

22 de mayo de 2026



**AUDIENCIA PÚBLICA PARA RECIBIR COMENTARIOS SOBRE EL PROYECTO DE LEY 2561 DE LA ASAMBLEA (AB 2561) –
ESTADO DE LAS VACANTES DE EMPLEO**

Viernes, 22 de mayo de 2026

A las 11:00 de la mañana, o inmediatamente después de la conclusión de la reunión de la Junta Directiva,
Sala de juntas, Edificio administrativo, Plaza de peaje del puente Golden Gate, San
Francisco, California.

Fondo

En enero de 2025, el estado de California promulgó la ley AB 2561, que exige a los distritos especiales celebrar una audiencia pública para tomar diversas medidas relacionadas con las vacantes de empleo. La nueva legislación exige al Distrito de Puentes, Carreteras y Transporte de Golden Gate (el Distrito) lo siguiente:

- presentar el estado de las vacantes en las numerosas unidades de negociación del Distrito, así como los esfuerzos de reclutamiento y retención durante una audiencia pública ante la junta directiva al menos una vez por año fiscal,
- Realizar dicha presentación ante el Consejo de Administración antes de la aprobación del acta anual definitiva.
presupuesto,
- identificar durante la audiencia cualquier cambio necesario en las políticas, los procedimientos y el reclutamiento.
actividades que puedan generar obstáculos en el proceso de contratación; y,
- permitir que las unidades de negociación individuales hagan presentaciones sobre estos temas en el público
audiencia.

Si el número de vacantes de empleo dentro de una sola unidad de negociación alcanza o supera el 20 por ciento del número total de puestos de tiempo completo autorizados en la unidad, la unidad de negociación puede solicitar que la El distrito también proporcionará información adicional en la Audiencia Pública sobre las vacantes en esa unidad de negociación, incluyendo:

- el número total de vacantes de empleo dentro de la unidad de negociación,
- el número total de solicitantes para puestos vacantes dentro de la unidad de negociación,
- el número promedio de días para completar el proceso de contratación desde que se publica una vacante;
y,
- Oportunidades para mejorar la remuneración y otras condiciones laborales.

El personal del distrito se puso en contacto con las unidades de negociación del distrito para compartir con ellas detalles sobre la audiencia pública, así como sobre su posibilidad de realizar una presentación en la misma.

AUDIENCIA PÚBLICA PARA RECIBIR COMENTARIOS SOBRE EL PROYECTO DE LEY 2561 DE LA ASAMBLEA (AB 2561) – ESTADO DE LAS VACANTES DE EMPLEO

22 de mayo de 2026

Página 2

Detalles de la vacante

Al 1 de mayo de 2026, el número de vacantes por unidad de negociación es el siguiente:

UNIDAD DE NEGOCIACIÓN	Año fiscal 25/26 Presupuesto aprobado	TOTAL DE VACANTES
Ingenieros Operadores, Local 3		
Supervisor de Servicios Viales	4	0
Técnico de servicios viales	14	0
Agente de patrulla de puentes	22	5
Ingeniero jefe de operaciones	6	0
Ingeniero de operaciones	1	1
Total	47	6
% de vacantes		12.77%

Teamsters, Local 665		
Trabajador de carril a tiempo completo	4	0
Trabajador de carril a tiempo parcial	3	0
Líder de servicio de autobuses	2	0
técnico de servicio	20	1
Total	29	1
% de vacantes		3.45%

Hermandad Internacional de Camioneros, Local 856		
Despachador I	9	1
Despachador a tiempo parcial	2	0
Supervisor de campo de transporte	10	0
Supervisor de operaciones de ferry	5	0
Supervisor de Operaciones (Temporada)	2	-
Asistente de Relaciones con el Cliente	6	0
Sargento de puente	10	0
Teniente de puente	3	0
Total	47	1
% de vacantes		2.13%

Hermandad Internacional de Trabajadores Electricistas, Local 6		
Jefe electricista	1	0
Técnico de comunicaciones/electricidad	4	1
Supervisor de comunicaciones/electricidad	1	0
Electricista	7	1
Total	13	2
% de vacantes		15.38%

AUDIENCIA PÚBLICA PARA RECIBIR COMENTARIOS SOBRE EL PROYECTO DE LEY 2561 DE LA ASAMBLEA (AB 2561)
ESTADO DE LAS VACANTES DE EMPLEO

22 de mayo de 2026

Página 3

UNIDAD DE NEGOCIACIÓN	Año fiscal 25/26 Presupuesto aprobado	TOTAL DE VACANTES
Asociación Unida de Oficiales y Aprendices de la Industria de Fontanería y Montaje de Tuberías, Local 38		
Jefe de fontanería	1	0
Total	1	0
% de vacantes		0.00%

Sindicato de Empleados Públicos, Local 1		
Pintor de puentes	29	1
Pintor jefe de puentes	4	0
Pintor principal de casas	1	0
Pintor de casas	1	0
Peón de pintura	5	0
Aprendiz de pintor (contratación basada en la planificación de la sucesión)	4	0
Total	44	1
% de vacantes		2.27%

Asociación Internacional de Trabajadores de Puentes, Estructuras, Ornamentación, Hierro Armado, Aparejadores y Transportistas de Maquinaria, Local 377		
Aprendiz de herrero, obrero Metalúrgico,	3	0
Empujador de herrero	15	0
	3	0
	21	0
Porcentaje total de vacantes		0.00%

Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales, AFL-CIO, Maquinistas Sección 190 del Distrito de Oficios Automotrices, Sección Local 1414 de Mecánicos Automotrices de la Península		
Mecánico de carrocería y guardabarros	2	0
Jefe de Mecánicos	1	0
Mecánico de maquinaria pesada	3	0
Líder de Mecánicos - Instructor	1	0
Pintor de automóviles	1	0
Jefe de Mecánicos de Carrocería y Autobuses	1	1
Mecánico de carrocería y guardabarros	4	1
Mecánico de mantenimiento de edificios	4	0
Técnico en mantenimiento de edificios (provisional) (Contratación basada en proyectos)	2	0
Jefe de Mecánicos	3	0
Mecánico soldador	1	0
Jefe de Mecánicos de Mantenimiento de Edificios	1	1
Maquinista	1	0

AUDIENCIA PÚBLICA PARA RECIBIR COMENTARIOS SOBRE EL PROYECTO DE LEY 2561 DE LA ASAMBLEA (AB 2561) – ESTADO DE LAS VACANTES DE EMPLEO

22 de mayo de 2026

Página 4

Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales, AFL-CIO, Maquinistas Sección 190 del Distrito de Oficios Automotrices, Sección Local 1414 de Mecánicos Automotrices de la Península (CONTINUADO)		
UNIDAD DE NEGOCIACIÓN	Año fiscal 25/26 Presupuesto aprobado	TOTAL DE VACANTES
Autobús de entrenamiento de mantenimiento	1	0
Mecánico (se asignan 4 plazas para aprendices)	26	6
Aprendiz de mecánico (contratación basada en la planificación de la sucesión)	4	0
Mecánico (Automotriz)	1	0
Técnico en electrónica mecánica	3	0
Jefe de Mecánicos (Diurno)	1	0
Tendero	3	0
Jefe de almacén	1	1
Recortadora	1	0
Almacenista marítimo		0
Mecánico de ferry	9	0
Mecánico de ferry (provisional) (contratación por proyecto)	1	0
Jefe de Mecánicos de Ferry	3	0
Mecánico capataz de operaciones de ferry	2	0
Total	82	10
Porcentaje total de vacantes		12.20%

Hermandad Unida de Carpinteros y Ebanistas de América, Sindicato Local N.º 22 y Consejo Regional de Carpinteros del Norte de California		
Carpintero	1	0
Total	1	0
% de vacantes		0.00%

Sindicato de Albañiles de Cemento, Local 580		
Albañil de cemento	1	1
	1	1
Porcentaje total de vacantes		100.00%

Sindicato Internacional de Trabajadores de América del Norte, Local 261, AFL-CIO		
Jefe de Obras 0	2	
Obrero 0	11	
	13	0
Porcentaje total de vacantes		0.00%

AUDIENCIA PÚBLICA PARA RECIBIR COMENTARIOS SOBRE EL PROYECTO DE LEY 2561 DE LA ASAMBLEA (AR 2561)
ESTADO DE LAS VACANTES DE EMPLEO

22 de mayo de 2026

Página 5

UNIDAD DE NEGOCIACIÓN	Año fiscal 25/26 Presupuesto aprobado	TOTAL DE VACANTES
Sindicato Unificado de Transporte, Local 1575		
Operadores de autobús a tiempo completo	275	99
Operadores de autobús a tiempo parcial	5	5
Asistente de oficina	1	0
Coordinador de oficina	3	0
Analista de Operaciones	1	1
Analista de Operaciones y Programación	1	0
Analista de horarios	1	1
Analista sénior de operaciones	1	0
Coordinador de Aprendizaje	1	0
Total	289	106
% de vacantes		36.68%

Unión de Navegantes Interiores del Pacífico		
Marinero de cubierta	22	2
Marinero de cubierta de béisbol (contratación de temporada)	2	-
Jefe de cubierta	11	1
Marinero de mantenimiento	1	0
Marinero de cubierta de temporada (contratación temporal)	3	-
Jefe de tripulación de cubierta de temporada (contratación temporal)	2	-
Asistente de terminal	8	0
Asistente de terminal de temporada en Sausalito (contratación de temporada)	2	-
Total	51	3
% de vacantes		5.88%

Asociación de Ingenieros Navales, AFL-CIO		
Compañero	4	0
Capitán de buque de seguridad y formación	1	0
Capitán de embarcación de temporada (contratación temporal)	1	-
Capitán supervisor del buque	1	0
Capitán del buque	12	1
Capitán de barco de béisbol (contratación de temporada)	1	-
Total	20	1
% de vacantes		5.00%

Federación Internacional de Ingenieros Profesionales y Técnicos, Local 21, AFL-CIO		
Coordinador de Recursos Humanos	1	0
Administrador de red	1	1
Administrador sénior de sistemas de escritorio	1	0
Administrador sénior de redes	1	0
UNIDAD DE NEGOCIACIÓN	Año fiscal 25/26 Presupuesto aprobado	TOTAL DE VACANTES

AUDIENCIA PÚBLICA PARA RECIBIR COMENTARIOS SOBRE EL PROYECTO DE LEY 2561 DE LA ASAMBLEA (AB 2561) – ESTADO DE LAS VACANTES DE EMPLEO

22 de mayo de 2026

Página 6

Federación Internacional de Ingenieros Profesionales y Técnicos, Local 21, AFL-CIO (CONTINUADO)		
Administrador sénior de sistemas	2	0
Administrador de sistemas, soporte técnico para PC	2	0
Representante de marketing	1	0
Coordinador de Marketing	1	0
Supervisor de arte	1	0
Inspectores de ingeniería asociados	4	1
Inspector asociado de acero	3	0
Ingeniero de instalaciones	1	1
Ingeniero Civil Superior	16	2
Ingeniero eléctrico sénior	1	1
Ingeniero sénior	1	0
Asistente sénior de contratos de ingeniería	4	1
Técnico Superior en Diseño de Ingeniería	1	0
Control de documentos de ingeniería sénior Asistente	4	0
Ingeniero mecánico sénior	1	1
Inspector jefe de acero	1	1
Especialista en contabilidad	2	0
Total	51	9
% de vacantes		18.00%

Con excepción de la clasificación de Operador de Autobús, las clasificaciones con más del 20% de vacantes son aquellas con pocos o incluso un solo empleado (Albañil, Técnico en Comunicaciones/Electricista, Jefe de Mecánica de Carrocería y Autobús, Mecánico de Carrocería y Guardabarros, Jefe de Mecánica de Mantenimiento de Edificios, Almacenista, Administrador de Redes, Inspector de Ingeniería Asociado, Ingeniero Eléctrico Superior, Asistente Superior de Contratos de Ingeniería, Coordinador de Oficina e Inspector Superior de Acero, Analista de Operaciones, Analista de Programación). Varios de estos puestos se encuentran actualmente en proceso de selección.

El personal del distrito continúa evaluando activamente las necesidades de personal y las iniciativas de reclutamiento en todos los departamentos y unidades de negociación para garantizar la continuidad de las operaciones y respaldar los objetivos operativos a largo plazo. Si bien algunas categorías han enfrentado dificultades de reclutamiento debido a la escasez de candidatos calificados, los requisitos de habilidades especializadas y las condiciones competitivas del mercado laboral, el personal sigue implementando diversas estrategias de reclutamiento y divulgación para atraer candidatos con la experiencia y los conocimientos técnicos necesarios para respaldar las operaciones del distrito.

Mientras tanto, los departamentos están utilizando los recursos humanos existentes, realizando ajustes operativos y brindando apoyo interfuncional para mantener la prestación de servicios y satisfacer las demandas operativas actuales, al tiempo que continúan las labores de reclutamiento. Se realiza un seguimiento periódico de los niveles de vacantes y su impacto en las operaciones, y las estrategias de personal se ajustan según evolucionen las necesidades del negocio, las condiciones del mercado laboral y los requisitos de servicio, teniendo siempre en cuenta los limitados recursos financieros del Distrito.

AUDIENCIA PÚBLICA PARA RECIBIR COMENTARIOS SOBRE EL PROYECTO DE LEY 2561 DE LA ASAMBLA (AB 2561) –
ESTADO DE LAS VACANTES DE EMPLEO

22 de mayo de 2026

Página 7

La tasa de vacantes de operadores de autobús, superior a la habitual, es intencional debido a que el Distrito opera menos viajes en autobús por la menor demanda de servicio de autobús tras la pandemia. En respuesta a la reestructuración de los horarios y la disminución de la demanda, en el presupuesto propuesto para el año fiscal 2026/2027, el personal recomienda la eliminación de 90 puestos. Tras la eliminación de las vacantes, quedan 185 operadores de autobús a tiempo completo y 5 a tiempo parcial.

¿Por qué el distrito tiene puestos vacantes?

El Distrito se autofinancia principalmente. Los peajes del Puente Golden Gate son la mayor fuente de ingresos del Distrito, financiando completamente las operaciones del Puente y sirviendo como la principal fuente de financiación para nuestros Servicio de autobús y ferry. Históricamente, las tarifas de transporte público han sido nuestra segunda fuente más importante de ingresos operativos. ganancia.

Tras la pandemia, el mundo ha cambiado de maneras que afectan a los viajes en el corredor Golden Gate. Si bien los viajes de ocio y turismo se han reanudado en su mayoría, los desplazamientos diarios al trabajo no.

Durante la hora punta de la mañana, el tráfico en dirección sur del puente sigue siendo un 25 % inferior al de antes de la pandemia. Un menor tráfico en el puente se traduce en menos fondos disponibles por concepto de peaje para operar el servicio de autobuses y transbordadores del Distrito. Por consiguiente, el Distrito ha estado reduciendo drásticamente los gastos, incluyendo la disminución de la frecuencia del servicio de transporte público.

Iniciativas de divulgación del distrito/Condiciones laborales

El Distrito cuenta con un programa de difusión sólido y bien establecido para sus vacantes. Además de los medios tradicionales, como las publicaciones en el sitio web del Distrito y otros sitios de publicación de vacantes, el Distrito utiliza los siguientes métodos, según las necesidades:

- Actividades de divulgación a través de grupos subrepresentados como Canal Alliance y Marin Adult Education, en colaboración con Santa Rosa Junior College.
- Realiza actividades de divulgación dirigidas a posibles candidatos para puestos difíciles de cubrir o especializados. puestos.
- Creación de programas de preaprendizaje y aprendizaje en puestos seleccionados para establecer una cantera de talento sostenible.
- Publicidad exterior en autobuses y/o pancartas.
- Publicidad en línea segmentada mediante banners;
- Envío de correos electrónicos informativos sobre oportunidades laborales a los suscriptores del sitio web de Empleo del Distrito.
- Realizar "sesiones informativas" después del horario laboral con los posibles candidatos para hablar sobre las oportunidades de empleo, destacar los beneficios del Distrito, explicar el proceso de solicitud y responder preguntas mediante una sesión de preguntas y respuestas.
- Asistencia a ferias de empleo en la región; y
- Ofrece charlas sobre orientación profesional y/o visitas a las instalaciones a escuelas y/o universidades interesadas.

Además, el Distrito se esfuerza por ofrecer salarios y beneficios competitivos para atraer a candidatos altamente cualificados. El Distrito realiza encuestas salariales cada tres años para garantizar que los salarios y beneficios sigan siendo competitivos con los de otras agencias regionales de transporte público. En cuanto a los beneficios, el Distrito ofrece diversos planes de atención médica, cobertura oftalmológica y dental financiadas por el Distrito, beneficios complementarios voluntarios y opciones de cuentas de gastos flexibles.

AUDIENCIA PÚBLICA PARA RECIBIR COMENTARIOS SOBRE EL PROYECTO DE LEY 2561 DE LA ASAMBLA (AB 2561) –
ESTADO DE LAS VACANTES DE EMPLEO

22 de mayo de 2026

Página 8

El Distrito compartió los resultados del estudio sobre compensación con las unidades de negociación y, si así lo desean, pueden utilizar esta información como base para negociar cambios en el salario y/o los beneficios de sus miembros durante el proceso de negociación.

Proceso de comentarios públicos

El Distrito de Transporte, Carreteras y Puentes Golden Gate (el Distrito) está obligado a celebrar una audiencia pública como parte de la normativa AB 2561. Los comentarios del público sobre esta propuesta pueden presentarse de diversas maneras:

1. Asista a la audiencia pública.
2. Envíe un correo electrónico a publichearing@goldengate.org; y/o,
3. Envíe sus comentarios por escrito al Secretario del Distrito.

Todos los comentarios se consideran por igual sin importar la forma en que se presenten. Por lo tanto, las personas no tienen que asistir a la audiencia pública y brindar testimonio en persona si ha comentado por correo electrónico o formularios escritos.

Todos los comentarios recibidos a través de los métodos mencionados anteriormente se tendrán en cuenta en la recomendación final. Los comentarios deben recibirse antes de las 16:30 del viernes 22 de mayo de 2026.

Notificación pública

Las actividades de notificación pública relacionadas con esta audiencia incluyeron:

- El 28 de abril de 2026 se publicó un aviso de audiencia pública en el sitio web del distrito.
- Los avisos de audiencia pública se publicaron en medios locales (Marin Independent Journal, Santa Rosa Press Democrat, San Francisco Chronicle y La Voz) el 1 de mayo y nuevamente el 15 de mayo de 2026.
- Las publicaciones en redes sociales en Facebook y Twitter promocionaron la audiencia pública; y,
- Se enviaron correos electrónicos masivos a clientes y organizaciones comunitarias.

Los materiales impresos estarán disponibles en español, de acuerdo con el Plan de Implementación Lingüística (PIL) del Distrito.

Próximos pasos

Tras la audiencia pública, el personal evaluará todos los comentarios recibidos. En junio se presentará un informe de la audiencia pública y, de ser necesario, las recomendaciones pertinentes se presentarán al comité correspondiente en ese momento.