

CONEXIÓN LABORAL

ÁREA LOCAL SURESTE

- POLÍTICA PÚBLICA NÚM:** **CLS-2024-25-03**
Deroga Resolución-2016-001, Anejo C del 21 de marzo de 2017
Política Pública No. 9
- FECHA:** 1^{ro} de agosto de 2024
- ASUNTO:** Requisitos para la Actividad de Adiestramiento a la Medida bajo la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés).
- DIRIGIDO A:** Miembros Junta Local, Director Ejecutivo, Directora Centro de Gestión Única Laboral, Directora de Programa Título I-B, Funcionarios del Sistema de Gestión Única Laboral y Proveedores de Servicios
- PROPÓSITO:** Establecer política pública en relación la Actividad de Adiestramiento a la Medida bajo la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés).
- BASE LEGAL:**
- Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA), (Ley Pública 113-128)
 - Código Municipal de Puerto Rico (Ley Núm. 107 de 14 de agosto de 2020, según enmendada)
 - Puerto Rico Unified State Plan 2020 o los sucesivos
 - 20 CFR 680.760; 20 CFR 680.770
 - 2 CFR 200 - ("Uniform Administrative Requirements, Cost Principles and Audit Requirements for Federal Awards")
 - 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-



Peysner Act Employment Service (ES), as amended by title III of WIOA, and for Implementation of the WIOA Final Rule

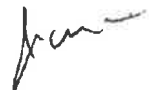
- TEGL 10-16: Performance Accountability Guidance for Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) Title I, Title II, Title III and Title IV Core Programs
- TEGL 8-19: Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) Title I Training Provider Eligibility and State List of Eligible Training Providers (ETPs) and Programs
- WIOA – PP- 04-22 – 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) – Enmienda 1
- Política Pública # 55 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), aprobada por la Junta Local el 15 de mayo de 2024

APLICABILIDAD: Esta Política Pública aplica al Sistema de Gestión Única Laboral Sureste integrada por los municipios de Humacao Juncos, Las Piedras, Maunabo, Patillas, San Lorenzo y Yabucoa.

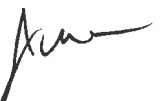
PROPÓSITO: Esta política pública rige la planificación, el diseño y el desarrollo de la actividad de Adiestramiento a la Medida del Título I de la Ley de Oportunidades e Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), provistos mediante contratos de delegación de fondos.

DEFINICIONES: Las siguientes definiciones forman parte de esta política:

1. **Adiestramiento a la Medida (“Customized Training”):** Adiestramiento tipo salón de clases, diseñado y desarrollado para satisfacer las necesidades particulares de un patrono o grupo de patronos con el compromiso de emplear aquellos individuos que completen satisfactoriamente el adiestramiento.



2. **Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL):** Son designadas por el Gobernador (a). Es un área geográfica, compuesta por uno o varios municipios, en la que se ofrecen las actividades de desarrollo de la fuerza laboral.
3. **CGU:** se refiere a las siglas de Centro de Gestión Única (conocido en inglés como American Job Center (AJC)).
4. **Costo Extraordinario (“Extraordinary Cost”):** Un gasto no recurrente que incurre un patrono asociado al adiestramiento en el empleo de un participante y su bajo nivel de productividad.
5. **Costo Significativo del Adiestramiento:** Es la porción del costo del Adiestramiento en el Empleo o Adiestramiento a la Medida que aportará el patrono considerando lo siguiente: el tamaño de la empresa, número de empleados que participen en el adiestramiento, el salario y el nivel de beneficios de esos empleados (al inicio y al final del adiestramiento), la relación del adiestramiento con la competitividad del participante, otros adiestramientos provistos por el patrono y las oportunidades de progreso dentro de la empresa.
6. **Credencial:** El reconocimiento concedido a un individuo por la obtención de una destreza medible de naturaleza técnica u ocupacional que es necesaria para la obtención de un empleo o el mejoramiento dentro de una ocupación. Asimismo, consiste en un certificado o certificación reconocida por una industria, un diploma de escuela superior o su equivalente, un certificado por completar un programa de aprendizaje, una licencia reconocida a nivel estatal o federal, o un grado asociado o bachillerato.
7. **Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC):** agencia gubernamental de Puerto Rico designada mediante la Ley 171-2014 como administradora y fiscalizadora de los fondos federales que recibe el Gobierno de Puerto Rico, bajo la Ley Pública Federal 113-128 del 22 de julio de 2014, conocida como la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés).
8. **DOL:** Se refiere a las siglas en inglés para identificar el Departamento del Trabajo Federal.
9. **Estándar de Autosuficiencia (“Self-sufficiency Standard”):** El ingreso familiar equivalente a/o en exceso del 100% del nivel de ingreso de vida más bajo estandarizado (“Lower Living Standard Income Level”) basado en el 100% de los cálculos anuales del Departamento del Trabajo Federal.



- 10. Estrategia Individual de Servicios (Individual Service Strategy (ISS)):** El plan individual diseñado específicamente para los participantes del Programa de Jóvenes. La Estrategia Individual de Servicios se utiliza como instrumento básico para documentar el manejo de caso y como guía para la prestación de la combinación adecuada de servicios para el joven, incluyendo los referidos a otros programas.
- 11. Individuos con Barreras para el Empleo:** Un individuo perteneciente a una o más de las siguientes poblaciones:
- a. amas de casa desplazadas;
 - b. individuos de bajos ingresos;
 - c. otros, según definidos en la sección 166 de WIOA;
 - d. individuos con impedimentos (incluyendo jóvenes);
 - e. individuos envejecientes;
 - f. ex ofensores;
 - g. deambulantes, según definido en la sección 41403-c(6) de la Ley de Violencia contra la Mujer de 1994 (42 U.S.C. 14043e-2(6)); o jóvenes o niños deambulantes, según definido en la sección 725(2) la Ley Mckinney – Vento de Asistencia para Deambulantes (42 U.S.C. 11434a(2));
 - h. jóvenes que están en -o- han sobrepasado la edad para estar en hogares sustitutos;
 - i. individuos que son aprendices del idioma inglés, individuos que tienen bajos niveles de alfabetización e individuos que confrontan barreras culturales sustanciales;
 - j. agricultores de temporada y migrantes elegibles, según definidos en la sección 167(i) de WIOA;
 - k. individuos dentro de los dos años de haber agotado la elegibilidad de por vida bajo la parte A del Título IV de la Ley de Seguro Social (42 U.S.C. 601 et seq.);
 - l. mujeres solteras embarazadas, incluyendo padres solteros;
 - m. individuos desempleados a largo plazo; y
 - n. otros grupos que el/la gobernador(a) determine que tengan barreras para el empleo.



12. **Junta Estatal de Desarrollo Laboral** - conforme a la Sección 101 de WIOA (d) (1), la Junta Estatal ayudará al gobernador en el desarrollo, implementación y modificación del plan estratégico que describe las estrategias para el sistema estatal de desarrollo laboral y las funciones adicionales establecidas en la ley. Esta, es designada por el gobernador y dirigida por representantes del sector privado, que constituyen la mayoría de los miembros de la junta. Además, la membresía incluye representantes de organizaciones laborales, organismos estatales responsables de la educación postsecundaria, la educación profesional y técnica, el desarrollo de la fuerza laboral, el desarrollo económico; y organizaciones comunitarias.
13. **Junta Local de Desarrollo Laboral (JLDL):** La junta local es nombrada por el(los) funcionario(s) electo(s) (alcaldes) en cada área local de acuerdo con los criterios estatales establecidos en la Sección 107(b) de WIOA, y es certificada por el gobernador cada dos (2) años, de acuerdo con WIOA 107(c)(2).1.
14. **Ley de Normas Justas de Trabajo:** Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C. § 203, et seq., (FLSA) establece normas para el salario mínimo, el pago de tiempo extra, y el empleo de menores de edad, que afectan a trabajadores de tiempo completo y de tiempo parcial en el sector privado y en el gobierno federal, al igual que en los gobiernos estatales y locales.
15. **Oficina de Planificación, Validación y Estadísticas del Programa de Desarrollo Laboral (OPEVE):** Oficina del Programa de Desarrollo Laboral que promueve, aplica y asesora sobre la planificación estratégica y programática para el desarrollo del Sistema de Desarrollo Laboral.
16. **O*NET:** El sistema en línea de clasificación ocupacional² que provee un lenguaje común para definir y describir las ocupaciones. La base de datos O*NET es la principal fuente de información ocupacional en los Estados Unidos. La dirección electrónica del portal es onetonline.org.
17. **Patrón:** Es un individuo (persona, compañía u organización) que recluta a otro individuo (empleado), le paga un salario y determina sus obligaciones laborales.

¹ 20 CFR 679.310

² También, se le conoce como diccionario de ocupaciones.



18. Pequeñas y Medianas Empresa (“PYMES”): la Ley Estatal Núm. 120 de 31 de julio de 2014, conocida como la *Ley de Incentivos para la Generación y Retención de Empleos PYMES*, clasifica las PYMES como:

- (i) *Microempresas: generan un ingreso bruto menor de quinientos mil dólares (\$500,000) cada año, y emplean siete (7) empleados o menos;*
- (ii) *empresas pequeñas: generan un ingreso bruto menor de tres millones de dólares (\$3,000,000) cada año, y emplean veinticinco (25) empleados o menos a tiempo completo o su equivalente según se define dicho término en esta Ley; y*
- (iii) *empresas medianas: generan un ingreso bruto menor de diez millones de dólares (\$10,000,000) cada año, y emplean cincuenta (50) empleados o menos o su equivalente según se define dicho término en esta Ley.*

19. Plan Individual de Empleo (“Individual Employment Plan”): es un servicio de carrera individualizado desarrollado conjuntamente por el Planificador de Carreras y el participante. El Plan Individual de Empleo (PIE) es una estrategia continua para identificar las metas de empleo, objetivos de logro y la combinación apropiada de servicios para el participante del Programa de Adultos o Trabajadores Desplazados.

20. Planificación de Carrera (“Career Planning”): es la prestación de servicios centrada en el participante y diseñada para:

- a. preparar y coordinar planes de empleos comprensivos para participantes, tales como estrategias de servicio, para asegurar el acceso a las actividades de desarrollo de la fuerza laboral y servicios de sostén necesarios utilizando, hasta donde sea posible, tecnología computadorizada; y
- b. proveer empleo, educación y consejería de carrera, según sea apropiado, durante la participación en el programa y luego de ser colocado en el empleo.

21. Programa de Desarrollo Laboral (PDL): programa adscrito al DDEC, creado en virtud de la Ley 171-2014, cuya función es administrar, asesorar, coordinar, fiscalizar e implementar la política pública del sistema de desarrollo de la fuerza laboral.

22. Sector industrial u ocupación en demanda:

- a. Un sector industrial que tiene un impacto substancial actual o potencial (incluyendo empleos que conllevan la autosuficiencia y oportunidades de crecimiento) en la economía local, estatal o regional, según apropiado, y que contribuye al crecimiento o estabilidad de otros negocios relacionadas o sectores industriales; o
- b. Una ocupación que tiene o proyecta tener un número de puestos (incluyendo empleos que conllevan a la autosuficiencia y oportunidades de crecimiento) en un sector industrial que tenga un impacto significativo en la economía local, estatal o regional. La determinación de si un sector industrial u ocupación está en demanda deberá ser realizada por la Junta Estatal o la Junta Local, según corresponda, utilizando las proyecciones estatales y regionales de negocios y la información del mercado laboral.

23. “Specific Vocational Preparation” (SVP): es la cantidad de tiempo requerido para que un empleado aprenda técnicas, adquiera información y desarrolle la agilidad necesaria para la ejecución promedio en un puesto específico. El adiestramiento se puede adquirir en un ambiente escolar, de trabajo, militar, institucional o vocacional. El tiempo de orientación requerido para que un empleado cualificado se acostumbre a las condiciones especiales de un nuevo trabajo no se incluye dentro del SVP. La siguiente tabla contiene una explicación de los diferentes niveles del SVP:

Nivel	Tiempo
1	Solamente demostraciones cortas
2	Cualquiera más allá de una demostración corta hasta un mes, inclusive
3	Más de un mes hasta tres meses, inclusive
4	Más de tres meses hasta seis meses, inclusive
5	Más de seis meses hasta un año, inclusive
6	Más de un año hasta dos años, inclusive
7	Más de dos años hasta cuatro años, inclusive
8	Más de cuatro años hasta diez años, inclusive
9	Más de diez años



24. Trayecto Profesional (Career Pathway): Los enfoques de trayecto profesional para el desarrollo de la fuerza laboral ofrecen pasos articulados de educación y adiestramiento entre ocupaciones en un sector industrial, combinados con servicios de apoyo, para permitir que las personas entren y salgan a varios niveles y para avanzar con el tiempo a destrezas más altas, credenciales reconocidas y mejores empleos con salarios más altos. Cada paso en un trayecto profesional está diseñado explícitamente para preparar a las personas para progresar al siguiente nivel de empleo y /o educación. Las estrategias de trayectorias profesionales se dirigen a los puestos de trabajo en industrias de importancia para las economías locales y regionales y construyen relaciones sólidas con los patronos.

TRASFONDO:

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) autoriza una serie de opciones de adiestramientos basados en el empleo, conocidos en inglés como "workbased training" (WBT), que pueden utilizarse, según corresponda, para ayudar a las personas que buscan empleo a reincorporarse o avanzar en la fuerza laboral. Generalmente, el adiestramiento basado en el empleo implica el compromiso de un patrono o patronos de emplear a tiempo completo a los participantes después de haber completado exitosamente el programa.

Una ventaja clave del adiestramiento basado en el empleo es que los participantes pueden "ganar mientras aprenden" en un entorno práctico para lograr mejores resultados de ejecución y ganancias. Además, las oportunidades de adiestramiento basados en el empleo proporcionan a las empresas la oportunidad de desarrollar y retener una mano de obra cualificada utilizando recursos de WIOA.

Cada uno de los modelos de adiestramiento basados en el empleo se puede utilizar eficazmente para dirigirse a diferentes necesidades de solicitantes de empleo y patronos. Una de las actividades lo es el Adiestramiento a la Medida.

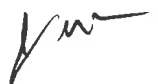
POLÍTICA:

A. ACTIVIDAD DE ADIESTRAMIENTO A LA MEDIDA

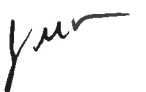


1. La actividad de Adiestramiento a la Medida es un adiestramiento teórico, diseñado y desarrollado para satisfacer las necesidades particulares de un patrono o grupo de patronos que han hecho el compromiso de emplear a los individuos que completen satisfactoriamente el adiestramiento. Este tipo de adiestramiento debe cumplir con las siguientes características:
 - a. Se desarrolla según la necesidad especial del patrono o grupo de patronos, por lo que, no debe encontrarse en el mercado educativo.
 - b. Generalmente, se lleva a cabo en salón de clases, se provee para un grupo de empleados de un patrono o un grupo de patronos³.
 - c. Puede ser provisto por recursos capacitados internos del patrono o un proveedor externo con credencial en la materia.
 - d. El patrono pagará una porción significativa del costo del adiestramiento:
 - i. Por lo menos 10% del costo si cuenta con 50 empleados o menos
 - ii. Por lo menos 25% del costo si cuenta con entre 51 a 100 empleados
 - iii. Por lo menos 50% del costo si tiene más de 101 empleados
 - e. Puede incluir ocupaciones en industrias que han experimentado una escasez de personal diestro. Las carreras en la lista de demanda ocupacional del estado, los altos salarios, los altos costos de contratación y puestos que permanecen sin cubrir durante largos períodos de tiempo, es indicativo de una escasez de candidatos capacitados dentro de la fuerza laboral para determinada ocupación.
 - f. Los proveedores de adiestramiento deben demostrar: un desempeño previo satisfactorio, poseen adiestramientos acreditados dentro del sector de la ocupación, sus planes de estudio son conducentes a credenciales, tienen experiencia en programas de adiestramiento relevantes, sus instructores son acreditados, tienen altas tasas de colocación y retención laboral y/o de culminación del adiestramiento.

³ En esta actividad pueden participar empleados nuevos o incumbentes.



- g. La facilidad donde se ofrezca el adiestramiento debe proporcionar un entorno adecuado para el aprendizaje y estar dentro de una proximidad razonable al participante. El adiestramiento puede tener lugar en las instalaciones propiedad del patrono, las instalaciones de un proveedor de adiestramiento o una combinación de lugares accesibles. También, se puede considerar la educación a distancia.
 - h. No se podrán utilizar los fondos WIOA para ofrecer esta actividad en el sector público, excepto cuando esté específicamente autorizado en WIOA. Bajo las disposiciones para la actividad de Adiestramiento a la Medida no está específicamente autorizado contratar en el sector público, por lo que no se pueden utilizar los fondos WIOA para subvencionar, por ejemplo, actividades de adiestramiento para los cadetes a la Academia de la Policía, Bomberos o cualquier puesto regular en el gobierno estatal o municipal. (2 CFR §200.444).
 - i. El Departamento del Trabajo Federal promueve que mediante este tipo de adiestramiento se obtenga una credencial.
 - j. El adiestramiento contribuye a un progreso salarial en la carrera del participante.
2. El adiestramiento a la medida siempre se proveerá a través de un contrato de delegación de fondos.
 3. Es requerido que el patrono se comprometa a emplear o retener en el empleo al participante una vez que finalice exitosamente el adiestramiento. [20 CFR 680. 760 (b)]
 4. Al igual que en la actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT), la duración del Adiestramiento a la Medida dependerá de la evaluación de las destrezas requeridas para la ocupación, las destrezas y educación del participante, y su experiencia previa.
 5. Las empresas que tienen empleados en una situación de posible despido no deben ser consideradas para el adiestramiento a la medida, a menos que el adiestramiento evite despidos adicionales.
 6. Las empresas que se han trasladado a Puerto Rico y han despedido a los trabajadores en su antigua ubicación en los Estados Unidos no pueden ser considerados para este



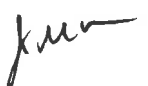
programa hasta que hayan estado en funcionamiento en la nueva ubicación durante ciento veinte (120) días consecutivos.

Elegibilidad para trabajadores nuevos

El adiestramiento a la medida se puede ofrecer a los adultos y a los trabajadores desplazados, solo si el Planificador de Carreras determina, después de una entrevista y evaluación, que el participante cumple con la elegibilidad de WIOA y los criterios establecidos por el patrono para su reclutamiento.

Elegibilidad para trabajadores ya empleados

1. Si un individuo está empleado al momento de participar en un Adiestramiento a la Medida, deberá cumplir con los requisitos establecidos en la sección 680.770 del 20 CFR.
2. Debe existir una relación de "patrono-empleado" entre el trabajador y el patrono para realizar el adiestramiento a la medida.
3. El Planificador de Carreras debe determinar si existe un riesgo de que el individuo pierda su empleo por falta de competitividad o que no devenga un salario que le permita ser autosuficiente, según sea determinado por la política de la Junta Local. En dicho caso, el adiestramiento el empleado debe obtener por lo menos un salario autosuficiente. Para ambas circunstancias el adiestramiento a la medida debe estar sustentado en una o varias de las siguientes razones:
 - a. la introducción del patrono de nueva tecnología;
 - b. la introducción del patrono de procedimientos para nuevos productos o servicios; o
 - c. ascensos a empleos que requieran destrezas adicionales;
 - d. literacia en el lugar de empleo; o
 - e. para otro propósito identificado por la Junta Local



4. Los trabajadores individuales que son contratistas independientes no son elegibles para participar en adiestramientos a la medida. Los contratistas independientes entran en la categoría de trabajo por cuenta propia.

Adiestramiento a la Medida y la Lista Estatal de Proveedores Elegibles de Adiestramiento (ETPL)

El adiestramiento a la medida está exento del requisito de la sección 122 (a) hasta la (f) de WIOA que requiere que los proveedores de adiestramiento estén incluidos en la ETPL. No obstante, sí están sujetos a los requisitos de diseminación de información (WIOA 134 (a)(2)(B)(v)) y a los requisitos de recopilación de información sobre la ejecución (WIOA 122 (h)(2)). Nada impide a su vez que se utilicen proveedores de adiestramiento incluidos en la ETPL para ofrecer los WBT, siempre que cumplan con los criterios establecidos tanto por la reglamentación federal como por la Junta Local.

Requisito de la aportación del patrono para la Actividad de Adiestramiento a la Medida

1. El patrono pagará una porción significativa del costo del adiestramiento, considerando el tamaño del patrono y otros factores que la Junta Local determine apropiado, lo cual puede incluir:
 - a. el número de empleados que participen en el adiestramiento,
 - b. el salario y el nivel de beneficios de esos empleados (al inicio y al finalizar el adiestramiento),
 - c. la relación del adiestramiento a la competitividad del participante,
 - d. otros adiestramientos provistos por el patrono y
 - e. oportunidades de avance en su trayectoria profesional.
2. El pago de los costos tiene que estar debidamente documentado y está sujeto a monitorias y auditoría.

3. En el caso de un adiestramiento a la medida que involucre un patrono o patronos localizados en múltiples áreas locales dentro de Puerto Rico, la porción significativa del costo del adiestramiento será determinada por la Junta Estatal, tomando en consideración el tamaño del patrono, así como otros factores que determine apropiados.

Quando se presente la necesidad de este tipo de adiestramiento por un patrono, la Junta Local presentará la propuesta de la actividad a la Junta Estatal para que ésta determine la porción significativa del costo que deberá aportar el patrono.

Costos permitidos en el adiestramiento a la medida

1. Los *costos permitidos* pueden incluir solo los costos directamente relacionados con el adiestramiento:
 - a. costos relacionados a la matrícula o al registro del adiestramiento;
 - b. salarios de los instructores o adiestradores (si no están incluidos en los gastos de matrícula);
 - c. costos relacionados al desarrollo del currículo o plan de estudio;
 - d. materiales didácticos como libros de texto, equipo educativo, manuales, materiales y suministros;
 - e. certificaciones, licencias y credenciales;
 - f. gastos de viajes de los instructores o adiestradores en Puerto Rico, Estados Unidos y sus territorios;
 - g. Certificaciones / Pruebas;
 - h. Espacio de adiestramiento fuera de la empresa (por ejemplo, alquiler de salones, etc.) y
 - i. El software de computadora necesario que se utiliza al 100% solo con fines del adiestramiento también se puede considerar para el reembolso.

Costos No permitidos en el adiestramiento a la medida

1. Salarios y beneficios marginales de los trabajadores mientras asisten al adiestramiento a la medida.
2. Costos que no están directamente relacionados con el adiestramiento a la medida.



3. Viajes fuera del territorio de los Estados Unidos.
4. Mejoras de capital.
5. Compra de equipo capitalizable para el adiestramiento.
6. Servicios de catering o meriendas durante el adiestramiento.
7. Gastos realizados fuera del período del contrato (fecha de comienzo y terminación del contrato). Entiéndase, adiestramientos llevados a cabo fuera de la fecha de vigencia del contrato.

Cláusulas mínimas que debe contener un contrato de delegación de fondos para llevar a cabo un Adiestramiento a Medida

1. Se suscribirán contratos para la actividad de adiestramiento a la medida dirigido tanto a trabajadores desempleados (nuevo reclutamiento) como a trabajadores asalariados (ya empleados/existentes).
2. Los trabajadores existentes pueden incluir a los trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial y/o colocados a través de agencias de empleo privadas.
3. La agencia de empleo privada y el patrono deben incluirse en el contrato cuando se ofrezca adiestramiento a la medida a los patronos que deseen incluir a trabajadores colocados a través de agencias de empleo privadas. Esto es para asegurar que todas las partes estén de acuerdo en que la finalización exitosa del adiestramiento a la medida resulte en la colocación de los trabajadores en un empleo permanente.
4. Los contratos de delegación de fondos, con los patronos, para el desarrollo de la actividad deben especificar como mínimo lo siguiente:
 - a. Nombre y descripción de la ocupación para la cual el participante se estará adiestrando.
 - b. Bosquejo de adiestramiento, el cual deberá incluir todas las especificaciones que permita la verificación de que el adiestramiento se está proveyendo de acuerdo con lo acordado.
 - c. Las destrezas y competencias que desarrollará el trabajador.
 - d. Nombre de la credencial que será obtenida al concluir el adiestramiento.



- e. Cantidad de participantes que van a ser adiestrados.
- f. Costo de adiestramiento por participante.
- g. Método de pago y la cantidad máxima a ser reembolsada.
- h. La garantía del patrono de que se necesita un adiestramiento a la medida, basado en los conjuntos de destrezas individuales de los participantes.
- i. Las cláusulas generales establecidas en la Sección "Disposiciones Generales" (Sección B - 4 de esta Política)
- j. El costo y la descripción documentada de cualquier artículo auxiliar o servicio de apoyo que pueda ser necesario; y
- k. Otros resultados relacionados al adiestramiento (por ejemplo, aumentos en los ingresos).

B. DISPOSICIONES GENERALES:

1. La sección 683.275 de la reglamentación final de WIOA establece cuales son las normas salariales que aplican a los participantes bajo las actividades del Título I. De conformidad, las normas aplicables son:
 - a. Los individuos participando en algún Adiestramiento a la Medida o empleados bajo actividades del Título I de WIOA deberán ser compensados a la misma proporción, incluyendo los aumentos periódicos, que aquellos en adiestramientos o empleados que se encuentran en situaciones y condiciones similares. La compensación salarial nunca será menos que la establecida por el "Fair Labor Standards Act" o el salario mínimo federal, estatal o local.
 - b. Los participantes de algún Adiestramiento a la Medida o empleados bajo actividades del Título I de WIOA deberán recibir beneficios marginales y condiciones de trabajo al mismo nivel y en la misma medida que aquellos adiestrados o empleados regulares que se desempeñan realizando tareas similares y que han estado realizando las funciones por el mismo período.



- c. El patrono cumplirá con las disposiciones de igualdad de oportunidades y no discriminación de las leyes y reglamentos de WIOA;
2. Para determinar la duración de los Adiestramiento a la Medida se utilizará como guía de referencia el sistema de información ocupacional O*Net OnLine y los SVP que se detallan en cada ocupación. Además, se considerará las destrezas requeridas para la ocupación, el nivel de destrezas académicas y ocupacionales del participante, experiencias de trabajo previas y el plan individual de empleo del participante.
3. El/La directora (a) Ejecutivo (a), en coordinación con el Director(a) de Programa Título I-B redactará un procedimiento, el cual será evaluado por la Junta Local. Se desarrollará conforme a las disposiciones establecidas en esta política. El procedimiento incluirá como mínimo los siguientes elementos:
 - a. Búsqueda (“outreach”) y reclutamiento de participantes para las actividades de adiestramientos basados en el empleo;
 - b. análisis de la brecha de destrezas y desarrollo del PIE/ISS;
 - c. estrategias de mercadeo a patronos;
 - d. políticas para el referido de participantes por los patronos;
 - e. políticas de servicios de sostén para los participantes (si aplica);
 - f. desarrollo de contratos de WBT;
 - g. coordinación de las funciones de manejo de caso y servicios a patrono;
 - h. políticas o procedimientos para el proceso de facturación y reembolso; y
 - i. monitoria financiera y programática.
4. Como mínimo, los contratos deberán contener cláusulas que incluyan lo siguiente:
 - a. Cumplimiento con los requisitos y restricciones que se establecen en la Sección 181 (a), (b) y (d) relacionadas a los beneficios y estándares laborales que aplican a los participantes bajo las actividades del Título I de WIOA.
 - b. Las correspondientes garantías y certificaciones que incluyan la compensación, beneficios y condiciones de trabajo al mismo nivel y extensión



- a otros empleados trabajando por un período similar de tiempo y que realicen el mismo tipo de trabajo;
- c. Prohibición de adiestrar a un participante bajo un contrato de Adiestramiento a la Medida con un patrono si:
- i. cualquier otro individuo es cesanteado del mismo puesto u otro sustancialmente equivalente;
 - ii. el patrono ha despedido a algún empleado regular o reducido la plantilla de empleados con la intención de llenar vacantes creadas con los participantes;
o
 - iii. el puesto es creado en una línea de ascenso que pueda infringir de cualquier manera las oportunidades de promoción de empleados regulares de la empresa.
- d. El compromiso del patrono de emplear o retener en el empleo aquellos individuos que hayan completado exitosamente el adiestramiento;
- e. Los participantes estarán sujetos a las mismas reglas, políticas, y reglamentación de personal que los otros empleados de la empresa;
- f. El deber del patrono de mantener, retener y dar acceso a los expedientes al Área Local, al DDEC, al Contralor y al Departamento del Trabajo Federal. Éstos deben evidenciar los costos asociados de la actividad de adiestramiento y los correspondientes reembolsos, tales como registros de asistencia, nómina, facturas y otra información necesaria para responder durante procesos de monitoria o auditoría;
- g. Prohibición del uso o uso propuesto de los fondos WIOA para inducir que un negocio o parte de un negocio se relocalice y que los resultados de dicha relocalización resulten en que cualquier empleado(a) pierda su empleo en la localización original;
- h. Prohibición del uso o uso propuesto de los fondos de adiestramiento WIOA en cualquier negocio o parte de un negocio que se haya relocalizado en los Estados Unidos, hasta que la compañía haya operado en la nueva localidad por



- ciento (120) días, si la relocalización resulta en que cualquier empleado pierda su empleo en la localización anterior;
- i. Prohibición de directa o indirectamente llenar un puesto que esté vacante debido a que el que ocupaba el puesto está en huelga, o está suspendido por una querrela laboral, o porque llenar la vacante, de otra forma, es un asunto dentro de una disputa laboral que envuelve una interrupción del trabajo;
 - j. Disposición sobre no-discriminación y prohibición de actividades sectarias;
 - k. Prohibición del uso de fondos para asistir, promover, o detener la organización de uniones;
 - l. Prohibición de la utilización de fondos WIOA para viajes al extranjero (fuera de jurisdicciones EUA);
 - m. Prohibición de actividades políticas y de cabildeo;
 - n. Cláusula relativa a la disponibilidad o existencia de un procedimiento de querrelas a tenor con lo dispuesto en la Sección 181 (c) de WIOA; y
 - o. Ningún individuo puede ocupar un puesto en un Adiestramiento a la Medida si existe algún miembro de su familia dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo por afinidad, que tenga capacidad administrativa con el patrono, incluyendo la selección, contratación, ubicación o responsabilidad de supervisión del participante en el Adiestramiento a la Medida.
5. Una vez completado el Adiestramiento a la Medida, el patrono deberá emitir un Informe de Ejecución y una certificación, de cada participante de WIOA, que declare formalmente que el trabajador es competente en las destrezas ocupacionales adquiridas.

CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD:

Si cualquier disposición de esta política pública fuera impugnada por el Tribunal y declarada inconstitucional o nula, tal decisión no afectará, menoscabará o invalidará las restantes de esta política pública, sino que su efecto se limitará a la disposición o tópico específicamente señalado. La nulidad o invalidez de cualquier disposición o tópico, no afectará o perjudicará en sentido alguno su



aplicación o validez en cualquier otro caso, excepto cuando específica y expresamente se invalide para todos los casos.

CUMPLIMIENTO


El cumplimiento con las disposiciones y requerimientos establecidos en esta política pública será evaluado por el Monitor adscrito a la Junta Local como parte de sus funciones, así como por la División de Monitoria del DDEC como parte de la evaluación sistemática que se realizan anualmente a las operaciones de las ALDL.

DEROGACIÓN

Esta política deroga, sustituye y deja sin efecto la Resolución 2016-001 Anejo C del 21 de marzo de 2017, así como cualquier norma, carta circular o reglamento promulgado, que esté en conflicto con las disposiciones de esta Política.

VIGENCIA:

Esta Política Pública estará vigente hasta que sea enmendada o derogada por el Comité Ejecutivo, adscrito a la Junta Local. Esta política fue evaluada y aprobada en reunión del Comité Ejecutivo, adscrito a la Junta Local, el 30 de julio de 2024. Las enmiendas serán efectivas el 1 de agosto de 2024.



Lcdo. Juan M. Méndez Rosa
Presidente
Junta Local Sureste

