CONEXIÓN LABORAL
MANATÍ-DORADO

POLÍTICA PÚBLICA: **NÚM. WIOA-06-2023**

FECHA: 28 **DE SEPTIEMBRE DE 2023**

ASUNTO: **POLÍTICA PÚBLICA SOBRE EXPERIENCIA DE TRABAJO BAJO LOS PROGRAMAS DE JÓVENES, ADULTOS Y TRABAJADORES DESPLAZADOS.**

REFERENCIA: **LEY DE OPORTUNIDADES Y DE INNOVACIÓN PARA LA FUERZA LABORAL (WIOA, por sus siglas en inglés).**

POLÍTICA PÚBLICA WIOA-PP-04-2023 DEL 17 DE AGOSTO DE 2023.

I. INTRODUCCIÓN

La Experiencia de Trabajo es una actividad programática que puede ser ofrecida a los participantes, la cual se identifica como un servicio de carrera para los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados (Sección 134(c)(2)(A)(xii)(VII) de la Ley WIOA) y como un elemento del Programa de Jóvenes (Sección 129(c)(2)(C) de la Ley WIOA). A su vez, la Experiencia de Trabajo se concibe como una experiencia de aprendizaje planificada y estructurada que tiene lugar en un centro de trabajo durante un período de tiempo específico y limitado. Además, la Experiencia de Trabajo puede ser remunerada y no remunerada y puede ofrecerse en el sector público, privado o sin fines de lucro.

Las Experiencias de Trabajo están diseñadas para ayudar a las personas a explorar carreras, establecer un historial de trabajo, demostrar el éxito en el lugar de trabajo y desarrollar las destrezas que conducen a la entrada y la retención en un empleo no subvencionado. Por tal razón deberá estar diseñada con el objetivo de incrementar la empleabilidad de los individuos.

La actividad de Experiencia de Trabajo deberá estar particularmente dirigida a individuos que:

- Nunca han trabajado;
- No han tenido una participación significativa en la fuerza laboral ó
- han estado sin trabajar por un periodo largo de tiempo y sus destrezas básicas y buenos hábitos de empleo se han visto afectados.

II. BASE LEGAL

- Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA), (Ley Pública 113-128, 22 de julio de 2014) secciones129(c)(2)(C), 129(c)(4), 134, 181, y 188.
- Código Municipal de Puerto Rico (Ley Núm. 107 de 14 de agosto de 2020, según enmendada).
- Boletín Administrativo Núm. OE-2022-034 del 13 de junio del 2022, para Establecer la Junta Estatal de Desarrollo Laboral y Derogar el Boletín Administrativo Núm. OE-2014-064.
- 20 C.F.R. partes 680, 681, y 683 (agosto 19 de 2016).
- TEGL 19-16 - Guidance on Services provided through the Adult and Dislocated Worker Programs under the Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) and the Wagner-Peyser Act Employment Service (ES), as amended by title III of WIOA, and for Implementation of the WIOA Final Rule, (March 1, 2017).
- TEGL 21-16 – Third Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) Title I Youth Formula Program Guidance, (March 2, 2017).
- DDEC-WIOA-02-20 - Guía de Asistencia Técnica de los Elementos del Programa de Jóvenes, (7 de julio de 2020).
- DDEC-WIOA-04 -2022 Requisitos para las Actividades de Adiestramiento de Base en el Trabajo (WBT, por sus siglas en inglés) bajo la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), (1 de junio de 2022).
- The Fair Labor Standards Act of 1938 29 U.S.C. § 203 et seq. (FLSA)(1938). - Plan Estatal Unificado 2020-2023.
- Child Labor Provisions for Nonagricultural Occupations under the Fair Labor Standards Act U. S. Department of Labor Wage and Hour Division Child Labor Bulletin 101 WH1330 REV 2016.
- TEGL 8-15 - Second Title 1 WIOA Youth Program Transition Guidance, (November 17, 2015).
- TEGL 23-14 - Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) Youth Program Transition, (March 26, 2015).
- TEGL 13-12 - Defining a Quality Pre-Apprenticeship Program and Related Tools and Resources, (November 30, 2012).
- Política Núm. WIOA-PP-04-2023 Experiencia de Trabajo bajo los Programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes Página 2 de 18.
- TEGL 13-16 - Guidance on Registered Apprenticeship Provisions and Opportunities in the Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA), (January 12, 2017).
- TEN 31-16 Framework on Registered Apprenticeship for High School Students, (January 17, 2017).

III. DEFINICIONES

1. **Centros de trabajo:** Los empleadores (patrocinadores) del sector privado con fines de lucro, sin fines de lucro y sector público donde se lleva a cabo la experiencia de trabajo y que se comprometen mediante un acuerdo a ayudar a los participantes a adquirir destrezas que los ayuden a encontrar oportunidades de empleo.
2. **Estrategia Individual de Servicios (Individual Service Strategy (ISS)):** es un plan individual de servicios diseñado específicamente para cada participante del Programa de Jóvenes y que debe estar directamente vinculado a uno o más indicadores de ejecución de WIOA, indicar el trayecto profesional (career pathway), incluir las metas de educación y empleo, objetivos de logros apropiados y los servicios adecuados para el participante tomando en consideración a las evaluaciones objetivas realizadas. La ISS se utiliza como instrumento básico para documentar el manejo de caso y como guía para la prestación de la combinación adecuada de servicios para el joven, incluyendo los referidos a otros programas.
3. **Experiencia de trabajo:** experiencia de aprendizaje planificada y estructurada que se adquiere en un centro de trabajo durante un tiempo limitado, y relacionada con el trayecto profesional del participante. La experiencia de trabajo puede ser con paga o sin paga, según el caso, y puede tomar lugar en el sector público, privado o sin fines de lucro.
4. **Internado:** experiencia de aprendizaje planificada y estructurada que tiene lugar en un centro de trabajo durante un tiempo limitado y que puede tomar lugar en el sector público, privado o sin fines de lucro. Los internados deben estar directamente alineados con el objetivo de la trayectoria profesional a largo plazo del participante. A su vez, deben estar diseñados para promover la exposición de los participantes a nuevas carreras, desarrollar las destrezas previas al empleo, destrezas "suaves", el conocimiento ocupacional y las competencias técnicas para las personas que están pasando de la educación o el adiestramiento a una nueva industria u ocupación, pero que carecen de la experiencia necesaria para obtener un empleo de nivel inicial en el campo correspondiente.
5. **Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA por sus siglas en inglés):** Fair Labor Standards Act, es la ley que establece normas para el salario mínimo, el pago de tiempo extra, y el empleo de menores de edad, que afectan a trabajadores de tiempo completo y de tiempo parcial en el sector privado y en el gobierno federal, al igual que en el gobierno estatal y municipal.
6. **Observación de trabajo ("job shadowing"):** es un tipo de experiencia de trabajo que está diseñada para aumentar el conocimiento sobre carreras ocupacionales, ayudar a modelar el comportamiento de los jóvenes a través de ejemplos, y reforzar en los jóvenes el vínculo y valor entre el aprendizaje académico en el salón de clases y los requisitos de un empleo. La observación de trabajo es una exposición temporera y no remunerada al lugar de trabajo en un área ocupacional de interés para el participante. La experiencia puede durar desde unas horas hasta unas semanas y en la que se aprende sobre un trabajo recorriendo la jornada laboral a la sombra de un trabajador competente.

7. **Plan Individual de Empleo ("Individual Employment Plan" (PIE)):** es un servicio de carrera individualizado desarrollado conjuntamente por el manejador de caso/planificador de carreras y el participante como estrategia continua para identificar las metas de empleo, objetivos de logro y la combinación apropiada de servicios para que el participante del Programa de Adultos o del Programa de Trabajadores Desplazados logre sus metas.
8. **Preaprendizaje:** es un programa diseñado para preparar a los individuos para entrar y tener éxito en un programa de aprendizaje registrado9 e incluye los siguientes elementos: (a) adiestramiento y plan de estudios que se ajuste a las necesidades de destrezas de los empleadores en la economía estatal o de la región; b) acceso a consejería educativa y de carreras y otros servicios de apoyo, directos o indirectos; c) actividades prácticas y significativas de aprendizaje que estén relacionadas con la educación y el adiestramiento como la exploración de opciones profesionales y la comprensión de cómo pueden aplicarse a una futura carrera las competencias adquiridas en los cursos; (d) oportunidades para obtener al menos una credencial reconocida por la industria; y (e) una asociación con uno o más programas de aprendizaje registrado que ayuden a la colocación de las personas que completen el programa de pre-aprendizaje en un programa de programa de aprendizaje registrado. Para los adultos y trabajadores desplazados el pre-aprendizaje se considera como un servicio de adiestramiento.
9. **Participant Record Information System (PRIS):** El PRIS es la herramienta de registro de la información programática de los participantes autorizados bajo el Título I (Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados) y Título III (Servicio de Empleo) de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Trabajadora (WIOA).
10. **Trayecto o ruta profesional ("career pathway"):** significa una combinación de educación rigurosa y de alta calidad, de educación, adiestramientos y otros servicios que se ajusta a las necesidades de cualificación de las industrias de la economía del estado o de la economía regional de que se trate y prepara a un individuo para tener éxito en cualquiera de una gama completa de oportunidades de educación secundaria o postsecundaria, incluido el aprendizaje registrado.

IV. EXPERIENCIA DE TRABAJO PARA EL PROGRAMA ADULTOS Y TRABAJADORES DESPLAZADOS

La Experiencia de Trabajo para los adultos y trabajadores desplazados se centra en el aprendizaje de nuevas destrezas transferibles y en mejorar su empleabilidad.

1. La Experiencia de Trabajo de los adultos/trabajadores desplazados debe figurar en el Plan Individual de Empleo (PIE) y en el cual se debe hacer referencia a la falta de destrezas y a la necesidad de adiestramiento del participante.
2. Existen varios tipos de Experiencia de Trabajo para adultos y trabajadores desplazados:
   a) Experiencias de trabajo;

b) Internados;
c) Empleos Transicionales.

3. Los internados y otros tipos de experiencia de trabajo para adultos y trabajadores desplazados no requieren otros servicios de carrera o de apoyo excepto en el caso de los empleos transicionales.
4. No existe un porciento mínimo de fondos para adultos y trabajadores desplazados que pueden gastarse en experiencias de trabajo.
5. Si el manejador de caso determina que los servicios de carrera individualizados, que incluyen internados y experiencias de trabajos que están vinculadas a las carreras, son apropiados para que un individuo obtenga o mantenga un empleo, estos servicios se pondrán a disposición del individuo. El manejador de caso debe documentar la necesidad del participante de completar una experiencia de trabajo y pueden utilizar evaluaciones previas recientes de otros programas de los socios del CGU/AJC para determinar si los servicios de carrera individualizados serían apropiados.
6. La Experiencia de Trabajo no puede sustituirse por la actividad de adiestramiento en el empleo (OJT), ya que van dirigidas a personas elegibles con diferentes necesidades ocupacionales y persiguen distintos propósitos.
7. Un Trabajador Desplazado podrá realizar una experiencia de empleo después de haber estado un año o más fuera del mercado laboral. Sin embargo, no se le puede brindar la Experiencia de Empleo en la misma ocupación que trabajaba.

V. EXPERIENCIA DE TRABAJO PARA EL PROGRAMA DE JÓVENES

Las actividades bajo el elemento de Experiencia de Trabajo del Programa de Jóvenes proveen a las participantes elegibles oportunidades de exploración de carreras y desarrollo de destrezas. Las actividades bajo el elemento de experiencia laboral deben estar vinculadas a las metas identificadas en la Estrategia Individual de Servicios (ISS por sus siglas en inglés) del joven y puede incluir las siguientes:

- Oportunidades de empleo de verano y otras oportunidades de empleo disponibles durante todo el año escolar;
- Programas de pre-aprendizaje;
- Internados;
- Observación de trabajos ("job shadowing"); y
- Adiestramiento en el Empleo (OJT) según definido en la sección 3(44) de la Ley WIOA y la política pública DDEC-WIOA-04-2022.

A. Requisito de gasto del 20%

El Área Local debe utilizar al menos el 20% de su asignación anual por fórmula de los fondos del Programa de Jóvenes para proveer a los "jóvenes en la escuela" y "jóvenes fuera de la escuela" Experiencias de Trabajo remuneradas y no remuneradas, durante el período de vigencia

(dos años) a nivel local. Las Juntas Locales deben dar seguimiento de los fondos gastados en las experiencias de trabajo, incluyendo los salarios y costos de personal para el desarrollo y el manejo de las experiencias de trabajo, e informar de dichos gastos como parte de los informes de gastos del Programa de Jóvenes.

B. DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD

A. Programa de Jóvenes

La duración de la Experiencia de Trabajo para el Programa de Jóvenes será basada en las necesidades que tenga el participante y estará sujeto a la descripción de tareas de la Ocupación y a la disponibilidad del presupuesto que se encuentre vigente en el año fiscal. En el Programa de **Jóvenes In** podrán realizar ***80*** horas de trabajo y ***20*** horas de talleres. En el Programa de **Jóvenes Out** podrán realizar ***720*** horas de trabajo y ***30*** horas de talleres. Estos talleres deben de reforzar sus destrezas personales y profesionales que le capaciten para su crecimiento profesional.

En el caso de las horas para hacer Prácticas e Internado en el sector privado y/o gobierno se planificará **275** horas para el **Programa de Jóvenes In**. Estas podrán ser solicitadas según la necesidad de las jóvenes debidamente certificadas por el director escolar y/o persona autorizada. El Planificador de Carrera deberá fundamental la solicitud en los expedientes del Manejo de Caso del Participante.

Sin embargo, el Área de Programa en acuerdo con el Centro de Gestión Única y la Oficial de la Junta Local podrán crear diferentes tipos de topes máximo de horas para cada actividad de acuerdo con la necesidad del participante. Siempre velando por el buen desempeño de evolución profesional de este. Siempre velando por la disponibilidad de fondos en la partida presupuestaria para tales fines asignado al Programa de Jóvenes.

B. Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados

La duración de la Experiencia de Trabajo para el Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados no excederán las horas requeridas en el Código Onet' según la ocupación para determinar la cantidad. El participante tendrá un periodo que no excederá de los ocho (8) meses para completar las horas requeridas para tales fines.

1. Una experiencia de trabajo no debe ofrecerse para el desarrollo de destrezas a largo plazo dentro de la ocupación, sino más bien como un paso de entrada para que el participante explore la ocupación, desarrolle sus destrezas, obtenga un historial de trabajo y referencias. Por tal razón la Experiencia de Trabajo no debe exceder de seis (6) meses a ocho (8) meses.

2. La duración de un programa de pre-aprendizaje puede variar en función del programa y del sector para el que prepare a las personas.
3. Una vez finalizada la Experiencia de Trabajo, se espera que el participante esté preparado para obtener un empleo no subsidiado. Se determinará mediante una evaluación si el participante desarrolló las destrezas esperadas, según concebidas en el PIE, tras lo cual, este será ubicado en el empleo. De no ser así, este podrá recibir otro(s) servicio(s). En dicho caso la necesidad de servicios deberá estar razonablemente sustentada en el expediente del participante. No será permitido volver a participar en la actividad de Experiencia de Trabajo.

VI. SELECCIÓN DEL CENTRO O LUGAR DE TRABAJO

1. Ubicar un participante de WIOA con el centro de trabajo apropiado es fundamental para que la actividad sea exitosa. Los supervisores del centro de trabajo deben comprender claramente los objetivos de la Experiencia de Trabajo y las expectativas realistas del resultado del trabajo y la productividad que un participante de WIOA pueda demostrar. El participante debe tener una supervisión adecuada, como cualquier otro empleado de nivel de entrada o inicial.
2. No se autoriza a colocar a los participantes en una Experiencia de Trabajo en la oficina de la JLDL, el CGU/AJC o las oficinas administrativas del área local, debido a los posibles conflictos de intereses.
3. Los fondos de WIOA no se pueden usar para una experiencia laboral que promueva o apoye el cultivo, manufactura, distribución y dispensa del cannabis medicinal (marihuana medicinal) debido a que en la jurisdicción federal no se ha aceptado el uso medicinal de la marihuana y, por lo tanto, los centros de cannabis medicinal en la esfera federal son ilegales.
4. De otra parte, la sección 188 de la Ley WIOA prohíbe a los participantes trabajar en la construcción, operación o mantenimiento de una instalación que se utilice principalmente para la instrucción o el culto religioso. Las prácticas laborales están permitidas en organizaciones comunitarias con base de fe, siempre que el participante no participe en actividades inherentemente religiosas, como el culto religioso, la instrucción o el proselitismo. Además, los participantes de la Experiencia de Trabajo solo pueden ser ubicados en organizaciones con base de fe que no discriminen contra una persona elegible, que busca ayuda, debido a sus convicciones religiosas.

El Patrono que reciba a los participantes de los diversos programas por los cuales el Área Local esté subvencionando las actividad deber ser orientado por personal del Centro de Gestión Única Laboral sobre esta Política Pública y las Experiencias de Trabajo. (***Anejo***)

VII. LÍMITE DE 20% DE GASTO PARA EXPERIENCIAS DE TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO

1. Se establece un gasto máximo de 20% de los fondos de experiencia de empleo de cada programa del Título I-B (jóvenes, adultos y trabajadores desplazados), para la colocación en el sector público de la Experiencia de Trabajo del participante y los beneficios marginales requeridos.

VIII. DISPOSICIONES GENERALES

1. Los participantes (adultos, trabajadores desplazados y jóvenes) registrados en una ET remunerada no recibirán una compensación por hora inferior al salario mínimo estatal o federal, el que sea mayor.
2. Los participantes recibirán la remuneración únicamente por las horas trabajadas, según lo documentado en el registro de asistencia.
3. Un participante en cualquier actividad de Experiencia de Trabajo no debe desplazar a ningún empleado regular (a la fecha de la participación). Esto incluye un desplazamiento parcial, como una reducción de las horas de trabajo (que no sean horas extras), salarios o beneficios laborales.
4. Los participantes no están autorizados a trabajar tiempo extra y no pueden ser compensados por:
    a) Licencia por enfermedad;
    b) Licencia por vacaciones; y
    c) Un día festivo reconocido por el patrono como "día festivo pagado".
5. El patrono deberá proveer, a los participantes empleados en actividades bajo el Título I de WIOA, beneficios y condiciones de trabajo al mismo nivel y en el mismo grado que a otros aprendices o empleados trabajando por un periodo similar de tiempo y realizando el mismo tipo de trabajo que éstos.
6. No se pueden proveer experiencias de trabajo que se utilicen directa o indirectamente para ayudar, promover o disuadir a una organización sindical.
7. No se pueden proveer Experiencias de Trabajo que se utilicen directa o indirectamente para ayudar a cubrir un puesto de trabajo que esté vacante porque el antiguo ocupante está en huelga, o está bloqueado en el transcurso de un conflicto laboral, o su ocupación es un problema en un conflicto laboral que implica un paro laboral.
8. La sección 181(d) de la Ley WIOA establece que los fondos no deben utilizarse o proponerse para:
    a. Fomentar o inducir a una empresa, o parte de ella una empresa, para trasladarse de cualquier ubicación en los Estados Unidos, si el traslado resulta en que cualquier empleado pierda su trabajo en la ubicación original;
    b. Ninguna persona podrá ser colocada en una actividad de experiencia de trabajo en cualquier empresa o parte de una empresa que se haya reubicado desde cualquier ubicación en los Estados Unidos, hasta que la empresa haya operado en la nueva

ubicación 120 días o más, si la reubicación ha dado lugar a que cualquier empleado pierda su puesto de trabajo en la ubicación original.

9. La Experiencia de Trabajo no podrá utilizarse como un subterfugio y/o sustituto para el empleo en el Servicio Público, subvencionado con fondos del Título I de WIOA.
10. Las normas de salud y seguridad establecidas bajo leyes estatales o federales aplicables a las condiciones del patrono/patrocinador son igualmente aplicables a los participantes de programas y actividades bajo el Título I de WIOA.
11. Ninguna persona podrá ser colocada en una experiencia de trabajo si un miembro de la familia inmediata de esa persona está directamente supervisado por o supervisa directamente a ese individuo.

IX. DOCUMENTACION REQUERIDA PARA ACUERDOS COLABORATIVOS

El Área Local, el pasado 17 de diciembre de 2021, creó la Política Pública WIOA-06-2021 "***Política Pública para establecer la Actividad de Experiencia de Empleo para los Programas de Jóvenes. Adultos y Trabajadores Desplazados***" y todas sus enmiendas. Por lo que a estos fines deberá referirse a tal documento.

X. ACCIÓN REQUERIDA

El Oficial Ejecutivo de la Junta Local será responsable de informar al Director Ejecutivo y este a su vez a los que correspondan, la aprobación de la Política Pública para que estos últimos adiestren al personal bajo su supervisión y ejecuten la política según establecida.

XI. EFECTIVIDAD Y APROBACIÓN

Esta Política Pública comenzará a regir inmediatamente a la fecha de su aprobación por parte de los miembros de la Junta Local de Desarrollo Laboral y Junta de Directores de Alcaldes del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado. Se deroga la Política Pública WIOA-01-2020 firmada el 23 de abril de 2020 y todas sus enmiendas, Política Pública WIOA-02-2020 firmada el 23 de abril de 2020 y todas sus enmiendas.

En Vega Alta, Puerto Rico, hoy 28 de Septiembre de 2023.

Josué Cruz Rivera
Presidente
Junta Local de Desarrollo Laboral

Hon. María Vega Pagán
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 de este. Este estilo de redacción no pretende implicar la supremacía de un género sobre otro.

CONEXIÓN LABORAL
MANATÍ-DORADO

CERTIFICACIÓN ORIENTACIÓN A PATRONOS

YO: _____, Gerente de Servicios Programáticos y/o personal del Centro designado del Centro de Gestión Única_____.

CERTIFICO: Certifico que se orientó al patrono _____ sobre la Política Pública Núm. WIOA-06-223 y Experiencias de Trabajo para la propuesta a presentar bajo el Programa de_____.

Que la información aquí descrita es fiel y exacta.

DADA: En _____ Puerto Rico, hoy _____ de _____ de 202_.

_____
(Nombre del Gerente)
Gerente
Centro de Gestión Única Laboral
Oficina Local de _____