



POLÍTICA ELEMENTO DE EXPERIENCIAS DE TRABAJO PROGRAMA DE JÓVENES

I. INTRODUCCIÓN

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Trabajadora (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. En el caso particular de los jóvenes (14 a 24 años) la Ley WIOA ratifica el compromiso del Departamento del Trabajo Federal (DOL) para proveer servicios de alta calidad para los jóvenes.

De conformidad con la Sección 129(c)(2) (C), las Áreas Locales tienen la obligación de ofrecer programas de jóvenes que incluyan experiencias de trabajo, con y sin paga y que tengan un componente académico y de educación ocupacional. Este elemento académico tiene que darse de forma concurrente o consecutiva con la Experiencia de Trabajo. Las Experiencias de Trabajo tienen como propósito principal el ofrecer al participante la oportunidad de explorar distintas ocupaciones y desarrollar sus destrezas.

Las Experiencias de Trabajo son 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. En el caso de Puerto Rico, como parte de la Política Pública, solo un veinte por ciento (20%) de los participantes podrán ser ubicados en el sector público, entiéndase gobierno municipal, estatal y/o federal.

Las Experiencias de Trabajo por desarrollarse pueden ser de estos cuatro (4) tipos o categorías:

1. Oportunidades de Empleo en Verano y otras oportunidades de empleo durante el año escolar;

2. Programas de Pre-Aprendizaje (Pre-Apprenticeship);
3. Internados y Exposición al Trabajo ("job shadowing"); y
4. Adiestramiento en el Empleo (On the Job Training / OJT)

II. BASE LEGAL

Secciones 129 (c) (2) (c) y 129 (c) (4) de la **Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA)**;

Secciones 681.590, 681.600, 681.610, 681.620, 681.630 de la **Reglamentación Federal de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés)**;

"Training and Employment Guidance Letter " (TEGL'S) 23-14 del 26 de marzo de 2015, 8-15 del 17 de noviembre de 2015 y el 21-16 del 2 de marzo de 2017, emitidos por el Programa de Empleo y Adiestramiento adscrito al Departamento de Trabajo Federal;

"Training and Employment Guidance Letter" (TEGL) 13-16 emitido por el Programa de Empleo y Adiestramiento adscrito al Departamento de Trabajo Federal el 12 de enero de 2017;

Guía de Planificación emitida, por el Programa de Desarrollo Laboral, el 12 de junio de 2017.

III. POLÍTICA PARA EL OFRECIMIENTO DE EXPERIENCIAS DE TRABAJO A JÓVENES

1. El Área Local deberá invertir (gastar) no menos de un veinte (20) por ciento de los fondos, asignados para jóvenes, excluyendo los fondos de administración, para ofrecer experiencias de trabajo (con o sin paga) a jóvenes dentro y fuera de la escuela. Las experiencias de trabajo a ofrecerse serán conforme a las categorías dispuestas en la Sección 129 (c) (2) (c) de WIOA y las Secciones 681.460 (a) (3) y 681.600 de la Reglamentación Federal de WIOA.
2. Las actividades de experiencias de trabajo dirigidas a jóvenes tienen que ser monitoreadas en cuanto al uso de los fondos, indistintamente si la actividad es con o sin paga. Algunos de los

renglones a monitorearse son:

- A. Salarios; y
 - B. Gastos de personal para el desarrollo y administración de la actividad;
3. El por ciento de los fondos invertidos en Experiencias de Trabajo, se calcula a base de la totalidad de los fondos invertidos en Experiencias de Trabajo, en lugar de calcularlos a base de los jóvenes servidos dentro y fuera de la escuela (OSY/ISY).
 4. Consistente con la sección 680.400 de la reglamentación federal, 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. Los Empleos de Verano no son un elemento por sí solo de las actividades de Experiencias de Trabajo para Jóvenes. El Área Local optará por otro tipo de actividad, siempre y cuando se invierta el veinte (20) por ciento de su presupuesto en actividades de Experiencia de Trabajo y esta cumpla con los requisitos de ley. Los Empleos de Verano pueden ser parte de las actividades, son un componente más, no es un requisito de la Ley WIOA el ofrecer el mismo. Los Empleos de Verano han de ser una transición para continuar estudios o a obtener un empleo no subsidiado.
 6. Si la Junta Local, determina que proveedores de servicios de jóvenes, administrarán el elemento de Experiencia de Trabajo, estos serán seleccionados por la Junta Local de conformidad con la Sección 123 de WIOA y la Sección 681.400 de la Reglamentación Federal, y cónsono con los criterios del Plan Estatal.
 7. 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.



IV. DIRECTRICES POR ACTIVIDAD

- A. Oportunidades de Empleo en Verano y otras oportunidades de empleo durante el año escolar** – Es una estrategia planificada y estructurada, dirigida a que el joven adquiera una experiencia en el ambiente de trabajo por un periodo de tiempo. Está diseñada para que el joven se exponga al mundo del trabajo. Debe ayudarlo a adquirir las actitudes sociales y personales, conocimientos y destrezas necesarias para obtener un empleo. La actividad incluirá un componente de educación y ocupacional que puede ser simultánea o secuencialmente. Puede ocurrir dentro o fuera del lugar de trabajo. El componente antes expuesto tendrá una duración de por lo menos treinta (30) horas. Esto último será ofrecido por Proveedores de Servicios incluidos en la Lista de Proveedores aprobada cada Año Programa.

Se pagará al participante el salario mínimo federal. La actividad de Empleos de Verano para Jóvenes en la Escuela tendrá una duración máxima de 300 horas. En el caso particular de los Jóvenes Fuera de la Escuela tendrá una duración máxima de 500 horas. Las experiencias de trabajo que no se efectúen durante los meses de verano para Jóvenes en la Escuela tendrá una duración máxima de 300 horas. En el caso particular de los Jóvenes Fuera de la Escuela tendrá una duración máxima de 720 horas. La cantidad de horas se determinará a base de las necesidades particulares de cada joven.

- B. Programas de Pre-Aprendizaje** – Esta actividad está dirigida a preparar a los jóvenes para ingresar y tener éxito en un programa de aprendizaje registrado. La misma se llevará a cabo cuando en nuestra ALDL existan patronos registrados, para el Programa de Aprendizaje, en el ámbito nacional. En ese momento se emitirá política en relación con la actividad.

- C. Internados y Exposición al Trabajo** - El participante tiene la oportunidad de ser guiado mediante una experiencia estructurada, tomando en consideración su interés ocupacional o área de adiestramiento. Se pagará al participante el salario mínimo federal. La actividad

de Internado para Jóvenes en la Escuela tendrá una duración máxima de 300 horas. En el caso particular de los Jóvenes Fuera de la Escuela tendrá una duración máxima de 600 horas. La cantidad de horas se determinará a base de las necesidades particulares de cada joven. En relación con el Programa de Exposición al Trabajo ("Job Shadow") es una exposición temporal en la que el joven estará expuesto a un ambiente de trabajo, podrá observar las habilidades requeridas en una ocupación, las destrezas de empleabilidad, observándolas en la práctica de un trabajador. Puede ser desarrollada en cualquier industria o negocio y podrá constar de algunas horas al día, un día, una semana o más tiempo sujeto a la necesidad particular del joven.

- D. Adiestramiento en el Empleo - Adiestramiento provisto por un patrono a un participante con paga mientras está realizando tareas productivas en un empleo que provea conocimientos o las destrezas esenciales para desarrollarse a capacidad en el empleo. Está limitado en duración, tomando en consideración la ocupación en que se está adiestrando, el contenido del adiestramiento, el nivel de destrezas requerido para la ocupación, el nivel de destrezas académicas y ocupacionales, la experiencia previa del participante y la estrategia de servicios de este último. Está dirigida a jóvenes fuera de la escuela de 18 a 24 años.**

En relación con el reembolso al patrono se cumplirá con la política pública emitida por la Junta Local relacionada con la cantidad máxima que se puede reembolsar al mismo. La Junta Local podrá otorgar a una Microempresa el reembolso máximo del salario de un participante (75%) o del salario promedio hora (\$13.23), según sea el caso. En el caso de los pequeños comerciantes, la Junta Local autoriza un reembolso del 65% y de un 55% para los Medianos Comerciantes.

Para los efectos de esta política, y de conformidad con la Ley Núm. 62 de 2014 conocida como la *Ley de Apoyo a la Microempresa y al Pequeño y Mediano Comerciante*, se definen las empresas y comercios de la siguiente forma:

- Microempresa: Negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de \$500,000.00 cada año, y que posee 7 empleados o menos;
- Pequeños Comerciantes: Negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de \$3,000,000.00 cada año, y que posee 25 empleados o menos;

- Medianos Comerciantes: Negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de \$10, 000, 000.00 cada año, y que posee 50 empleados o menos.

Cuando una empresa o comerciante de más de 50 empleados y con un ingreso bruto mayor a los \$10, 000, 000.00 solicite se le rembolsé más del 50% del salario del participante o del salario promedio por hora que este reciba, la Junta Local deberá considerar: la cantidad de participantes que el patrono estará acogiendo como parte de la actividad, el salario y beneficios que les están otorgando, el grado de dificultad del adiestramiento, y el patrono deberá demostrar que el participar de la actividad de adiestramiento en el empleo con un reembolso del 50% hace onerosa su operación. Habiendo considerado estos factores, la Junta Local podrá, caso a caso, otorgar a modo de excepción un reembolso mayor al 50%.

A los patronos, que contraten personas con discapacidad aptas para trabajar y personas con antecedentes penales, se les reembolsará el 75% del salario del participante, que cumpla con estos criterios. En este caso en particular no se considerará el tamaño de la empresa.

V. APROBACIÓN Y VIGENCIA

Esta política pública comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación. Deroga la política pública aprobada el 25 de abril de 2017 (Resolución 2016-002 Anejo C). Será responsabilidad del Director Ejecutivo informar al personal, dentro de los cinco (5) días siguientes a su aprobación.



Rafael Aparicio Cesani
Presidente
Junta Local Desarrollo Laboral

4 de abril de 2018

Fecha