



## POLÍTICA PÚBLICA ELEMENTO DE EXPERIENCIAS DE TRABAJO PROGRAMA DE JÓVENES

FECHA: 13 de julio de 2018

APROBADO POR:

  
ELENA M. ORTIZ RAMOS  
PRESIDENTE  
JUNTA LOCAL DE INVERSIÓN

  
EDITH BÁEZ NIEVES  
COORDINADORA  
JUNTA LOCAL DE INVERSIÓN

### 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. 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.

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 de educación ocupacional. Este elemento académico tiene que darse de forma concurrente o consecutiva con la Experiencia de Trabajo. Las Experiencias de Trabajo tienen como propósito principal el ofrecer al participante la oportunidad de explorar distintas ocupaciones y desarrollar sus destrezas.



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 como privado, con y sin fines de lucro. En el caso de Puerto Rico, como parte de la Política Pública del Estado, no se ofrecerá el elemento de Experiencia de Trabajo en el sector público (gobierno), con la excepción de la actividad de Internado en la cual un veinte por ciento (20%) de los participantes podrán ser ubicados en el sector público, entiéndase gobierno municipal, estatal y/o federal.

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

1. Oportunidades de Empleo en verano y otras oportunidades de empleo durante el año escolar; (Se podrá establecer hasta un máximo de 500 horas para jóvenes dentro de la escuela y 800 horas para jóvenes fuera de la escuela)<sup>1</sup>
2. Programas de Pre-Aprendizaje (Pre-Apprenticeship);
3. Internados y Exposición al Trabajo ("Job Shadowing"); y
4. Adiestramiento en el Empleo (On the Job Training / OJT)

## 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

Guía de Planificación emitida, por el Programa de Desarrollo Laboral, el 10 de junio de 2016.

---

<sup>1</sup> El Manejador de Casos o Planificador de Carreras podrá justificar, de acuerdo a la necesidad en casos meritorios, horas adicionales



### **III. POLÍTICA PARA EL OFRECIMIENTO DE EXPERIENCIAS DE TRABAJO A JÓVENES**

1. El Área Local deberá gastar no menos de un veinte (20) por ciento 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 Experiencias de Trabajo, en lugar de calcularlos a base del número de jóvenes servidos dentro y fuera de la escuela (OSY/ISY).
4. Consistente con la sección 680.400 de la reglamentación federal, 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.
5. Los Empleos de Verano no son un elemento por sí solo de las actividades de Experiencias 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 en actividades de Experiencia de Trabajo y esta cumpla con los requisitos de ley. Los Empleos de Verano pueden ser parte de las actividades, son un componente más, no es un requisito de la Ley WIOA el ofrecer el mismo.



Los Empleos de Verano han de ser una transición a continuar estudios o a obtener un empleo no subsidiado.

6. Si la Junta Local, determina que proveedores de servicios de jóvenes, administrarán el elemento de Experiencia de Trabajo, 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.
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 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.

#### **IV. APROBACIÓN Y VIGENCIA**

Esta política pública comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación. Será responsabilidad del Director Ejecutivo informar al personal, dentro de los cinco (5) días siguientes a su aprobación.