



**Política para el Desarrollo de la Actividad Programática de  
Empleos Transicionales  
Programa Adultos y Trabajadores Desplazados**

**I. INTRODUCCIÓN**

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés) está dirigida a ayudar a aquellas personas en búsqueda de empleo para que puedan acceder actividades y/o servicios de empleo, educación, adiestramiento y servicios de apoyo o sostén, para que sean exitosos en el mercado laboral y parear los patronos con los trabajadores especializados (“skilled workers”) que necesitan para competir en la economía global. Los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados, en coordinación con el Servicio de Empleo (“Wagner Peyser”), son fundamentales en el Sistema de Gestión Única, que es la base del sistema de desarrollo de la fuerza laboral. El Sistema tiene que ser uno accesible, centrado en el cliente y con adiestramientos dirigidos al empleo (“job-driven”).

Mediante la actividad de Empleos Transicionales se proveerá una experiencia de trabajo limitada a individuos que presentan barreras de empleo por desempleo crónico o un historial de trabajo inconsistente.

**II. BASE LEGAL**

Sección 134 (d) (5) Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés);

Secciones 680.190 y 680.195 de la Reglamentación de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés);

“Training and Employment Guidance Letter” (TEGL) No 19-16 “ Guidance on Services provided through the Adult and Dislocates Workers Program under the Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) and for Implementation of the WIOA Final Rules” emitido el 1<sup>ro</sup> de marzo de 2017.

### **III. EMPLEO TRANSICIONAL**

Se considera un empleo transicional aquel que 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 serían capaces de obtener mediante una actividad de adiestramiento de Desarrollo de Destrezas Ocupacionales o una de Adiestramiento en el Empleo (OJT). La actividad dirigida a que el participante establezca un historial de trabajo, demuestre ser un trabajador exitoso y desarrolle las destrezas que le permitan obtener un empleo no subsidiado.

Se podrá utilizar hasta un **10%** de los fondos combinados de las asignaciones de los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados para esta actividad. Los empleos transicionales podrán ser combinados con servicios comprensivos de carrera y servicios de sostén.

### **IV. POLÍTICA PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD**

Se establecen los siguientes parámetros a los efectos de desarrollar la actividad:

1. Se define un empleado con desempleo crónico como uno que ha estado desempleado durante los dos últimos años.
2. Se define 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 y que las destrezas adquiridas no le permitan desempeñarse efectivamente en una ocupación, afectando adversamente sus posibilidades de integrarse a la fuerza laboral.
3. El Planificador de Carreras será responsable de certificar la elegibilidad del servicio.
4. La actividad conllevará el pago del salario y la aportación al Seguro Social. Se incluirá en la póliza del Fondo de Seguro de Estado.
5. El pago se efectuará, directamente al participante, por el administrador de los fondos del Título I-B.
6. A los efectos de que adquieran una experiencia significativa de empleo, la actividad podrá tener una duración de hasta novecientos sesenta (960) horas o seis (6) meses, lo que ocurra primero.
7. En la Ley se establece que la actividad se podrá desarrollar en los sectores públicos y privado (con o sin fines de lucro). En la Guía de Planificación, correspondiente al Año Programa 2016, se estableció

que hasta un máximo, de 20% de los fondos asignados, sea para desarrollar empleos transicionales en el sector público, entiéndase gobierno municipal, estatal y/o federal.

8. La actividad se combinará con servicios comprensivos de carrera.
9. Se aprobarán los Servicios de Sostén que correspondan, a los efectos de asegurarnos que el participante adquiera las destrezas que correspondan.
10. No hay ninguna obligación de que el patrono mantenga al individuo, en su trabajo de transición después de completada la actividad, independientemente de su éxito y ejecutorias como trabajador.

## V. APROBACIÓN Y VIGENCIA

Esta política pública comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación. Será responsabilidad del Director Ejecutivo informar al personal, dentro de los cinco (5) días siguientes a su aprobación.



\_\_\_\_\_  
Presidente Junta Local

15/nov/2017  
Fecha