

CONEXIÓN LABORAL

ÁREA LOCAL SURESTE

POLÍTICA PÚBLICA NÚM: CLS-2024-25-04-A

FECHA: 14 de noviembre de 2024

ASUNTO: Requisitos para la Actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT, por sus siglas en inglés) 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: Enmendar la política pública relacionada con la planificación, el diseño y el desarrollo de la actividad de Adiestramiento en el Empleo ("OJT", por sus siglas en inglés) 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.

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.

I. 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)
- Ley de Incentivos para la Generación y Retención de Empleos PyMEs (Ley Núm. 120 del 31 de julio de 2014)
- Puerto Rico Unified State Plan 2020 o los sucesivos
- 20 CFR 680.700; 20 CFR 680.710; 20 CFR 680.720; 20 CFR 680.730
- 2 CFR 200 - ("Uniform Administrative Requirements, Cost Principles and Audit Requirements for Federal Awards") según enmendado el 22 de abril de 2024
- 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
- TEGL 21-16 – Third Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) Title I Youth Formula Program Guidance
- 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
- DDEC-WIOA-02-20 - Guía de Asistencia Técnica de los Elementos del Programa de Jóvenes (7 de julio de 2020)
- WIOA – PP- 04-22 – Enmienda 2 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) del 2 de octubre de 2024 WIOA – PP-06-2024
- Estandarización de Documentación para Actividades de Adiestramiento Basado en el Trabajo (WBT) bajo WIOA del 2 de octubre de 2024

II. DEFINICIONES: Las palabras o conceptos utilizados en esta política deben ser interpretado conforme a las siguientes definiciones:

- 1. Adiestramiento en el Empleo (“On-the-Job Training”) (OJT):** Adiestramiento estructurado provisto por un patrono, del sector público o privado, con o sin fines de lucro, a un participante que devenga un salario mientras realiza una labor productiva en un trabajo que:
 - a. Provee conocimiento y/o destrezas esenciales para un pleno y adecuado desempeño del trabajo;
 - b. Reembolsa al patrono hasta el 50 por ciento del salario del participante, y hasta un 75% del salario, en caso de que existan circunstancias o factores que así lo justifiquen, según se incluyen en esta política pública. La tasa de reembolso, al patrono, puede ser de hasta un 90%, siempre y cuando medie una dispensa aprobada por el Departamento del Trabajo Federal.
 - c. Tiene una duración limitada según sea apropiado para la ocupación en la cual el participante está siendo adiestrado, tomando en consideración las destrezas requeridas para la ocupación, el contenido del adiestramiento, el nivel de destrezas académicas y ocupacionales del participante, la experiencia de trabajo previa y la estrategia de servicios del participante, según aplique.

2. **Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL):** designación por parte del Gobernador a un área geográfica, compuesta por uno o varios municipios, dentro de la que se dan 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. personas sin hogar, 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 dentro 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.
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

² También, se le conoce como diccionario de ocupaciones.

- 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. Salario:** Se considera salario la compensación que ha de recibir el participante, por hora. En el caso de la actividad de OJT, el salario del participante debe ser igual al de un empleado regular del patrono que ejerce las mismas funciones. Para efectos del reembolso, el patrono habrá de documentar los salarios de los puestos incluidos en la propuesta.
- 23. Sector industrial u ocupación en demanda:**
- a. Un sector industrial que tiene un impacto sustancial 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.
- 24. Solicitud de Fondos para Actividades de Adiestramiento y Aprendizaje:** documento(s) que completará el patrono al momento de solicitar fondos WIOA para actividades de Adiestramiento a Trabajadores Incumbentes. En la Solicitud se establecen los requisitos que debe cumplir el patrono para ser elegible, los documentos necesarios para la evaluación de la solicitud y el posterior contrato de delegación de fondos, de ser aprobada la solicitud. Toda solicitud será evaluada, una vez este completa, según la disponibilidad de fondos del del Área Local.
- 25. “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

26. 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.

III. 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 en el Empleo ("OJT", por sus siglas en inglés).

IV. POLÍTICA:

A. REQUISITOS GENERALES DE ELEGIBILIDAD DE LOS PARTICIPANTES PARA LOS SERVICIOS DE ADIESTRAMIENTO EN EL EMPLEO

1. Todos los servicios de adiestramiento, incluyendo los OJT, estarán disponibles para individuos empleados o desempleados cuando:
 - a. El Centro de Gestión Única o American Job Center (CGU/AJC) o un socio de éste, luego de una entrevista o evaluación determine que el individuo:
 - i. Sólo con la provisión de los servicios de carrera es improbable o incapaz de obtener o retener un empleo que conlleve a la autosuficiencia o a un salario comparable o mayor que el devengado en el empleo anterior;
 - ii. Que tiene la necesidad de obtener o retener un empleo que conlleve a la autosuficiencia o a un salario comparable o mayor que el devengado en el empleo anterior; y
 - iii. Que tiene las destrezas y cualificaciones para participar exitosamente en el servicio de adiestramiento seleccionado.
 - b. Las oportunidades de adiestramiento basado en el empleo deben identificarse en el Plan Individual de Empleo (PIE) o la Estrategia Individual de Servicio (ISS, por sus siglas en inglés) como una actividad apropiada para los participantes del programa. Además, el PIE o la ISS y/o las anotaciones de caso especificarán los objetivos de la actividad de adiestramiento basado en el empleo y los resultados esperados.
 - c. El programa de adiestramiento seleccionado tiene que estar directamente atado a las oportunidades de empleo en el área local o en la región de planificación (ocupaciones e industrias en demanda establecidas en el Plan Local), o en otra área en la que el individuo esté dispuesto a viajar o relocalizarse.
 - d. Es incapaz de obtener asistencia económica de otra fuente para pagar los costos del adiestramiento, incluyendo tales fuentes de subvención de fondos de adiestramiento estatal o federal, el programa "Trade Adjustment Assistance" (TAA) o la beca "Federal Pell Grant" establecida bajo el Título IV de la Ley Federal de Educación Superior de 1965;

- e. Los individuos son determinados elegibles y serán servidos conforme a las políticas de prioridad estatal y local.
2. La Junta Local deberá adoptar, calcular o comisionar para aprobación los estándares de autosuficiencia para el área local que especifique el ingreso necesario de las familias, por tamaño familiar, por número y edades de los niños en la familia y por consideraciones geográficas subestatales. Ello está establecido en la Política Pública Núm. 26 A del 22 de enero de 2019.
3. No se requerirá una nueva entrevista o evaluación del participante si el CGU/AJC o un socio de éste determina que es apropiado utilizar una entrevista o evaluación realizada recientemente por otro programa de educación o adiestramiento.

B. ACTIVIDAD DE ADIESTRAMIENTO EN EL EMPLEO ("OJT")

El OJT se define en la sección 3(44) de WIOA como un adiestramiento estructurado provisto por un patrono a un participante que devenga un salario mientras realiza una labor productiva en un empleo que:

1. Provea el conocimiento y las destrezas necesarias para el desempeño pleno y adecuado en el trabajo;
2. Provea reembolso al patrono, generalmente hasta un cincuenta (50) por ciento del salario del participante, por los costos extraordinarios de proporcionar el adiestramiento y supervisión adicional relacionada con el OJT. El reembolso puede ser de hasta un 75% del salario en caso de que existan circunstancias o factores que así lo justifiquen, según se incluyen en esta política pública. Tiene una duración limitada según corresponda a la ocupación para la que se está adiestrando el participante. La duración se determina teniendo en cuenta el contenido del adiestramiento, la experiencia laboral previa y la estrategia de servicios (PIE o ISS) del participante, según corresponda.
3. Es fundamental diferenciar el "adiestramiento" del OJT de la orientación inicial que provee el patrono a los nuevos empleados que contrata. El patrono sólo debe ser compensado por el tipo de adiestramiento que es adicional de lo que normalmente se provee a un nuevo empleado cualificado.
4. El OJT beneficia a los patronos al reducir el costo del adiestramiento de nuevos empleados, el patrono diseña el adiestramiento en el lugar de empleo, el adiestramiento está alineado con las destrezas requeridas para realizar las tareas del puesto y es una inversión a largo plazo en la empresa. El OJT beneficia al candidato al brindar la oportunidad de obtener salarios a medida que aprende en un entorno práctico, adquirir las destrezas del empleo con posibilidad de lograr una promoción profesional, además de la oportunidad para mantener un empleo a largo plazo. El propósito medular de un OJT es alentar a los patronos públicos y privados con o sin

finés de lucro, a contratar personas y enseñarle las destrezas necesarias para desempeñarse satisfactoriamente en el empleo o actualizar las destrezas de un trabajador elegible. Las Junta Local o el proveedor de servicio suministran al patrono un reembolso parcial del salario del participante a cambio de proveerle adiestramiento y el compromiso de retener a la persona cuando el adiestramiento se complete con éxito.

5. No todos los trabajos son apropiados para un OJT. El énfasis en el adiestramiento elimina automáticamente todos los trabajos que no requieren más de un breve período de orientación inicial. Del mismo modo, debido a que los reembolsos están destinados a compensar al patrono por la disminución de la productividad, los puestos de trabajo que pagan por comisión o por trabajo entregado, no son apropiados. Otros trabajos no aptos para OJT son: los empleos por temporada (“seasonal”), temporeros y a tiempo parcial, ya que el resultado deseado del OJT es la retención a largo plazo en un empleo a tiempo completo que conduzca a la autosuficiencia.

Demanda de la ocupación en el mercado laboral local y/o regional

Las posiciones de OJT deben estar en demanda en el mercado laboral local, tal como se define en la Sección 3(23) de WIOA y deben ser determinadas por la información del mercado laboral que emite el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Los OJT que se producen en pequeñas empresas donde el adiestramiento de OJT cubre una gama relativamente amplia de funciones que se basan en varias ocupaciones se consideran generalmente como una ocupación única para fines de demanda del mercado laboral. Con estas ocupaciones únicas, el hecho de que exista una oportunidad de empleo para la ocupación en el negocio presupone la existencia de una demanda para la ocupación.

Selección de los participantes

Las responsabilidades que acompañan al uso de fondos públicos exigen que los gastos para actividades de adiestramiento se limiten a situaciones en las que existe una necesidad documentada de adiestramiento. El OJT no es para subsidiar salarios a las empresas o proveer incentivos económicos para la contratación. Por lo tanto, la selección de candidatos para el OJT debe regirse cuidadosamente por un proceso bien pensado. Las destrezas que ya posee el participante deben considerarse junto con las destrezas necesarias para realizar el trabajo.

1. Los programas de OJT pueden ser particularmente exitosos para las personas que:
 - a. No pueden o es poco probable que obtengan un empleo sin volver a adiestrarse;

- b. Son de bajos ingresos, reciben seguro por desempleo, o asistencia pública, o necesitan ganar un salario mientras aprenden una destreza ocupacional;
 - c. Son personas con barreras para el empleo que necesitan ayuda para encontrar su próximo trabajo;
 - d. Son individuos que pueden aprender las destrezas necesarias para la ocupación de manera más fácil y a fondo dentro del ámbito laboral; y/o,
 - e. Necesitan supervisión a medida que aprenden las destrezas específicas para una ocupación.
2. La actividad de OJT también puede ser ofrecida a personas elegibles que ya están empleadas cuando:
- a. El empleado no devenga un salario que le permita ser autosuficiente o está subempleado,
 - b. Recibe un salario comparable a o menor que los salarios devengados en empleos anteriores, según determinado por la política de la Junta Local;
 - c. Cumpla con los requisitos establecidos para un OJT; y
 - d. El adiestramiento en el empleo esté relacionado a la introducción de nueva tecnología, de nuevos productos o procedimientos de servicios, ascensos a nuevos empleos que requieran destrezas adicionales, literacia en el lugar de empleo o para otro propósito apropiado identificado por la Junta Local.

Nota: los trabajadores que ya poseen una parte sustancial de las destrezas requeridas para realizar el trabajo no deben ser considerados en puestos de OJT.

Elegibilidad del participante

1. Se requiere que los participantes cumplan con los requisitos de elegibilidad del programa para cada fuente de fondos, es decir, los programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes Fuera de la Escuela de WIOA, los National Dislocated Worker Grants, (NDWG) o el Programa de Asistencia por Ajuste en el Comercio (TAA).
2. Aunque el enfoque principal del OJT es el adiestramiento en destrezas específicas para el trabajo, a veces es necesario incluir simultáneamente adiestramientos relacionados con las deficiencias en destrezas básicas y/o de preparación para el trabajo como parte del plan de adiestramiento del participante.

Evaluación de los participantes

1. El OJT puede ser provisto a cualquier participante elegible bajo WIOA que haya completado un proceso de evaluación comprensiva, y se haya determinado que necesita el servicio de adiestramiento; y que el mismo es adecuado para obtener o retener un empleo que conduzca a la autosuficiencia. Los patronos tendrán la decisión final sobre el reclutamiento de los participantes, sujeto al cumplimiento de los requisitos de elegibilidad para los servicios de OJT.
2. Cuando un candidato sea referido por un patrono, puede ser considerado para un OJT con dicho patrono solo si cumple con los requisitos de elegibilidad, según dispuestos en esta política.
3. Para determinar la elegibilidad del participante para la actividad se tiene que considerar las exigencias de la ocupación, los niveles de destrezas académicas y ocupacionales del participante, experiencias de trabajo anteriores y el PIE en el caso de los adultos y trabajadores desplazados; o el ISS para los jóvenes fuera de la escuela y mayores de 18 años. El PIE/ISS debe estar basado en los resultados de la evaluación objetiva y demostrar que el participante tiene la necesidad y la actividad de OJT será de beneficio para el candidato. Como parte de la evaluación, se debe considerar; el historial de empleo, el análisis de los resultados de las pruebas diagnósticas e información adicional del participante sobre experiencias de trabajo, pasatiempos, trabajo voluntario, y la identificación de destrezas y debilidades del participante. Además, la evaluación debe incluir documentación relacionada a las nuevas destrezas que se deberán adquirir durante el adiestramiento y cómo la brecha de las deficiencias de destrezas será superada con este.

Participantes con experiencia previa en la ocupación

Un participante que posea conocimientos o destrezas esenciales para el desempeño pleno y adecuado de la ocupación específica para la cual se propone el OJT, no puede ser considerado para esta actividad en esa ocupación. Si bien, el cumplimiento estricto de este principio es inherente al concepto de OJT, en realidad muchos trabajos son únicos y no presentan una coincidencia exacta de las destrezas requeridas para los trabajos con otros patronos, incluso cuando el título del trabajo es idéntico. Por lo tanto, en ocasiones puede justificarse la necesidad del OJT a través del proceso de evaluación. Además, la falta de aplicación actualizada de destrezas o un cambio en la tecnología pueden requerir adiestramiento adicional.

Inscripción conjunta en WIOA y TAA

1. Los participantes elegibles pueden inscribirse conjuntamente (co-enrolled) en programas de socios del sistema de desarrollo laboral como lo es el Programa de Asistencia por Ajuste en el Comercio (TAA) y recibir el OJT de WIOA.

2. Los participantes deben cumplir con los requisitos de elegibilidad para cada programa. Los fondos de WIOA y TAA deben administrarse en forma coordinada para satisfacer mejor las necesidades de los participantes y evitar la doble paga de los costos de adiestramiento.
3. El Programa TAA puede reembolsar a los patronos hasta un cincuenta (50) por ciento, y WIOA puede reembolsar a los patronos hasta un veinte y cinco (25) por ciento adicional, lo que aumenta el reembolso total a los patronos hasta un setenta y cinco (75) por ciento, alineando los beneficios del Programa TAA con los beneficios de WIOA.

Reembolso por el adiestramiento

1. Como parte de esta política pública se establece que se podrá aumentar de cincuenta (50%) a setenta y cinco (75%) la tasa de reembolso para un OJT tomando en consideración los siguientes factores:
 - a. características especiales de los participantes considerando si son individuos con barreras para el empleo – o - por ejemplo, si son personas con impedimentos, etc.;
 - b. tamaño de la empresa o negocio, con énfasis en las pequeñas y medianas empresas³. A estos efectos, se otorgarán reembolsos conforme a los siguientes parámetros:
 - i. Para patronos de 1 a 50 empleados hasta 75% de reembolso;
 - ii. Para patronos con 51 empleados o más – el reembolso estatutario del 50%.
 - c. la trayectoria del patrono proveyendo adiestramientos y oportunidades de ascensos, como, por ejemplo, que los adiestramientos sean para una ocupación en demanda y pueda conducir a una credencial reconocida por la industria;
 - d. nivel de salario y beneficios del participante, durante y luego del adiestramiento;

³ 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.

- e. tipo de industria;
 - i. En caso de que el patrono pertenezca a las industrias de construcción, energía renovable o servicios relacionados a la salud, la Junta autoriza que – como estrategia sectorial – se le otorgue un setenta y cinco por ciento (75%) del reembolso, indistintamente de la cantidad de empleados.
 - f. tipo de credencial obtenida;
 - g. relación del adiestramiento a la competitividad del participante;
 - h. cantidad de empleados a ser adiestrados.
2. Los funcionarios designados documentarán los factores utilizados cuando determinen aumentar el nivel de reembolso de salario sobre cincuenta (50%) hasta un máximo de setenta y cinco (75%) para los OJT. No será necesario documentar los costos extraordinarios cuando el reembolso sea menos del cincuenta (50%) del salario del participante.
 3. El OJT debe impartirse a través de un contrato de delegación de fondos que establezca las condiciones del adiestramiento estructurado y las responsabilidades de las partes involucradas. El contrato debe ser completado y firmado por todas las partes antes de comenzar el adiestramiento.
 4. Se reembolsará solamente las horas que el participante dedique al adiestramiento. No se reembolsará por el pago de trabajos realizados fuera de los términos del contrato, ni durante períodos de recesos o períodos no trabajados (ej. vacaciones, feriados, licencia por enfermedad, huelgas, cierres de emergencia, etc).
 5. Para que el OJT sea exitoso, el adiestramiento requiere un monitoreo continuo, que permita documentar el progreso de la actividad y sus participantes.
 6. El contrato de OJT debe limitarse al período de tiempo que requiera el participante para convertirse diestro o hábil en la ocupación para la cual se provee el adiestramiento. No se debe asignar el máximo de horas de adiestramiento establecidas en O*Net para una ocupación de manera uniforme en una actividad de OJT. Para determinar el contenido y la duración apropiada del adiestramiento, se debe tomar en consideración la brecha de las deficiencias de destrezas que existe cuando comparas las destrezas requeridas para la ocupación y el nivel de destrezas académicas y ocupacionales del participante, experiencias previas de trabajo, y el PIE/ISS del participante.

Dispensa a la tasa de reembolso aprobada por el DOL

Las dispensas deberán ser aprobadas por la Administración de Adiestramiento y Empleo del Departamento del Trabajo Federal (DOLETA, por sus siglas en inglés), según la

sección WIOA 134(c)(3)(H)(i) y el 20 CFR 680.720(b) para aumentar el reembolso a los patronos por la actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT) hasta un noventa (90%).

La dispensa permite al DDEC (en representación del estado) y a las JLDL aumentar el reembolso al patrono, por los participantes de la actividad de adiestramiento en el empleo (OJT), hasta el noventa (90%) o según establecido en la dispensa que esté vigente y por el periodo autorizado por esta La Junta Local ha determinado acogerse a esta política pública hasta tanto y en cuando esté vigente. La Junta Local determina acogerse a esta dispensa mientras esté vigente y será aplicable a empleadores con cincuenta (50) empleados o menos. Como consecuencia de ello, se modifican los parámetros para los reembolsos del setenta y cinco por ciento (75%) y del cincuenta por ciento (50%) para que se adjudiquen de la siguiente forma:

- a. Noventa por ciento (90%)
 - i. Empleadores con cincuenta (50) empleados o más.

- b. Setenta y cinco por ciento (75%) de reembolso
 - i. Empleadores con entre cincuenta y un (51) y doscientos cincuenta (250) empleados.

- c. Cincuenta por ciento (50%)
 - i. Empleadores con doscientos cincuenta y un (251) empleados o más.

- d. En caso de que el patrono pertenezca a las industrias de construcción, energía renovable o servicios relacionados a la salud, la Junta autoriza que – como estrategia sectorial – se le otorgue un setenta y cinco por ciento (75%) del reembolso cuando tenga cincuenta y un (51) empleados o más y el noventa por ciento (90%) cuando tenga cincuenta (50) empleados o menos, según dispone la dispensa.

Cada año que la dispensa sea aprobada la Junta Local efectuará lo siguiente:

1. Notificará por escrito al PDL e incluir en la política pública de Adiestramiento en el Empleo (OJT) los cambios que reflejen las tasas de reembolso aprobadas por la Junta Local., de ser distintas a las aquí aprobadas.
2. Presentará, para la aprobación del PDL, el Resumen de Información Presupuestaria (BIS) (notificación) por programa, reflejando el impacto del uso de la dispensa en las partidas presupuestarias por cada año programático (según aplique).
3. Enmendará los contratos vigentes de aquellos patronos elegibles, para la actividad de OJT, que comenzaron previo a la aprobación de la dispensa. La

aplicación del contrato y su enmienda en la tasa de reembolso salarial será a partir de la fecha y de la radicación de ésta ante la Oficina del Contralor de Puerto Rico (no será retroactiva).

Si la Junta Local determina no participar en la exención de reembolso de OJT efectuaremos lo siguiente:

1. Notificará por escrito a la OPEVE del PDL su decisión. En cuyo caso se mantienen vigentes los parámetros aquí dispuestos.

La OPEVE del PDL supervisará los progresos en virtud de la dispensa vigente y trabajará con la Junta Local para implementar las políticas estatales y locales aprobadas. El Proveedor de Servicios del Título I-B, en coordinación con el Director Ejecutivo, someterá un informe trimestral estableciendo la cantidad de patronos, participantes impactados y el presupuesto utilizado. Nos debemos asegurar del fiel cumplimiento ya que la División de Monitoria del DDEC evaluará la implementación de esta política en su monitoria a los sistemas operacionales, administrativos y financieros, según el período intervenido.

Requisitos de Elegibilidad del Patrono

1. El OJT se ofrece en virtud de un acuerdo con un patrono en el sector público, privado, con fines de lucro o sin fines de lucro. Antes de ejecutar un acuerdo de OJT, se debe realizar una preselección para garantizar que el patrono cumpla con los estándares mínimos y pueda brindar adiestramiento y empleo a un participante de OJT. Si se necesita adiestramiento adicional, el CGU/AJC debe asegurarse de que se incluya un proveedor de adiestramiento externo en el acuerdo.
2. Los estándares mínimos que se deben garantizar a nivel estatal y de la Junta Local son los siguientes:
 - a. El patrono ofrecerá a los participantes del OJT un empleo continuo con salarios, beneficios y condiciones de empleo iguales a aquellos que se les provee a sus empleados regulares que han trabajado por un período de tiempo similar haciendo el mismo tipo de trabajo;
 - b. Los fondos de WIOA no se utilizarán para reubicar en su totalidad o en parte las operaciones de la empresa u organización;
 - c. El patrono ha operado en su ubicación actual durante al menos ciento (120) días. Si tiene menos de ciento (120) días y el negocio se mudó de otra jurisdicción de los EE. UU., no puede haber despedido de los empleados en la ubicación anterior como resultado de la reubicación. Si tiene ciento veinte (120) días o menos y el negocio nunca ha operado en otra jurisdicción deberán someter los siguientes documentos:

- Proyección de las ganancias/operaciones del negocio, certificados por un Contador Público Autorizado (CPA) independiente del patrono.
 - Plan de Negocios a cinco (5) años.
- Certificación de que no están actualmente o han estado en un proceso de quiebra en los últimos cinco (5) años.
- d. El patrono no utilizará los participantes de OJT para cubrir vacantes laborales surgidas como resultado de una disputa laboral;
 - e. Los fondos del OJT no se utilizarán para ayudar, promover o disuadir directa o indirectamente a una organización sindical;
 - f. El OJT no resultará en el desplazamiento total o parcial de empleados del patrono;
 - g. Tampoco se podrá contratar con un patrono que haya sido excluido (“debarred”) o suspendido para ser excluido (“suspended”), declarado inelegible de su participación por cualquier departamento o agencia federal.
3. Al momento de seleccionar un patrono, se debe considerar las prácticas comerciales generales en términos de las condiciones de trabajo (salud y seguridad), la disponibilidad de beneficios de salud, estructura salarial sostenible, tasa de rotación de personal (“turnover”), equipo y personal adecuado disponible para llevar a cabo el adiestramiento, y el cumplimiento con las ordenanzas municipales y las leyes estatales y federales.

Requisitos para la Ocupación

1. Para determinar si el adiestramiento para una ocupación es elegible para llevarse a cabo mediante un OJT, se podrá considerar lo siguiente:
 - a. La ocupación tiene que formar parte del mercado en demanda ocupacional.
 - b. La ocupación tiene que ser una que requiera un nivel de destrezas de al menos cuatro (4) o más, según el “Specific Vocational Preparation” (“SVP”).
 - c. La ocupación debe proveer un potencial de crecimiento en la profesión.
 - d. La ocupación debe cumplir con la medida de ejecución relacionada a la mediana de ganancia.
 - e. La ocupación no puede estar relacionada a actividades políticas ni religiosas, incluyendo el mantenimiento, operación o construcción de una facilidad que es usada o se usará para la educación sectaria o se utilice como lugar de adoración religiosa o donde se requiera la participación religiosa.

- f. La ocupación debe proveer al participante cuando es una persona empleada, un aumento en las ganancias y destrezas adicionales.
- g. Las ocupaciones no pueden ser de temporadas (“seasonal”), empleos temporeros (“temporary services”), a tiempo parcial (“part time”) o que tengan un porcentaje alto de rotación de personal (“turnover”).
- h. No pueden ser ocupaciones en las que el principal recurso de ingresos sea propinas o comisiones, a menos que las mismas estén registradas y reportadas en el comprobante de retención (W-2PR).

Requisitos mínimos que debe contener un contrato de OJT

1. Se debe orientar al patrono y/o representante del patrono para discutir las disposiciones del contrato y los planes de adiestramiento. El proceso de contratación establecerá las reglas básicas para el OJT con un patrono y se asegurará que exista un acuerdo legalmente vinculante entre el patrono y el proveedor de adiestramiento de OJT, si este último es un externo. Los contratos incluyen los términos y condiciones que el patrono y el proveedor del OJT acuerdan proporcionar para una experiencia exitosa.
2. Como mínimo, un contrato OJT debe limitarse al período de tiempo necesario para que un participante se vuelva competente en la ocupación para la que se imparte el adiestramiento. Los contratos también deben incluir requisitos específicos relacionados con los OJT financiados a través de otros programas federales.
3. Los contratos que se suscriban con los patronos para la actividad del OJT deben contener, como mínimo, lo siguiente:
 - a. La ocupación para la cual se está ofreciendo el adiestramiento y descripción de ésta, incluyendo las destrezas y competencias a ser aprendidas o adquiridas.
 - b. El bosquejo de adiestramiento que refleje las destrezas ocupacionales requeridas para la posición, incluyendo las horas de adiestramiento para cada destreza o tarea. La descripción de la ocupación y el bosquejo deben ser lo suficientemente específicos que permitan la verificación de que el adiestramiento se está ofreciendo de acuerdo con lo establecido en el contrato.
 - c. La cantidad de los participantes y el salario por hora de cada participante que será adiestrado. La cantidad de salario a ser reembolsado, según el porcentaje aprobado al patrono. La Junta Estatal o la Junta Local puede aprobar política pública para establecer un tope salarial (“wage cap”) para todas las ocupaciones para Puerto Rico.
 - d. El método de pago y la cantidad máxima para reembolsar al patrono.

- e. Cláusula que establezca que el patrono deberá cumplir con los seguros de compensación, así como la retención de contribuciones aplicables.
- f. El patrono debe mantener y presentar los récords de tiempo, asistencia, nómina u otros para sustentar las cuantías de reembolso a ser reclamadas bajo el contrato de OJT.
- g. Cualquier disposición aplicable requerida por los estatutos federales y las órdenes ejecutivas enumeradas en el 2 CFR parte 200, apéndice II.
- h. Otras Cláusulas Contractuales:
 - 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.
 - Prohibición de adiestrar a un participante bajo un contrato de WBT con un patrono si: cualquier otro individuo es cesanteado del mismo puesto u otro sustancialmente equivalente; 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 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.
 - El compromiso del patrono de emplear o retener en el empleo aquellos individuos que hayan completado exitosamente el adiestramiento;
 - Los participantes estarán sujetos a las mismas reglas, políticas, y reglamentación de personal que los otros empleados de la empresa;
 - El deber del patrono de mantener, retener y dar acceso a los expedientes al Área Local, al DDEC, al Contralor de Puerto Rico y al Departamento del Trabajo Federal. Estos deben evidenciar los costos asociados de la actividad de adiestramiento y los correspondientes para responder durante procesos de monitoria o auditoría;
 - 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;
 - 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 120

- días, si la relocalización resulta en que cualquier empleado pierda su empleo en la localización anterior;
- Prohibición de directa o indirectamente llenar un puesto que este 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;
 - Disposición sobre no-discriminación y prohibición de actividades sectarias;
 - Prohibición del uso de fondos para asistir, promover, o detener la organización de uniones;
 - Prohibición de la utilización de fondos WIOA para viajes al extranjero (fuera de jurisdicciones EUA);
 - Prohibición de actividades políticas y de cabildeo;
 - Cláusula relativa a la disponibilidad o existencia de un procedimiento de querellas a tenor con lo dispuesto en la Sección 181 (c) de WIOA;
 - Ningún individuo puede ocupar un puesto en un WBT 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 WBT;
 - Cláusula de suspensión y exclusión; y,
 - Cláusula de certificación de centro de trabajo libre de drogas;
 - Las cláusulas generales establecidas en la Sección relacionada con las Disposiciones Generales inciso 4, que no estén mencionadas en lo antes descrito.

Solicitud de Fondos para Actividades de Adiestramiento en el Empleo (OJT)

En el Manual de Solicitud de Fondos y Contratación para Actividades de Adiestramiento Basado en el Trabajo (WBT por sus siglas en inglés) bajo la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral, se incluyen los documentos a ser utilizados como parte del proceso de Solicitud de Fondos, Elegibilidad del Patrono, Cualificación del patrono y documentación requerida para la radicación de fondos y contratación, así como las cláusulas contractuales que deben contener como mínimo los contratos relacionados con las actividades. Se utilizarán según dispuesto por la Junta Estatal incluyendo cualquier enmienda que estos último puedan efectuar. En relación con las solicitudes de fondos (propuestas) que están en proceso de evaluación y/o contratación se utilizarán los formularios autorizados previo a la efectividad de esta política.

C. 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 OJT 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 OJT 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;
 - d. La tasa de reembolso recomendada para el patrono se basa en factores consistentes con las políticas estatales y locales especificada en la sección 6 (a)(1) de la Ley de Normas Justas de Trabajo de 1938 (29 USC 206 (a) (1) o el mínimo federal, estatal o local aplicable salario;
 - e. Los salarios, ingresos y pagos a participantes de actividades de Título I de WIOA no serán considerados como ingreso para propósito de ser elegibles bajo otros programas federales y la cuantía de ingresos a transferir y las ayudas "in kind" provistas por otros programas federales basados en necesidad salvo para propósitos de la Ley de Seguro Social.
2. Para determinar la duración de los OJT 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 Director Ejecutivo, en coordinación con el Proveedor de Servicios del 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 los contratos de OJT;
 - 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. Las propuestas serán evaluadas por el Comité de Evaluación de Proveedores de Servicios, adscrito a la Junta Local, si a aportación de WIOA, no excede la cantidad de **\$100,000.00**. Las que excedan este costo serán referidas al Comité Ejecutivo, adscrito a la Junta Local. La evaluación se podrá efectuar de forma presencial o mediante referéndum por métodos electrónicos de manera que no se atrase el proceso de evaluación y no se afecten adversamente los servicios que se ofrecen a los participantes del sistema.
4. Como mínimo, los contratos de OJT 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 OJT 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 querellas a tenor con lo dispuesto en la Sección 181 (c) de WIOA; y
- o. Ningún individuo puede ocupar un puesto en un OJT 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 OJT.

5. Una vez completado el OJT, 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.

V. CONTRATACIÓN

Los contratos se trabajarán en fiel cumplimiento con la Ley Núm. 18 del 30 de octubre de 1975, según enmendada, el Reglamento 33: Registro de Contratos de la Oficina del Contralor del Estado Libre Asociado de PR, la Carta Circular OC-21-11 del 12 de mayo de 2021 emitida por la Contralora de PR y cualquier otra legislación aplicable.

VI. 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.

VII. 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.

VIII. PRÁCTICAS JUSTAS Y ACCESIBILIDAD:

Todas las personas tendrán las mismas oportunidades y el mismo acceso a los servicios e instalaciones físicas sin tener en cuenta la raza, la religión, el color, el sexo, la edad, el origen nacional o la ascendencia, el estado civil, el estado parental, la orientación sexual, la discapacidad o la condición de veterano. Los funcionarios serán responsables de asegurar el apoyo necesario para los participantes con discapacidades que tengan necesidad de asistencia para el acceso a las instalaciones y los servicios del CGU/AJC.

IX. ACCIÓN REQUERIDA

El Director (a) Ejecutivo (a) de la Junta Local y el o la Directora (a) de Programa Título I-B serán responsables de divulgar esta política pública, así como adiestrar a los Funcionarios del Sistema de Gestión Única Laboral en relación con esta política pública. Además, deberán contestar todas aquellas consultas o solicitud de información relacionado con la misma. El Director (a) Ejecutivo (a) de la Junta Local será responsable de enviar una copia al Especialista en Evaluación de la Oficina de Planificación, Evaluación, Validación y Estadísticas del Programa de Conexión Laboral, a no más tardar de sesenta (60) días después de aprobada.

X. ENMIENDA

Se enmienda la Política Pública **CLS-2024-25-04**, según aprobada el 9 de octubre de 2024.

XI. VIGENCIA:

Esta enmienda a la política pública fue aprobada por el Comité Ejecutivo de la Junta Local Sureste en reunión efectuada el 14 de noviembre de 2024, con tres (3) miembros presentes. La misma comenzará a regir el 2 de diciembre de 2024 y estará vigente hasta que sea enmendada o derogada por el Comité Ejecutivo de la Junta Local.

Para que así conste, firmo la presente política pública en Humacao, Puerto Rico a los 14 días del mes de noviembre del año 2024.



Lcdo. Juan M. Méndez Rosa
Presidente Junta Local Sureste
Conexión Laboral Sureste