

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO JUNTA

LOCAL DE DESARROLLO

LABORAL DEL SUROESTE, INC.

**POLITICA PÚBLICA PARA EL ELEMENTO DE EXPERIENCIAS DE TRABAJO DEL
PROGRAMA DE JÓVENES, INCLUYENDO LOS CUATRO TIPOS DE CATEROGIAS
DE EXPERIENCIAS DE TRABAJO**

Sección Ira. La Junta Local de Desarrollo Laboral del Suroeste, Inc., basado en la Ley Pública 113-128, que crea la Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Laboral, (WIOA, por sus siglas en inglés), crea la Política Pública para el Elemento de Experiencia de Trabajo para el Programa de Jóvenes, incluyendo los cuatro tipos de categorías de Experiencia de Trabajo, según las Secciones 129(a), 129(c)(1)(2)(1)(C) y el 20 CFR 681.600.

Sección 2da. La Sección 681.590 establece que al Programa de Jóvenes se le asignará no menos de un 20% del presupuesto asignado al Área Local, con el propósito de proveerles Experiencias de Trabajo con paga o sin paga a jóvenes que están en la escuela y fuera de la escuela entre las edades de 16 a 24 años, según las Secciones 129(c)(4) y 129(c)(2)(C).

Como parte integral para la participación en el Programa de Jóvenes se requiere previo a la participación de la actividad programática un manejo de casos que incluya lo siguiente:

ESTRATEGIA INDIVIDUAL DE SERVICIOS (ISS)

Para recibir servicios en el Programa de Jóvenes de WIOA, el joven primero debe ser considerado elegible, recibir una evaluación objetiva y colaborar con el manejador de caso en el desarrollo de una ISS. Una ISS es un documento vivo que cambia con el tiempo. Debe ser flexible, realista y diseñado para ampliar las oportunidades para los participantes. Idealmente, el manejador de caso revisa la ISS junto con el joven de forma regular, en intervalos de tiempo planificados, para registrar el progreso y los resultados, y tomar nota de cualquier cambio en las metas, y planes del joven y el plazo de tiempo para el logro de los mismos.

La información de la ISS no debe ser idéntica entre los participantes del programa. Este documento es particular y como se mencionó anteriormente requiere la colaboración del joven en su desarrollo. La ISS debe incorporar una estrategia de trayecto profesional (career pathway) que justifique los servicios prestados al participante, El trayecto profesional es una combinación de educación rigurosa y de alta calidad adiestramiento y otros servicios que ayudan al participante a prepararse para una carrera.

La elaboración de la ISS no puede categorizarse bajo ningún elemento. Por tal razón, la ISS no puede considerarse como una actividad bajo el elemento de Consejería Guía Comprensiva.

TRAYECTO PROFESIONAL (CAREER PATHWAY) (WIOA, Sec. 3(7))

El trayecto profesional o "career pathway" está diseñado para hacer la transición de los jóvenes de la educación a la fuerza laboral, El trayecto profesional es una colección integrada de programas y servicios destinados a desarrollar las habilidades académicas, técnicas y de empleabilidad básicas de un joven, proporcionarles educación continua, y capacitación hasta colocarlos en trabajos de alta demanda.

La alineación de los servicios de empleo, adiestramiento, educación y apoyo es necesaria para desarrollar e implementar vías profesionales que conduzcan a credenciales postsecundarias reconocidas para los jóvenes.

Durante el trayecto profesional:

- a. Se alinean con las necesidades de destrezas de las industrias en la economía del Estado o la economía de la región;
- b. Prepara a un individuo para tener éxito en cualquiera de una gama completa de opciones de educación secundaria o postsecundaria, incluidos los aprendizajes registrados de conformidad con la Ley del 16 de agosto de 1937 (comúnmente conocida como la "Ley Nacional de Aprendizaje"; 50 Stat. 664, Capítulo 663; 29 USC 50 et seq.);
- c. Incluye consejería para apoyar a un individuo en el logro de los objetivos de educación y desarrollo de su carrera;
- d. Incluye, según corresponda, la educación ofrecida simultáneamente y en el mismo contexto que las actividades de preparación de la fuerza laboral y el adiestramiento para una ocupación específica o grupo ocupacional;
- e. Organiza educación, adiestramiento y otros servicios para satisfacer las necesidades particulares de un individuo de una manera que acelere el avance educativo y profesional en la medida de lo posible;
- f. Permite a un individuo obtener un diploma de escuela secundaria o su equivalente reconocido, y al menos una (1) credencial postsecundaria reconocida; y
- g. Ayuda a una persona a ingresar o avanzar dentro de una ocupación específica o Un grupo ocupacional.

WIOA considera el trayecto profesional tanto en la evaluación objetiva como en el desarrollo de la Estrategia Individual de Servicios. La ISS debe incorporar la estrategia de *career pathway* que justifique los servicios provistos al participante.

El trayecto profesional debe diseñarse para lograr la obtención de credenciales reconocidas en la industria que conduzcan a carreras sostenibles. Si bien el logro de una credencial reconocida por la industria es un objetivo a lograr por los jóvenes como resultado de su participación profesional las juntas locales serán responsables del indicador de ejecución de Logro de Credenciales. Este indicador incluye a los participantes que obtienen un título postsecundario, un diploma de escuela secundaria o su equivalente reconocido, los que han obtenido o retenido un empleo, o los que están en un programa de educación conducente a una credencial postsecundaria reconocida dentro de un (1) año después de la salida del Programa. Todos los elementos o actividades deben diseñarse considerando estos principios.

ELEMENTO PROGRAMÁTICO 3:

EXPERIENCIA LABORAL CON PAGA O SIN PAGA (20 CFR 681 .600)

Los servicios bajo este elemento de programa proveen experiencias de aprendizaje planificadas y estructuradas en un lugar de trabajo por un periodo de tiempo limitado. Los servicios están enfocados en proveer oportunidades a los jóvenes para la exploración de carreras y el desarrollo de destrezas. Una experiencia laboral debe incluir componentes académicos y de educación ocupacional.

La ubicación del participante y los sitios de trabajo serán de acuerdo con sus necesidades y preferencias del trabajo como se establece en la Estrategia Individual de Servicios. Se les proporciona entre otros servicios como: orientaciones dirigidas al crecimiento académico, tales como liderazgo, orientaciones de preparación para la vida universitaria, mercadeo, ciudadanía, toma de decisiones, entre otras. En la parte ocupacional se le orientará al joven en seguridad y salud en el trabajo, conducta adecuada, uso de internet en la búsqueda de empleo, orientaciones relacionadas a como desarrollarse en una entrevista de empleo, preparación de resume, código de vestimenta, entre otras.

La experiencia laboral remunerada o no remunerada de un participante debe estar vinculada a las metas identificadas en su estrategia de servicio individual y puede incluir los siguientes tipos de experiencias laborales:

- Oportunidades de empleo de verano y otras oportunidades de empleo disponibles durante todo el año escolar;
- Programas de pre-aprendizaje;
- Internados;
- Observación de trabajos ("job shadowing"); y
- Oportunidades de Adiestramiento en el Empleo (OJT)

Nota: Se requiere que los programas de pre-aprendizaje sean aprobados por el coordinador del Programa de Aprendizaje Registrado del Programa de Desarrollo Laboral.

Características de la Experiencia Laboral:

- Puede ser con paga o sin paga como lo puede ser en el caso del internado y la observación de trabajo. No obstante, la Junta Estatal exhorta a que los participantes de las actividades de experiencia laboral reciban un salario.
- Puede tener lugar en el sector privado con fines de lucro, el sector sin fines de lucro o sector público. *El PDL no permite que experiencia laboral se ofrezca en la Junta Local o en los lugares donde operen los proveedores de servicios de jóvenes. La JLDL o los proveedores de servicios pueden, sin embargo, proporcionar directamente oportunidades de experiencia laboral estructurada, relacionadas con proyectos de servicio comunitario que están fuera de las operaciones diarias de la organización. Se debe seguir la política pública vigente relacionado con el desarrollo de la experiencia laboral en el sector público.*
- Las normas laborales se aplican en cualquier experiencia laboral donde exista una relación de empleado/patrono, según lo definido por la Ley Fair Labor Standards Act o leyes estatales aplicables.
- Ayuda a los jóvenes a entender el comportamiento adecuado en el lugar de trabajo y lo que es necesario para lograr y retener el empleo. Puede servir como un paso de avance para lograr Un empleo no subsidiado y es un paso importante en el proceso de desarrollar un trayecto profesional (career pathway) para los jóvenes.
- Debe estar a disposición de cualquier joven que haya sido evaluado como capaz de participar en actividades laborales. La actividad particular (pre-aprendizaje, OJT, etc.) debe determinarse sobre la base de la evaluación objetiva de los jóvenes y la justificación registrada en la ISS del joven.
- Los jóvenes que podrían beneficiarse de las actividades laborales incluyen: los que no tienen experiencia laboral previa; los que sólo cuentan con experiencia de trabajo informal (limpiar patios, cuidar niños); y los que tienen un historial laboral insuficiente o infructuoso (por ejemplo, han trabajado sólo por periodos muy cortos).
- Los fondos del Programa de Jóvenes del Título 1-B no se pueden utilizar para ayudar directa o indirectamente a cubrir un puesto de trabajo que esté vacante debido a que la persona que lo ocupaba está en huelga o involucrado en una disputa laboral, o que el ocupar ese puesto ocasione un problema en una disputa laboral que involucra un paro laboral. 20 CFR 680.840 et. Seq.

Nota: El Departamento del Trabajo Federal (USDOL) exhorta a la Juntas Locales a coordinar experiencias laborales, particularmente los empleos de verano, con otras agencias y organizaciones que sirven a jóvenes incluyendo el Programa de Asistencia Temporal para Familias Necesitadas (TANF), programas bajo el Community Services Block Grant y Community Development Block Grant.

Requisito de Gasto Mínimo en las actividades bajo el elemento de Experiencia Laboral:

- Las JLDL deben gastar como mínimo el 20 por ciento (20%) de los fondos del Programa de Jóvenes en servicios que caen dentro del elemento del programa de experiencia laboral.
- Los costos de administración de la JLDL no se consideran para la determinación del mínimo del 20%.
- Los recursos que aportan otros socios no pueden utilizarse para cumplir con el mínimo del 20%.
- El estándar del 20% se aplica a la asignación de fondos para jóvenes de cada año programa por separado, al finalizar la vigencia de 2 años de los fondos.

Gastos de experiencia laboral permitidos:

- Salarios/estipendios y beneficios marginales pagados por la participación en una experiencia laboral;
- Tiempo del personal que trabaja en la identificación y desarrollo de una oportunidad de experiencia laboral, incluido el tiempo dedicado por el personal a trabajar con los patronos para identificar y desarrollar la experiencia laboral;
- Tiempo del personal trabajando con los patronos para garantizar una experiencia laboral exitosa, incluido el tiempo dedicado por el personal a la gestión de la experiencia laboral;
- Tiempo dedicado por el personal a evaluar la experiencia laboral;
- Sesiones de orientación a los participantes sobre la experiencia laboral;
- Sesiones de orientación a los patronos sobre la experiencia laboral;
- Adiestramiento en el salón de clases o el componente requerido de educación académica directamente relacionado con la experiencia laboral;
- Pagos de incentivos directamente vinculados a la finalización de la experiencia laboral; y
- Adiestramiento en destrezas de empleabilidad/preparación para el trabajo con el fin de preparar a los jóvenes para una experiencia laboral.

Nota: Las JLDL deben llevar un registro de tiempo dedicado por el personal del AJC en las gestiones antes mencionadas, bajo la experiencia laboral. Para eso deben contar con un plan de adjudicación de costos (cost allocation).

- Los servicios de apoyo son un elemento de programa separado y no se pueden contar para el requisito de gastos de experiencia laboral, incluso si los servicios de apoyo ayudan a los jóvenes a participar en la experiencia laboral.

Componentes de la Experiencia Laboral:

Las JLDL y/o sus proveedores de servicios tienen la flexibilidad de decidir el tipo adecuado de educación académica y ocupacional necesaria para una experiencia laboral específica. La experiencia laboral también debe incluir un componente educativo que:

- Se refiere al aprendizaje contextual que acompaña Una experiencia laboral;
- Consiste tanto de educación académica y ocupacional*;
- Puede ocurrir simultáneamente o secuencialmente con la experiencia laboral;
- Puede ocurrir dentro o fuera del lugar de trabajo;
- El patrono, donde se lleva a cabo la experiencia laboral, puede proporcionar la educación académica y ocupacional, o la misma puede proporcionarse por separado en el salón de clases o a través de otros medios.

Nota: *El PDL requiere que los componentes académicos y de educación ocupacional de la experiencia laboral de un participante se relacionen con el trabajo específico o área ocupacional de su interés. Aunque WIOA no establece explícitamente este requisito, los ejemplos que el USDOL proporciona en la página 16 del Training and Employment Guidance Letter Third Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) Title I Youth Formula Program Guidance (TEGL 2 1-16) muestran una clara intención de que los dos componentes de la experiencia laboral se relacionen con el mismo trabajo específico o área ocupacional.

En la Experiencia de Trabajo participarán jóvenes dentro de la escuela como fuera de la escuela entre las edades de 16 a 24 años respectivamente hasta un máximo de 480 horas por participante.

A través del desarrollo de esta actividad se servirá a la mayoría de aquellos que tienen la mayor necesidad sin limitarse a: desertores escolares, ofensores, madre embarazada, o madre criando, padre soltero o que este criando, deficiente en destrezas básicas, personas desventajadas económicamente según lo especifica el "Lower Standard Income Level" o que no son económicamente desventajados, pero han encontrado barreras para obtener un empleo según lo especifica las Secciones 129(a)(1)(B)(iii) y 129(a)(1)(C) y personas que necesitan ayuda para conseguir los requisitos básicos

de trabajo, incluso las destrezas básicas de empleo; transición de la escuela al trabajo, jóvenes sin metas definidas e individuos con impedimentos, entre otros y son residentes del Área del Suroeste.

Dichas actividades que pueden incluir los siguientes tipos de Experiencias de Trabajo, se tomarán en consideración basándose en los 14 elementos de servicio disponibles para participantes del Programa de Jóvenes, según establece WIOA en las Secciones 344 y 680.700.

Estos elementos son los siguientes:

Elemento del Programa de Jóvenes (Sec. 129(c)(2))	¿Se describe el elemento en la reglamentación 20 CFR? Si es así se incluyen las secciones aplicables	¿Se relaciona o coincide con otro elemento del programa?
1. Tutoría, adiestramiento en destrezas de estudio, instrucción y prevención de deserción	No	Elementos 2 y 4
2. Servicios de escuela secundaria alternativa y recuperación de deserción escolar (20 CFR 681.460(a)(2))	No	Elemento 1
3. Experiencia laboral con paga o sin paga	sí, 681 600. 681 ,590, 681 .480	
4. Adiestramiento en destrezas ocupacionales	Sí, 681 ,540. 681 .550,	Elemento 1
5. Educación ofrecida concurrentemente con actividades de preparación de la fuerza laboral	Sí, 681 .630	Elementos 2, 3 y 4
6. Oportunidades de desarrollo de liderazgo	Sí, 681 681 ,530	
7. Servicios de Apoyo	Sí, 681 ,570	
8. Mentoría de adultos	Sí, 681.490	
9. Servicios de Seguimiento	Sí, 681.580	Elementos 7, 8, 11, 13, 14
10. Consejería y guía comprensiva	Sí, 681.510	
11. Educación en alfabetización financiera	sí, 681 *500	
12. Adiestramiento en destrezas empresariales	Sí, 681 9560	
13. Servicios que ofrecen información sobre el mercado laboral	Sí, 651.10	
14. Actividades de preparación y transición a la educación postsecundaria	No	

Categorías de Experiencia Laboral:

- 1) Oportunidades de empleo de verano y otras oportunidades de empleo disponibles durante todo el año escolar;
- 2) Internados y observación de trabajos (job shadowing);
- 3) Programas de pre-aprendizaje (pre-apprenticeship); y
- 4) Oportunidades de adiestramiento en el empleo (OJT) definidas en la sección 3(44) de la WIOA y en el 20 CFR 680.700.

- **Oportunidades de Empleo de Verano y otras oportunidades de empleo disponibles a través del año escolar** (Sección 129(c)(2)(C)(i) de la Ley WIOA y 20 CFR 681.460(a)(3)).

Esta categoría del elemento de Experiencia Laboral se define como una oportunidad de empleo o experiencia de empleo a corto plazo, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, que se lleve a cabo durante los meses de verano o por un período similar durante otros meses del año. Esta categoría de experiencia laboral está disponible tanto para los jóvenes de la escuela como fuera de la escuela. Esta actividad proporciona vínculos directos entre el aprendizaje académico y el aprendizaje ocupacional.

No es necesario el desarrollo de un contrato formal entre el patrono y la JLDL para la ubicación de un participante en una experiencia de empleo. Solamente con el establecimiento de un acuerdo entre las partes sobre la participación del patrono en la actividad es suficiente. Debe quedar establecido por la Junta Local la participación de la experiencia de empleo sea de un patrono bonafide que cumpla, al día, con los requisitos mínimos federales y estatales de obligación fiscal, seguridad y accesibilidad.

La Junta Local será responsable de velar que el joven menor que participe de una de experiencia laboral sea de acuerdo con la legislación protectora federal y estatal para el empleo de menores y las disposiciones del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH).

La actividad de experiencia de trabajo va dirigida a los jóvenes dentro y fuera de la escuela, económicamente desventajados según lo estipulado en el "Lower Standard Income Level", con barreras para el empleo según lo estipula las Secciones 129(a)(1)(B)(iii) para jóvenes en la escuela y 129(a)(1)(C)(iv) para jóvenes fuera de la escuela y el TEGL 21. 16. Si tiene 18 años cumplidos tiene que estar registrado en el Servicio Selectivo. Esta actividad tendrá una duración de 80 horas por participante a un salario por hora de nueve dólares con cincuenta centavos (\$ 9.50) y se llevarán a cabo en el Sector Privado. Se le ofrecerán como mínimo una de las siguientes orientaciones en el área ocupacional: seguridad y salud en el trabajo, conducta adecuada en el trabajo, como desarrollarme como líder en mi área ocupacional, liderazgo, entre otros. Se le ofrecerán como mínimo una de las siguientes orientaciones en el área académica: orientación a la formación del individuo, toma de decisiones, uso y el manejo de recursos ante crisis y situaciones inesperadas, uso y manejo de las finanzas, desarrollarse y prepararse al mundo universitario y auscultar oportunidades educativas. entre otros.

El Manejador de Casos y el joven en entrevista con este luego de haber sido documentada en la Estrategia Individual de Servicios, el participante podrá estar listo para desempeñarse en el área ocupacional que está acorde con sus intereses, habilidades y destrezas laborales.

- **Programa de Pre-Aprendizaje** – De acuerdo con el 20 CFR 681.480, el pre-aprendizaje es un programa diseñado para preparar a las personas para que ingresen y tengan éxito en un programa de aprendizaje e incluye los siguientes elementos:
 - a. Adiestramiento y currículo que se alinea con las necesidades de destrezas de los patronos en la economía estatal o regional;
 - b. El acceso a consejería educativa y de carreras y a servicios de apoyo;
 - c. Actividades de aprendizaje significativas y prácticas que estén relacionadas con actividades de educación y adiestramiento, como explorar opciones profesionales y comprender cómo las destrezas adquiridas a través de todo ese proceso se pueden aplicar hacia una carrera futura;

- d. Oportunidades de obtener al menos una credencial reconocida por la industria; y
- e. Una asociación con uno o más programas de aprendizaje registrados que facilite el acceso a los jóvenes que completan el programa de pre-aprendizaje en alguno de esos programas.

• **Internados y "Job Shadowing"** - "Job Shadowing" (TEGL 21-16, 20 CFR 681.460(a)(3) y WIOA Sección 129(c)(2)(C)(iii).

Esta estrategia consiste en "aprender mirando" y hace referencia a un proceso de observación donde los jóvenes observan cómo trabajan los más expertos o veteranos de la empresa. De esta manera, son testigos de primera mano del entorno de trabajo, las destrezas de ocupacionales en la práctica, el valor del estudiar una profesión y las posibles opciones ocupacionales. Además, la observación de trabajos puede:

- Lograr una exposición temporal y no remunerada al lugar de trabajo en un área ocupacional de interés para el participante.
- Ocurrir en cualquier lugar desde unas pocas horas, a un día, a una semana o más.
- Proporciona a los jóvenes la oportunidad de realizar entrevistas cortas con personas sobre sus profesiones de interés para aprender más sobre esos campos.

Esta es una experiencia de trabajo sin paga donde el joven aprende de un trabajo con un mentor que lo guiará a través de la jornada laboral para ser un trabajador completo. Es una experiencia temporera en el lugar de interés ocupacional del participante, la experiencia de trabajo puede ser en cualquier lugar, desde unas pocas horas, un día, una semana o más. Esta actividad esta diseñada para concientizar, ayudar a modelar compromisos de los jóvenes, reforzar en el joven la unión entre lo aprendido en el salón de clases y los requerimientos ocupacionales de un trabajo. Le provee la oportunidad al joven a entrevistar personas en las ocupaciones que pueden ser de su interés prospectivamente para aprender más de la misma.

Esta actividad se ofrece a jóvenes que estan en la escuela, finalizando su undécimo grado de escuela superior y comenzarán el duodécimo grado. Utilizamos la Escuela Superior Lola Rodríguez de Tió en San Germán para que los participantes del Programa de Mercadeo (DECA) puedan tener una experiencia enriquecedora y que lo ayuden en un futuro empleo. Esto es un requisito de graduación, por lo tanto, los jóvenes tendrán que cumplir con 20 horas de "Job Shadowing". Los participantes del "Job Shadowing" no recibirán paga alguna. Se realizará la actividad en coordinación con la maestra de mercadeo de la escuela y la Manejadora de Casos del Área Local. Luego de realizada la coordinación entre ambas partes, se procederá a ubicar al joven con su mentor y este lo guía a que su experiencia de trabajo sea una efectiva, exitosa y que lo motive a superarse en el área de interés que el seleccionó. Luego de finalizada su participación el mentor certificará las horas trabajadas para ser enviadas a la maestra de mercadeo.

Internados (20 CFR 681.460(a)(3)(iii), Sección 129(c)(2)(C)(iii)) - La actividad de internado es un tipo de experiencia de trabajo para jóvenes en la escuela como fuera de la escuela. La actividad será de 200 horas de duración por participante, devengará un salario por hora de nueve dólares con cincuenta centavos (\$9.50) tanto para jóvenes en la escuela y fuera de la escuela y se llevará a cabo en el Sector Público y Privado. En esta actividad el joven podrá exponerse a un escenario de trabajo real donde aprenda todo lo que se relaciona con un empleo. Destrezas básicas como lo son el trabajo en equipo, la puntualidad, la asistencia, el compañerismo, el seguir instrucciones y servicio al cliente, entre otras, son las que pretendemos que adquieran estos jóvenes que participan en un internado. Se ha planificado para que los jóvenes que están participando de Programas de Comercio, Mercadeo y Agricultura puedan obtener la oportunidad de completar su fase práctica de sus estudios ocupacionales obteniendo una experiencia en su área de estudios.

Los participantes tendrán las siguientes características: joven entre las edades de 16 a 24 años, si es varón y tiene 18 años o más cumplidos tiene que estar registrado en el Servicio Selectivo, beneficiario de asistencia pública, desventajado económicamente, este se determina al utilizar el "Lower Standard Income Level" y con barreras para el empleo, según lo estipula la Sección 129(a)(1)(B)(iii), para jóvenes en la escuela y la Sección 129(a)(1)(C)(4) para jóvenes fuera de la escuela de la Ley WIOA y TEGl 21-16.

Se ofrecerán orientaciones en el área del mercado laboral, liderazgo, entrevista de empleo, salud y seguridad en el empleo, entre otras. En la fase ocupacional se ofrecerán orientaciones tales como: liderazgo, toma de decisiones, salud y seguridad en el trabajo, uso y el manejo de recursos ante crisis y situaciones inesperadas, uso y manejo de las finanzas.

- **Oportunidades de Adiestramiento en el Empleo (OJT)** - La Sección 344 de la Ley WIOA lo define como el adiestramiento que el Patrono le provee a un participante como paga mientras se capacita en el empleo para lograr que sea un empleado productivo en su área de trabajo y que:*

- a. proporciona conocimientos o aptitudes esenciales para el desempeño pleno y adecuado del trabajo;
- b. se facilita a través de un programa que proporcione al patrono un reembolso de hasta el 50 por ciento del salario del participante, excepto según lo dispuesto en el artículo 134(c) por los costos extraordinarios de proporcionar el adiestramiento y la supervisión adicional relacionada con el adiestramiento; ** y
- c. tenga una duración limitada, según corresponda a la ocupación para la que se está capacitando al participante, teniendo en cuenta el contenido de la educación, la experiencia laboral previa del participante y la ISS del participante, según aplique.

*Requisitos Legales:

- Menores entre las edades de 14 a 17 años deben tener un permiso de trabajo
- Los patronos deben cumplir con todas las leyes estatales y federales de empleo de jóvenes.

** El Gobernador puede autorizar hasta una tasa de reembolso del 75 por ciento para el OJT para las actividades estatales y las Juntas Locales pueden autorizar hasta una tasa de reembolso del 75 por ciento para el OJT para las actividades locales, teniendo en cuenta ciertos factores mencionados en la sección 134(c) [3] [H] de WIOA. Además, de haber una dispensa vigente, la tasa de reembolso puede cambiar.

Ejemplos de actividades que cualifican como servicios dentro del elemento de Experiencia Laboral:

- Empleo por el cual a los jóvenes se les paga un salario,
- Empleo vinculado a la carrera o meta de empleo como se indica en la ISS del joven,
- Adiestramiento académico y ocupacional impartido en conjunto con el empleo.

Ejemplos de actividades que no cualifican como servicios dentro del elemento de Experiencia Laboral:

- Programas de empleo de verano independientes (stand-alone) que no están vinculados a programas durante todo el año,
- Empleo que no está relacionado al campo profesional reflejado en la ISS de los jóvenes,

- Actividades de tutoría que se centran en la preparación para los exámenes de graduación, la preparación para la prueba de equivalencia de la escuela secundaria u otro apoyo académico que no esté directamente relacionadas con la colocación en empleo.

Requisitos para el Adiestramiento en el Empleo (OJT)

La Sección 680.700(a)(b)(c) establece los requisitos para el Adiestramiento en el Empleo, los cuales son:

- El Adiestramiento en el Empleo es definido en la Sección 3(44)) y se provee a través de un contrato con un Patrono en el Sector Público, Privado con fines de lucro y sin fines de lucro. Este es provisto para que el participante se adiestre y sea supervisado. Bajo circunstancias limitadas según lo provee la Sección 134(c)(3)(h) y la Sección 680.730 del "Federal Register" el reembolso puede ser de hasta un 75% del salario que se le paga por un participante. Actualmente, el reembolso puede ser hasta un 90% según lo provee la Política Pública de la Junta Local relacionada con los porcentos de reembolso que fueron aprobados a Puerto Rico a través de una dispensa que tiene vigencia hasta el 30 de junio de 2024. Dicha dispensa fue notificada su aprobación a través de una comunicación del Programa de Desarrollo Laboral.
- No se le proveerá este adiestramiento a Patronos que tengan una experiencia previa de incumplimiento en proveer a los participantes en el término de la colocación en el empleo a largo plazo con salario, beneficios (incluyendo beneficios de salud) y condiciones de trabajo al mismo nivel que los empleados regulares.
 - El contrato debe ser limitado por un periodo de tiempo requerido para que el participante sea proficiente en la ocupación para la cual el adiestramiento es provisto. El determinar el periodo de tiempo del contrato será de acuerdo a las destrezas de la ocupación, el nivel académico y ocupacional del participante previo a la experiencia de trabajo, WIOA Sección 3(44)C.
 - La actividad va dirigida a jóvenes en la escuela como fuera de la escuela entre las edades de 18 a 24 años, económicamente desventajados según lo estipulado en el "Lower Standard Income Level", con barreras para el empleo según lo estipula las Secciones 129(a)(1)(B)(iii) para jóvenes en la escuela y 129(a)(1)(C)(iv) para jóvenes fuera de la escuela y el TEGl 21.16. Si tiene 18 años cumplidos tiene que estar registrado en el Servicio Selectivo.

Documentos de Apoyo: CL-AP-025, CL-PJ-008 y "Lower Standard Income Level" del Federal Register No. 82, No. 98/Tuesday, May 23, 2017/Notices y Guía de Asistencia Técnica de los Elementos del Programa de Jóvenes (DDEC-WIOA-02-20).

En San German, Puerto Rico, hoy de 31 de enero de 2024.



Roque Abad Ramírez Palermo
Presidente Junta Local WDB