



## **POLÍTICA PÚBLICA EMPLEOS TRANSICIONALES**

**FECHA:** 26 de agosto de 2016

**REVISIÓN:** 20 de febrero de 2019

**ALMA RIVERA SUAREZ**

**VICE - PRESIDENTA**

**JUNTA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL**

**APROBADA POR:**

**EDITH BAEZ NIEVES**

**COORDINADORA**

**JUNTA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL**

### **I. INTRODUCCIÓN**

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”).

Se considera un empleo transicional aquel que provee una experiencia de trabajo limitada a individuos que presentan barreras de empleo por desempleo crónico o un historial de trabajo inconsistente. 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 de Desarrollo de Destrezas Ocupacionales o un 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 un empleo no subsidiado.

Se podrá utilizar hasta un **50%** de los fondos combinados de las asignaciones de los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados para esta actividad. Esto último según dispensa aprobada por el Departamento del Trabajo Federal al Gobernador de Puerto Rico. Los empleos transicionales serán combinados con servicios comprensivos de carrera y servicios de sostén.

## **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.

Comunicado emitido por el Programa de Desarrollo Laboral con fecha del 29 de junio de 2018 Notificando la Aprobación de Dispensas.

Comunicado emitido por el Programa de Desarrollo Laboral con fecha del 14 de diciembre de 2018 Notificando la Autorización para la Implementación de Dispensas.



### III. POLÍTICA PÚBLICA

Se establecen los siguientes parámetros a los efectos de desarrollar la actividad:

- Se define un empleado con desempleo crónico o largo plazo como uno que ha estado desempleado durante veinte y siete (27) semanas consecutivas. Esto según definido por la Oficina de Estadísticas del Trabajo (“Bureau of Labor Statistics”).
- Se define un empleado con historial de trabajo inconsistente como un individuo que se ha empleado, en diversos empleos, en periodos de tiempo esporádicos, que no aportan experiencia significativa a su historial de trabajo, durante los últimos dos años o más previo a su participación en el Programa, afectando adversamente sus posibilidades de integrarse a la fuerza laboral. Se utilizará como base factores tales como:
  - Fecha de su ultimo empleo;
  - Destrezas adquiridas;
  - Salarios devengados;
  - Número de empleos que ha tenido durante los últimos dos años;
  - Tipo de empleo: contrato, temporero, permanente, tiempo parcial.
- La determinación de la experiencia de empleo se certificará mediante la presentación de:
  - Presentación de un Resume
  - Evidencia de las experiencias de trabajo
- La actividad conllevará el pago del salario y la aportación al seguro social. Se incluirá en la póliza del Fondo de Seguro de Estado. Los mismos serán subvencionados por el ente administrador de los fondos del Título I-B.
- El pago se efectuará, directamente al participante, por el administrador de los fondos del Título I-B.



- A los efectos de que adquieran una experiencia significativa de empleo, la actividad podrá tener una duración de hasta novecientas sesenta (960) horas o seis (6) meses, lo que ocurra primero.
- 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 2018, se estableció que, hasta un máximo, de 20% de los fondos asignados, sea para desarrollar empleos transicionales en el sector público, entiéndase gobierno municipal, estatal y/o federal. Estos le proporcionarán experiencias de calidad para que los participantes puedan obtener un empleo no subsidiado.
- La actividad se combinará con servicios comprensivos de carrera, tales como talleres preparación para el mundo del trabajo y otros Servicios de Carrera Individualizados. Los mismos podrán ser ofrecidos previo a la actividad o concurrentemente.
- Se aprobarán los Servicios de Sostén que correspondan a los efectos de asegurarnos que el participante adquiera las destrezas que correspondan. Se coordinarán servicios con los Socios del Centro de Gestión Única y otros recursos de la comunidad.
- No hay ninguna obligación de que el individuo se mantenga en su trabajo de transición, después de completada la actividad, independientemente de su éxito y resultados como trabajador.
- En el Acuerdo con el patrono se establecerán las siguientes garantías:
  - El patrono no efectuará despidos de empleados por causa del reclutamiento de los participantes en los empleos transicionales (20 CFR 683.270);
  - Los fondos para los empleos transicionales no se utilizarán para llenar puestos vacantes que resulten de una disputa obrero patronal (20 CFR 680.840).
  - El patrono asignará un supervisor al participante para que le oriente sobre sus funciones, lo supervise y evalúe durante su participación.



#### **IV. APROBACIÓN Y VIGENCIA**

Esta política pública comenzará a regir inmediatamente, a la fecha de su aprobación. Se deroga la firmada el día 26 de agosto de 2016. Será responsabilidad del Director(a) Ejecutivo(a) informar al personal, dentro de los cinco (5) días después de su aprobación.