



## **Política Pública #17-06**

### **Para El Desarrollo de Actividades de Empleos Transicionales**

---

Fecha: 8 de diciembre de 2017

A: Todo el personal del Área Local Guaynabo - Toa Baja

De:  Oriel Ramírez Rodríguez, Presidente –Junta Local

---

#### **I. INTRODUCCIÓN**

La Ley de Innovación y Oportunidades de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) permite a las juntas locales proporcionar empleos transicionales, definidos como experiencias laborales de tiempo limitado, subvencionadas con fondos WIOA, en el sector público, privado o entidades sin fines de lucro, para las personas que tienen barreras para emplearse, que están crónicamente desempleados o tienen historial de trabajo inconsistente. Estos trabajos están diseñados para permitir a un individuo establecer un historial de trabajo, desarrollar relación empleado-patrono, y desarrollar las habilidades y destrezas que conducen a un empleo no subsidiado.

#### **II. PROPÓSITO**

El propósito de esta política es establecer cómo se administrarán los fondos de Empleos Transicionales, bajo la Ley de Innovación y Oportunidades de la Fuerza Laboral (WIOA). Los empleos transicionales son parte de un programa de capacitación disponibles para los clientes del Área Local Guaynabo-Toa Baja, los cuales ayudan al participante a adquirir las competencias y la experiencia de trabajo necesaria para satisfacer las demandas de los empleadores locales.

### III. BASE LEGAL

- La Ley de Innovación y Oportunidades de la Fuerza Laboral sección 134 (d)(5)
- Reglamentación Final 20 CFR, sección 680.190, 680.195, 683.275-280, 680.830-840
- Carta Circular del Departamento del Trabajo Federal TEGL 19-16

### IV. DEFINICIONES

- Individuos con "desempleo crónico" o un "historial de trabajo inconsistente" son aquellos que: tienen experiencias de trabajo esporádicas e inconsistentes dentro de los últimos dos años o más, antes de participar en el programa. Son aquellos que:
  - 1) han estado desempleados durante 13 semanas o más;
  - 2) Estuvo desempleado(a) al menos 26 de las últimas 52 semanas; o
  - 3) Haber desempeñado tres o más trabajos en las últimas 52 semanas y actualmente está desempleado o subempleado.
- El término "Empleos Transicionales" significa una experiencia laboral de tiempo limitado, subvencionada con fondos WIOA.

### V. POLÍTICA PÚBLICA

La Junta Local de Desarrollo Laboral Guaynabo-Toa Baja promueve los empleos transicionales para proporcionar una oportunidad significativa a individuos, especialmente aquellos con barreras para el empleo, a adquirir una experiencia de trabajo. Esta estrategia de servicios está diseñada para que el participante establezca un historial de trabajo exitoso y desarrolle las habilidades y destrezas que conducen a un empleo no subsidiado.

Esta política se aplica a todos los adultos y trabajadores desplazados que participarán en el programa. La Junta Local establece como política pública para los empleos transicionales los siguientes criterios;

1. Se desarrolle en un lugar de trabajo por un período limitado de tiempo, definido como un mínimo de 12 semanas hasta un máximo de 20 semanas. La duración exacta se establecerá según sea apropiado para los objetivos de empleo, antecedentes y nivel de habilidad del participante, tal como se refleja en el plan de individual de empleo.
2. Proporcionar al menos 20 horas a la semana, pero no más de 35 horas a la semana.
3. Debe estar relacionado a una ocupación en demanda y proporcionar un aprendizaje y experiencia que contribuya a colocarlo en un empleo no subsidiado.

OK

4. Pagar el salario por hora igual que los empleados con el mismo puesto, sujetos a la Ley de Normas del Trabajo y Salario Mínimo Federal. El ALDL-GTB puede pagar hasta \$ 10.00 / h de salario por un participante.
5. El ADL ofrecerá hasta 100% del salario a los participantes de empleos transicionales.
6. Esta estrategia de servicio tiene que ser combinada con servicios comprensivos y servicios de sostén.

La actividad de empleos transicionales se guiará por un acuerdo entre el Área Local de Desarrollo Laboral, el patrono anfitrión y el participante elegible de WIOA. El acuerdo especificará las competencias ocupacionales y de empleabilidad que el participante logrará, la relación y las responsabilidades de todas las partes, el proceso de evaluación que describirá el progreso del participante, el plan individual de empleo para el participante y otros requisitos necesarios.

Esta estrategia de servicio se podrá combinar con servicios de carrera y servicios de sostén.

Los fondos de esta actividad no serán utilizados para ayudar directa o indirectamente a llenar una vacante porque de un empleado que está en huelga o para llenar una vacante de algún empleado que de alguna u otra manera se encuentre en alguna disputa laboral.

El ALDL-GTB deberá destinar **no más** del 10% de los fondos WIOA para esta Estrategia de Servicios.

### **Requisitos de Elegibilidad**

Criterios a determinar la elegibilidad de un individuo para participar bajo la actividad de Empleos Transicionales, son:

1. Ser un individuo con barreras para empleo o tiene historial de desempleo crónico o una experiencia de trabajo inconsistente (según se define en esta política)
2. Ser adulto o trabajador desplazado.
3. Estar desempleado.

Criterios a determinar la elegibilidad de un patrono para servir como patrocinador bajo la actividad de Empleos Transicionales, son:

1. Entidades con o sin fines de lucro, sector público y privado.
2. El patrono designará a un gerente para proporcionar supervisión y retroalimentación al participante en intervalos de tiempo regulares durante el curso del programa.
3. Los patronos participantes deben acordar cooperar con los requisitos de monitoreo requeridos por WIOA y cumplir con todas las demás reglas locales, estatales y federales, reglamentos y guías administrativas aplicables.

Los patronos no serán elegibles para participar como un patrocinador de esta actividad, si:

1. el patrono ha terminado el empleo de cualquier empleado regular, no subsidiado o de alguna manera causado una reducción involuntaria de su fuerza de trabajo con la intención de llenar la vacante con el participante;
2. si el patrono atenta contra la promoción o reducción de jornada de cualquier empleado regular;
3. la entidad es una Agencia de Empleo;
4. es un negocio o parte de una empresa que se ha relocalizado de un lugar a otro, hasta que la compañía haya operado en la nueva ubicación por al menos 120 días, y que la reubicación no haya provocado el despido de empleados en la ubicación original.

El empleador no está obligado a ofrecer un empleo regular al participante después de la conclusión de la actividad. El ADL debe documentar los factores que fueron considerados para la aprobación del adiestramiento para empleos transicionales.

## **VI. VIGENCIA**

Esta política pública comenzara a regir inmediatamente después de su aprobación.