

DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES

Despacho del Director

1515 Clay Street, Ste 2208, CA 94612

Teléfono: 510-286-7100

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

Subcomité Asesor AB 547
BORRADOR – MINUTAS DE LA REUNIÓN
Martes, 14 de febrero de 2023
Por audio o videoconferencia

Asistencia:**Departamento de Relaciones Industriales (Department of Industrial Relations, DIR):**Sulma Guzman, *Asuntos Legislativos y Regulatorios, adjunta*Kumani Armstrong, *asesor especial*Zakiya Ali, *División de Cumplimiento de Normas Laborales (Division of Labor Standards Enforcement, DLSE)*Patricia Salazar, *DLSE***Miembros del comité:**Anabella Aguirre, *Ya Basta*Andrew Gross Gaitan, *Unidad de Trabajadores de Servicio en el Oeste del SEIU*Sandra Henriquez, *VALOR*Veronica Lagunas, *Ya Basta***Intérpretes:**David Myers, *Intérprete del DIR***I. Apéndice del QOAF con la lista de documentos**

- Se convocó al subcomité para discutir el documento del apéndice. Este apéndice acompañaría al Formulario de Postulación para Organizaciones Calificadas (Qualified Organization Application Form, QOAF) y tendría una lista de documentos para los postulantes.
- ¿Qué deben buscar la Oficina de la Comisionada Laboral (Labor Commissioner's Office, LCO) y el Departamento de Relaciones Industriales (Department of Industrial Relations, DIR) en esos documentos?
- Hemos organizado los documentos sugeridos para la descripción de los documentos que hemos recibido. Hemos organizado eso con base en los requerimientos legales.
- Una organización calificada deberá ser una corporación sin fines de lucro, como se describe en la subsección (c) de la Sección 501 del Código de Impuestos Internos de los Estados Unidos (Título 26 del Código de los Estados Unidos [United States Code, U.S.C.] 501(c)). (Código del Trabajo, sección 1429.5(f))
 - Carta de determinación del Servicio de Impuestos Internos (Internal Revenue Service, IRS): carta genérica emitida para los empleadores que diga que está calificada como sin

finés de lucro y que le otorgue al empleador un número de identificación.

- Tener y mantener al menos 30 capacitadores de colegas calificados que estén disponibles para brindar capacitación a los trabajadores cubiertos que no sean supervisores. (Código del Trabajo, sección 1429.5(f)(1))
 - Lista con los nombres de 30 capacitadores de colegas capacitados con evidencia de que hayan completado las 40 horas de capacitación requeridas.
 - Las 40 horas de capacitación requeridas son un requisito a parte del código del trabajo que es específico para los capacitadores de colegas.
- Al menos 40 horas acumulativas de capacitación en defensa por agresión sexual en las siguientes áreas: (Código del Trabajo, sección 1429.5(g)(1)(A)-(H))
 - Aplicación de la capacitación como asesor por agresión sexual: demuestra todas las diferentes categorías y horas que se recopilaron para conformar el número de horas de capacitación que se requieren. Esto cubriría los ocho componentes de las 40 horas que se requieren. Describe con exactitud el contenido incluido y cómo está cubierto.
 - A parte de eso, hay otra hoja que lleva el registro de asistencia de cada una de esas personas. Se necesita evidencia de que en realidad participaron y asistieron a todas las 40 horas de capacitación.
 - Sandra Henríquez proporcionará una plantilla de muestra que los postulantes pueden usar y una lista de criterios que deben cumplir.
 - Hay 2 aspectos de esta capacitación de asesoría a colegas. Uno, es la capacitación de asesoría por agresión sexual y, el otro, es el rol del capacitador. Una versión genérica que usa la mayoría de los centros de crisis por violación es la de ser el verdadero defensor, que pudiera acompañar al sobreviviente al hospital, ya sea a través de asistencia telefónica o en persona, o que lo asesore en cuanto a qué esperar en términos del proceso de investigación criminal. Los aspectos que son críticos y están relacionados con este programa son en realidad los de comprender la naturaleza del trauma para un sobreviviente de acoso o agresión.
 - Certificado de culminación del programa en el que han estado trabajando Anabella, Veronica, Sandra Henríquez y la Unidad de Trabajadores de Servicio en el Oeste (United Service Workers West, USWW).
 - 2 aspectos: el clínico y el del capacitador. Estos son compañeros que se espera que trabajen con un video particular que el estado creó a través del Programa de Salud Ocupacional Laboral (Labor Occupational Health Program, LOHP) y ofrece dos horas de formación a un grupo de personas en su lengua materna.
 - Esta es una capacitación que hizo Building Skills Partnership junto con Sandra Henríquez, quien es una de las signatarias del certificado.
 - El certificado por sí solo probablemente no sea adecuado. Hay documentación que Sandra mencionó, pero estamos contemplando que las personas podrán suministrar algún tipo de evidencia de que la persona en su lista en realidad completó la capacitación. El certificado puede ser una manera de hacerlo.
 - Evidencia de culminación de la capacitación en defensa por abuso sexual de uno de los proveedores de servicio de California (84 agencias) mencionados en el sitio web de VALOR, cuyas capacitaciones de defensa por abuso sexual están certificadas por el estado.
 - Estas 84 agencias cubren más de lo que la persona necesita en 40 horas, pero no todo lo que la persona necesita en términos de ser un capacitador del contenido. Como mínimo, necesitarán realizar una capacitación para tener el contenido solo acerca de comprender lo que ocurre cuando alguien experimenta algún nivel de

- Hoja de Control de Educación Continua (hoja de firma de entrada y salida) para los capacitadores que asisten a la capacitación.
- Tener siete años de experiencia demostrada trabajando con los empleadores para brindar capacitación a los empleados tanto dentro como fuera del lugar de trabajo en la industria del personal de mantenimiento, incluso siete años de experiencia demostrada trabajando con empleados inmigrantes con salarios bajos. (Código del Trabajo, sección 1429.5(f)(4))
 - Declaración jurada que describa y documente cada área de experiencia:
 - Con empleadores;
 - Brindando capacitación a los empleados dentro y fuera del lugar de trabajo en la industria del personal de mantenimiento; y
 - 7 años de experiencia trabajando con empleados inmigrantes con salarios bajos.
 - Contratos de servicios: los contratos de servicios serán por menos de siete años. Deben presentar varios contratos de servicios. Otros documentos que respaldarían esas capacitaciones son los documentos fechados de las capacitaciones y las ubicaciones.
 - La subvención de fondos para la capacitación tiene que estar documentado para los servicios se le cobran. Para subvenciones del gobierno, el registro es público.
- Si se trabaja con un aliado de capacitación:
 - Un “aliado de capacitación” significa un centro de trabajadores sin fines de lucro o una organización laboral con al menos dos años de experiencia demostrada en abordar el abuso sexual en el lugar de trabajo, la defensa de los derechos de los inmigrantes y la defensa de los derechos de los empleados. (Código del Trabajo, sección 1429.5(j))
 - Acuerdo de sociedad por escrito con el aliado de capacitación: (Código del Trabajo, sección 1429.5(j))
 - VALOR no tiene ningún modelo para esto, pero sugirió que el Comité Consultivo del Personal de Mantenimiento (Janitorial Advisory Committee, JAC) podría usar un certificado para cumplir con este requisito.
 - Sandra también envió un documento modelo de lo siguiente:
 - una copia del Acuerdo Operativo de muestra entre dos organizaciones
 - una planilla de modelo del “Registro de Participantes de la Capacitación En Curso”
 - un documento Word con una tabla que contiene una lista de “Capacitaciones Ofrecidas”
 - ¿Estos otros tres documentos presentados son un grupo separado de documentos además de la declaración?
 - Sí, los mismos elementos serán apropiados.
 - Podríamos usar el acuerdo operativo y el acuerdo de servicio de manera intercambiable.
 - La declaración se trata de lo mismo, solo documentar las diferentes áreas del contenido que se describieron. Para el aliado de defensa sexual que realmente tenga licencia para hacer eso. ¿Podría ser la misma declaración jurada bajo pena de perjurio que asegure que el aliado de capacitación es sin fines de lucro y que tiene dos años de experiencia demostrada? Ambas, la declaración y la documentación.
 - Hay muchas instituciones que ofrecen capacitación para la prevención de abuso sexual en el lugar de trabajo en las que catalogan sus clientes en su sitio web. No estamos seguros de si podrían proporcionar un acuerdo de servicios. Los patrocinadores de esos servicios podrían no estar cómodos divulgando que ellos contrataron a alguien.
 - Si tiene que ser una organización de empleo o sin fines de lucro, una sin fines de lucro no va a sobrevivir solo de las tasas por acuerdos de servicios. Por lo tanto, deberán

tener algo de los fondos revelados.

- Para calificar como un capacitador de colegas, una persona deberá tener la capacitación, el conocimiento y la experiencia necesarios para capacitar a trabajadores cubiertos que no son supervisores y deberán, al menos, tener todas las calificaciones siguientes: (Código del Trabajo, sección 1429.5(g)) Al menos 40 horas acumulativas de capacitación en defensa por agresión sexual en las siguientes áreas: (Código del Trabajo, sección 1429.5(g)(1)(A)-(H)).
 - Hay ocho áreas en las que un capacitador de colegas necesita capacitación por 40 horas acumulativas de una lista más extensa de temas. El proveedor que haga la capacitación estaría en el sitio web de VALOR. La fuente de la capacitación serían esos proveedores mencionados en el sitio web de VALOR. Tener un registro de aquellos que han asistido a esta capacitación y quién ofreció la capacitación y sobre qué temas. Sabríamos más si solicitáramos sus hojas de vida y cargos que se pueden añadir al apéndice. Queremos evidencia de la capacitación adicional.
 - Sugerencias de que entre los documentos recomendados para cumplir con el requerimiento de que un capacitador de colegas sea competente a nivel cultural en el idioma de los empleados cubiertos, pudiera figurar un certificado en interpretación.
 - El capacitador no necesita hablar más de un idioma, más allá de necesitar ser fluido en el idioma pertinente que comprende el empleado cubierto.
 - ¿Cómo se determina que alguien es culturalmente competente?
 - Podría ser que la persona estudió en el exterior en ciertos países.
 - Algunos empleos en sus carreras, profesional o de la vida personal.
 - Podría ser que una declaración de que creció en un país u hogar de habla hispana.
 - También puede ser una carta de soporte de alguien con quien haya trabajado.
 - Una persona podría presentar una lista de varias presentaciones o capacitaciones que han hecho en otro idioma.
 - Sin embargo, esto puede imponer un requisito de tener algo de educación formal.
 - El equipo de capacitadores necesita ser multilingüe, pero ninguna persona necesita ser bilingüe.

II. Comentario público

- Sin comentarios públicos

III. Conclusión

- Compartir algo más por correo electrónico (AB547@dir.ca.gov). Nuestra meta es llegar a una recomendación que queremos presentar en nuestra siguiente reunión del comité consultivo.