


**POLÍTICA PÚBLICA
PARA EL
DESARROLLO DE
ACTIVIDADES DE
EXPERIENCIA DE
TRABAJO PARA EL
PROGRAMA DE
JÓVENES**

C **NEXIÓN**
LABORAL

ÁREA LOCAL SAN JUAN

**JUNTA LOCAL DE DESARROLLO
LABORAL DE SAN JUAN**



Abril, 2023

Gobierno de Puerto Rico
Departamento de Desarrollo Laboral

I. DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1.1 - Propósito

La *Workforce Innovation and Opportunity Act* (WIOA), 29 U.S.C. 3248, se aprobó con el objetivo general de incrementar el acceso y oportunidades de empleo, educación, adiestramiento, así como proveer apoyo a aquellos individuos que se encuentren con barreras para conseguir empleo, de modo que se les pueda asistir en el mercado laboral. En el caso de jóvenes, el programa de empleo sirve a jóvenes dentro de 14 a 24 años, inclusive, que enfrentan barreras de educación, adiestramiento y empleo.

A tenor con ello, la entidad tiene la obligación de ofrecer experiencias de empleo, ya sea con paga o sin paga, que tenga un componente académico y ocupacional. Ésta puede incluir programas de verano, así como otras oportunidades durante el año escolar, programas de pre-aprendizaje, internados y observación de empleos, así como oportunidades de adiestramiento en el trabajo.

Por otra parte, la Sección 134 (c)(2)(A)(xii)(VII) provee internados y experiencias de trabajo atadas a carreras profesionales como parte del uso de fondos para actividades de empleo y adiestramiento.

En cumplimiento con los requerimientos de la ley WIOA, así como de la reglamentación adoptada al amparo de ésta, se adoptan y promulgan esta *política pública para el desarrollo de actividades de experiencia de trabajo para el programa de jóvenes*.

Sección 1.2- Base Legal

1. *Workforce Innovation and Opportunity Act* (WIOA), Public Law 113-128, con especial atención a su Sección 129 (c)(2)(C), Sección 134 (c)(2)(A)(xii)(VII), Sección 171(c)(2)(A)(iii) y la Sección Sección 194 (1).
2. *Fair Labor Standards Act* (FLSA), Public Law 75-718.
3. *Disposiciones administrativas bajo el Título I de WIOA* (20 CFR Sección 664 y 681 et seq., adoptadas por el Departamento del Trabajo Federal).
4. *Training and Employment Guidance Letter 23-14* de 26 de marzo de 2015, 8-15 de 17 de noviembre de 2015 y 21-16 de 2 de marzo de 2017.

5. *DDEC-WIOA-02-20* de 7 de julio de 2020, sobre las Guías de Asistencia Técnica de los Elementos del Programa de Jóvenes.
6. *Guía de Planificación para la Especificación de Trabajo*, emitida por el Programa de Desarrollo Laboral el 23 de junio de 2021.
7. Comunicado de la Administración de Desarrollo Laboral de 24 de junio de 2013 sobre Alcance de la Prohibición de Subvencionar Empleo en el Servicio Público con Fondos del Título 1.

Sección 1.3- Aplicabilidad en general

Las políticas aquí adoptadas se aplicarán a participantes, voluntarios, proveedores, empleados, patronos, contratistas y a cualquier otra parte o individuo que lleve a cabo o participe de las actividades de experiencias de trabajo a tenor con la implementación de las disposiciones de la ley WIOA y de la reglamentación adoptada al amparo de dicha ley.

Sección 1.4- Interpretación

Las políticas y procedimientos aquí adoptados se interpretarán flexible y liberalmente, de forma tal que se propicie un ambiente adecuado para las actividades de experiencias de trabajo que sean promovidas por la Junta Local.

Asimismo, las políticas y procedimientos aquí incluidas deben ser sobre todo interpretadas de forma cónsona con las disposiciones de la ley WIOA, de la reglamentación adoptada al amparo de dicha ley y de cualquier otra disposición estatal o federal aplicable.

II. ASUNTOS GENERALES SOBRE LA EXPERIENCIA DE TRABAJO

Sección 2.1- Propósito

El propósito de esta Sección es establecer la política pública relacionada a las actividades de experiencia de trabajo que debe llevar a cabo la Junta Local a tenor con la ley WIOA. A su vez, se busca establecer los procedimientos uniformes para implementar tales disposiciones.

Sección 2.2- Propósito de la Experiencia de Trabajo

La Experiencia de Trabajo es una actividad programática que puede ser ofrecida a los participantes, como parte de los requerimientos de la Ley WIOA. La misma se concibe como una experiencia de aprendizaje planificada y estructurada, que se ofrece en un área de trabajo por un período limitado de tiempo, justificada a base de una evaluación comprensiva y un Plan de Empleo Individual por el manejador de casos. Ésta se puede ofrecer tanto en el sector público como privado, con o sin fines de lucro, subsidiada o no, dependiendo de la actividad diseñada.

La actividad está dirigida principalmente a desarrollar en los participantes buenos hábitos y destrezas básicas necesarias para el mundo del trabajo, facilitándole su integración al mercado laboral. De este modo, deberá estar diseñada con el objetivo de incrementar la empleabilidad de los individuos.

Sección 2.3- Alcance del Programa de Jóvenes

Esta política aplicará a jóvenes que se encuentren en la escuela entre las edades de 14 a 21 años y a jóvenes fuera de la escuela entre las edades de 16 a 24 años.

Sección 2.4- Actividades Incluidas

La Junta Local promoverá actividades de Experiencia de Empleo que estén de acuerdo con las disposiciones de la Ley WIOA. Para ello, utilizará de referencia las actividades descritas en las siguientes secciones. No obstante, podrá incorporar actividades adicionales no descritas en estas secciones, siempre que vele el fiel cumplimiento de las disposiciones de la Ley WIOA.

Sección 2.4.1 - Descripción General

- A. Instrucciones relacionadas con las destrezas de empleabilidad y destrezas básicas del lugar de trabajo¹.
- B. Exposición a aspectos variados y requerimientos de una industria en específico.
- C. Exposición a tareas progresivamente más complejas.
- D. Internados y exposición al mundo del trabajo mediante observaciones de empleo.
- E. Integración de destrezas académicas básicas a las actividades de empleo.



¹ Tales como las contenidas en el "Skills and Tasks for Jobs, A Scans Report for America 2000", preparado por el *Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills*, del Departamento del Trabajo federal.

- F. Empleo sostenido, ajuste al trabajo y otras actividades de transición.
- G. Destrezas de servicio, incluyendo actividades de servicio comunitario con paga o sin paga.
- H. Cualquier otro elemento diseñado para lograr las metas de las Experiencias de Trabajo para jóvenes.

Sección 2.4.2 - Experiencias de trabajo con paga o sin paga

- A. Se podrá subvencionar con fondos de la Ley WIOA las actividades de experiencia de trabajo. El uso de los fondos para tales propósitos deberá estar justificado en la estrategia individual del participante y, en lo posible, coordinados con otros programas federales.
- B. Los aprendices en adiestramiento no son considerados empleados a tenor con las disposiciones de la Ley FLSA. Por lo tanto, la relación no estará cubierta por dicha ley si la Experiencia de Trabajo reúne las siguientes condiciones:
 - 1. el adiestramiento, aunque incluya la fase práctica en las facilidades y con equipo del patrono, es similar a los adiestramientos que se ofrecen en las escuelas vocacionales.
 - 2. el adiestramiento es para beneficio del joven o participante.
 - 3. el patrono que ofrece el adiestramiento no recibe beneficios inmediatos por las actividades del participante.
 - 4. el participante no desplaza a empleados regulares del patrono y trabaja bajo la estrecha supervisión de éstos.
 - 5. el participante no necesariamente tiene derecho a obtener un empleo a la terminación del período de adiestramiento.
 - 6. el participante no tiene derecho a recibir un salario por el tiempo del adiestramiento.

- C. Se establecerán normas de política pública para determinar el alcance de la Experiencia de Trabajo y su posible combinación con actividades de enriquecimiento académico, tales como: tutorías, clases especiales para el mejoramiento de destrezas básicas del español, inglés, matemáticas, ciencias, lectura y escritura en inglés y español, que se consideren apropiadas de acuerdo con el nivel de destrezas básicas del joven. Se examinarán las circunstancias particulares de cada caso para determinar si la Experiencia de Trabajo será con paga o sin paga, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley FLSA.

Sección 2.4.3 - Requisito de Gasto Mínimo

- A. Se deben utilizar, como mínimo, el 20 por ciento (20%) de los fondos del Programa de Jóvenes en servicios incluidos dentro del elemento del programa de experiencia laboral.
- B. Los costos de administración no se consideran para la determinación del mínimo del 20%.
- C. Los recursos que aportan otros socios no pueden utilizarse para cumplir con el mínimo del 20%.

Sección 2.4.4 - Disposiciones Generales

- A. La Experiencia de Trabajo se provee con el propósito de desarrollar buenos hábitos y destrezas básicas de trabajo. A su vez, debe proveerse oportunidades de adiestramiento y empleo a aquéllos quienes se puedan beneficiar de ello y en la medida en que más lo necesiten. Cualquier excepción deberá estar justificada adecuadamente por el Manejador de Caso, tomando en consideración la ocupación u ocupaciones en las cuales se ha desempeñado, hábitos de trabajo y destrezas desarrolladas en dichas ocupaciones o empleos, y razones de terminación de empleo, entre otros.
- B. La Experiencia de Trabajo se ha de llevar a cabo en un ambiente de trabajo. El patrono deberá proveer al participante un ambiente apropiado de trabajo, el cual incluya, pero sin limitarse, a: condiciones de salud apropiadas, seguridad, equipo, materiales, etc.
- C. El patrono deberá garantizar que tiene suficiente trabajo para el participante, que proveerá supervisión adecuada a éste y cooperará para el logro de las metas trazadas.

- D. A los individuos empleados en actividades bajo el Título I de la Ley WIOA se les deberá proveer beneficios y condiciones de trabajo al mismo nivel y en el mismo grado que a otros aprendices o empleados trabajando por un período similar de tiempo y realizando el mismo tipo de trabajo que éstos.
- E. Los patronos deben observar lo dispuesto en la Sección 188 de la Ley WIOA sobre no discriminación, así como la prohibición sobre actividades políticas, contenida en la Sección 195 de la Ley WIOA.
- F. Las normas de salud y seguridad establecidas bajo leyes estatales o federales aplicables a las condiciones del patrono son igualmente aplicables a los participantes de programas y actividades bajo el Título I de la Ley WIOA.
- G. En la medida que una ley estatal de compensación a trabajadores aplique, esta compensación deberá ser provista a los participantes de programas y actividades bajo el Título I de la Ley WIOA en la misma forma que le es provista a otros individuos del estado en empleos similares.
- H. Si una ley estatal de compensación a trabajadores aplicare a los participantes de Experiencia de Trabajo, los beneficios de compensación a trabajadores deberán estar disponibles para lesiones sufridas por éstos durante la experiencia de trabajo.
- I. Si la ley estatal de compensación a trabajadores no le aplicare al participante de la Experiencia de Trabajo, el patrono deberá proveer una cubierta de seguro para lesiones sufridas por éste en el curso de dicha actividad.
- J. Los empleados del patrono no podrán ser reemplazados ni total ni parcialmente por participantes de Experiencia de Trabajo.
- K. Se deberán llevar a cabo monitorías para evaluar las actividades de Experiencia de Trabajo, las cuales han de responder a las necesidades de los participantes y seguir las directrices contenidas en la Ley WIOA, su reglamentación interpretativa, las Especificaciones de Trabajo o las Propuestas de Trabajo para la obtención de los resultados esperados.

Sección 2.5 – Descripción de las Actividades

Las experiencias de trabajo que pueden desarrollarse son las siguientes:

a. Oportunidades de empleo durante época de verano y durante el año escolar

Esta categoría de Experiencia Laboral se define como una oportunidad de empleo o experiencia de empleo a corto plazo, a tiempo completo o a tiempo parcial. Es una categoría disponible tanto para jóvenes de la escuela como fuera de la escuela. Este tipo de actividad crea vínculos directos entre el aprendizaje académico y el ocupacional.

Para que el participante disfrute de la experiencia laboral no es necesario el desarrollo de un contrato formal, puede establecerse mediante un acuerdo sobre la participación del patrono en la actividad. El patrono debe ser uno bonafide que cumpla con todos los requisitos mínimos federales y estatales.

b. Programas de Pre-aprendizaje (Pre-Apprenticeship)

De acuerdo con el 20 CFR 681.480, los programas de pre-aprendizaje son programas diseñados para preparar a los participantes para que ingresen y tengan éxito en un programa de aprendizaje e incluye los siguientes elementos:

1. Adiestramiento y currículo que se alinea con las necesidades de destrezas del patrono en la economía estatal o regional;
2. El acceso a consejería educativa y de carreras y a servicios de apoyo;
3. Actividades de aprendizaje significativas y prácticas que estén relacionadas con actividades de educación y adiestramiento, como explorar opciones profesionales y comprender cómo las destrezas adquiridas a través de todo el proceso se pueden aplicar en una carrera futura;
4. Oportunidades de obtener al menos una credencial reconocida por la industria; y
5. Una asociación con uno o más programas de aprendizaje registrados que facilite el acceso a los jóvenes que completan el programa de pre-aprendizaje en alguno de esos programas.

c. Internados y Observación de empleo

El participante tendrá la oportunidad de ser guiado mediante una experiencia estructurada, tomando en consideración su interés ocupacional o área de adiestramiento.

La observación de empleo es una estrategia que consiste en “aprender mirando” y hace referencia a un proceso de observación de cómo trabajan los expertos. El participante se convierte en testigo de primera mano del entorno de trabajo, las destrezas ocupacionales, el valor del estudio de una profesión y las posibles opciones ocupacionales. Además, la observación de trabajos puede:

1. Promover la exposición temporal y no remunerada al lugar de trabajo en un área ocupacional de interés para el participante.
2. Ocurrir en cualquier lugar desde unas pocas horas, un día, o una semana.
3. Proporcionar la oportunidad de realizar entrevistas cortas con personas sobre sus profesiones de interés para aprender más sobre dichos campos.

d. Adiestramientos en el Empleo (On the Job Training / OJT, por sus siglas en inglés) definidas en la sección 3(44) de la WIOA y en el 20 CFR 68.700.

El adiestramiento en el empleo significa un adiestramiento con paga provisto por el patrono a un participante, mientras se dedica a un trabajo productivo que²:

1. proporciona conocimientos o aptitudes esenciales para el desempeño pleno y adecuado del trabajo;
2. facilita a través de un programa que proporcione al patrono un reembolso de hasta el cincuenta **por ciento** (50 %) del salario del participante, excepto según lo dispuesto en el artículo 134(c)(3)(H), por los costos extraordinarios de proporcionar el adiestramiento y la supervisión adicional relacionada con el adiestramiento;³
3. tenga una duración limitada, según corresponda a la ocupación para la que se está capacitando al participante, teniendo en cuenta el contenido de la educación, la experiencia laboral previa del participante y la estrategia de servicios individual del participante, según aplique.

² Requisitos Legales:

- Menores entre las edades de 14 a 17 años deben tener un permiso de trabajo.
- Los patronos deben cumplir con todas las leyes estatales y federales de empleo de jóvenes.

³ El Gobernador puede autorizar hasta una tasa de reembolso del 75% para el OJT para las actividades estatales y las Juntas Locales pueden autorizar hasta una tasa de reembolso del 75% para el OJT para las actividades locales, teniendo en cuenta ciertos factores mencionados en la sección 134©(3)(H) de WIOA. Además, de haber una dispensa vigente, la tasa de reembolso puede cambiar.

Las actividades de Experiencia en el Trabajo, dirigida a jóvenes conlleva un Componente Ocupacional, además del académico. El mismo puede ser ofrecido concurrente o secuencialmente con la experiencia de trabajo. Incluye la información necesaria para entender y trabajar en industrias específicas y ocupacionales.

Sección 2.6 – Límites de Horas de Participación

En lo referente a las actividades de Experiencia de Trabajo e Internados, en relación con el límite de horas de duración se ha determinado lo siguiente:

ELEMENTO/ ACTIVIDAD	HORAS MÁXIMAS JÓVENES EN LA ESCUELA	HORAS MÁXIMAS JÓVENES FUERA DE LA ESCUELA
Experiencia de Trabajo Año Regular	520	1,040
Oportunidades de Empleo en Verano	200	200
Internados	520	1,040

Las horas incluyen el componente ocupacional, que será un máximo de cuarenta (40) horas. El periodo máximo para asignar una actividad dependerá y será determinado individualmente a base de las necesidades del joven. Las actividades de Internado con escuelas vocacionales no requieren el componente ocupacional ya que forma parte del currículo.

Por otro lado, para lo relacionado a las actividades de Adestramiento en el Empleo (OJT) para Jóvenes Fuera de la Escuela, se utilizarán los criterios establecidos para el Programa de Adultos.

Sección 2.7- Efectividad

Las disposiciones de esta Política Pública serán efectivas a partir de su aprobación por los miembros de la Junta Local.

Firmada y aprobada el 10 de abril de 2023, en San Juan, Puerto Rico.



Juan P. Gutiérrez González
Presidente
Junta De Desarrollo Laboral