

DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES

Oficina del Director

1515 Clay Street, Ste 2208, CA 94612

Teléfono: 510-286-7100

[Dirección de correo electrónico del AB 547: AB547@dir.ca.gov](mailto:AB547@dir.ca.gov)[Oficina del Director Sitio web: 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, 22 de julio de 2022

Por videoconferencia/conferencia de audio

Asistentes:

DIR:

Deanna Ping, *Directora Adjunta Principal del DIR*
Sulma Guzmán, *Diputada de Asuntos Legislativos y Reglamentarios*
Kumani Armstrong, *Consejero Especial*
Zakiya Ali, *DLSE*
Dave Gurley, *DLSE*
Patricia Salazar, *DLSE*

Miembros del Comité:

Yardena Aaron, *Fondo Fiduciario de Cooperación para el Mantenimiento*
Anabella Aguirre, *Ya Basta*
Chris Bouvier, *ABM Industries Inc. (vía Zoom)*
Sandra Díaz, *SEIU United Service Workers West*
Alejandra Domenzain, *UC Berkeley - LOHP*
Rashida Harmon, *DFEH*
Andrew Gross Gaitán, *SEIU United Service Workers West*

Beatriz Guillen, *Fondo Fiduciario de Cooperación para el Mantenimiento*
Sandra Henríquez, *VALOR*
David Hernández, *Servicon Systems, Inc.*
Verónica Lagunas, *Ya Basta*
Beth Malinowski, *SEIU California*
Cassie Peabody, *Fondo Fiduciario de Cooperación para el Mantenimiento*
Maricela Salinas, *Fondo Fiduciario de Cooperación para el Mantenimiento*
Jessica Stender, *Defensores de la igualdad de derechos*
Denise Velasco, *Fondo Fiduciario de Cooperación para el Mantenimiento*
Alejandra Valles, *SEIU United Service Workers West*
Laura Zwick, *ABM Industries Inc.*

Intérpretes:

David Myers, *Intérprete del DIR*

I. Aprobación de actas

Moción: aprobación de actas de la reunión del 29 de junio de 2022

Votación: los miembros del comité presentes votan por unanimidad la aprobación de las actas de la reunión del 29 de junio de 2022.

II. Prórroga de la ejecución

- Recapitulación de la última reunión:
 - Debate sobre el cronograma.
 - Plan de aplicación.

- Prórroga de la ejecución
- Aplicación.
- Lista de organizaciones calificadas.
- El Comité ha votado que la lista esté preparada para el 1 de octubre de 2022.
- Guía para el resto de la reunión de hoy
 - Revisar/evaluar la prórroga de la ejecución hasta el 1 de enero de 2023.
 - La comisión votará de nuevo con el nuevo calendario/fechas de aplicación.
 - Comité Asesor de Conserjería (JAC, por sus siglas en inglés) para ayudar a recopilar la lista de Organizaciones Calificadas (QO, por sus siglas en inglés).
 - La LCO solicita al JAC asistencia en el proceso de solicitud; qué documentos se presentan complementarios a la solicitud.
 - Revisar el conflicto de intereses: cuando un miembro que también es una QO y cómo afecta el proceso de recomendación y aplicación.
- Propuesta para ampliar la capacitación presencial con la capacitación en línea requerida conforme con la FEHA.
 - Suspender hasta el 1 de enero de 2023 la aplicación del artículo 1429.5 del Código Laboral, subartículos (a), (c), (d), (e) y (k).
 - Subartículo (a): capacitación presencial sobre la prevención contra la violencia y el abuso sexual, calificaciones de los capacitadores para los que no son supervisores.
 - Subartículo (c): lista de organizaciones calificadas para proporcionar a los empleadores con instructores de 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 para cuando no se dispone de instructores de pares calificados.
 - La LCO ya ha publicado orientaciones sobre la sustitución temporal de los requisitos de capacitación del artículo 12950.1 y los materiales en línea del DFEH.
 - Suspender hasta el 1 de enero de 2024 la aplicación del requisito de declaración del artículo 1429(a)(10).
 - Volver a convocar al JAC durante 2022 para continuar con el desarrollo de la lista de las QO.
- Preguntas/comentarios:
 - Andrew Gross Gaitán: Durante el período en que la propuesta establece la suspensión de la aplicación del artículo 1429.5, ¿quién hace cumplir el requisito de capacitación del DFEH?
 - Respuesta de la LCO: Lo hace cumplir el DFEH.
 - Andrew Gross Gaitan: Para renovar el registro, los empleadores tendrían que dar evidencia o prueba al DIR de que están proporcionando la capacitación.
 - Respuesta de la LCO: Los empleadores tendrán que informar en su solicitud de que han completado la capacitación sobre acoso sexual. La pregunta que se encuentra en la solicitud se refiere a si sus trabajadores han recibido la capacitación en materia de prevención contra el acoso sexual.

Moción: propuesta de prorrogar la suspensión de la ejecución hasta el 1 de enero de 2023 y suspender hasta el 1 de enero de 2024 la aplicación del requisito de certificación del artículo 1429(a)(10).

Votación: los miembros de la comisión presentes votaron por unanimidad la aprobación de la propuesta.

III. Proceso de organización calificada

- Plan de aplicación.
 - Semana del 25 de julio de 2022: la LCO finaliza la solicitud o el formulario de evaluación de la organización calificada (QOAF, por sus siglas en inglés).
 - 5 de agosto de 2022: la LCO publica el anuncio del QOAF y sube el QOAF a la página web.
 - 30 de septiembre de 2022: fecha límite para la presentación de la solicitud y la documentación complementaria.
 - 30 de septiembre de 2022 - 30 de octubre de 2022: la LCO revisa los QOAF.
 - 31 de octubre de 2022 la LCO prepara la lista de solicitantes.
 - 1 de noviembre de 2022: envío de la lista de candidatos al JAC.
 - 1 de diciembre de 2022 (fecha propuesta): programar la reunión del JAC para la recomendación de las QO.
 - 21 de diciembre de 2022: la LCO envía el listado definitivo al DIR.
 - 30 de diciembre de 2022: la lista de las QO debe ser aprobada y publicada en el sitio web de la LCO.
- Conflicto de intereses
 - El proceso de QO le permite al comité recomendar a la LCO las QO para 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 posición de promover su propio interés. La QO elegida por el comité obtendrá un interés financiero otorgados en forma de cuotas, 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? Debemos mantener este proceso justo para todos.
 - Los miembros del JAC/los solicitantes de la QO pueden influir en el proceso de una manera que no pueden los que no son miembros del JAC. ¿Debería un miembro del JAC, que también es solicitante de una QO, dar su opinión para influir en este proceso? ¿Esto es justo?
 - Preguntas/comentarios:
 - Sandra Henríquez: En otros comités estatales se permitió la participación en la conversación, pero no en la votación. Los expertos van a ver cosas que una parte externa es posible que no vea. Esa aportación/opinión es importante.
 - Sandra Díaz: Expertos de diferentes áreas como empleadores, sindicatos, trabajadores, abogados, han participado en este proceso, no solo en el tema, sino también en la entrega de los objetivos y visiones para cambiar la cultura. Deben tener una comprensión paralela de esto.
 - Respuesta de la LCO: Buscaremos en otras agencias estatales para analizar cómo se manejó esta situación en el pasado. No estamos seguros de cómo vamos a avanzar en este tema hasta que la LCO se reúna con la Comisionada Laboral.
 - Sandra Díaz: Las opiniones de los trabajadores cuentan y deberían incluirse en el proceso de votación.
 - Sandra Henríquez: La Oficina de Servicios de Emergencia de California cuenta con un comité asesor estatal sobre abusos sexuales y otro similar sobre violencia doméstica, en los que los expertos opinan sobre las normas y la financiación del

- trabajo, pero se abstienen de votar.
 - Alejandra Valles: Estoy de acuerdo con la opinión de que incluir las opiniones y experiencias de los trabajadores en el debate sería útil. Excluirse del proceso de votación le otorga el poder a los que no tienen este conflicto de intereses.
- El QOAF (solicitud) y documentos complementarios: organizaciones calificadas
 - Sandra Díaz: Pregunta sobre la capacitación de los socios y los documentos necesarios para ellos.
 - Una organización calificada debe ser una corporación sin ánimo de lucro (501(c)): el solicitante puede proporcionar el documento fiscal del IRS para mostrar/confirmar el estatus 501(c).
 - Pregunta/comentario:
 - Andrew Gross Gaitan: Hay un documento fiscal específico del IRS para cuando alguien solicita el estatus 501(c). Se distribuyó al comité una lista de los documentos recomendados, pero es posible que no se le hayan entregado algunas personas. Se recomienda incorporar esta lista a la conversación.
 - Respuesta del DIR (*Kumani Armstrong*): Bajo el mandato de Bagley-Keene, cualquier tipo de conversación cruzada entre los miembros del comité. Las discusiones solo deben tener lugar en el ámbito público y no en otra parte.
 - Tener y mantener al menos 30 capacitadores calificados que estén disponibles para impartir la capacitación a los trabajadores que están cubiertos y no son supervisores.
 - Pregunta/comentario:
 - Andrew Gross Gaitán: Prueba de haber completado 40 horas de capacitación. Una lista separada de preguntas sobre la documentación que tiene criterios sobre qué/quién está calificado.
 - Yardená Aaron: Más detalles sobre el significado de "pares". Los pares pueden tener muchos significados en la industria de los defensores.
 - Respuesta de la LCO: Repasaré los requisitos específicos de los formadores de pares. No creo que haya una definición específica en el artículo 1429.5 del Código Laboral que establezca específicamente cómo se define un capacitador de pares. Hay requisitos que hacen que alguien sea un capacitador de pares.
 - Tener acceso a los servicios y recursos locales y regionales relacionados con la violencia sexual para las remisiones locales documentadas mediante cartas de reconocimiento de los proveedores de servicios.
 - Preguntas/comentarios:
 - Sandra Henríquez: Tiene muestras para compartir.
 - Andrew Gross Gaitán: No solo las cartas, pero, ¿quiénes son esos otros proveedores? No solo la autodeterminación. La ley mantiene una lista de todos los servicios en línea.
 - Respuesta de Sandra Henríquez: Existe toda una red de seguridad a nivel estatal que presta servicios a las víctimas de abuso sexual. Esta lista se encuentra en nuestro sitio web.
 - Comprometerse con la educación y el desarrollo continuos, tal y como se documenta con un mínimo de 10 horas de desarrollo profesional al año para el personal calificado de la organización y los instructores de pares en áreas de investigación y estrategias para prevenir y responder a las agresiones sexuales y al acoso sexual.
 - Preguntas/comentarios:
 - Sandra Henríquez: Puede proporcionar documentos de muestra.

- Andrew Gross Gaitan: Digamos que hay un registro de formación que muestra las fechas de la capacitación, los temas tratados, el instructor y las firmas de asistencia. Estos instructores necesitan sus credenciales y su temario.
 - Tener siete años de experiencia comprobable trabajando con empleadores para proporcionar capacitación a los empleados, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, en el sector de la conserjería, lo que incluye siete años de experiencia comprobable trabajando con trabajadores inmigrantes de bajos salarios
 - Preguntas/comentarios:
 - Andrew Gross Gaitán: Declaraciones juradas para describir/documentar las áreas de experiencia con los empleadores que proporcionan capacitación a los empleados dentro y fuera del lugar de trabajo.
 - Sandra Díaz: La mejor manera de hacer cumplir algún tipo de acuerdo o contrato entre los capacitadores y los empleadores.
 - Andrew Gross Gaitán: Muchas de las capacitaciones se han realizado a través de un contrato de servicios. Puede haber un fondo al que los empleadores contribuyan para pagar las capacitaciones.
 - Sandra Henríquez: Junto con el certificado que sugirió Andrew Gross Gaitán, podemos solicitar un currículum, un historial de siete años y una referencia que pueda ser verificada.
 - Yardenna Aaron: Solicitar una carta de recomendación de un empleador y de alguien que haya recibido la capacitación. También el número de empleadores con los que ha trabajado el capacitador.
 - Chris Bouvier: al mismo tiempo que se respetan los requisitos, hay que hacerlo "fácil". Si hay otras organizaciones que quieren capacitar y si pueden cumplir con las calificaciones mínimas dentro de lo razonable, se les debe permitir hacer la formación. No es necesario ponerse demasiado detallista a la hora de especificar lo que estas personas tienen que aportar para ser calificadas. Deberíamos considerar algo holístico, en donde se tome una determinación justa. Tenemos que crear una oportunidad para que las organizaciones interesadas de todo el estado se involucren potencialmente, en lugar de reforzar que solo podría haber una organización calificada.
 - Sandra Díaz: El espíritu de la ley era tener una capacitación centrada en el trabajador y en el superviviente para cambiar la cultura. ¿Cómo podemos encontrar formas concretas de hacerla cumplir?
 - David Hernández: Si yo buscara una organización de capacitación, tendría en cuenta su reputación y el tipo de capacitación que han realizado para este tipo de grupos. Cuanto más exigentes seamos, más debilitamos algunos de los que se va a poder potenciar. Tenemos que encontrar un equilibrio justo en lo que se le exige a estas organizaciones de capacitación para que las capacitación estén disponibles a través del Estado.
 - Andrew Gross Gaitan: Puede haber muchos factores a tener en cuenta cuando se realice la capacitación, como el idioma, las capacidades, la logística, etc.
 - Alejandra Valles: La intención de la capacitación entre pares bajo el AB 547 fue preservar la experiencia de los conserjes centrada en el trabajador, al tener conserjes que sean los que desarrollen estas capacitaciones debido a la confianza y su experiencia de cómo se vive la violencia sexual en el edificio.
 - Acuerdo de colaboración por escrito con el socio de capacitación.
- El QOAF (solicitud) y documentos complementarios: capacitadores de pares
 - Para estar calificado como capacitador de pares, una persona deberá tener la

capacitación, los conocimientos y la experiencia necesarios para capacitar a trabajadores que están cubiertos y no supervisores y también deberá, como mínimo, tener todas las calificaciones siguientes:

- Un mínimo de 40 horas acumulativas de capacitación como defensor de los abusos sexuales en las siguientes áreas:
 - Principios y técnicas centrados en el sobreviviente e información sobre el trauma.
 - Efectos a largo plazo del trauma sexual y la intersección de la discriminación, opresión y violencia sexual.
 - Disponibilidad de recursos locales, estatales y nacionales para los sobrevivientes de la violencia sexual.
 - Estrategias pedagógicas interactivas que se aplican a múltiples niveles de alfabetización.
 - Realización de la capacitación en materia de prevención de la discriminación, las represalias y el acoso sexual.
 - Responder a las denuncias de acoso sexual u otras quejas de discriminación.
 - Responsabilidad del empleador en la investigación de las denuncias de acoso sexual.
 - Asesorar a los trabajadores cubiertos en materia de prevención contra la discriminación, las represalias y el acoso sexual.
 - Tener 2 años de experiencia laboral no supervisora en el sector de la limpieza o de los servicios inmobiliarios.
 - Ser culturalmente competente y dominar la lengua o lenguas que entienden los trabajadores pertinentes que están cubiertos.
- Preguntas/comentarios:
 - Andrew Gross Gaitan: Hay una lista de todas las capacitaciones en línea para los defensores contra el abuso sexual que están certificados en California.
 - Sandra Henríquez: VALOR cuanta con una capacitación en profundidad y se encuentra certificado por el Estado. Se opone a la idea del atestado porque a veces las personas tienen buenas intenciones cuando atestiguan algo, pero no necesariamente habla del nivel de experiencia para cumplir los criterios. Tenemos que asegurarnos de que la gente está calificada.
 - Verónica Lagunas: El objetivo es tener a los expertos que son conserjes y capacitarlos como profesores. El objetivo es que esta formación sea calificada. Puede parecer que hay demasiados requisitos, pero son necesarios para cambiar la cultura.
 - Andrew Gross Gaitán: Dos años de experiencia como supervisor y dominar el idioma de los participantes.
 - Verónica Lagunas: Esta formación se basa en la industria de la limpieza. Me gustaría ver algo que hablara específicamente de la experiencia que hemos tenido.
 - Yardenna Aaron: Es más poderoso y han tenido más éxito al escuchar a las personas que han experimentado este tipo de acoso en el lugar de trabajo.
 - Sandra Henríquez: La formación de 40 horas requiere mucho fundamento. Necesitamos más tiempo.

IV. Próximos Pasos

- La LCO/el DIR se reunirán internamente para discutir los próximos pasos.

- Envíe un correo electrónico a AB547@dir.ca.gov para realizar cualquier comentario o hacer alguna pregunta adicional.
- Todo el debate debe tener lugar en el ámbito público.
- Sugerencia de la comisión de celebrar una reunión de un día completo para tener tiempo suficiente para el debate en lugar de agotar el tiempo de cada reunión.