

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)[Página web 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
BORRADOR - MINUTAS DE LA REUNIÓN
Miércoles, 14 de septiembre de 2022
Por videoconferencia/audioconferencia

Asistentes:**DIR:**

Sulma Guzmán, *Directora Adjunta de Asuntos Legislativos y Reglamentarios*
Kumani Armstrong, *Asesor Especial*
Zakiya Ali, *DLSE*
Patricia Salazar, *DLSE*

Sandra Henríquez, *VALOR*
David Hernández, *Servicon Systems, Inc.*
Stacey Jue, *ABM Industries Inc.*
Verónica Lagunas, *Ya Basta*
Beth Malinowski, *SEIU California*
Maria Nieto, *Fondo Fiduciario de Cooperación para el Mantenimiento*
Maricela Salinas, *Fondo Fiduciario de Cooperación para el Mantenimiento*
Jessica Stender, *Defensora de la Igualdad de Derechos*
Alejandra Valles, *SEIU Unión de Empleados de Servicios Oeste*
Denise Velasco, *Fondo Fiduciario de Cooperación para el Mantenimiento*
Laura Zwick, *ABM Industries Inc.*

Miembros del Comité:

Yardenna Aarón, *Fondo Fiduciario de Cooperación para el Mantenimiento*
Anabella Aguirre, *Ya Basta*
Alejandra Domenzain, *UC Berkeley - LOHP*
Andrew Gross Gaitan, *SEIU Unión de Empleados de Servicios Oeste*
Beatriz Guillen, *Fondo Fiduciario de Cooperación para el Mantenimiento*
Rashida Harmon, *DFEH*

Intérpretes:

David Myers, *Intérprete DIR*

I. Aprobación de las minutas

Propuesta: aprobación de las minutas de la reunión del 22 de julio de 2022.

Votación: los miembros presentes del Comité aprueban por unanimidad las minutas de la reunión del 22 de julio de 2022.

II. Resumen de la reunión del 22 de julio de 2022

- 1ª propuesta: suspender hasta el 1 de enero de 2023, el hacer cumplir los apartados (a), (c), (d), (e) y (k) del Subartículo 1429.5 del Código Laboral.
- 2ª propuesta: suspender hasta el 1 de enero de 2024, el hacer cumplir el requisito de certificación de la sección 1429(a)(10).

- Los miembros del comité presentes votaron y aprobaron por unanimidad ambas propuestas en la reunión anterior.

III. Proceso de organización calificada

- Plan de implementación (calendario revisado)
 - Semana del 19 de septiembre de 2022 - El LCO finaliza la solicitud o el Formulario de Evaluación de Organización Calificada (QOAF, por sus siglas en inglés)
 - 27 de septiembre de 2022 - El LCO publica el anuncio del QOAF y carga el QOAF en el sitio web
 - 31 de octubre de 2022 - Fecha límite de presentación de solicitudes y documentación de respaldo
 - 1 de noviembre de 2022 - 15 de noviembre de 2022 - El LCO revisa los QOAF
 - 18 de noviembre de 2022 - El LCO prepara la lista de solicitantes
 - 21 de noviembre de 2022 - Enviar la lista de solicitantes al JAC
 - 5 de diciembre de 2022 (fecha propuesta) - Programar la reunión del JAC para la recomendación de la QO
 - 9 de diciembre de 2022 - El LCO envía la lista final al DIR
 - 30 de diciembre de 2022 - La lista de QO será aprobada y publicada en el sitio web del LCO
- Preguntas/Comentarios:
 - Stacey Jue
 - Una vez publicada la lista de organizaciones de calidad, ¿dará a conocer cada organización el alcance de los servicios que puede prestar? Por ejemplo, ¿prestan servicios de capacitación todos los días según lo programado por los empleadores? ¿O se impartirán una vez al mes o en diferentes lugares? Para un empleador con una gran cantidad de empleados que pueden necesitar capacitación, todos los cuales pueden tener diferentes turnos de trabajo, diferentes ubicaciones. Consulta sobre el nivel de detalle que se proporcionará.
 - Respuesta de LCO: cuando una organización es incluida en la lista, en primer lugar tiene que cumplir todos los requisitos para ser incluida en la lista. En cuanto a los horarios/clases, se requerirá que la organización lleve un registro de los mismos. Este registro no se compartiría con el JAC a menos que el LCO estuviera investigando una queja.
- QOAF (Solicitud) y documentos de respaldo
 - No vamos a tomar ninguna decisión definitiva hoy sobre qué documentos incluir o no. El objetivo es recolectar las sugerencias del JAC y tomar nota de los documentos que ayudarán a tomar las decisiones del LCO a medida que avanzamos con el plan de implementación y el calendario.
- QOAF (Solicitud) y documentos de respaldo - Organizaciones calificadas
 - Una organización calificada debe ser una corporación sin ánimo de lucro tal y como se describe en el Subartículo (c) de la Sección 501 del Código de Rentas Internas de los Estados Unidos (26 U.S.C. 501(c)). (Código Laboral § 1429.5(f))
 - Documento sugerido: Carta de determinación del IRS, que es una carta específica que demuestra que la organización cumple el requisito 501(c).
 - Tener y mantener por lo menos 30 instructores entre pares calificados que estén disponibles para proporcionarle la capacitación a los trabajadores cubiertos que no sean supervisores. (Código Laboral § 1429.5(f)(1))
 - Documento sugerido: lista de nombres de los 30 instructores entre pares calificados, con pruebas de que han completado 40 horas de la capacitación

requerida.

- Preguntas/Comentarios:
 - Andrew Gross Gaitán
 - Además de que la QO debe proporcionar la carta de determinación del IRS, el programa de capacitación debe hacer lo mismo.
 - En cuanto a la lista de instructores entre pares, una lista de nombres está bien, pero hay una lista más larga de documentación que indica si esos instructores entre pares han completado el requisito de las 40 horas de capacitación. Esto puede ser una conversación aparte.
 - Alejandra Valles
 - Por lo tanto, en la lista de instructores entre pares calificados, una de las piezas que sería importante es dónde trabajan actualmente como conserjes, el nombre del empleador o incluso el lugar de trabajo.
 - Parte del objetivo de la capacitación entre pares era que la experiencia proviniera de los propios conserjes.
- Tener acceso a servicios y recursos locales y regionales relacionados con traumas por violencia sexual para remisiones locales documentadas mediante cartas de reconocimiento de los proveedores de servicios. (Código Laboral § 1429.5(f)(2))
 - Documento sugerido: VALOR mantiene una lista de todos los servicios prestados en California en su sitio web. Carta de reconocimiento del proveedor de servicios.
- Preguntas/Comentarios:
 - Andrew Gross Gaitán
 - La carta de reconocimiento deberá llevar el membrete de una de las organizaciones que figuran en el sitio web de VALOR.
 - Sandra Henríquez (VALOR) se unirá a la reunión más tarde y sería la persona más indicada para explicar por qué ese sitio web es una especie de lista autorizada en términos de organizaciones autorizadas/certificadas para tratar la agresión sexual y el trauma. Es una lista de los grandes centros de crisis y centros de violencia doméstica a nivel nacional, y hay un subartículo de la lista para California.
- Estar comprometidos con la educación y el desarrollo continuos, como lo documenta un mínimo de 10 horas de desarrollo profesional cada año para el personal calificado de la organización y instructores entre pares en áreas de investigación y estrategias para prevenir y responder a la agresión sexual y el acoso sexual. (Código Laboral § 1429.5(f)(3))
 - Documentos sugeridos: registro con fechas que también incluiría cada tema cubierto en la capacitación y una explicación de la necesidad del tema, los nombres de los instructores, expertos en la materia con sus títulos y currículos, y cualquier hoja de asistencia con firmas para demostrar que la capacitación para las 10 horas de desarrollo profesional realmente ocurrió.
- Preguntas/Comentarios:
 - Verónica Lagunas
 - Asegurarse de que existe algún tipo de certificación de conclusión de la capacitación y de que ésta ha sido impartida por una organización calificada.
 - Alejandra Valles
 - El certificado de conclusión de las 10 horas o de las 40 horas iniciales debe incluir la fecha en la que el instructor de pares completó la

capacitación. Esto también ayuda a la rendición de cuentas.

- Yardenna Aarón
 - Queremos asegurarnos de que una organización no imparta una capacitación y luego incluya en ella a un trabajador de pares para poder calificar. Es necesario que haya un historial y que no se trate solo de una capacitación de un día para que el Estado le permita prestar este tipo de servicios.
- Andrew Gross Gaitán
 - Especificamos que estas capacitaciones deberían estar a cargo de uno de los proveedores de servicios que figuran en el sitio web de VALOR, ya que todos ellos están certificados por el Estado para proporcionar capacitación a defensores de víctimas de agresiones sexuales. Creo que el mismo estándar debe aplicarse aquí para las 10 horas de desarrollo profesional.
 - Solo para que quede claro, VALOR no tiene necesariamente ninguna afiliación directa o interés en esas organizaciones individuales. VALOR es una especie de organización coordinada en la que figuran proveedores autónomos.
- Tener siete años de experiencia demostrada trabajando con empleadores para proporcionar capacitación a los empleados dentro y fuera del lugar de trabajo en la industria de la limpieza, incluidos siete años de experiencia demostrada trabajando con trabajadores inmigrantes de bajos salarios. (Código Laboral § 1429.5(f)(4))
 - Documento sugerido: declaración jurada en la que figuren los empleadores y se certifique que proporcionan capacitación a los empleados dentro y fuera del lugar de trabajo en la industria de la limpieza, y que poseen los 7 años de experiencia comprobable en el trabajo con empleados inmigrantes con salarios bajos. En respaldo de esta declaración, la información adicional podría incluir cualquier información sobre la cobertura de los medios de comunicación, la financiación de subvenciones y la documentación de datos sobre la capacitación y los lugares donde se impartieron las capacitaciones.
- Acuerdo de sociedad por escrito con el socio de capacitación (Código Laboral § 1429.5(j))
 - Documento sugerido: copia del acuerdo de sociedad para respaldar este requisito o para respaldar el requisito de que una QO está realmente trabajando con un socio de capacitación.
- Posibles documentos para instructores entre pares
 - Para estar calificado como instructor entre pares, una persona deberá tener la capacitación, los conocimientos y la experiencia necesarios para capacitar a trabajadores cubiertos que no son supervisores y deberá, como mínimo, tener todas las siguientes calificaciones: (Código Laboral § 1429.5(g))
 - Al menos 40 horas acumuladas de capacitación como defensor de víctimas de agresión sexual en las siguientes áreas: (Código Laboral § 1429.5(g)(1)(A)-(H))
 - Principios y técnicas centrados en el sobreviviente y basados en el trauma.
 - Los efectos a largo plazo del trauma sexual y la intersección de la discriminación, opresión y violencia sexual.
 - La disponibilidad de recursos locales, estatales y nacionales para los sobrevivientes de la violencia sexual.
 - Estrategias de enseñanza interactivas que abarcan múltiples niveles de

alfabetización.

- Impartir capacitaciones para prevenir la discriminación, las represalias y el acoso sexual.
- Respuesta a las denuncias de acoso sexual u otras denuncias de discriminación.
- Es responsabilidad del empleador de investigar las denuncias de acoso sexual.
- Asesorar a los trabajadores cubiertos en materia de discriminación, represalias y prevención del acoso sexual.
- Documentos sugeridos: pruebas de haber completado la capacitación para defensores de víctimas de agresión sexual (40 horas) de uno de los proveedores de servicios de California (alrededor de 84 agencias que figuran en el sitio web de VALOR) que cuentan con capacitación para defensores de víctimas de agresión sexual certificado por el Estado.
- Preguntas/Comentarios:
 - Andrew Gross Gaitán
 - La capacitación se desarrolla en sociedad con uno de esos proveedores de servicios, en lugar de que los proveedores de servicios tengan que impartir la capacitación ellos mismos. Las capacitaciones para proveedores de servicios de las grandes entidades de crisis están ahí para cubrir el importante contenido que implica ser un defensor en un hospital o en un departamento de policía para alguien que ha sufrido una violación o agresión sexual. Es fundamental para comprender la agresión sexual y los principios centrados en el superviviente y basados en el trauma para trabajar con alguien que denuncia una agresión sexual en ese momento. Lo que no hace por sí solo es que no está diseñado para abordar la cuestión de hacer una capacitación en el lugar de trabajo como instructor entre pares. No está adaptado a las personas que imparten capacitación entre pares en el sector de la limpieza.
 - La práctica hasta ahora ha sido que los instructores reciban la capacitación sobre agresión sexual, pero que también reciban la capacitación sobre cómo actuar como pares en el aula, impartiendo una clase de dos horas a un grupo de trabajadores de esta industria.
 - (D) Estrategias de enseñanza interactivas que abarquen múltiples niveles de alfabetización, (E) Impartir capacitación sobre la prevención de la discriminación, las represalias y el acoso sexual, y (G) La responsabilidad del empleador de llevar a cabo investigaciones de las denuncias de acoso sexual no se encuentran en las capacitaciones estándar.
 - Para poder hacerlo, debe hacer una sociedad con las agencias certificadas en materia de agresión sexual y defensa.
 - Debe haber una parte impartida por el socio de capacitación. Así es como se educa en el lugar de trabajo dentro de esta industria como pares.
 - Las pruebas de conclusión deben realizarse en colaboración con los proveedores de servicios, en lugar de ser suministradas estrictamente por ellos.
 - Alejandra Valles
 - Verónica y Anabella ya están certificadas como defensoras de víctimas de agresiones sexuales y crisis por violación. El objetivo de los instructores

entre pares y de las organizaciones calificadas ha sido siempre centrarse en un sector específico y contar con una experiencia que no existe en ningún otro lugar del país. Lo que sí existe son otros defensores que hacen su trabajo de forma diferente, no en el entorno de aula entre pares del sector de la limpieza. Los instructores de Ya Basta han estado capacitando a los instructores entre pares. Las capacitaciones no tienen fines informativos. El trabajo de la organización calificada nunca fue convertirse en una línea de ayuda en caso de crisis por violación y entrar en un campo diferente que se suponía que era específico de los conserjes entre pares.

- Verónica Lagunas
 - Como conserje, puedo capacitar a otro conserje para proporcionar esta capacitación. No somos necesariamente de recursos humanos, pero somos expertos en este tema porque somos conserjes y estamos certificados.
- Anabella Aguirre
 - Estamos certificados y ya impartimos esta capacitación a otras personas. Esto es para que puedan cumplir con sus horas requeridas por la ley.
- Alejandra Domenzain
 - Las 10 horas son más como un repaso de actualización cada año. Podría ser útil ampliar la forma de cumplir el requisito de las 10 horas. No tiene que ser necesariamente uno de los proveedores de servicios que figuran en el sitio web de VALOR.
- Documento sugerido: prueba de conclusión de una capacitación. Esto es para el requisito de 10 horas por separado por una organización. Puede tratarse de una persona que no figure en el sitio web de VALOR.
- Preguntas/Comentarios:
 - Sandra Henríquez
 - ¿Qué medidas se tomarían en relación con la enmienda "en sociedad"? El espíritu de la legislación es realmente que los conserjes impartan las capacitaciones.
 - Alejandra Valles
 - El objetivo de la organización calificada es proporcionar las 40 horas de capacitación. Ya Basta ya ha impartido esta capacitación. Podemos mantener esa experiencia dentro de esa organización calificada que respalda a los instructores entre pares.
 - La gente necesita que se le imparta la experiencia vivida en las 40 horas de capacitación.
- Las organizaciones calificadas que cumplen todos los requisitos legales. Es necesario debatirlo y aprobarlo para que esté listo para su publicación el 1 de enero de 2023.
- Lista de agencias en el sitio web de VALOR: agencias con certificación estatal que podrían respaldar varios de estos requisitos, como un documento que demuestre que la capacitación ha sido impartida como una sociedad con la organización calificada y una agencia que figure en el sitio web de VALOR.
- Tener dos años de experiencia laboral no relacionada con la supervisión en el sector de la conserjería o los servicios inmobiliarios. (Código Laboral § 1429.5(g)(2))
 - Documentos sugeridos: talones de pago, carta de recomendación del empleador o sindicato.

- Preguntas/comentarios:
 - Andrew Gross Gaitán
 - W-2 de un empleador inscrito en el registro de conserjes.
 - Para los miembros de la Unión de Empleados de Servicios Oeste (USWW, por sus siglas en inglés), algo del sindicato o prueba del pago de las cuotas durante un periodo de dos años.
 - David Hernández
 - Una verificación de empleo que pueden obtener de su empleador que muestra su fecha de empleo con ellos.
- Ser culturalmente competente y hablar con fluidez el idioma o idiomas que comprendan los trabajadores cubiertos pertinentes. (Código Laboral § 1429.5(g)(3))
 - Documentos sugeridos: alguna prueba que demuestre que el instructor es nativo o tiene una fluidez similar a la de un nativo en el idioma que entienden los trabajadores cubiertos.
- Preguntas/comentarios:
 - Alejandra Domenzain
 - Podría haber una evaluación para el idioma de la capacitación de 40 horas. La evaluación podría formar parte de las 40 horas de capacitación y demostrar que se ha aprobado.
 - Yardenna Aarón
 - ¿Y si los instructores entre pares son monolingües? No todos ellos, especialmente la gente que trabaja del lado no violento, son bilingües. Hay mucho valor, incluso para los que pueden ser monolingües.
 - Respuesta del LCO: no hay ninguna ampliación en el estatuto en cuanto a lo que significa tener fluidez en el idioma o idiomas que los trabajadores pertinentes entienden. Así que mientras sea un idioma o idiomas, bilingüe o monolingüe, que el trabajador pertinente entienda, debería ser suficiente.
 - Alejandra Valles
 - La organización competente podría enviar a alguien que sea monolingüe, siempre que los trabajadores pertinentes entiendan ese idioma.
 - David Hernández
 - Solo tenemos que estar seguros de que podemos conjuntar todo de la manera adecuada. Tenemos que encontrar al instructor adecuado, que hable el mismo idioma que los participantes. Más allá de eso, no importa si hablan un idioma o 7. Solo tenemos que asegurarnos de que el instructor y los participantes se entiendan.
 - Sandra Henríquez
 - En nuestro mundo, capacitamos a instructores entre pares, que son monolingües. Están capacitados en español y prestan el servicio en español. Funciona muy bien porque las personas bilingües suelen ser muy solicitadas. Con un instructor adecuado, la gente es capaz de hacerlo, aunque solo hable un idioma. Esto cumpliría el aspecto culturalmente competente y de fluidez de este requisito.

IV. Debate

- Los instructores capacitarán a los conserjes. ¿Qué tipo de capacitación ha recibido este instructor entre pares? En nombre del instructor de pares, ¿debe la organización calificada

proporcionar que el instructor ha completado estas 40 horas de capacitación como defensor de víctimas de agresión sexual en las ocho áreas enumeradas en el estatuto?

- Mantener al menos 30 instructores entre pares con pruebas de haber concluido las horas requeridas. La persona a cargo de la capacitación, con o para los instructores de pares, completó la capacitación a través de una de las agencias que figuran en el sitio web de VALOR.
- ¿Qué visión tendría en el caso de los documentos de respaldo para esta capacitación de 40 horas y la capacitación de 10 horas en vista del desarrollo profesional de organizaciones calificadas para su personal y los instructores entre pares?
- La cuestión que tratamos de abordar es, ¿quién capacita a los instructores entre pares? Certificar que los instructores entre pares hayan pasado las 40 horas, las 10 horas y que las personas que los capacitan hayan recibido la capacitación sobre agresión sexual. El instructor entre pares, que ha recibido capacitación sobre estos ocho puntos, ha recibido la capacitación de alguien que ha recibido la capacitación sobre defensa para víctimas de agresión sexual en un centro de crisis por violación. Me gustaría ver la documentación de la persona que impartió la capacitación.
 - El documento sería una lista de asistencia, probablemente un certificado de que recibieron la capacitación y una prueba adjunta de que el instructor recibió un certificado en defensa para víctimas de agresión sexual.
 - Ejemplos de documentos a ser proporcionados por la SEIU, Unión de Empleados de Servicios Oeste
- La capacitación de 10 horas para el desarrollo del personal sería impartida por personas que hayan completado la capacitación certificada por el estado a través de la organización calificada. Este grupo determinará en qué consistirá la capacitación continua para el desarrollo de la educación. Puede ser el resultado de tendencias emergentes, nuevas leyes que surtan efecto o solo la necesidad de responder mejor ante las agresiones sexuales.
 - Ejemplos de documentos a ser proporcionados por la SEIU, Unión de Empleados de Servicios Oeste
- ¿Serán capaces los instructores de responder cuando alguien en la capacitación recuerde el trauma, tal vez llorando y poniéndose muy alterado?
 - Los instructores pueden responder, pero no son terapeutas. Pueden escucharlos y dirigirlos a otras organizaciones donde puedan recibir terapia y ayuda.
- Envíe un correo electrónico a AB547@dir.ca.gov para cualquier comentario o pregunta adicional.

V. Comentarios del público

- No se han recibido comentarios públicos