



POLITICA PÚBLICA:	JLNO-22-011
FECHA APROBACIÓN:	24 de marzo de 2022
FECHA EFECTIVIDAD:	24 de marzo de 2022
DIRIGIDO A:	Sistema de Desarrollo Laboral Noroeste – Área Local de Desarrollo Laboral Noroeste
ASUNTO:	POLITICA PÚBLICA PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DE EMPLEOS TRANSICIONALES COMO PARTE DE LOS SERVICIOS DE CARRERA INDIVIDUALIZADOS

I. INTRODUCCION

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, como parte de los Servicios de Carrera Individualizados, se proveerá una experiencia de trabajo a individuos que presentan barreras de empleo por desempleo crónico o un historial de trabajo inconsistente. Además de los antes descritos se considerarán elegibles, para la actividad de Empleos Transicionales, ex ofensores e individuos que reciben o han agotado los beneficios del Programa de Ayuda Temporal para Familias Necesitadas (TANF por sus siglas en inglés).

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);
- TEGl 19-16 emitido por el Programa de Empleo y Adiestramiento adscrito al Departamento de Trabajo Federal el 1 de marzo de 2017.

III. EMPLEOS TRANSICIONALES

Se considera un empleo transicional aquel que provee una experiencia de trabajo limitada a individuos que presentan barreras de empleo por desempleo crónico, un historial de trabajo inconsistente, ex ofensores e individuos que reciben o han agotado los beneficios del Programa de Ayuda Temporal para Familias Necesitadas (TANF por sus siglas en inglés). 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 en el Empleo (OJT). Está dirigido a que el participante establezca un historial de trabajo, demuestre ser un trabajador exitoso y desarrolle las destrezas que le permitan obtener y retener 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 o desempleado a largo plazo como uno que ha estado desempleado por veinte y siete (27) semanas o más.
2. Se define un individuo con historial de trabajo inconsistente como una persona que ha tenido tres o más empleos durante el último año y está desempleada o subempleada, lo cual no aporta experiencia significativa a su historial de trabajo, afectando adversamente sus posibilidades de integrarse a la fuerza laboral.

3. Además de los antes descritos, se considerarán elegibles para la actividad de Empleos Transicionales ex ofensores e individuos que reciben o han agotado los beneficios del Programa de Ayuda Temporal para Familias Necesitadas (TANF por sus siglas en inglés).
4. El Planificador de Carreras (Manejador de Casos) será responsable de certificar la elegibilidad del servicio.
5. La actividad conllevará el pago del salario y la aportación al Seguro Social. Se incluirá en la póliza del Fondo de Seguro de Estado.
6. El pago se efectuará, directamente al participante, por el administrador de los fondos del Título I-B. Se efectuarán 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:

- ✓ 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;
 - ✓ personas empleadas por los Gobiernos Municipales; y
 - ✓ 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*.
7. 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.

8. En la Ley se establece que la actividad se podrá desarrollar en los sectores público y privado (con o sin fines de lucro). En la Guía de Planificación, correspondiente al Año Programa 2021, se estableció que, hasta un máximo, de 20% de los fondos asignados para Experiencia de Trabajo, puede ser utilizado, en el sector público, entendiéndose gobierno municipal, estatal y/o federal. Siendo los empleos transicionales un tipo de experiencia de trabajo se hace extensiva, a los empleos transicionales, esta política pública establecida por la Junta Estatal.
9. La actividad se combinará con otros servicios comprensivos de carrera.
10. Se aprobarán los Servicios de Sostén que correspondan, a los efectos de asegurarnos que el participante adquiera las destrezas que correspondan.
11. No hay ninguna obligación de que el patrono mantenga al individuo en su trabajo, después de completada la actividad, independientemente de su éxito y ejecutorias como trabajador, sin embargo, su retención cuando sea apropiado es preferible para el beneficio del participante y el patrono.

V. ACCIÓN REQUERIDA

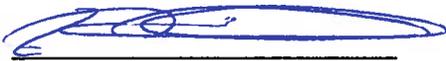
Será responsabilidad del (la) Director (a) Ejecutivo(a) de la Junta Local informar al personal, dentro de los cinco (5) días siguientes a su aprobación y asegurarse del fiel cumplimiento con esta política.

VI. VIGENCIA

Esta Política Pública comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación. Deja sin efecto cualquier otro procedimiento, comunicado o política relacionada con la actividad de empleos transicionales.

IV. APROBACIÓN

Firmada y aprobada el 24 de marzo de 2022 en Aguadilla, Puerto Rico.



Lcdo. Pedro García Morell
Presidente
Junta Local de Desarrollo Laboral Noroeste