



**POLÍTICA PÚBLICA:** NÚMERO WIOA-02-2020

**FECHA:** 23 DE ABRIL DE 2020

**ASUNTO:** POLÍTICA PÚBLICA PARA ACTIVIDADES DE EXPERIENCIA DE TRABAJO EN EL PROGRAMA DE ADULTOS

**REFERENCIA:** LEY DE OPORTUNIDADES Y DE INNOVACIÓN PARA LA FUERZA LABORAL (WIOA P.L. 113-128)

## I. INTRODUCCIÓN

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA), fue suscrita el 22 de julio de 2014, efectiva el 1 de julio de 2015. Está diseñada para ayudar a las personas que están en busca de un empleo que puedan tener acceso a ofertas de empleo, educación, adiestramiento y servicios de apoyo para triunfar en el mercado laboral y que a su vez los patronos tengan acceso a empleados con destrezas para competir en la economía global.

Las Experiencias de Trabajo son un servicio de Carrera Individualizado. Se describen como actividades de aprendizaje, planificadas y estructuradas, que se llevan a cabo en un área de trabajo determinada, por un periodo limitado de tiempo. Las mismas pueden ser con o sin paga y se pudieran desarrollar tanto en el sector público como privado, con y sin fines de lucro.

## II. BASE LEGAL

- Secciones 134 (c) (2) (A) (xii) (VII) de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA);
- Reglamentación Federal de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés) Partes 680.160 y 680.180;
- TEGL 16-16 del 18 de enero de 2017: "One Stop Operations Guidance for the American Job Center Network"
- Guía de Planificación emitida, por el Programa de Desarrollo Laboral, el 7 de junio de 2019.
- Comunicado: Alcance de la Prohibición de Subvencionar Empleo en el Servicio Público con Fondos del Título I.

### III. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

- A. Experiencia de Trabajo – Actividad planificada, estructurada, por un periodo limitado de tiempo, que tenga lugar en un escenario de trabajo. Estará vinculada o relacionada a carreras, profesiones u oficios. La actividad está dirigida a proveerle al participante la oportunidad de adquirir las destrezas y conocimientos necesarios para realizar un trabajo, incluyendo hábitos de trabajo y comportamiento apropiado. Es un medio útil para que el participante adquiera experiencias que lo conduzcan a un empleo no subsidiado. La misma puede ser con o sin paga y se puede efectuar en los sectores privados con o sin fines de lucro o en el sector público.
- B. Internados - Actividad planificada, estructurada, por un periodo limitado de tiempo, que tenga lugar en un escenario de trabajo. Estará vinculada o relacionada a carreras, profesiones u oficios. La actividad está dirigida a proveerle al participante la oportunidad de adquirir las destrezas y conocimientos necesarios para realizar un trabajo, incluyendo hábitos de trabajo y comportamiento apropiado, tomando en consideración su interés ocupacional o área de adiestramiento. Es un medio útil para que el participante adquiera experiencias que lo conduzca a un empleo no subsidiado. La misma puede ser con o sin paga y se puede efectuar en los sectores privados con o sin fines de lucro o en el sector público.

### IV. POLÍTICA PARA EL OFRECIMIENTO DE EXPERIENCIAS DE TRABAJO E INTERNADOS

1. La experiencia de trabajo no está dirigida al desarrollo de habilidades a largo plazo en la ocupación, sino más bien como una oportunidad para que el participante explore la ocupación y desarrolle sus habilidades. Que adquiera las destrezas y conocimientos necesarios para realizar un trabajo, incluyendo hábitos de trabajo y comportamiento apropiado. Es una estrategia para participantes que tienen poca o ninguna experiencia de trabajo.
2. Finalizada la actividad, se espera que el participante esté preparado para obtener un empleo no subsidiado. Se determinará, mediante reevaluación de su Plan Individual de Empleo si el participante desarrolló las destrezas establecidas en el mismo. De no ser así, el participante podrá ser referido a otro servicio, a los efectos de que obtenga un empleo, que lo conduzca hacia la autosuficiencia económica o a salarios comparables o más altos de empleos anteriores. Si está en necesidad de un adiestramiento debe tener las destrezas y cualificaciones que le permitan participar exitosamente en el programa o servicio de adiestramiento que corresponda.
3. El salario se paga directamente a los participantes. Se pagará el salario mínimo federal por hora. El patrono no es compensado monetariamente.
4. Los fondos provistos para experiencias de trabajo no pueden ser utilizados de forma directa o

indirecta para llenar una vacante que esté disponible, debido a que el empleado previo está en huelga, está separado de su empleo mientras se dilucida una disputa laboral o el llenarla es parte de una disputa laboral.

5. La Junta Estatal ha establecido como política pública la prioridad de servicios a las Pequeñas y Medianas empresas (PYMES), por lo que las actividades de experiencias de trabajo deben tener con carácter prioritario a este sector de la economía como aliado. Es por esto por lo que solo un máximo del veinte por ciento (20%) de los participantes de Internados podrán ser ubicados en el sector público, entiéndase gobierno municipal, estatal y/o federal.
6. En el caso particular de Puerto Rico, la Administración de Desarrollo Laboral, ahora Programa de Desarrollo Laboral, en comunicado: Alcance de la Prohibición de Subvencionar Empleo en el Servicio Público con Fondos del Título I, emitido el 24 de junio de 2013, se establece, entre otros lo siguiente:

*“La Experiencia de Trabajo no podrá sustituirse como un subterfugio y/o sustituto para el empleo en el servicio público.... ”*

*“Si se trata de una actividad subvencionada por el Título I, la Experiencia de Trabajo en el sector público no puede consistir en o equivaler al ejercicio por el participante de lo que constituye un puesto público en una agencia, organismo, instrumentalidad, corporación pública o municipio. Como tampoco, puede conllevar el que el participante de la Experiencia de trabajo devengue el salario del respectivo puesto público subvencionado con fondos WIA por el desempeño de las responsabilidades y deberes típicos de dicho puesto, el que constituye un empleo gubernamental”.*

## V. LÍMITES HORAS DE PARTICIPACIÓN

La participación del Adulto está basada en las necesidades y habilidades de los participantes. El periodo de participación está basado en los siguientes factores:

- Objetivos de la Experiencia de Trabajo
- Tipo de trabajo a ser realizado
- Habilidades que se requieren para la actividad

En lo que respecta a las actividades de Experiencia de Trabajo e Internados, en relación con el límite de horas de duración la Junta Local ha determinado que no exceda mil cuarenta (1,040) horas, por un periodo que no excederá los seis (6) meses.

## VI. ENMIENDAS A LA POLÍTICA PÚBLICA

Cuando políticas promulgadas por el Programa de Desarrollo Laboral o directamente del Gobierno Federal representen una necesidad de enmendar parte o la totalidad del contenido de esta política pública, el Comité Ejecutivo y de Planificación de la Junta Local de Desarrollo Laboral podrá enmendarla para atemperarla a las políticas promulgadas.

## VII. ACCIÓN REQUERIDA

El Oficial Ejecutivo de la Junta Local será responsable de informar a los cuerpos directivos, que correspondan, la aprobación de la política para que estos últimos orienten al personal bajo su supervisión y ejecuten la política según establecida.

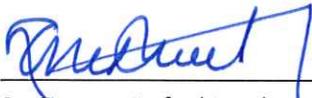
## VIII. FECHA DE EFECTIVIDAD

Esta Política Pública será efectiva al momento de su aprobación por parte de los miembros de la Junta Local de Desarrollo Laboral y la Junta de Directores de Alcaldes, del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado.

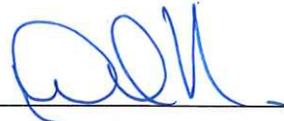
Toda Política Pública, Procedimiento y/o Comunicado, en todo o en parte, relacionada con el criterio a las Actividades de Experiencia de Trabajo en el Programa de Adultos, existente al momento de la aprobación de esta Política Pública queda derogada al momento de su aprobación.

## IX. APROBACIÓN

Firmada y aprobada el Tuesday, 23 de April de 2020, en Barceloneta, PR.



Sr. Erasmo Rafael Lamberty Sánchez  
Presidente  
Junta Local de Desarrollo Laboral



Hon. Wanda J. Soler Rosario  
Presidenta  
Junta de Directores de Alcaldes

**Nota:** En este documento se estará utilizando el género masculino para hacer referencia a ambos géneros de manera que se facilite la lectura del mismo. Este estilo de redacción no pretende implicar la supremacía de un género sobre otro.