

JLCLSJ-2023-018

**POLÍTICA PÚBLICA PARA
EL DESARROLLO DE
ACTIVIDADES DE
EXPERIENCIA DE
TRABAJO E INTERNADOS
PARA EL PROGRAMA DE
ADULTOS Y
TRABAJADORES
DESPLAZADOS**

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


Agosto, 2023

CONEXIÓN
LABORAL

ÁREA LOCAL SAN JUAN

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 adultos y trabajadores desplazados, el programa sirve a adultos que enfrentan barreras de educación, adiestramiento, empleo o desplazo en su empleo.

Por otra parte, la Sección 134 (c)(2)(A)(xii)(VII) proveer 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 adultos y trabajadores desplazados*.

Sección 1.2- Base Legal

1. *Workforce Innovation and Opportunity Act*, Public Law 113-128, con especial atención a su Sección 129 (c)(2)(C), Sección 134 (c)(2)(A)(xii)(VII) y la Sección Sección 194 (1).
2. *Fair Labor Standards Act* (FLSA), Public Law 75-718.
3. Ley 107-2020, según enmendada, mejor conocida como *Código Municipal de Puerto Rico*.
4. *Disposiciones administrativas bajo el Título I de WIOA* (20 CFR Sección 663 et seq., adoptadas por el Departamento del Trabajo Federal).

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 aquí adoptadas 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 el Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL).

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 el ALDL 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- Directrices Interpretativas de la Experiencia de Trabajo

- A. Para poder participar del mismo, el participante debe haber llevado a cabo, sin éxito, una búsqueda de empleo. Esta gestión de búsqueda de empleo debe ser verificada por el Manejador de Casos.

- B. Es requisito indispensable que, previo a la Experiencia de Trabajo, la persona elegible haya sido objeto de una evaluación comprensiva, especializada y objetiva sobre sus niveles de destrezas y necesidades de servicios. La determinación de necesidad de la Experiencia de Trabajo debe estar razonablemente sustentada en el expediente del participante.
- C. Por constituir una actividad de aprendizaje de buenos hábitos y destrezas básicas en un lugar de trabajo, la Experiencia de Trabajo no debe exceder de seis (6) meses. Se pueden hacer excepciones a esta limitación en la duración de la actividad. No obstante, toda excepción deberá estar razonablemente sustentada en el Plan de Empleo Individual. En ningún caso, el término de duración de la Experiencia de Trabajo podrá exceder de un año.
- D. 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 Plan de Empleo Individual, tras lo cual, éste será ubicado en el empleo. De no ser así, éste podrá pasar a participar de otro servicio o de servicios de adiestramiento. En dicho caso, tanto la necesidad de otro servicio como la necesidad de adiestramiento deberá estar razonablemente sustentada en el expediente del participante. No será permitido volver a participar en la actividad de Experiencia de Trabajo.
- E. A tenor con el objetivo de obtención de un empleo no subsidiado para el participante, se debe determinar si es razonable incluir en el Contrato de Experiencia de Trabajo de que se trate, una cláusula de compromiso de colocación y retención en el empleo y el porcentaje de colocación que ha de requerirse.
- F. Como norma general, la Experiencia de Trabajo debe ser con paga de salario para los participantes, siempre que se configure la relación patrono-empleado en la actividad, en cuyo caso es de aplicación la Ley FLSA. No obstante, las Experiencias de Trabajo sin paga pueden ser planificadas y se puede combinar con otros servicios identificados en la Especificación de Trabajo o Propuesta de Trabajo.
- G. La Experiencia de Trabajo no puede sustituirse por la actividad de Adiestramiento en el Empleo, ya que va dirigida a personas elegibles con diferentes necesidades ocupacionales y persiguen distintos propósitos.

H. 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 la Ley WIOA. Aunque la Experiencia de Trabajo se ofrezca en el sector público, ésta no podrá ser equivalente al trabajo del participante en un puesto en una agencia, organismo, instrumentalidad, corporación pública o municipio. Ello, porque la Experiencia de Trabajo está dirigida principalmente a desarrollar en los participantes buenos hábitos, habilidades y destrezas básicas para facilitar su integración en el mundo laboral y no a ser un empleo formal en un puesto, oficialmente clasificado como tal. El empleo no subsidiado es el objetivo. De otra parte, al no ser subvencionables los costos de servicios que el gobierno normalmente provee al público, como los de bomberos y policías, no se podrán brindar experiencias de empleo, trabajando como tales.

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, utilizarán como referencia las actividades descritas en las siguientes secciones. No obstante, podrá incorporar actividades adicionales no descritas en estas secciones, siempre que se 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.
- F. Empleo sostenido, ajuste al trabajo y otras actividades de transición.

¹ Tales como las contenidas en "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.

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 adultos y trabajadores desplazados.

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 bajo experiencias de trabajo 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. La experiencia de trabajo, 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. la actividad es para beneficio del participante.
3. el patrono que ofrece la experiencia de trabajo 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, cuando el adulto o trabajador desplazado lo requiera para una potencial colocación de empleo, de acuerdo con su necesidad. 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 - 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, 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- Regulación de las Actividades

Las actividades sujetas a esta Política Pública velarán por el cumplimiento de los siguientes asuntos. De igual modo, se debe considerar cómo se dará acceso a servicios para personas con distintos tipos de necesidades especiales o diversidad funcional.

Sección 2.5.1 - Oportunidades de empleo

1. Bajo esta experiencia de trabajo planificada y estructurada se espera que el participante adquiera lo siguiente:
 - a. Actitudes positivas hacia el trabajo.
 - b. Lograr que el participante que complete la Experiencia de Trabajo, desarrolle patrones de conducta social positiva en el escenario laboral.
 - c. Lograr que el participante desarrolle buenos hábitos y destrezas básicas necesarias para el mundo del trabajo, facilitándole su integración al mundo laboral.
2. El participante tendrá oportunidad de trabajar no menos de veinte (20) horas, hasta un máximo de cuarenta (40) horas.
3. La experiencia por lo regular no debe exceder a un año.
4. Toda ausencia del participante no será pagada. Sólo se pagará por día asistido, ya que no se acumula licencia de vacaciones, ni enfermedad.

5. El contrato es firmando de parte del patrono. Cuando se trabaja con Experiencias de Trabajo en el municipio, se prepara un Acuerdo Interagencial bajo los mismos términos de los contratos con patronos privados. El participante solamente firma el nombramiento.
6. Es un medio útil para que el participante adquiriera experiencias que lo conduzcan a un empleo no subsidiado. La misma puede ser con o sin paga y se puede efectuar en los sectores privados con o sin fines de lucro o en el sector público.

Sección 2.5.2 – Internados

Experiencia laboral con o sin paga, diseñada para promover la exposición de los participantes a carreras. Se espera que el participante adquiriera destrezas y conocimientos necesarios para realizar un trabajo, incluyendo hábitos de trabajo y comportamiento apropiados, tomando en consideración su interés ocupacional o área de adiestramiento. Es un medio útil para que el participante adquiriera experiencias que lo conduzcan a un empleo no subsidiado.

Lo anterior se diferencia de la experiencia de trabajo, en que el participante concluyó un programa educativo o un adiestramiento, sin embargo, posee una gran necesidad de experiencia práctica en el trabajo para calificar para un empleo a nivel inicial que está relacionado con el adiestramiento o la educación.

Sección 2.6 - Normas para ofrecimiento de Experiencias de Trabajo

El salario se paga directamente a los participantes. Se pagará desde el salario mínimo federal. El patrono no es compensado monetariamente.

De otra parte, el Programa de Desarrollo Laboral, en su comunicación titulado: Alcance de la Prohibición de Subvencionar Empleo en el Servicio Público con Fondos del Título I, emitido el 24 de junio de 2013, expresó lo siguiente:

“La Experiencia de Trabajo no podrá sustituirse como un subterfugio y/o sustituto para el empleo en el servicio público...”

“Si se trata de una actividad subvencionada por el Título I, la Experiencia de Trabajo en el sector público no puede consistir en o equivaler al ejercicio por el participante de lo que constituye un puesto público en una agencia, organismo, instrumentalidad, corporación pública o municipio. Como tampoco, puede conllevar el que el participante de la Experiencia de Trabajo devengue el salario del respectivo puesto

participante de lo que constituye un puesto público en una agencia, organismo, instrumentalidad, corporación pública o municipio. Como tampoco, puede conllevar el que el participante de la Experiencia de Trabajo devengue el salario del respectivo puesto público subvencionado con fondos WIOA por el desempeño de las responsabilidades y deberes típicas de dicho puesto, el que constituye un empleo gubernamental”.

Sección 2.10- Efectividad

Las disposiciones de esta Política Pública serán efectivas a partir de su aprobación.

Firmada y aprobada el ____ de _____ de 2023, en San Juan, Puerto Rico.



Juan P. Gutiérrez González
Presidente
Junta De Desarrollo Laboral