

DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES

Oficina del Director1515 Clay Street, 22nd Floor Oakland, CA 94612

Teléfono: 510-286-7100

[Dirección de correo electrónico AB 547: AB547@dir.ca.gov](mailto:AB547@dir.ca.gov)[Correo electrónico de la oficina del Director: https://www.dir.ca.gov/directors_office.html](https://www.dir.ca.gov/directors_office.html)

Comité Asesor del AB 547
PROYECTO - ACTA DE LA REUNIÓN
Viernes, 29 de junio de 2022
 Presencial y por video/audio conferencia

Asistentes:

<p><u>DIR:</u> Deanna Ping, <i>Subdirectora General del DIR</i> Sulma Guzmán, <i>Diputada de Asuntos Legislativos y Reglamentarios</i> Kumani Armstrong, <i>Consejero Especial (vía Zoom)</i> Zakiya Ali, <i>DLSE (vía Zoom)</i> Dave Gurley, <i>DLSE (vía Zoom)</i> Patricia Salazar, <i>DLSE (vía Zoom)</i> Lizbeth Woo, <i>DLSE</i></p> <p><u>Miembros del Comité:</u> Yardená Aaron, <i>Fondo Fiduciario de Cooperación para el Mantenimiento (vía Zoom)</i> Anabella Aguirre, <i>Ya Basta</i> Chris Bouvier, <i>ABM Industries Inc. (vía Zoom)</i> Sandra Díaz, <i>SEIU United Service Workers West</i> Alejandra Domenzain, <i>UC Berkeley - LOHP</i> Dick Dotts, <i>DMS Facility Services</i></p>	<p>Andrew Gross Gaitan, <i>SEIU United Service Workers West</i> Sandra Henríquez, <i>VALOR</i> David Hernández, <i>Servicon Systems, Inc.</i> Rachael Langston, <i>DFEH</i> Verónica Lagunas, <i>Ya Basta</i> Beth Malinowski, <i>SEIU California</i> Cassie Peabody, <i>Fondo Fiduciario de Cooperación para el Mantenimiento</i> Luis Sandoval, <i>Building Skills Partnership</i> Jessica Stender, <i>Defensores de la igualdad de derechos</i> Alejandra Valles, <i>SEIU United Service Workers West</i> Laura Zwick, <i>ABM Industries Inc. (vía Zoom)</i></p> <p><u>Intérpretes:</u> Ronaldo Jesús Obregón, <i>intérprete del DIR (presencial)</i> David Myers, <i>Intérprete de DIR (vía Zoom)</i></p>
---	--

I. Aprobación de actas

Moción: Aprobación del acta de la reunión del 18 de noviembre de 2021

Votación: Los miembros del comité presentes votaron por unanimidad la aprobación del acta de la reunión del 18 de noviembre de 2021.

II. Prórroga de la ejecución

- Proponer 1 prórroga más de 90 días que se someterá a votación tras la propuesta de la LCO.
- Propuesta anterior:
 - Mantener a los trabajadores a salvo de la pandemia.
 - Impartir una capacitación sustituta a todos los trabajadores para que sepan cómo

prevenir/denunciar el abuso sexual.

- La formación del DFEH fue una capacitación provisoria durante la pandemia.
- La primera propuesta para posponer el AB 547 fue en diciembre de 2020: el comité acordó por unanimidad extender la implementación/ejecución del AB 547 hasta enero de 2022 debido a la pandemia.
- La segunda propuesta fue en septiembre de 2021: el comité acordó por unanimidad prorrogar la implementación/ejecución del AB 547 hasta julio de 2022 debido a la pandemia.
- La tercera propuesta es hoy para prorrogar la aplicación/ejecución del AB 547 hasta el 1 de octubre de 2022.
 - Se necesita más tiempo para poner en práctica los requisitos de organización calificada y de capacitación entre pares, y para enumerar las organizaciones calificadas en el sitio web del DIR.
 - Permite que el comité participe en este proceso tal y como se pretende en el AB 547.
- Propuesta para ampliar la capacitación presencial con la capacitación en línea requerida conforme con la FEHA.
 - Propuesta de prorrogar la suspensión de la ejecución de los requisitos de capacitación presencial hasta el 1 de octubre de 2022.
 - Suspender hasta el 1 de octubre de 2022 la aplicación del Artículo 1429.5 del Código Laboral, Subartículo (a), (c), (d), (e) y (k), y las regulaciones aplicables de la DLSE.
 - Los empleadores cubiertos deben cumplir con el Artículo 12950.1 del Código Gubernamental al proporcionar la capacitación en línea del DFEH (1 hora para los que no son supervisores, 2 horas para los supervisores).
 - Permitir a los comprometidos dar su opinión sobre la lista de organizaciones calificadas y también proporcionar una valiosa opinión pública sobre los solicitantes.
 - Artículo 1429.5 del Código Laboral:
 - Subartículo (a): Capacitación presencial sobre la prevención contra la violencia y el abuso sexual, calificaciones de los instructores para los que no son supervisores.
 - Subartículo (c): lista de organizaciones calificadas para proporcionar a los empleadores con instructores para pares calificados para los que no son supervisores.
 - Subartículo (d): Requisito de la capacitación del LOHP.
 - Subartículo (e): Requisitos de certificación de conformidad para el uso de organizaciones calificadas.
 - Subartículo (k): Alternativas cuando no se dispone de instructores para pares calificados.
 - La LCO publicó una guía sobre la sustitución temporal de los requisitos de capacitación del Artículo 12950.1. La guía se mantendrá hasta el 1 de octubre de 2022.
 - La LCO para suspender hasta el 1 de enero de 2023 la aplicación del requisito de atestación, pero seguir haciendo que los empleadores confirmen que impartieron capacitación sobre el acoso sexual y la capacitación en prevención de la aplicación; sigue siendo ley de CA que los empleadores capaciten a sus trabajadores en cuanto a la prevención del acoso sexual.
 - Volver a convocar al Comité Asesor durante 2022 para para continuar con el desarrollo de la lista de organizaciones calificadas.
- Preguntas/Comentarios
 - Chris Bouvier - El sector de la limpieza está muy extendido. Las personas suelen trabajar

en diferentes lugares. Una vez que se identifique/seleccione una organización de capacitación calificada, sería fundamental que la preparación logística se realizara antes de poder capacitar a los conserjes. No se sabe si se capacitará a los conserjes en el edificio al que se presentan cada noche o en un único lugar donde se pueda hacer más capacitaciones a la vez. Este tipo de cuestiones logísticas aún no se han resuelto, ni siquiera para los miles de conserjes sindicalizados. ¿Qué pasa con los conserjes de otras partes del estado donde el sindicato no está presente? Puede ser Ya Basta o alguna otra alternativa. Ni siquiera hemos identificado cómo calificar a estas organizaciones. Los residuos de la pandemia siguen presentes en el mercado de las oficinas, que es donde trabaja la mayoría de los conserjes. En la actualidad, SF tiene una tasa de ocupación del 30 % en sus oficinas, mientras que LA tiene alrededor del 40 %. A esta capacitación se someterán muchos de estos conserjes que ahora mismo no están en los edificios. Necesitamos un poco más de los 3 meses que propone la LCO. Es preferible el 1 de enero de 2023. Esto dará más tiempo para dar a conocer las calificaciones, poner en marcha el proceso y, a continuación, trabajar con estas organizaciones de forma significativa para poder gestionar la logística de la capacitación.

- Anabella Aguirre - Ya Basta está listo para esas capacitaciones y clases, pero también queremos esperar hasta el 1 de enero de 2023, lo que nos ayudará a tener más tiempo para que haya más gente en los edificios para capacitarse y no sólo dar una presentación con videos de 30 minutos, como lo que se hizo anteriormente. Los compañeros de trabajo no entienden los conceptos. Seremos los instructores que impartirán estas clases sobre el abuso y el acoso sexual en el lugar de trabajo.
- Verónica Lagunas - Seguimos viendo un abuso de poder en el trabajo durante la pandemia. Nuestro objetivo es cambiar la cultura dentro de estos edificios. Necesitamos que todos en su lugar de trabajo puedan tener esta comunicación con la mayoría de ellos.
- Alejandra Valles - La cantidad de conserjes en la industria de la limpieza no está donde solía estar. Nuestro local, que representa a la mayoría de los conserjes en el estado de California, todavía está en el 50-55 % de los conserjes que vuelven a trabajar a tiempo completo. Muchos conserjes redujeron la cantidad de horas y hubo muchos cambios en el sector para asegurarse de que tuvieran suficientes horas para mantener la asistencia sanitaria durante la pandemia. Es posible que no vuelva a haber la misma cantidad de conserjes que antes de la pandemia. Aumentan las denuncias por acoso sexual. La capacitación del DFEH ha sido confusa. Algunos empleadores declararon que pagarán las 2 horas antes del trabajo y otros las incorporaron a la jornada laboral de 8 horas. Respaldamos la prórroga de 6 meses. El cambio en el aspecto cultural es el más importante para los USWW. Para poner en marcha esta capacitación presencial por primera vez en los lugares de trabajo, es importante contar con la mayoría de la plantilla permanente. Apoyar la prórroga de 6 meses hasta el 1 de enero de 2023, que son sólo 3 meses más que lo que propone la LCO.
- Sandra Díaz - Como parte de esta legislación, tenemos un cambio de cultura y otro elemento de colaboración incorporado para que esto tenga éxito. Colaboración: organizaciones y empleadores calificados. Mecanismos (organizaciones calificadas y aplicación de la ley) que deben existir con el estado de CA para que esto sea efectivo.
- Sandra Henríquez - Apoyar la prórroga de 6 meses hasta el 1 de enero de 2023. Preocupación por la continuidad de la prórroga luego de esa fecha. El proyecto de ley era importante y la motivación para que esto fuera en presencial es esencial. Esta será la última prórroga. Cada vez que hay una catástrofe natural, aumentan los problemas relacionados con la violencia y los abusos. La ruptura de ese aislamiento tiene cierta

sensibilidad temporal. ¿Debemos votar la prórroga para que este tiempo se utilice para garantizar que la infraestructura se ponga en marcha para que podamos estar listos en enero de 2023?

- Dave Gurley - Es necesario realizar la capacitación presencial. La LCO ha creado este calendario para poner en marcha de forma efectiva la infraestructura que permita tener la lista de organizaciones calificadas antes del 1 de octubre de 2022. Parece que el comité sugiere retrasar todo hasta el 1 de enero de 2023. Parece que hay dos opciones: (1) Extender todo hasta el 1 de enero de 2023 y modificar todos los plazos a lo largo de la presentación, o (2) Hacer una lista para el 1 de octubre de 2022 y permitir unos meses de retraso antes de que comience la ejecución. Habrá que concretar las fechas. Las suspensiones estaban justificadas por la pandemia. Ahora, la gente está volviendo poco a poco al trabajo.
- Alejandra Valles - Está de acuerdo con la fecha del 1 de octubre de 2022 para la lista de la QO, y la fecha del 1 de enero de 2023 para la implementación de las capacitaciones presenciales.
- Andrew Gross Gaitan - Con respecto al requisito de atestación, ¿no sería un año partir de la fecha de inicio de los requisitos presenciales?
 - Respuesta: En el punto 1429 (a)(10), hay un requisito específico de certificación del 1 de enero de 2022 que indica que debe confirmar que se imparte la capacitación presencial. Lo hemos retrasado un año, hasta el 1 de enero de 2023. Podemos volver a visitarlo para posponerlo. Esta propuesta prevé tener la lista de la QO para el 1 de octubre de 2022 y que la capacitación presencial comience el 1 de enero de 2023. Dicha solicitud se modificaría para cumplir con el requisito 1429(a)(10): que el empleador confirme el uso de una capacitación entre pares consistente con el AB 547.
- Sandra Díaz - Publicar la lista de la QO antes del 1 de octubre de 2022 funciona para la coordinación, por lo que los empleadores estarán listos para la implementación el 1 de enero de 2023. ¿Tendremos tiempo suficiente para establecer sociedades eficaces para la aplicación de la ley?
- Andrew Gross Gaitan - Es necesario una aclaración sobre el requisito de certificación. Desde el momento en que el empleador tiene la obligación de iniciar la capacitación presencial, dispone de 1 año para demostrar que ha capacitado a todos por primera vez al final de ese primer año. Parece que el requisito de certificación es el compromiso de que los empleadores van a impartir la capacitación presencial. ¿Cuál es el calendario previsto para la finalización de las capacitaciones?
 - Respuesta: Inicialmente, ese requisito de atestación se fijó en un año para que todos se pusieran en marcha. Parece que la sugerencia es que si vamos a comenzar la implementación el 1 de enero de 2023 para las capacitaciones presenciales, extenderíamos ese requerimiento de atestación de un año hasta el 1 de enero de 2024. En la solicitud, los empleadores tendrían que verificar el uso de las capacitaciones del AB 547. Se discutirá con el equipo interno para desarrollar lo que tendría sentido con respecto a esa certificación 1429(a)(10).
- David Hernández - En lugar de la formación presencial, hemos estado haciendo el enfoque de aprendizaje electrónico. (1) ¿Se está teniendo en cuenta para calcular la frecuencia bianual para los empleados existentes o todo el mundo va a empezar de cero una vez que comencemos a ejecutarlo? (2) Una vez que conozcamos el panorama de las organizaciones calificadas, ayudaría a los empleadores a comprender la realidad de la logística para cumplir con la normativa.
- Dick Dotts - Ya sea que la persona haya sido capacitada conforme al DFEH o el

entrenamiento de pares del AB 547, tendríamos registrar a cada empleado en un ciclo de 2 años y programarlos para cumplir con la capacitación.

- Chris Bouvier - Está de acuerdo con que la lista de la QO se publique el 1 de octubre de 2022, la obligación de implementar el 1 de enero de 2023 y la obligación de atestiguar el 1 de enero de 2024. ¿Hay otras organizaciones, además de Ya Basta, que hayan mostrado interés en convertirse en una QO?
 - Respuesta: la LCO desconoce el número de solicitantes que puede haber.
- Andrew Gross Gaitan - ¿Quién está en la lista de aprendices para el 1 de enero de 2023? Tanto Servicon como DMS han planteado la cuestión de las personas que ya han recibido la capacitación en línea del DFEH. La recomendación más firme es que todo el mundo empiece de cero. Al poner en marcha la capacitación entre pares, sería un nuevo comienzo para todos los empleados.
- Jessica Stender - La naturaleza específica de este tipo de capacitación (presencial) es la única manera de que esta capacitación se lleve a cabo con eficacia. Creo firmemente que el requisito presencial debe comenzar para todos, independientemente de que hayan realizado previamente la capacitación en línea.
- Cassie Peabody - De aquí al 1 de octubre de 2022, ¿tenemos suficiente tiempo y nos sentiremos seguros de a quiénes estamos invitando a formar parte del proceso de la QO?
- Deanna Ping - Si la preocupación es la fecha del 1 de octubre de 2022, podemos discutirlo. En cuanto al consenso sobre la prórroga de la ejecución, el comité tendría que llegar a un consenso hoy mismo.
 - Respuesta: Si queremos empezar de cero será algo que tendremos que discutir internamente y llevarlo al grupo. Sin embargo, hoy necesitaremos un consenso sobre la prórroga de la ejecución.
- Alejandra Valles - Los defensores están de acuerdo que cuando sea posible el relanzamiento, será un borrón y cuenta nueva por el trauma y el plan de estudios. El 1 de octubre de 2022 es factible. Esto le dará tiempo a los empleadores para realizar los preparativos y decidir qué QO van a seleccionar para la capacitación.
- Alejandra Domenzain - Si no tuviéramos una prórroga por el COVID-19, el borrón y cuenta nueva se aplicaría a todos los empleados. El concepto es que la capacitación actual es inadecuada. Tenemos que hacerlo mejor. Tenemos que hacer algo diferente. No hay ningún argumento válido para no empezar de cero.
 - Respuesta: Tendríamos que coordinar con la LCO lo relativo de empezar de cero.
- Resumen de la propuesta de consenso
 - Prórroga/suspensión de la aplicación del AB 547 hasta el 1 de octubre de 2022, pero específicamente, la publicación de la lista QO. Aplicación: aclarar con LC que habrá un período de gracia y la aplicación para comenzar el 1 de enero de 2023.
- Preguntas/Comentarios
 - Andrew Gross Gaitan - quisiera modificar la moción para incluir la recomendación del comité de empezar de cero el 1 de enero de 2023.
 - Sandra Díaz - La propuesta original de la LCO era permanecer en los requisitos hasta el 1 de octubre de 2022 y, en ese momento, se publicaría la lista de la QO. Durante el transcurso de esta discusión, ha habido dos recomendaciones concretas que la LCO tendrá que llevar de nuevo a la LC: (1) habrá un período de gracia y la ejecución comenzará el 1 de enero de 2023, y (2) empezar de cero para iniciar el ciclo de capacitación presencial. Sugeriría una moción global en lugar de fragmentar la decisión.
 - Chris Bouvier - Lo único que no está incluido en la moción original es la atestación del 1 de enero de 2024.

- Está la propuesta que el DIR/la LCO presentó y que queremos confirmar hoy en términos del retraso en la implementación. La pieza que el DIR/la LCO necesita para refugiarse internamente con respecto a los requisitos existentes, el comienzo de cero y la prórroga en el requisito de atestación.
- Sandra Henríquez - Hay que hacer borrón y cuenta nueva a partir del 1 de enero de 2023.
- Sandra Díaz - Entiende que es necesario que hoy se vote con respecto a la prórroga de la ejecución porque la actual caduca el 1 de julio de 2022. No sé por qué se excluye de esa votación el empezar de cero, que ha sido el centro de la conversación desde el primer proyecto de ley. Existen antecedentes en este mandato presencial para estar constantemente defendiéndolo en todos los aspectos.

Moción: Recomendación del comité de prorrogar la suspensión de la aplicación hasta el 1 de enero de 2023 y obtener la lista de QO antes del 1 de octubre de 2022. Llevar al LC/DIR la recomendación del comienzo desde cero (1 de enero de 2023) y la certificación (1 de enero de 2024).

Votación: Los miembros presentes del comité votaron por unanimidad a favor de esta recomendación.

- Proceso de la organización calificada (QO, por sus siglas en inglés)
 - Plan de aplicación
 - La LCO prevé finalizar el proceso de solicitud tras la reunión de hoy.
 - Se espera que el comité ayude al DIR/LCO a recopilar una lista de documentos complementarios que ayuden a finalizar las OQ que podríamos recomendar al director
 - Revise algunas fechas tentativas para este proceso:
 - Semana del 5 de julio de 2022 - Finalizar la solicitud o el formulario de evaluación de la organización calificada (QOAF, por sus siglas en inglés)
 - Semana del 5 de julio de 2022 - QOAF cargado en el sitio web de la LCO
 - 5 de agosto de 2022 - Fecha límite para presentar la solicitud (QOAF + documentos complementarios)
 - 5 de agosto de 2022 - 5 de septiembre de 2022 - LCO revisa los QOAF
 - 5 de septiembre de 2022 - La LCO prepara la lista de solicitantes
 - 6 de septiembre de 2022 - Enviar la lista al comité asesor; aproximadamente 2 semanas para revisar la lista de solicitantes
 - 20 de septiembre de 2022 (propuesto) - Programar la próxima reunión; durante la reunión, el comité haría comentarios en apoyo u oposición de cualquier solicitante.
 - 21 de septiembre de 2022 - Lista finalizada al DIR
 - 1 de octubre de 2022 - Lista de QO publicada en el sitio web de la LCO
 - Preguntas/Comentarios
 - Andrew Gross Gaitan: ¿La LCO prevé un único plazo firme para las solicitudes o será un proceso continuo en el que podrán presentarse otras organizaciones?
 - Respuesta: Es fundamental contar con un cronograma sólo en aras de utilizar nuestros recursos de manera eficiente. Puede revisar caso por caso el motivo por el que las solicitudes se recibieron más tarde.
 - Sandra Díaz - ¿Prevé la LCO proporcionar un espacio para que el comité pueda opinar sobre la solicitud?
 - Respuesta: Sí, el comité tendrá la oportunidad de opinar en la segunda reunión. Una vez que la LCO reciba la lista de los solicitantes, dicha lista

se enviará a todos los miembros del comité. Volveremos a convocar una segunda reunión en la que todos tendrán una oportunidad significativa de debatir sobre los solicitantes de la QO en un entorno público.

- Chris Bouvier - ¿Habrá oportunidades en el futuro para que nuevas organizaciones se capaciten?
 - Respuesta: Sí. Esta propuesta es para conseguir un nombre en la lista antes del 1 de octubre de 2022. Prevemos que otros tendrán la oportunidad de solicitar ser una organización calificada.
- Alejandra Valles - La QO conforme al AB 547 permite contratar con un memorándum de entendimiento (MOU, por sus siglas en inglés) con una organización sin fines de lucro, que es independiente del proceso de la QO.
 - Respuesta: Habrá una oportunidad de trabajar con un socio de capacitación, que es independiente de las QO.
- Deanna Ping - En este momento, la prioridad es construir la infraestructura para que se haga antes del 1 de octubre de 2022. Una vez que tengamos la infraestructura, podremos discutir cómo es la lista y obtener recomendaciones del comité. Queremos asegurarnos de que quienes estén calificados puedan estar incluidos en la lista. El DIR quiere asegurarse de que haya una lista completa que cubra la geografía del estado.
- Sandra Henríquez - ¿Tendrá el comité asesor la oportunidad de revisar la solicitud?
 - Respuesta: Se facilitará al comité para discutir la documentación y lo que satisfaría ese criterio.
- Yardenna Aaron - ¿Se dará preferencia a las organizaciones de ámbito estatal o a las que se centran en regiones específicas?
 - Respuesta: Se tratará a todos los solicitantes por igual, independientemente de la región. Si una organización cubre una gran región geográfica, y cumple todos los criterios, esa organización sería aprobada.
- La intención de esto era mostrar que hay un plan y el DIR quiere el aporte del comité. Se espera que el comité pueda revisar y reunirse de nuevo el próximo mes.
- Conflicto de intereses
 - El proceso de la QO, tal y como se contempla en el AB 547, permite al comité recomendar a la LCO las QO a la lista. Una recomendación debe ser una muestra de apoyo o no apoyo. Es previsible que un miembro del comité pueda ser también un solicitante de una organización calificada y que se ponga en situación de promover su propio interés. La QO elegida por el comité obtendrá un interés financiero en forma de honorarios, capacitaciones y otros intereses no financieros al convertirse en la QO. ¿Existe un conflicto inherente al hecho de que un solicitante se promueva a sí mismo o rechace a otro? La LCO sugiere que hay un conflicto.
 - Recomendación de la LCO para abordar el conflicto de intereses:
 - El solicitante de la QO, que también es miembro del comité, no puede promoverse a sí mismo ni oponerse/rechazar a otros durante el proceso de recomendación. En otras palabras, cualquier miembro de la QO/comité no puede participar en ese proceso de recomendación. Solo los solicitantes que no sean miembros del comité pueden participar en el proceso de recomendación.
 - Preguntas/Comentarios

- Alejandra Valles - Está de acuerdo con la recomendación de la LCO. También, proponer que si hay un compañero de capacitación contratado por la QO, que se recuse también.
- Alejandra Domenzain - ¿A qué se refiere con proceso de recomendación? Si hay un miembro que también es solicitante de una QO, ¿podría aportar comentarios para que el comité los considere, pero no votar?
- Sandra Henríquez - Hay otros organismos estatales que pueden asesorar, pero se recusan de la votación.

III. Próximos Pasos

- La LCO/el DIR se reunirán internamente para debatir los resultados de esta reunión.
- Se recomienda analizar la sección con los criterios del documento y prepararse para la discusión en la próxima reunión.
- Preguntas/Comentarios
 - Andrew Gross Gaitan - Ha distribuido a la mayor parte del comité una lista de recomendaciones que responden a estos cuatro puntos de debate. No pretendía ser un documento definitivo, sino ayudar a orientar el debate. Si tenemos que volver a programar para continuar esta conversación, ¿podemos incluirlo como parte de los folletos de la reunión?
 - Respuesta: Podemos discutir su papel y, posiblemente, tenerlo como orador para dirigir la discusión.
 - Sandra Díaz - Aclaración de que la solicitud (programada para ser publicada la semana del 5 de julio) se retrasará hasta la próxima reunión; recomendación de una reunión más larga (día completo); alternar las reuniones presenciales entre el norte y el sur de CA.