía, equipo de protección personal, vacunas, protocolo de pruebas, etc. Los trabajadores domésticos enfrentan estos peligros todos los días. El empleado doméstico visita varias casas cada semana. El conocimiento en todas estas áreas me daría más confianza para garantizar la salud y la seguridad en mi casa. Agradecería lineamientos voluntarios claros.
- Nancy Saragosa (*vía Zoom*)
 - Cuidadora para adultos mayores. Afrontamos riesgos todos los días. Un ejemplo es la falta de comunicación con el empleador. El cliente llamará y lo hace muy tarde o muy temprano. Ella tiene un problema con el equilibrio. Tengo que ir después de las horas de trabajo. No hay manera de que el dueño de la casa sea seguro. Los trabajadores domésticos trabajan en condiciones aisladas. He pedido apoyo. Si la situación no mejora, tendré que dejar el trabajo.
- Mary Grace Díaz (*vía Zoom*)
 - Cuidadora, miembro del Centro de Trabajadores Filipinos y la Coalición de Trabajadores Domésticos de California.
 - Me lesioné en el lugar de trabajo y sufro de hombro congelado porque mi paciente es muy pesado. Esta es una lesión por movimientos repetitivos. Los trabajadores domésticos trabajan en condiciones aisladas. Al levantar a un paciente, se necesita el equipo adecuado, pero los empleadores no lo proporcionan o tardan demasiado en solucionar el problema. Necesitamos educación y equipo adecuados para prevenir accidentes y servir de protección a los trabajadores domésticos.
- Roxana Sánchez (*vía Zoom*)
 - IDEPSCA, Limpia casas en Los Ángeles.
 - Peligros a los que me enfrento: Resbalar en los baños, las esquinas de las camas causan moretones, nunca declaran el estado de vacunación ni usan mascarillas, tengo dos discos que me sobresalen de la espalda, y artritis en la espalda. Sería un gran desafío porque los empleadores podrían negarse a aceptar los lineamientos. Los lineamientos tendrían que ser una ley. La implementación es un desafío cuando los trabajadores no conocen sus derechos y obligaciones. Necesitaríamos educación masiva. Nos sentiríamos más seguros si los lineamientos de seguridad se convirtieran en ley.
- Aletha Brown (*vía Zoom*)
 - Cuidadora en el Área de la Bahía, miembro de PAWIS y de la Coalición de Trabajadores Domésticos de California.
 - Como cuidadora, trabajo individualmente con una persona mayor que necesita ayuda con las actividades diarias. Además, tuve un cliente con una enfermedad mortal pero no me informaron al respecto. En mi experiencia, hacer lineamientos voluntarios puede ser un desafío porque los trabajadores del hogar trabajan en

condiciones aisladas. La mayoría de los empleadores no tienen suficiente información sobre las situaciones. La educación es importante. Los trabajadores necesitan la información para poder protegerse en el lugar de trabajo. Seminarios o materiales educativos.

- Anabel García (vía Zoom)
 - Miembro de un centro de trabajo, trabajadora doméstica.
 - También trabajó para empresas. La implementación de lineamientos de salud y seguridad es un desafío debido a las condiciones aisladas. Los trabajadores saben que pueden ser despedidos. A veces corremos de una casa a otra. Comemos en los durante el viaje.
- Rosalinda Martínez (vía Zoom)
 - Miembro de IDEPSCA.
 - Ahora mismo estoy limpiando.
 - Me preocupan 2 cosas:
 - No siempre se permite el aire acondicionado.
 - A veces tenemos que planchar sábanas que van en camas enormes. Eso tiene que estar prohibido por la ley. Es malo para tu salud.
 - Estamos trabajando como trabajadores domésticos, cuidando mascotas, recibimos cajas de UPS, etc.
 - ¿Qué hay de los trabajadores que no tienen papeles, no hablan inglés o no saben leer?
 - También hay un problema con la fatiga del trabajador.
 - Los trabajadores también viven en condiciones horribles.

Opiniones sobre los temas de la futura agenda y recursos compartidos

- Comenzar a pensar en algunos de los temas mencionados hoy y qué tipo de recomendaciones desean en el informe de políticas.