

POLÍTICA PÚBLICA: JLNO-22-009

FECHA DE APROBACIÓN: 24 de marzo de 2022

FECHA DE EFECTIVIDAD: 24 de marzo de 2022

DIRIDO A: Sistema de Desarrollo Laboral Noroeste – Área Local de Desarrollo Laboral Noroeste

ASUNTO: Política Pública Relacionada con las Experiencias de Trabajo e Internados Conectados a Ocupaciones y Carreras Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados Servicios de Carrera Individualizados

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.

Las Experiencias de Trabajo e Internados Conectados a Ocupaciones y Carreras son un servicio de Carrera Individualizado. Se describen como 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.

II. BASE LEGAL

- Secciones 134 (c) (2) (A) (xii) (VII) de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA);
- Reglamentación Federal de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés) Partes 680.160 y 680.180;
- TEGL 16-16 del 18 de enero de 2017: “One Stop Operations Guidance for the American Job Center Network”
- Guía de Planificación emitida, por el Programa de Desarrollo Laboral, el 7 de junio de 2019.
- Comunicado: Alcance de la Prohibición de Subvencionar Empleo en el Servicio Público con Fondos del Título I.

III. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

- A. **Experiencia de Trabajo** – Actividad planificada, estructurada, por un periodo limitado de tiempo, que tenga lugar en un escenario de trabajo. Estará vinculada o relacionada a carreras, profesiones u oficios. La actividad está dirigida a proveerle al participante la oportunidad de adquirir las destrezas y conocimientos necesarios para realizar un trabajo, incluyendo hábitos de trabajo y comportamiento apropiado. Es un medio útil para que el participante adquiera 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.
- B. **Internados** - Actividad planificada, estructurada, por un periodo limitado de tiempo, que tenga lugar en un escenario de trabajo. Estará vinculada o relacionada a carreras, profesiones u oficios. La actividad está dirigida a proveerle al participante la oportunidad de adquirir las destrezas y conocimientos necesarios para realizar un trabajo, incluyendo hábitos de trabajo y comportamiento apropiado, tomando en consideración su interés ocupacional o área de adiestramiento. Es un medio útil para que el participante adquiera experiencias que lo conduzca 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.

IV. POLÍTICA PARA EL OFRECIMIENTO DE EXPERIENCIAS DE TRABAJO E INTERNADOS

1. La experiencia de trabajo es una oportunidad para que el participante explore la ocupación y desarrolle sus habilidades. Que adquiera las destrezas y conocimientos necesarios para realizar un trabajo, incluyendo hábitos de trabajo y comportamiento apropiado. Es una estrategia para participantes que tienen poca o ninguna experiencia de trabajo. La necesidad debe estar razonablemente sustentada en el expediente.
2. En el caso particular del Programa de Trabajadores Desplazados hay que evaluar la experiencia del trabajador desplazado para validar que sus destrezas relacionadas con la empleabilidad son pocas o están obsoletas. Será responsabilidad del Planificador de Carreras justificar la necesidad en el Plan Individual de Empleo.
3. Los Promotores de Empleos u otros funcionarios designados orientarán al patrono en relación con el Acuerdo de Colaboración que se utiliza para identificar las oportunidades disponibles y la responsabilidad de las partes.
4. Finalizada la actividad, se espera que el participante esté preparado para obtener un empleo no subsidiado. Se determinará, mediante reevaluación de su Plan Individual de Empleo si el participante desarrolló las destrezas establecidas en este último. De no ser así, el participante podrá ser referido a otro servicio, a los efectos de que obtenga un empleo, que lo conduzca hacia la autosuficiencia económica o a salarios comparables o más altos de empleos anteriores. Si está en necesidad de un adiestramiento debe tener las destrezas y cualificaciones que le permitan

participar exitosamente en el programa o servicio de adiestramiento que corresponda.

5. El salario se paga directamente a los participantes. El patrono no es compensado monetariamente. El pago de salarios se efectuará considerando las disposiciones de la Ley Núm. 47 del año 2021, conocida como la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico. La ley Núm. 47, *supra*, se aprobó a los fines de establecer que el salario mínimo de Puerto Rico prevalecerá sobre el salario mínimo federal, mientras el primero sea mayor.

Según lo dispuesto en la Ley Núm. 47, *supra*, el salario mínimo en Puerto Rico será de \$8.50 la hora, a partir del 1 de enero de 2022. El salario mínimo incrementará, de forma escalonada, a \$9.50 la hora, a partir del 1 de julio de 2023, y a \$10.50 la hora, a partir del 1 de julio de 2024. Esto será así, salvo la Comisión Evaluadora de Salario Mínimo, adscrita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, emita un decreto variando el mismo.

Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a:

(1) personas empleadas por el Gobierno de los Estados Unidos de América, por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades de este que operen como negocios o empresas privadas;

(2) personas empleadas por los Gobiernos Municipales; y

(3) empleados cubiertos por un convenio colectivo, suscrito entre una organización obrera y un patrono, siempre que su salario sea igual o mayor al establecido al amparo de las disposiciones de la Ley Núm. 47, *supra*.

A los puestos no incluidos en la Ley Núm. 47, *supra*, se les pagará el salario mínimo federal vigente.

6. 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.
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.
8. En el caso particular de Puerto Rico, la Administración de Desarrollo Laboral, ahora Programa de Desarrollo Laboral, en 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 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 WIA por el desempeño de las responsabilidades y deberes típicos de dicho puesto, el que constituye un empleo gubernamental”.

V. LÍMITES HORAS DE PARTICIPACIÓN

La participación está basada en las necesidades y habilidades de los participantes. El periodo de participación está basado en los siguientes factores:

- Objetivos de la Experiencia de Trabajo
- Tipo de trabajo a ser realizado
- Habilidades que se requieren para la actividad
- Disponibilidad de fondos

En lo que respecta a las actividades de Experiencia de Trabajo e Internados, en relación con el límite de horas de duración la Junta Local ha determinado que no exceda quinientas horas (500).

VI. APROBACIÓN Y VIGENCIA

Esta política comenzará a regir inmediatamente, a la fecha de su aprobación y deja sin efecto cualquier otra relacionada con las actividades de Experiencia de Trabajo e Internados dirigidas a adultos y trabajadores desplazados, en todo o en partes, que no sea compatible con lo aquí expuesto.

Será responsabilidad del Director (a) Ejecutivo (a) de la Junta Local informar al personal, en relación con esta Política, dentro de los cinco (5) días después de su aprobación. Esta comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación. Se certifica que esta política fue aprobada por la Junta Local en reunión efectuada el 24 de marzo de 2022.



Lic. Pedro García Morell
Presidente
Junta Local de Desarrollo Laboral

24 de marzo de 2022

Fecha