

*Área Local de Desarrollo Laboral Guaynabo-Toa Baja*  
*Ley de Innovación y Oportunidades de la Fuerza Trabajadora (WIOA)*

---

**POLITICA PÚBLICA PARA OFRECIMIENTOS DE EXPERIENCIA DE TRABAJO CON PARTICIPANTES DEL TITULO IB DE LA LEY DE INNOVACION Y OPORTUNIDADES EN LA FUERZA LABORAL (WIOA)**

**WIOA #20-005**

---

**I. Introducción**

La Junta Local de Desarrollo Laboral tiene entre sus funciones el emitir política pública para la implantación de los servicios y actividades permitidos en la Ley de Innovación de Oportunidades en La Fuerza Laboral (WIOA), con las particularidades del nivel local. Para la emisión de políticas se tomará en consideración las disposiciones de ley, reglamento y condiciones locales, tales como características de la clientela, mercado laboral y el modelo de organización del Área Local.

Uno de los servicios mas utilizados con una clientela difícil de emplear por falta de experiencia significativa lo es la experiencia de trabajo. Es por ello que la Junta Local debe establecer directrices claras sobre el uso y beneficios de este servicio. Se establece esta política y procedimiento para asegurar cumplimiento con los requisitos de la actividad con Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes.

**II. Base Legal**

- Ley Pública Federal 113-128 de 22 de julio de 2014, 128 Stat. 1425 et seq., según enmendada, “Worforce Innovation and Opportunity Act” (WIOA, por sus siglas en inglés) - Sección 134 (c)(2)(A)(xii)(VII) y Sección 129 (c)(2)(C).
- Reglamento Final de la WIOA - Federal Register/Vol. 81, No 161, agosto de 2016, Sección 680.180 y Sección 681.590(a)
- Guía de Planificación para los Programas del Título IB de la WIOA.
- Memorial Administrativo WIA 01-2014 del Programa de Desarrollo Laboral.

**III. Definición**

Experiencia de Trabajo es una actividad programática que puede ser ofrecida a los participantes, la cual se identifica como un Servicio de Carrera de los permisibles bajo el Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados y como un Elemento de Servicios dentro del Programa de Jóvenes. La misma se concibe como una experiencia de aprendizaje planificado y estructurado, que se ofrece en un área de trabajo por un período limitado de tiempo, justificada a base de una evaluación comprensiva y Plan de Trabajo Individual desarrollado por un Manejador de Casos.

Esta actividad está dirigida principalmente, a desarrollar en los participantes buenos hábitos y destrezas básicas necesarias para el mundo del trabajo, facilitándole su integración en el mundo del trabajo. Por lo que deberá estar diseñada con el objetivo de incrementar la empleabilidad de los individuos.

La Experiencia de Trabajo puede ofrecerse en el sector privado con o sin fines de lucro o en el sector público, con o sin subvención de fondos WIOA. La ET puede ser con paga o sin paga en el sector privado con fines de lucro y sin fines de lucro o en el sector gubernamental. Aplican los requisitos del “Fair Labor Standard Act”, donde se establezca una relación empleado/patrono.

#### **IV. Política Pública de la Junta Local y Directrices para la Experiencia de Trabajo**

A los fines de utilizar esta actividad, se cumplirá con los siguientes requisitos y procesos, de acuerdo con el programa para el cual cualifique el cliente:

##### **A. Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados**

1. Por tratarse de un servicio de Carrera, para poder ofrecer el servicio, el participante debe haber recibido servicios básicos, como mínimo una entrevista, evaluación y haber llevado a cabo, sin éxito, búsqueda de empleo. Esta gestión de búsqueda de empleo, debe ser verificable por el Manejador de Casos.
2. Es requisito indispensable que previo a la Experiencia de Trabajo, la persona elegible haya sido objeto de una evaluación comprensiva, especializada y objetiva sobre sus niveles de destrezas y necesidades de servicio. La determinación de necesidad de servicios de Carrera, en este caso de Experiencia de Trabajo, debe estar razonablemente sustentada en el expediente del participante.
3. Por constituir una actividad de aprendizaje de buenos hábitos y destrezas básicas en un lugar de trabajo, la Experiencia de Trabajo no debe exceder de seis (6) meses. Se puede hacer excepciones a esta limitación en la duración de la actividad, no obstante, toda excepción deberá estar razonablemente sustentada en el Plan de Empleo Individual. De otra parte, la Junta Local a la luz de la experiencia de los Manejadores de Casos, podrán establecer límites o expandir los términos de duración aquí dispuestos, sujeto a las necesidades de la clientela a servir y a las destrezas (básicas) que han de adquirir los participantes mediante la Experiencia de Trabajo, disponiéndose que ningún caso del término de duración de la Experiencia de Trabajo podrá exceder de un (1) año.
4. Una vez finalizada la Experiencia de Trabajo, se espera que el participante esté preparado para obtener un empleo no subsidiado. Se determinará mediante una evaluación si el participante desarrollo las destrezas esperadas, según concebidas en el Plan de Empleo Individual, tras lo cual, éste será ubicado en el empleo. De no ser

así, este podrá pasar a participar de otro servicio de Carrera (distinto) o de Servicios de Adiestramiento. La necesidad de otro servicio deberá estar razonablemente sustentada en el expediente del participante.

**No** está permitido a un mismo participante, volver a participar en la actividad de Experiencia de Trabajo.

De considerarse como objetivo la obtención de un empleo no subsidiado para el participante, en una evaluación caso a caso, determinará si es razonable incluir en el Acuerdo con la entidad colaboradora de la Experiencia de Trabajo, una cláusula de compromiso de colocación y retención en el empleo y el porcentaje de colocación que ha de requerirse.

5. Como norma general, la Experiencia de Trabajo debe con paga de salario para los participantes, siempre que se configure la relación patrono-empleado en la actividad, en cuyo caso es de aplicación la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo ("Fair Labor Standards Act"). No obstante, las Experiencias de Trabajo sin paga pueden ser planificadas y se pueden coordinar con otros servicios identificados en la Especificación de Trabajo o Propuesta de Trabajo.
6. Las Experiencias de Trabajo, van dirigidas a personas elegibles con diferentes necesidades ocupacionales y persiguen distintos propósitos, por lo que este servicio **no** puede sustituirse por la actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT).
7. **Prohibición:** La Experiencia de Trabajo no podrá utilizarse como un subterfugio y/o sustituto para el empleo en el servicio público, subvencionado con fondos del Título I de WIOA. Aunque la Experiencia de Trabajo se ofrezca en el sector público, ésta no podrá equivaler al trabajo del participante en un puesto en una agencia, organismo, instrumentalidad, corporación pública o municipio. Ello, porque la Experiencia de Trabajo está dirigida principalmente a desarrollar en los participantes buenos hábitos, habilidades y destrezas básicas para facilitarle su integración en el mundo laboral y **NO** a ser un empleo formal en un puesto, oficialmente clasificado como tal. El empleo no subsidiado es el objetivo. De otra parte, al no ser subvencionables, los costos de servicios que el gobierno normalmente provee al público, como los de bomberos y policías, no se podrán brindar experiencias de empleo, trabajando como tales.

#### B. Programa de Jóvenes

A tenor con lo dispuesto en 20 CFR 681.600, la Experiencia de Trabajo para Jóvenes constituye una experiencia de aprendizaje estructurada y planificada, por un período limitado de tiempo, que se puede ofrecer en los sectores público o privado, con o sin fines de lucro, subsidiada o no, dependiendo de la actividad diseñada. El pago o subsidio de salarios y otros beneficios relacionados podrán hacerse de fondos del Título I de WIOA, siempre y cuando, ello esté razonablemente sustentado en la evaluación objetiva

y en la estrategia individual de servicios desarrollada por el Manejador de Casos y documentado, de conformidad.

El fin primordial de la Experiencia de Trabajo es exponer al joven al mundo del trabajo y proveerle la oportunidad de adquirir los atributos personales, conocimientos y destrezas necesarias para obtener, mantener o mejorar en un empleo. **No** persigue beneficiar al patrono, aunque, de hecho, éste se beneficie en alguna medida de las actividades ejecutadas.

Actividades Incluidas en la Experiencia de Trabajo para Jóvenes: la Experiencia de Trabajo para Jóvenes incluye una variedad de opciones:

1. Oportunidades de Empleo de Verano u otras oportunidades disponibles a través del año.
2. Programas de Pre-aprendizaje.
3. Internados y Sombra de trabajo (Exploración).
4. Adiestramiento en el empleo.

La Experiencia de Trabajo para jóvenes tiene que incluir educación académica y ocupacional. El componente educacional puede ser concurrente o secuencial, que se puede llevar a cabo dentro del lugar de trabajo o fuera del Lugar de trabajo.

**Se establece como política de la Junta Local que el componente educativo tendrá una duración de no menos de 20 horas.**

En torno a la compensación de las Experiencias de Trabajo, con o sin paga de salarios se dispone que:

- a. El uso de los fondos para tales propósitos deberá estar justificado en la estrategia individual del participante y en lo posible, coordinados con otros programas federales, tales como Carl D. Perkins.
- b. En los casos de Experiencia de Trabajo para jóvenes subvencionados por patronos, el principio básico que gobierna la relación entre el patrono y el joven se encuentra en la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo, según enmendada (FSLA, por sus siglas en inglés). No obstante, bajo el FLSA los aprendices en capacitación (“trainees”) no son considerados empleados. Por lo que, la relación no estará cubierta por dicha ley si la Experiencia de Trabajo reúne las siguientes condiciones:
  - i) La capacitación, aunque incluya la fase práctica en las facilidades y con equipo del patrono, es similar a los adiestramientos que se ofrecen en las escuelas vocacionales;
  - ii) La capacitación es para el beneficio del joven o participante;
  - iii) El patrono que ofrece la capacitación, no recibe beneficios inmediatos por las actividades del participante;

- iv) El participante no desplaza a empleados regulares del patrono y trabaja bajo la estrecha supervisión de éstos;
- v) El participante no necesariamente tiene derecho a obtener un empleo a la terminación del período de adiestramiento;
- vi) El participante no tiene derecho a recibir un salario por el tiempo de capacitación.

Al evaluar un lugar de trabajo se deberán examinar las circunstancias particulares de cada caso para determinar si la Experiencia de Trabajo para Jóvenes será con o sin paga de salarios, atendiendo lo dispuesto bajo el FSLA.

## V. Disposiciones Generales

- Una Experiencia de Trabajo se provee con el propósito de desarrollar buenos hábitos y destrezas básicas de trabajo. A su vez, la Sección 195 de WIOA instruye a proveer las oportunidades de adiestramiento y empleo a aquellos quienes se puedan beneficiar de ello y en la medida en que más lo necesiten, por lo que la actividad de Experiencia de Trabajo deberá estar dirigida a individuos que nunca han trabajado (los que han trabajado ya deben tener destrezas básicas y buenos hábitos de empleo); que no han tenido una participación significativa en la fuerza laboral o que han estado sin trabajar por un período largo de tiempo y sus destrezas básicas y buenos hábitos de empleo se han visto afectados. Cualquier excepción deberá estar justificada adecuadamente por el Manejador de Casos, tomando en consideración la ocupación u ocupaciones en las cuales se ha desempeñado, hábitos de trabajo y destrezas desarrolladas en dichas ocupaciones o empleos, razones de terminación de empleo, entre otros.
- La duración de la Experiencia de Trabajo se determinará a base de las necesidades de un participante determinado por su evaluación, la ocupación en la que se ubicará. En adultos y trabajadores desplazados no durará más de seis (6) meses con un máximo de 500 horas. Estas horas son por participante, si se nombra otro participante en la misma ocupación se le asignara la cantidad de horas que le corresponda, **no** un remanente.
- Las Experiencias de Trabajo de los jóvenes se determinan a base del tipo de experiencia a ofrecerse, con una duración no mayor de 40 horas en actividades de verano, 150 horas en Internados y 500 horas en experiencia de trabajo en ubicaciones en el Sector Público y Privado.
- Según establecido por política pública de la Junta Estatal de Desarrollo Laboral, no se utilizará más de un 20% de los fondos de Experiencia de Trabajo en el sector público, entidades de gobierno estatal, municipal o federal. La prioridad es para las pequeñas empresas.

- La Experiencia de Trabajo se ha de llevar a cabo en un ambiente de trabajo apropiado el cual incluya, sin limitarse a: condiciones de salud apropiadas, seguridad, equipo, materiales, etc.
- En el Programa de Jóvenes se utilizará un mínimo de 20% de los fondos de la Categoría de Programa para las actividades de Experiencia de Trabajo.
- El patrono deberá garantizar que tiene suficiente trabajo para el participante, que proveerá supervisión adecuada a éste y cooperará con el Área Local para el logro de las metas trazadas respecto al participante.
- A los participantes de actividades bajo el Título I de WIOA se les deberá proveer beneficios y condiciones de trabajo al mismo nivel y en el mismo grado que a otros aprendices o empleados trabajando por un período similar de tiempo y realizando el mismo tipo de trabajo que éstos.
- Los patronos deben observar lo dispuesto en la Sección 188 sobre No Discriminación y la prohibición sobre actividades políticas contenida en la Sección 195 de WIOA.
- Las normas de salud y seguridad establecidas bajo leyes estatales o federales aplicables a las condiciones del patrono son igualmente aplicables a los participantes de programas y actividades bajo el Título I de WIOA.
- En la medida que una ley estatal de compensación a trabajadores aplique, esta compensación deberá ser provista a los participantes de programas y actividades bajo el Título I de WIOA en la misma forma que le es provista a otros individuos del estado en empleos similares.
- Si una ley estatal de compensación a trabajadores aplicare a los participantes de Experiencia de Trabajo, los beneficios de compensación a trabajadores deberán estar disponibles para lesiones sufridas por éstos durante la Experiencia de Trabajo.
- Si la ley estatal de compensación a trabajadores no le aplicare al participante de la Experiencia de Trabajo, el patrono deberá proveer una cubierta de seguro para lesiones sufridas por éste en el curso de dicha actividad.
- Los empleados del patrono no podrán ser reemplazados ni total ni parcialmente por participantes de Experiencia de Trabajo.
- El Área Local o sub-concesionario de fondos WIOA deberá efectuar monitorias para evaluar las actividades de Experiencia de Trabajo, las cuales han de responder a las necesidades de los participantes y seguir las directrices contenidas en WIOA, su

reglamentación interpretativa, las Especificaciones de Trabajo o las Propuestas de Trabajo para la obtención de los resultados esperados.

- La WIOA no aporta fondos para crear empleo público, ya que es una de las prohibiciones de la reglamentación en su sección 683.250 (a)(2).

## VI. Proceso para la determinación de lugares para las Experiencias de trabajo

La determinación de lugares para la ubicación de participantes se hará mediante la promoción a entidades privadas con o sin fines de lucro o entidades públicas, para que se dé un proceso de colaboración de trabajo:

1. Toda entidad que interese contar con participantes de los programas, deberá someter una propuesta, según formulario para entidades. En este formulario se establecerá:
  - Datos sobre la empresa y documentos de cumplimiento con requisitos de gobierno.
  - Ocupaciones en las que se podría ubicar los participantes, con una descripción de tareas a realizar, con horas.
  - Compromisos de supervisión.
  - Horas de componente educativo, si será dentro de la entidad.
2. Las propuestas serán evaluadas por un comité, que recomendará a la Junta Local.
3. La compensación de los participantes será responsabilidad del Área Local.
4. Se notificará por escrito a la entidad si será lugar de ubicación.
5. Se formalizará un acuerdo de colaboración entre la Junta Local y la entidad, en el que se incluirá el propósito de la actividad y todas las disposiciones generales aplicables a una ubicación de trabajo.
6. Incluirá cláusulas anti discrimin, querellas entre otras.
7. Se acordará si hay algún compromiso de colocación.
8. Fecha de comienzo y terminación del acuerdo.

## VII. Anejos

Se hacen formar parte de esta política publica el formulario de propuesta para ubicaciones, la hoja de evaluación de propuestas y la evaluación de los participantes.

### VIII. Aprobación Y Vigencia

Este procedimiento comenzará a regir al momento de su aprobación y firma y se mantendrá vigente hasta que el mismo sea enmendado o derogado.

En Guaynabo, Puerto Rico, a 7 de febrero de 2020.



Oriel Ramírez Rodríguez  
Presidente  
Junta Local de Desarrollo Laboral



Lcda. Helena Márquez Acevedo  
Directora Ejecutiva  
Junta Local de Desarrollo Laboral