

CONEXIÓN LABORAL

ÁREA LOCAL SURESTE

POLÍTICA PÚBLICA NÚM: **CLS-2024-25-07**

Deroga la Política Pública para Empleos Transicionales para Adultos y Trabajadores Desplazados del 12 de marzo de 2024 (19-C)

FECHA: **14 de noviembre de 2024**

ASUNTO: **Empleos Transicionales para Adultos y Trabajadores Desplazados**

DIRIGIDO A: Miembros Junta Local, Director Ejecutivo, Directora de Centro de Gestión Única Laboral, Directora de Programa Título I-B, Funcionarios del Sistema de Gestión Única Laboral y Proveedores de Servicios

PROPÓSITO: Establecer política pública en relación con los Empleos Transicionales que se ofrecen en los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados

JURISDICCION: Esta Política Pública aplica al Sistema de Gestión Única Laboral Sureste integrada por los municipios de Humacao Juncos, Las Piedras, Maunabo, Patillas, San Lorenzo y Yabucoa.

I. BASE LEGAL:

- Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA), (Ley Pública 113-128 del 22 de julio de 2014 (128 Stat. 1425))
- 20 CFR partes 680.180, 680.190 y 680.195 (19 de agosto de 2016)
- Uniform Guidance Title 2 CFR 200, Uniform Administrative Requirements, Cost Principles, and Audit Requirements for Federal Awards, según enmendada el 22 de abril de 2024
- 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

- 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
- Transitional Jobs WIOA Desk Reference, [https://ion.workforcegps.org/resources/2017/03/19/19/26/Transitional Jobs WIOA Desk Reference](https://ion.workforcegps.org/resources/2017/03/19/19/26/Transitional_Jobs_WIOA_Desk_Reference)
- The Fair Labor Standards Act of 1938 29 U.S.C. § 203 (FLSA), según enmendada.
- WIOA-PP-04-23 - Experiencia de Trabajo bajo los Programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes

II. **DEFINICIONES:** Las siguientes definiciones forman parte de esta política:

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. **Empleo Transicional:** provee una experiencia de trabajo limitada a individuos que presentan barreras de empleo por desempleo crónico o un historial de trabajo inconsistente. Puede ser una solución efectiva para individuos que necesitan obtener una experiencia de trabajo que de otra manera no serán capaces de obtener. Está dirigida a que el participante establezca un historial de trabajo y desarrolle las destrezas que le permitan obtener y retener un empleo no subsidiado.
3. **Individuo con barreras para el empleo:** individuo que cumple con uno o más de los criterios enumerados a continuación:
 - a. Ama de casa desplazada.
 - b. Individuos con bajos ingresos.
 - c. Indígenas, nativos de Alaska y nativos de Hawái, tal y como se --definen estos términos en la sección 166 de WIOA.
 - d. Personas con discapacidades, incluidos los jóvenes que son personas con discapacidades Individuo envejeciente.

- f. Ex ofensores
- g. Personas sin hogar (según la definición del artículo 41403(6) de la Ley de Violencia contra las Mujeres de 1994 (42 U.S.C. 14043e-2(6)); o niños y jóvenes sin hogar (según la definición del artículo 752(2) de la Ley McKinney-Vento de Asistencia a las Personas sin Hogar (42 U.S.C. 11434(a)(2)).
- h. Jóvenes que están o han sobrepasado la edad para estar en hogares de crianza.
- i. Personas que están aprendiendo el idioma inglés, personas que tienen un bajo nivel de alfabetización y personas que se enfrentan a barreras culturales sustanciales.
- j. Trabajadores agrícolas migrantes y de temporada elegibles, tal como se define en la sección 167(i) de WIOA.
- k. Personas que no hayan agotado su derecho de por vida en virtud de la parte A del título IV de la Ley de Seguridad Social (42 U.S.C. 601 y siguientes).
- l. Padres solteros (incluidas las mujeres solteras embarazadas).
- m. Personas desempleadas a largo plazo.

4. **Plan Individual de Empleo (“Individual Employment Plan” (PIE)):** es un servicio de carrera individualizado desarrollado conjuntamente por el 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 el participante del Programa de Adultos o del Programa de Trabajadores Desplazados. (WIOA 134(c)(2)(A)(xii)(II); 20 CFR 680.170)

5. **“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).

III. TRASFONDO:

Los empleos transicionales son definidos como experiencias de trabajo de duración limitada que son pagadas y subsidiadas hasta un 100% con fondos de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés).

- Los empleos transicionales se ofrecen en los sectores público, privado o sin fines de lucro

- Solamente están disponibles para adultos y trabajadores desplazados con barreras para el empleo que están crónicamente desempleados o tienen un historial de trabajo inconsistente, según determinado por la Junta Local de Desarrollo Laboral.
- Son remunerados (con paga), a diferencia de otros tipos de experiencia de trabajo que pueden ser no remuneradas.
- Están destinados a establecer un historial de trabajo al tiempo que demuestran el éxito en una relación patrono-empleado y el desarrollo de destrezas, mientras que el propósito de otros tipos de experiencia laboral puede ser explorar varias opciones de carrera o evaluar la empleabilidad del participante.
- Tienen que combinarse con la prestación de servicios de carrera comprensivos y servicios de apoyo, lo que no es obligatorio para otros tipos de experiencias de trabajo.
- Al igual que ocurre con otros tipos de experiencia de trabajo, el patrono no está obligado a emplear al participante tras concluir el empleo (no obstante, se prefiere la retención, cuando sea posible en beneficio del trabajador y del patrono).
- El área local no puede utilizar más del 10% del total combinado de sus asignaciones de fondos de los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados para los empleos transicionales [WIOA § 134(d)(5); 20 CFR 680.195; TEGL 19-16]. No se pueden incluir otros servicios de carrera y los servicios de apoyo para determinar el tope del 10%.
- Mediante esta política se establece un gasto máximo de 20% de los fondos de experiencia de empleo de cada programa del Título I-B (adultos y trabajadores desplazados), para la colocación en el sector público.

IV. POLITICA PÚBLICA:

Dado que los empleos transicionales son un tipo de experiencia de trabajo, los requisitos delineados en la política pública sobre experiencia de trabajo, incluido el requisito de que la Junta Local establezca un acuerdo de lugar de trabajo entre el participante, el empleador/patrocinador y el área local o proveedor de servicios, también se aplican a los empleos transicionales.

1. Elegibilidad de los participantes

Para que una persona pueda participar en un empleo transicional, según lo establece la Ley WIOA, deberá:

- a. Haberse registrado en el Programa de Adultos o el Programa de Trabajadores Desplazados. Haber completado una evaluación inicial y, además de ser determinado como un individuo con una barrera para el empleo, estar crónicamente desempleado o tener un historial de trabajo inconsistente. Se define un empleado con desempleo crónico como uno que ha estado desempleado durante los últimos dos años. Definimos un empleado con historial de trabajo inconsistente como un individuo que se ha empleado, en diversos empleos, en periodos de tiempo que no aportan experiencia significativa a su historial de trabajo afectando adversamente sus posibilidades de integrarse a la fuerza laboral. Se evaluarán factores tales como, fecha del último empleo, tipos de destrezas adquiridas y salarios en sus empleos previos, el número de empleos que ha tenido durante los últimos dos (2) años y el historial de empleo (empleos por contrato, temporero o permanente). Además, se podrá considerar ex ofensores individuos que actualmente reciben o han agotado los beneficios de la Ayuda Temporal para Familias Necesitadas (TANF por sus siglas en inglés).

2. Selección de los lugares o centros de trabajo

- a. Una combinación de empleadores del sector público, privado y sin fines de lucro, que proveen oportunidades de empleo durante todo el año, contribuirá a satisfacer las necesidades de los participantes.
- b. Ubicar un participante de WIOA en 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 actividad de Empleos Transicionales 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.
- c. Mediante esta política se desautoriza colocar a los participantes en la oficina de la JLDL, el CGU/AJC o las oficinas administrativas del área local, debido a posibles conflictos de interés.
- d. 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.

- e. 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 laboral 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.
- f. Los participantes se ubicarán en Centros de Trabajo que puedan proporcionar experiencias de calidad, para que eventualmente los participantes puedan obtener un empleo no subsidiado. Es de vital importancia que los patronos:
 - i. Se comprometan a ayudar a los participantes;
 - ii. Sean capaces de promover el desarrollo de destrezas de trabajo en coordinación con los servicios de carrera y los servicios de apoyo provistos por el área local;
 - iii. Estén dispuestos a retener a los participantes cuando sea posible.
- g. El patrono/patrocinador 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.
- h. El patrono/patrocinador deberá proveer al participante un ambiente apropiado de trabajo el cual incluya, sin limitarse a: condiciones apropiadas de seguridad y salud, equipo, materiales, etc.
- i. El patrono/patrocinador debe garantizar que tiene suficiente trabajo para el participante, que proveerá supervisión adecuada a éste y cooperará con el Área Local o subrecipiente de fondos de la Ley WIOA para el logro de las metas trazadas respecto al participante.
- j. No se pueden proveer Empleos Transicionales que se utilicen directa o indirectamente para ayudar, promover o disuadir a una organización sindical.
- k. No se pueden proveer Empleos Transicionales 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 sus ocupaciones un problema en un conflicto laboral que implica un paro laboral.
- l. Los Empleos Transicionales no deben perjudicar contratos de servicios o convenios colectivos existentes, a menos que la organización laboral correspondiente y el patrono den su consentimiento por escrito antes de que comience la actividad.

- m. Los Empleos Transicionales no podrán utilizarse como un subterfugio y/o sustituto para el empleo en el Servicio Público, subvencionado con fondos del Título I de WIOA.
- n. Un participante en cualquier actividad de Empleos Transicionales 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.
- o. Los Empleos Transicionales no podrán infringir en modo alguno con las oportunidades de promoción de trabajadores actualmente empleados por el patrono a la fecha de la participación.
- p. Los patronos/patrocinadores deben observar lo dispuesto en la sección 188 No discriminación, en la que se 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.
- q. 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.
- r. Los participantes estarán cubiertos por la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo. Si la ley estatal de compensación a trabajadores no le aplicare al participante, el patrono deberá proveer una cubierta de seguro para lesiones sufridas por éste en el transcurso de dicha actividad.
- s. Ninguna persona podrá ser colocada en un empleo si un miembro de la familia inmediata de esa persona está directamente supervisado por o supervisa directamente a ese individuo.

3. Salarios y beneficios

Los participantes (adultos, trabajadores desplazados) registrados en un Empleo Transicional no recibirán una compensación por hora inferior al salario mínimo estatal o federal, el que sea mayor. Los participantes recibirán la remuneración únicamente por las horas trabajadas, según lo documentado en el registro de asistencia del participante y los beneficios marginales requeridos. Los participantes no están autorizados a trabajar tiempo extra y no pueden ser compensados por:

- Licencia por enfermedad;
- Licencia por vacaciones; y

- Un día festivo reconocido por el patrono como "día festivo pagado".

4. Duración de los empleos transicionales

La duración exacta del empleo transicional se determinará en función de los objetivos de empleo, los antecedentes y el nivel de cualificación del participante, tal como se refleja en el PIE. El empleo transicional no debe exceder de seis (6) meses o hasta novecientos sesenta (960) horas, lo que ocurra primero. Se puede hacer excepciones a esta limitación en la duración de la actividad, no obstante, toda excepción deberá estar razonablemente sustentada en el PIE.

De otra parte, el Director Ejecutivo, en representación de la Junta Local, a la luz de la experiencia de los Planificadores de Carrera, podrá expandir los términos de duración aquí dispuestos, sujeto a las necesidades de la clientela y a las destrezas que han de adquirir los participantes mediante el empleo transicional, disponiéndose que en ningún caso el término de duración de la actividad podrá exceder de un año.

5. Servicios complementarios (Servicios de Carrera y Servicios de Apoyo)

- a. Los empleos transicionales tienen que combinarse con servicios de carrera comprensivos y servicios de apoyo de acuerdo con las necesidades establecidas en el PIE. Se podrán ofrecer, entre otro, los siguientes servicios:
 - i. Consejería grupal
 - ii. Consejería individual
 - iii. Planificación de carreras
 - iv. Servicios prevocacionales de corta duración
 - v. Actividades de preparación para la fuerza laboral
 - vi. Servicios de Alfabetización Financiera
 - vii. Aprendizaje del idioma inglés integrados con programas educativos de adiestramiento
- b. Como parte de la evaluación y planificación para un empleo transicional, el Planificador de Carreras debe identificar las necesidades de servicios de apoyo y establecer cómo tales servicios ayudarán a la finalización exitosa de la actividad. Los servicios de apoyo pueden incluir:
 - i. Coordinación para asistencia de emergencia, como asistencia alimentaria, atención y servicios médicos, vivienda y servicios públicos
 - ii. Ayuda para transportación, asistencia para el cuidado de niños/dependientes, servicios médicos, herramientas, costos de adiestramiento laboral u otros servicios de apoyo.

6. Presentación de informes

- a. Todos los participantes deben ser elegibles y estar registrados en los programas de WIOA (ya sea en el Programa de Adultos o Trabajadores Desplazados o en una subvención discrecional), y cualquier dato sobre ellos que deba notificarse debe registrarse en el sistema Participant Record Information System (PRIS).
- b. El agente fiscal debe informar de todos los gastos de empleos transicionales utilizando el código apropiado, de modo que los gastos puedan ser informados adecuadamente y rastreados con respecto a los límites de gasto de empleos transicionales por cada subvención de fondos ("grant").

7. Acuerdos con el patrocinador del Centro de Trabajo

- a. El ALDL (proveedor de servicios o socio del sistema de desarrollo laboral) es quien desembolsa al participante el pago por las horas de trabajo. Por lo tanto, la relación patrono-empleado será entre el área local (proveedor de servicios o programa socio) y el participante.
- b. La relación contractual entre el negocio, agencia u organización donde acontece el Empleo Transicional (en adelante patrocinador) y el área local se llevará a cabo mediante acuerdos de trabajo, cumpliendo con los requisitos federales, estatales y el Código Municipal según aplique.
- c. El propósito del acuerdo del centro de trabajo es establecer una relación formal de adiestramiento con un centro de trabajo, especificar las responsabilidades de cada parte del acuerdo y proporcionar una experiencia de trabajo exitosa y enriquecedora para el participante de WIOA.
- d. El acuerdo del centro de trabajo debe articular el aprendizaje que se llevará a cabo, la duración del empleo transicional y las competencias ocupacionales que se obtendrán.
- e. El acuerdo del centro de trabajo debe completarse y firmarse antes del inicio de la actividad.
- f. Se debe proveer documentación de que el patrocinador del centro de trabajo recibió una orientación sobre lo que es un empleo transicional.
- g. Se podrá redactar un (1) acuerdo para un grupo de participantes que trabajen en un mismo sitio patrocinador, siempre y cuando las condiciones de trabajo, la descripción del puesto, las tarifas salariales y los términos del acuerdo sean los mismos para todos los participantes cubiertos y que la colocación se ajuste al PIE/ISS y adiestramiento de cada participante.
- h. El patrono/patrocinador del Centro de Trabajo presentará los siguientes documentos:
 - i. Copia del Seguro Social Patronal

- ii. Seguro de Responsabilidad – que cubran a los participantes mientras están activos en la actividad
- iii. Copia del Permiso Único
- iv. Si está incorporado copia del Certificado de buena pro (“Good Standing”) emitido por el Departamento de Estado

Estos documentos mínimos requeridos aplican únicamente cuando es el área local o proveedor de servicios quien paga el salario a los participantes de los diferentes tipos de experiencia de trabajo y no el patrono que funge como patrocinador del centro de trabajo.

V. CONTRATACIÓN:

Los contratos se trabajarán en fiel cumplimiento con la Ley Núm. 18 del 30 de octubre de 1975, según enmendada, el Reglamento 33: Registro de Contratos de la Oficina del Contralor del Estado Libre Asociado de PR, la Carta Circular OC-21-11 del 12 de mayo de 2021 emitida por la Contralora de PR y cualquier otra legislación aplicable.

VI. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD:

Si cualquier disposición de esta política pública fuera impugnada por el Tribunal y declarada inconstitucional o nula, tal decisión no afectará, menoscabará o invalidará las restantes de esta política pública, sino que su efecto se limitará a la disposición o tópico específicamente señalado. La nulidad o invalidez de cualquier disposición o tópico, no afectará o perjudicará en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso, excepto cuando específica y expresamente se invalide para todos los casos.

VII. CUMPLIMIENTO:

El cumplimiento con las disposiciones y requerimientos establecidos en esta política pública será evaluado por el Monitor adscrito a la Junta Local como parte de sus funciones.

Como mínimo deberá evaluar lo siguiente:

1. Roles del patrono, el participante y el personal de la Junta Local;
2. Se incluirá en el proceso de monitoria, visitas al lugar de trabajo y entrevistas a los participantes y supervisores por parte de personas que no sean responsables del manejo del acuerdo del centro de trabajo o del manejo de casos de los participantes.

3. La validación de la adquisición de destrezas y competencias por parte de los participantes.

La JLDL se asegurará que los empleadores y participantes acepten cooperar con los requisitos de monitoria realizados por el Estado y/o la JLDL y se adhieran a las normas y reglamentos locales, estatales y federales aplicables.

VIII. PRÁCTICAS JUSTAS Y ACCESIBILIDAD:

Todas las personas tendrán las mismas oportunidades y el mismo acceso a los servicios e instalaciones físicas sin tener en cuenta la raza, la religión, el color, el sexo, la edad, el origen nacional o la ascendencia, el estado civil, el estado parental, la orientación sexual, la discapacidad o la condición de veterano. Los funcionarios serán responsables de asegurar el apoyo necesario para los participantes con discapacidades que tengan necesidad de asistencia para el acceso a las instalaciones y los servicios del CGU/AJC.

IX. ACCIÓN REQUERIDA

El Director (a) Ejecutivo (a) de la Junta Local y el o la Directora (a) de Programa Título I-B serán responsables de divulgar esta política pública, así como adiestrar a los Funcionarios del Sistema de Gestión Única Laboral en relación con esta política pública. Además, deberán contestar todas aquellas consultas o solicitud de información relacionado con la misma. El Director (a) Ejecutivo (a) de la Junta Local será responsable de enviar una copia al Especialista en Evaluación de la Oficina de Planificación, Evaluación, Validación y Estadísticas del Programa de Conexión Laboral, a no más tardar de sesenta (60) días después de aprobada.

X. ENMIENDA

Se enmienda la política pública **19 - C, Empleos Transicionales para Adultos y Trabajadores Desplazados**, aprobada el 12 de marzo de 2024.

XI. VIGENCIA:

Esta enmienda a la política pública fue aprobada por el Comité Ejecutivo de la Junta Local Sureste en reunión efectuada el 14 de noviembre de 2024, con tres (3) miembros presentes. La misma comenzará a regir el 2 de diciembre de 2024 y estará vigente hasta que sea enmendada o derogada por el Comité Ejecutivo de la Junta Local.

Para que así conste, firmo la presente política pública en Humacao, Puerto Rico a los 14 días del mes de noviembre del año 2024.



Lcdo. Juan M. Méndez Rosa

Presidente Junta Local