

C**NEXIÓN**

LABORAL

ÁREA LOCAL NORESTE

Experiencia de Trabajo
Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados

2025

JLNE 20__ -

ARTÍCULO I – TÍTULO

Este documento se conocerá como **Política Pública de Experiencia de Trabajo bajo los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados**

ARTÍCULO II – BASE LEGAL

Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA), (Ley Pública 113-128, 22 de julio de 2014) secciones 129(c)(2)(C), 129(c)(4), 134, 181, y 188.

- Código Municipal de Puerto Rico (Ley Núm. 107 de 14 de agosto de 2020, según enmendada)
- Boletín Administrativo Núm. OE-2022-034 del 13 de junio del 2022, para Establecer la Junta Estatal de Desarrollo Laboral y Derogar el Boletín Administrativo Núm. OE-2014-064.
- 20 C.F.R. partes 680, 681, y 683 (agosto 19 de 2016).
- TEGL 19-16 - Guidance on Services provided through the Adult and Dislocated Worker Programs under the Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) and the Wagner-Peyser Act Employment Service (ES), as amended by title III of WIOA, and for Implementation of the WIOA Final Rule, (March 1, 2017).
- DDEC-WIOA-04 -2022 *Requisitos para las Actividades de Adiestramiento de Base en el Trabajo (WBT, por sus siglas en inglés) bajo la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés)*, (1 de junio de 2022).
- DDEC-WIOA-04 -2022 *Requisitos para las Actividades de Adiestramiento de Base en el Trabajo (WBT, por sus siglas en inglés)*, enmienda 17 agosto 2023
- WIOA-PP-04-2023 Experiencia de Trabajo bajo los Programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes Aprobada EL 17 de agosto de 2023, por la Junta Estatal de Desarrollo Laboral.
- The Fair Labor Standards Act of 1938 29 U.S.C. § 203 et seq. (FLSA)(1938).
- Plan Estatal Unificado 2020-2023.

- Child Labor Provisions for Nonagricultural Occupations under the Fair Labor

Standards Act U. S. Department of Labor Wage and Hour Division Child Labor Bulletin 101 WH1330 REV 2016.

- Fact Sheet #71: Internship Programs Under the Fair Labor Standards Act, U.S. Department of Labor Wage and Hour Division, (Updated January 2018).

TEGL 13-16 - Guidance on Registered Apprenticeship Provisions and Opportunities in the Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA), (January 12, 2017).

ARTÍCULO III – PROPÓSITO

Proporcionar dirección y orientación para la implantación de la Actividad de Experiencias de Trabajo para Adultos y los Trabajadores Desplazados como un servicio individualizado dentro de Servicios de Carreras. Es un recurso provisto por la Ley WIOA, proveyendo un sistema para ayudar a las personas en el establecimiento de un historial de trabajo, hacia el logro del éxito en el lugar de trabajo y ayuda para desarrollar habilidades que conduzcan a un empleo estable.

ARTÍCULO IV – TRASFONDO

La experiencia de trabajo (ET) es una actividad programática que puede ser ofrecida a los participantes, la cual se identifica como un servicio de carrera para los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados (Sección 134(c)(2)(A)(xii)(VII) de la Ley WIOA). A su vez, la ET se concibe como una experiencia de aprendizaje planificada y estructurada que tiene lugar en un centro de trabajo durante un período de tiempo específico y limitado. Además, la ET puede ser remunerada y no remunerada y puede ofrecerse en el sector público, privado o sin fines de lucro.

ARTÍCULO V – POLÍTICA

A. EXPERIENCIA DE TRABAJO

La ET para los adultos y trabajadores desplazados se centra en el aprendizaje de nuevas destrezas transferibles y en mejorar su empleabilidad.

1. La ET de los adultos/trabajadores desplazados debe figurar en el Plan Individual de Empleo (PIE) y en el cual se debe hacer referencia a la falta de destrezas y a la necesidad de adiestramiento del participante.
2. Existen varios tipos de ET para adultos y trabajadores desplazados
 - a. Experiencia de trabajo: experiencia de aprendizaje planificada y estructurada que se adquiere en un centro de trabajo durante un tiempo limitado, y relacionada con el trayecto profesional del participante. La experiencia de trabajo puede ser con paga o

sin paga, según el caso, y puede tomar lugar en el sector público, privado o sin fines de lucro. La paga será el salario mínimo prevaleciente de acuerdo con la legislación vigente o aquel salario que autorice la Junta Local. El cual no podrá ser menor que el salario mínimo dispuesto en la legislación vigente. Los participantes del programa de adultos y trabajadores desplazados registrados en una ET remunerada no recibirán una compensación por hora inferior al salario mínimo estatal o federal, el que sea mayor. Los participantes recibirán la remuneración únicamente por las horas trabajadas, según lo documentado en el registro de asistencia de la ET del participante y los beneficios marginales requeridos. Los participantes no están autorizados a trabajar tiempo extra y no pueden ser compensados por:

- Licencia por enfermedad;
- Licencia por vacaciones; y
- Un día festivo reconocido por el patrono como "día festivo pagado".

- b. Internado: experiencia de aprendizaje planificada y estructurada que tiene lugar en un centro de trabajo durante un tiempo limitado y que puede tomar lugar en el sector público, privado o sin fines de lucro. Los internados deben estar directamente alineados con el objetivo de la trayectoria profesional a largo plazo del participante. A su vez, deben estar diseñados para promover la exposición de los participantes a nuevas carreras, desarrollar las destrezas previas al empleo, destrezas "suaves", el conocimiento ocupacional y las competencias técnicas para las personas que están pasando de la educación o el adiestramiento a una nueva industria u ocupación, pero que carecen de la experiencia necesaria para obtener un empleo de nivel inicial en el campo correspondiente.
 - c. Empleos Transicionales: Los empleos transicionales son definidos como experiencias de trabajo de duración limitada que son pagadas y subsidiadas hasta un 100% con fondos de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés). Solamente están disponibles para adultos y trabajadores desplazados con barreras para el empleo que están crónicamente desempleados o tienen un historial de trabajo inconsistente, según lo determine la Junta Local de Desarrollo Laboral (JLDL).
3. Los internados y otros tipos de experiencia de trabajo para adultos y trabajadores desplazados no requieren otros servicios de carrera o de apoyo excepto en el caso de los empleos transicionales.
 4. No existe un porcentaje mínimo de fondos para adultos y trabajadores desplazados que pueden gastarse en experiencias de trabajo. (Sector privado)

B. ELEGIBILIDAD EXPERIENCIA DE TRABAJO

Todos los participantes adultos y trabajadores desplazados deben cumplir con los requisitos de elegibilidad del programa, estar registrado en el programa WIOA respectivo y haber recibido una evaluación que resulte en el desarrollo de un Plan Individual de Empleo (PIE) que documente la necesidad y el beneficio del participante de una experiencia laboral. Los participantes que hayan estado en una ITA u otro adiestramiento por WIOA también son elegibles para la experiencia laboral.

Previo a la Experiencia de Trabajo, la persona elegible tiene que haber sido objeto de una evaluación comprensiva, especializada y objetiva sobre sus niveles de destrezas y necesidades de servicio. La determinación de la Experiencia de Trabajo debe estar razonablemente sustentada en el expediente del participante.

Las Experiencias de Trabajo están diseñadas para ayudar a las personas a explorar carreras, establecer un historial de trabajo, demostrar el éxito en el lugar de trabajo y desarrollar las destrezas que conducen a la entrada y la retención en un empleo no subvencionado. Por tal razón deberá estar diseñada con el objetivo de incrementar la empleabilidad de los individuos.

La actividad de ET deberá estar particularmente dirigida a individuos que:

1. Nunca han trabajado,
2. No han tenido una participación significativa en la fuerza laboral o
3. Han estado sin trabajar por un periodo largo de tiempo y sus destrezas básicas y buenos hábitos de empleo se han visto afectados.

Ejemplo: Cumplir con una de ellas

- Menos de dos (2) años con el último patrono
- Menos de dos (2) años de experiencia laboral total
- Destrezas laborales que necesitan mejorar
- Sin experiencia laboral
- Adiestramiento, pero sin experiencia laboral.

Si el Planificador de Carrera determina que los servicios de carrera individualizados, que incluyen internados y experiencias de trabajos que están vinculadas a las carreras, son apropiados para que un individuo obtenga o mantenga un empleo, estos servicios se pondrán a disposición del individuo.

DESPLAZADO

Trabajadores desplazados que necesitan exposición a nuevas industrias/ocupacionales, están desplazados a corto/largo plazo o subempleados. Hay empleados que son elegibles al programa desplazado y no tienen las destrezas ocupacionales para obtener un empleo o mantenerlo.

El Planificador de Carrera debe justificar en el Plan Individual de Empleo (PIE) la razón por la cual el trabajador desplazado cualifica para el ET. Por ejemplo, personas que necesitan explorar nuevas opciones profesionales debido a despidos recientes.

SUBEMPLEADO

Es importante indicar que las experiencias de trabajo están diseñadas para ayudar a las personas a explorar carreras, establecer un historial de trabajo, demostrar el éxito en el lugar de trabajo y desarrollar las destrezas que conducen a la **entrada y la retención en un empleo no subvencionado**. Por ejemplo, disminución del crecimiento laboral en su empleo actual y más reciente. Las personas que están subempleadas y sin habilidades pueden ser colocadas en un ET para aumentar sus oportunidades de avance y aumento salarial.

C. ANALISIS DE DESTREZAS

El Planificador de Carrera debe realizar un análisis individualizado para determinar las destrezas que el participante necesita adquirir. Las destrezas que el participante pueda haber adquirido de experiencias de trabajo anteriores son potencialmente transferibles y pueden utilizarse en cualquier ocupación, independientemente del tipo de trabajo. Las destrezas transferibles son distintas de las competencias relacionadas con el trabajo, que suelen utilizarse sólo en un tipo de trabajo.

El análisis del historial laboral previo del participante, de las destrezas adquiridas y las transferibles, debe ser comparado con las destrezas laborales/descripción de trabajo que el patrono requiere en la ocupación de la ET. La brecha de destrezas resultante será la base para el desarrollo de la ET.

Existen varias herramientas de evaluación que el Planificador de Carrera puede utilizar para llevar a cabo un análisis de las necesidades de destrezas y para proveer una documentación adecuada del proceso utilizado para desarrollar el PIE. Por ejemplo, las páginas web O*NET Online y

www.myskillsmyfuture.org fueron desarrolladas por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos e incluyen el análisis de las destrezas requeridas en distintas ocupaciones.

Una vez finalizada la ET, se espera que el participante esté preparado para obtener un empleo no subsidiado. Se determinará mediante una evaluación si el participante desarrolló las destrezas esperadas, según concebidas en el PIE, tras lo cual, este será ubicado en el empleo. De no ser así, este podrá recibir otro(s) servicio(s). En dicho caso la necesidad de servicios deberá estar razonablemente sustentada en el expediente del participante. **No será permitido volver a participar en la actividad de ET**, hasta el límite establecido de horas.

D. REQUISITO DE DOCUMENTACION A INCLUIR EN EL EXPEDIENTE

La documentación de la experiencia laboral debe conservarse en el expediente electrónico y físico (lo que aplique) del participante. La política y el procedimiento local especifican que los siguientes documentos se conservarán en el expediente del participante:

1. Una evaluación objetiva y el PIE que indique la necesidad de experiencia laboral del participante;
2. Justificación del incentivo/estipendio, y descripción del tipo de método de pago e importe, si procede;
3. Una copia del acuerdo entre el participante, el centro de trabajo y el área local, incluidos los anejos al acuerdo, como un plan de adiestramiento;
4. Itinerario de trabajo, hojas de asistencia y evaluaciones de desempeño, según proceda; y
5. Documentación del recibo de salarios, incentivos, estipendios y servicios de apoyo recibidos por el participante.
6. Notas de seguimiento del participante.

Todos los documentos y anotaciones de caso deben estar entrados en el sistema Participant Record Information System (PRIS).

E. DURACION

La experiencia de trabajo no debe ofrecerse para el desarrollo de destrezas a largo plazo dentro de la ocupación, sino más bien como un paso de entrada para que el participante explore la ocupación, desarrolle sus destrezas, obtenga un historial de trabajo y referencias. La ET no debe exceder de seis (6) meses. Se puede hacer excepciones a esta limitación sujeto a las necesidades de la clientela y a las destrezas que han de adquirir los participantes mediante la ET, disponiéndose que en ningún caso el termino de duración de la ET podrá exceder de un año. No obstante, toda la excepción deberá estar razonablemente sustentada en el PIE.

La duración del ET debe basarse en los siguientes factores:

- Objetivos del ET
- Tiempo necesario para que el participante aprenda las habilidades identificadas
- Calidad y cantidad de actividades laborales significativas.
- Presupuesto ET

F. OCUPACIONES

Como la experiencia de trabajo es limitada y no debe ofrecerse para el desarrollo de destrezas a largo plazo dentro de una ocupación, no se recomienda ocupaciones técnicas que conlleven gran cantidad de horas o tiempo para adquirir una experiencia significativa en la ocupación. Cuando son ocupaciones técnicas que requieran horas de prácticas se debe realizar en la actividad de internado.

G. SELECCIÓN DEL CENTRO O LUGAR DE TRABAJO

Ubicar un participante de WIOA con el centro de trabajo apropiado es fundamental para que la actividad sea exitosa. Los supervisores del centro de trabajo deben comprender claramente los objetivos de la ET y las expectativas realistas del resultado del trabajo y la productividad que un participante de WIOA pueda demostrar. El participante debe tener una supervisión adecuada, como cualquier otro empleado de nivel de entrada o inicial.

- a. No se autoriza a colocar a los participantes en una Experiencia de Trabajo en la oficina de la JLDL, el CGU/ AJC o las oficinas administrativas del área local, debido a los posibles conflictos de intereses.
- b. Los fondos de WIOA no se pueden usar para una experiencia laboral que promueva o apoye el cultivo, manufactura, distribución y dispensa del cannabis medicinal (marihuana medicinal) debido a que en la jurisdicción federal no se ha aceptado el uso medicinal de la marihuana y, por lo tanto, los centros de cannabis medicinal en la esfera federal son ilegales.
- c. De otra parte, la sección 188 de la Ley WIOA prohíbe a los participantes trabajar en la construcción, operación o mantenimiento de una instalación que se utilice principalmente para la instrucción o el culto religioso.

H. SEGUIMIENTO

El personal del programa de Conexión Laboral Noreste debe garantizar un seguimiento y supervisión regular y continuo en el ET. El seguimiento puede incluir visitas presenciales y

comunicación por teléfono/correo electrónico con el empleador/formador y el participante para revisar el progreso del participante en el cumplimiento de los objetivos de capacitación. Cualquier de las desviaciones del acuerdo del ET deben abordarse con prontitud.

I. DISPOSICIONES GENERALES

- a. La ET no puede sustituirse por la actividad de *adiestramiento en el empleo (OJT)*, ya que van dirigidas a personas elegibles con diferentes necesidades ocupacionales y persiguen distintos propósitos.
- b. La ET no podrá utilizarse como un subterfugio y/o sustituto para el empleo en el Servicio Público, subvencionado con fondos del Título I de WIOA.
- c. Ninguna persona podrá ser colocada en una experiencia de trabajo si un miembro de la familia inmediata de esa persona está directamente supervisado por o supervisa directamente a ese individuo.
- d. La sección 181(d) de la Ley WIOA establece que los fondos no deben utilizarse o proponerse para:
 1. Fomentar o inducir a una empresa, o parte de ella, para trasladarse de cualquier ubicación en los Estados Unidos, si el traslado resulta en que cualquier empleado pierda su trabajo en la ubicación original;
 2. Ninguna persona podrá ser colocada en una actividad de experiencia de trabajo en cualquier empresa o parte de ella que se haya reubicado desde cualquier ubicación en los Estados Unidos, hasta que la empresa haya operado en la nueva ubicación 120 días o más, si la reubicación ha dado lugar a que cualquier empleado pierda su puesto de trabajo en la ubicación original.
- e. El patrono empleado en actividades deberá proveer, a los participantes, empleados en actividades bajo Título I de WIOA las herramientas necesarias en igualdad en las condiciones de trabajo de los empleados que se encuentran realizando la misma labor.
- f. No se puede utilizar una experiencia de trabajo que se utilice directa o indirectamente para ayudar, promover o disuadir una organización sindical.
- g. No se pueden utilizar los participantes para fines político-partidistas o fines religiosos.
- h. No se pueden usar los participantes para sustituir un puesto que se encuentre vacante.
- i. Las normas de salud y seguridad establecidas bajo las leyes estatales y federales aplicables a las condiciones del patrono son igualmente aplicables a los participantes de nuestros programas y actividades bajo el Título I de WIOA.

J. LIMITE DE 20% DE GASTO EN EXPERIENCIA DE TRABAJO EN EL SECTOR PUBLICO

Mediante esta política se establece un gasto máximo de 20% de los fondos de experiencia de empleo de cada programa del Título I-B (adultos y trabajadores desplazados), para la colocación en el sector público.

ARTICULO VI – APROBACION Y VIGENCIA

Esta política deroga cualquier otra política existente y comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación. Será responsabilidad de (la) director (a) ejecutivo (a) divulgar y orientar al personal dentro de cinco (5) días siguientes a la fecha de su aprobación.

Aprobado hoy 18 de noviembre de 20 25 por:



Wilfredo Del Valle Rivera, Ph.D
Presidente Interino
Junta Local Conexión Laboral Noreste