



Estado Libre Asociado de Puerto Rico

Junta Local

DEL NOROESTE

AGUADA • AGUADILLA • AÑASCO • ISABELA
MOCA • RINCON • SAN SEBASTIAN

AmericanJobCenter

Política Pública Número: JLNO-21-003

Fecha de Aprobación: 23 de septiembre de 2021

Fecha de Efectividad: 24 de septiembre de 2021

Dirigido a: Sistema Local de Desarrollo Laboral – Área Local de Desarrollo Laboral Noroeste

ASUNTO: POLÍTICA PÚBLICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL ELEMENTO DE EXPERIENCIA DE TRABAJO DEL PROGRAMA DE JÓVENES

I. INTRODUCCIÓN

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (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, tanto fuera de la escuela como en la escuela.

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 ocupacional. Las Experiencias de Trabajo tienen como propósito principal el ofrecer al participante la oportunidad de explorar distintas ocupaciones y desarrollar sus destrezas.

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);
- TEGL'S 23-14 del 26 de marzo de 2015 y el 8-15 del 17 de noviembre de 2015
- TEGL 21-16: Third Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) Title I Youth Formula Program Guidance
- DDEC-02-20, Guía de Asistencia Técnica de los Elementos del Programa de Jóvenes, Junta Estatal de Desarrollo Laboral, 7 de julio de 2020
- Guía de Planificación para la Especificación de Trabajo, emitida, por el Programa de Desarrollo Laboral, el 23 de junio de 2021.
- Comunicado: Alcance de la Prohibición de Subvencionar Empleo en el Servicio Público con Fondos del Título I, Administración de Desarrollo Laboral, 24 de junio de 2013

III. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

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, conforme a la política pública local o estatal, como en el sector privado con y sin fines de lucro. Las experiencias de trabajo tienen que estar alineadas con la demanda ocupacional dentro de la demarcación geográfica del ALDL, y la Región de Desarrollo Económico, así como con la Estrategia Individual de Servicios del participante (ISS).

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

1. Oportunidades de empleo durante la época de verano y otras oportunidades de empleo durante el año escolar

- a. Se define como una oportunidad de empleo o experiencia de empleo a corto plazo, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, que se lleve a cabo principalmente durante los meses de verano o por un período similar durante otros meses del año. Esta categoría de experiencia laboral está disponible tanto para los jóvenes de la escuela

como fuera de la escuela. Esta actividad proporciona vínculos directos entre el aprendizaje académico y el aprendizaje ocupacional.

b. No es necesario el desarrollo de un contrato formal entre el patrono y la JL/DL para la ubicación de un participante en una experiencia de empleo. Sin embargo, debe constar en el expediente un acuerdo, o documento similar, con el patrono donde este acepte recibir los jóvenes, las funciones, las destrezas que habrán de generar, entre otros asuntos, y en cumplimiento con el procedimiento ordinario de nombramiento.

c. Componentes de la Experiencia Laboral

i. La experiencia laboral también debe incluir un componente educativo que:

- 1) Se refiere al aprendizaje contextual que acompaña una experiencia laboral;
- 2) Consiste tanto de educación académica y ocupacional*;
- 3) Puede ocurrir simultánea o secuencialmente con la experiencia laboral;
- 4) Puede ocurrir dentro o fuera del lugar de trabajo;
- 5) El patrono, donde se lleva a cabo la experiencia laboral, puede proporcionar la educación académica y ocupacional, o la misma puede proporcionarse por separado en el salón de clases o a través de otros medios.

El Programa de Desarrollo Laboral requiere que los componentes académicos y de educación ocupacional de la experiencia laboral de un participante se relacionen con el trabajo específico o área ocupacional de su interés. Aunque WIOA no establece explícitamente este requisito, los ejemplos que el USDOL proporciona en la página 16 del *Training and Employment Guidance Letter - Third Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) Title I Youth Formula Program Guidance (TEGL 21-16)* muestran una clara intención de que los dos componentes de la experiencia laboral se relacionen con el trabajo específico o área ocupacional.

2. Programas de Pre-Aprendizaje

a. De acuerdo con el 20 CFR 681.480, el pre-aprendizaje es un programa diseñado para preparar a las personas para que ingresen y tengan éxito en un programa de aprendizaje e incluye los siguientes elementos:

- i. Adiestramiento y currículo que se alinea con las necesidades de destrezas de los patronos en la economía estatal o regional;
- ii. El acceso a consejería educativa y de carreras y a servicios de apoyo;
- iii. 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 ese proceso se pueden aplicar hacia una carrera futura;

- iv. Oportunidades de obtener al menos una credencial reconocida por la industria; y
- v. 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.

3. *Internados y Observación de Trabajos ("Job Shadowing")*

- a. Los internados son actividades de aprendizaje, planificadas y estructuradas, que se llevan a cabo en un área de trabajo determinada, por un periodo limitado de tiempo.
 - i. Puede ser con o sin paga
- b. La Observación consiste en "aprender mirando" y hace referencia a un proceso de observación donde los jóvenes observan cómo trabajan los más expertos o veteranos de la empresa. De esta manera, son testigos de primera mano del entorno de trabajo, las destrezas de ocupacionales en la práctica, el valor del estudiar una profesión y las posibles opciones ocupacionales. Además, la observación de trabajos puede:
 - i. Lograr una exposición temporal y no remunerada al lugar de trabajo en un área ocupacional de interés para el participante.
 - ii. Ocurrir en cualquier lugar desde unas pocas horas, a un día, a una semana o más.
 - iii. Proporciona a los jóvenes la oportunidad de realizar entrevistas cortas con personas sobre sus profesiones de interés para aprender más sobre esos campos

4. *Adiestramiento en el Empleo (OJT)*

- a. El término "adiestramiento en el empleo" significa un adiestramiento con paga, provisto por el patrono, a un participante mientras se dedica a un trabajo productivo que¹:
 - i. Proporciona conocimientos o aptitudes esenciales para el desempeño pleno y adecuado del trabajo;
 - ii. Se facilita a través de un programa que proporcione al patrono un reembolso de hasta el 50 por ciento del salario del participante, excepto según lo dispuesto en el

¹ 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.

artículo 134(c)(3)(H), por los costos extraordinarios de proporcionar el adiestramiento y la supervisión adicional relacionada con el adiestramiento; ² y

- iii. 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 ISS del participante, según aplique.

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

1. El Área Local deberá invertir no menos de un veinte por ciento (20%) 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 las Experiencias de Trabajo, en lugar de calcularlos a base de los jóvenes servidos en y fuera de la escuela (ISY /OSY).
4. 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 que ocupaba el puesto esté en huelga o 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 la actividad de Experiencia 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, excluyendo el presupuesto de administración, en actividades de Experiencia de Trabajo y esta cumpla con los requisitos

² El Gobernador puede autorizar hasta una tasa de reembolso del 75 por ciento para el OJT para las actividades estatales y las Juntas Locales pueden autorizar hasta una tasa de reembolso del 75 por ciento para el OJT para las actividades locales, teniendo en cuenta ciertos factores mencionados en la sección 134[c][3][H] de WIOA. Además, de haber una dispensa vigente, la tasa de reembolso puede cambiar.

de ley. Los Empleos de Verano pueden ser una transición para continuar estudios u obtener un empleo no subsidiado.

6. Si la Junta Local, así lo determina, el elemento de Experiencia de Trabajo podrá ser coordinado por proveedores de servicios. 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 y la política pública número JLNO-21-001, aprobada el 2 de septiembre de 2021.
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 como aliado, con carácter prioritario, a este sector de la economía.
8. En el caso particular de Puerto Rico, la Administración de Desarrollo Laboral (ADL), ahora Programa de Desarrollo Laboral (PDL)³, en su comunicado: Alcance de la Prohibición de Subvencionar Empleo en el Servicio Público con Fondos del Título I, emitido el 24 de junio de 2013, se establece, entre otros, lo siguiente:

“La Experiencia de Trabajo no podrá sustituirse [utilizarse] 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 público subvencionado con fondos WIA⁴ por el desempeño de las responsabilidades y deberes típicos de dicho puesto, el que constituye un empleo gubernamental”.

V. LÍMITES HORAS DE PARTICIPACIÓN

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

³ La Ley Núm. 171 de 2 de octubre de 2014, Capítulo III, Secciones 11231 a la 11236, crea el Programa de Desarrollo Laboral, adscrito al Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, y ordena la transferencia de los empleados de la ADL al Departamento de Desarrollo Económico y Comercio.

⁴ Workforce Investment Act, Ley Pública número 105-220 de 7 de Agosto de 1998. Fue derogada por la Ley Pública 113-128, aprobada el 22 de julio de 2014, la que conocemos como WIOA.

ACTIVIDAD	HORAS MÁXIMAS JÓVENES FUERA DE LA ESCUELA	HORAS MÁXIMAS JÓVENES EN LA ESCUELA
Experiencia de Trabajo Año Regular	720	100
Oportunidades de Empleo en Verano	300	80
Internados	510	250

En las horas de Experiencia de Trabajo se incluirán los componentes ocupacional y académico: 20 horas para jóvenes en la escuela (10 horas dedicadas al componente ocupacional y 10 horas dedicadas al componente académico); y 50 horas para jóvenes fuera de la escuela (25 horas dedicadas al componente ocupacional y 25 horas dedicadas a componente académico).

El periodo de horas asignadas será determinado individualmente a base de las necesidades del joven, y su ISS.

En cuanto a la actividad de pre-aprendizaje, esta no tiene una cantidad mínima/máxima de horas autorizadas puesto que esto dependerá del tiempo que le tome al joven adquirir las destrezas necesarias para acceder un programa de aprendizaje registrado. Sin embargo, de el joven requerir más de 100 horas para adquirir estas destrezas, es necesario que el Planificador de Carreras determine si es este el vehículo/herramienta adecuada para atender las necesidades del joven elegible.

En relación con la actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT) para Jóvenes Fuera de la Escuela, se utilizarán los criterios establecidos para el Programa de Adultos⁵.

⁵ § 680.700 What are the requirements for on-the-job training?

(a) OJT is defined at [WIOA](#) sec. 3(44). OJT is provided under a [contract](#) with an [employer](#) or [registered apprenticeship program](#) sponsor in the public, private non-profit, or private sector. Through the OJT [contract](#), occupational training is provided for the [WIOA participant](#) in exchange for the reimbursement, typically up to 50 percent of the wage rate of the [participant](#), for the extraordinary costs of providing the training and supervision related to the training. In limited circumstances, as provided in [WIOA](#) sec. 134(c)(3)(h) and [§ 680.730](#), the reimbursement may be up to 75 percent of the wage rate of the [participant](#).

(b) OJT [contracts](#) under [WIOA](#) title I, must not be entered into with an [employer](#) who has received payments under previous [contracts](#) under [WIOA](#) or WIA if the [employer](#) has exhibited a pattern of failing to provide OJT [participants](#) with continued long-term employment as regular employees with wages and employment benefits (including health benefits) and working conditions at the same level and to the same extent as other employees working a similar length of time and doing the same type of work.

(c) An OJT [contract](#) must be limited to the period of time required for a [participant](#) to become proficient in the occupation for which the training is being provided. In determining the appropriate length of the [contract](#), consideration should be given to the skill requirements of the occupation, the academic and occupational skill level of the [participant](#), prior work experience, and the [participant](#)'s IEP.

VI. SALARIOS

Los jóvenes que se beneficien de los servicios del elemento de Experiencia de Trabajo habrán de recibir una remuneración igual a la que reciben los empleados o funcionarios que hacen las mismas funciones, en el nivel de entrada (“entry level”), dentro del escenario laboral en el que están generando la experiencia.

En caso de que el patrono no tenga un puesto creado que haga las funciones que realiza el joven, o se trate de un internado o de una actividad de observación de trabajos, el participante nunca podrá recibir una remuneración menor al salario mínimo federal o al salario mínimo estatal, el que sea mayor de los dos. Esta determinación considerará si el patrono es público o privado y la legislación vigente al momento de comenzar la Experiencia de Trabajo.

VII. EVALUACIÓN DE DESTREZAS ADQUIRIDAS

El Planificador de Carrera y/o el proveedor elegible contratado para ofrecer los servicios bajo este elemento habrán de administrar una pre-prueba al joven participante, previo al inicio de la experiencia de trabajo. De la misma forma, administrarán una post-prueba para medir la ganancia de las destrezas esperadas, conforme a la Estrategia Individual de Servicios (ISS).

VIII. VIGENCIA Y DEROGACIÓN

Esta Política Pública entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación y deja sin efecto toda política pública o directriz, en relación con el elemento de Experiencia de Trabajo, aprobada previamente o cuyas disposiciones no sean cónsonas con lo aquí establecido.

Será responsabilidad del director ejecutivo de la Junta Local, adiestrar al personal que corresponda, dentro de los cinco (5) días siguientes a la aprobación.

Firmada y aprobada el 23 de septiembre de 2021, en Aguadilla, Puerto Rico.



Lcdo. Pedro García Morell
Presidente
Junta Local Desarrollo Laboral