

C NEXIÓN

LABORAL

ÁREA LOCAL SURESTE

- POLÍTICA PÚBLICA NÚM:** **CLS-2024-25-06**
Deroga la Política Pública para la Prestación de Servicios de Adiestramiento a Trabajadores Incumbentes del 25 de abril de 2017 (15)
- FECHA:** 14 de noviembre de 2024
- ASUNTO:** Requisitos para la Actividad de Adiestramiento Trabajadores Incumbentes 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 Trabajadores Incumbentes bajo la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés).
- PROPOSITO:** Esta política pública rige la planificación, el diseño y el desarrollo de la actividad de Adiestramiento a Trabajadores Incumbentes 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.
- JURISDICCIÓN::** Esta Política Pública aplica al Sistema de Gestión Única Laboral Sureste integrada por los municipio 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)
- Boletín Administrativo Núm. 2018-047- *Orden Ejecutiva para designar al Departamento de Desarrollo Económico y Comercio del Gobierno de Puerto Rico como la agencia estatal de Aprendizaje y ordenar la adopción de un reglamento para crear e implementar el Programa de Aprendizaje de Puerto Rico*
- Puerto Rico Unified State Plan 2020 o los sucesivos
- 20 CFR 680.780 al 680.820
- 2 CFR 200 - ("Uniform Administrative Requirements, Cost Principles and Audit Requirements for Federal Awards"), según enmendada 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 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
- TEGL 21-22: Increasing Equitable Service Access and Employment Outcomes for All Jobseekers in Workforce Innovation and Opportunity Act Adult and Dislocated Worker Programs (June 9,2023).
- **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 Desk Rerence: Incumbent Worker Training
[https://ion.workforcegps.org/resources/2017/03/19/19/18/Incumbent Worker Training - WIOA Desk Reference](https://ion.workforcegps.org/resources/2017/03/19/19/18/Incumbent%20Worker%20Training%20-%20WIOA%20Desk%20Reference) , Employment and Training Administration, January 2017

- 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 siguientes definiciones forman parte de esta política:

- 1. Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes:** adiestramiento diseñado para cumplir con los requerimientos especiales de un patrono o grupo de patronos para retener una fuerza laboral diestra. Este adiestramiento tiene el propósito de proveer nuevas destrezas y conocimientos a los empleados existentes¹ con el fin aumentar su competitividad y la productividad del negocio. El adiestramiento se conduce con el compromiso del patrono de retener o evitar las cesantías de los trabajadores incumbentes adiestrados.
- 2. Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL):** designación por parte del Gobernador a una 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 Gestion 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 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

¹ Cabe destacar que la definición de un trabajador incumbente es aquel que lleva seis (6) meses o más como empleado regular con un mismo patrono.

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).2.

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 ocupacional³ 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. Patrono:** 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

³ También, se le conoce como diccionario de ocupaciones.

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. 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 esté completa, según la disponibilidad de fondos del del Area Local.

24. **“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

25. **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 calificada 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 para Trabajadores Incumbentes.

IV. POLÍTICA:

A. ADIESTRAMIENTO PARA TRABAJADORES INCUMBENTES

Adiestrar a los trabajadores incumbentes es una actividad permitida a nivel estatal y local bajo la ley WIOA. El Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes, (IWT, por sus siglas en inglés); se concibe como un medio de retención de empleo, prevención de cesantías y mecanismo de actualización de destrezas ("skill upgrading") que mejoren la productividad y competitividad de la mano de obra de una compañía o negocio. Esto, ante la existencia o llegada de nueva tecnología que puede afectar la competitividad, o tornar obsoleta, inefectiva, o improductiva la operación de una industria. El adiestramiento se realiza con el compromiso del patrono de retener a los trabajadores adiestrados y evitar la cesantía.

Para las oportunidades de adiestramiento de trabajadores incumbentes que se financian a través de otras subvenciones o cualquier otro fondo federal/estatal, ciertos requisitos y disposiciones pueden variar. Se solicitará asistencia técnica a PDL, por escrito, cuando surja esta situación.

Tipos de adiestramientos

El Adiestramiento a los Trabajadores Incumbentes brinda flexibilidad a los patronos con respecto a los tipos de adiestramiento en función de las necesidades generales de estos. El adiestramiento puede ser provisto por una institución educativa pública o privada, un proveedor de adiestramiento o un instructor privado certificado, un empleado de la empresa o una combinación de proveedores de adiestramiento. El adiestramiento se puede ofrecer en las instalaciones de la empresa, en las instalaciones del proveedor de adiestramiento o en una combinación de ubicaciones. El patrono puede seleccionar un proveedor de adiestramiento externo que se adapte mejor a sus necesidades de adiestramiento.

El adiestramiento se puede impartir en forma presencial o en línea y los tipos de adiestramiento incluyen:

1. Adiestramiento en un salón de clases ofrecido por un instructor cualificado;
2. Adiestramiento en un laboratorio ofrecido por un instructor cualificado;
3. Adiestramiento cuyo principal mecanismo de apoyo es la computadora, puede acompañarse de discusiones o ejercicios bien definidos;
4. Conferencias virtuales, instrucción interactiva ofrecidas por un instructor cualificado;
5. Educación a través de la Internet la cual permite la interacción del usuario con el material de clases mediante la utilización de diversas herramientas informáticas.

Los tipos de adiestramiento que **NO** podrán pagarse con los fondos WIOA incluyen:

1. CPR (*Cardiopulmonary Resuscitation*) y primeros auxilios;
2. Adiestramiento de seguridad obligatorio (OSHA y otros);
3. Orientación a nuevos empleados;
4. Diversidad y acoso sexual;
5. Inglés como segundo idioma;

6. Programas conducentes a un grado (ej. grado asociado, bachillerato);
7. Aprendizaje auto-dirigido;
8. Destrezas básicas;
9. Cursos de desarrollo personal;
10. Alfabetización laboral o destrezas sociales; y
11. Adiestramiento **no** relacionado con el trabajo

Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes y la Lista Estatal de Proveedores Elegibles de Adiestramiento (ETPL)

El adiestramiento para trabajadores incumbentes está exento del requisito de la sección 122 (a)-(f) de WIOA que requiere que los proveedores de adiestramiento estén incluidos en la Lista Estatal de Proveedores Elegibles de Adiestramiento (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 lista estatal para ofrecer el adiestramiento para trabajadores incumbentes.

Requisitos de Elegibilidad de Trabajadores Incumbentes

El Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes está dirigido a individuos que cuentan con un historial de trabajo con el patrono actual, y tienen el conocimiento, las destrezas y habilidades requeridas por el patrono, pero que necesitan adiestramiento adicional debido a cambios en las destrezas necesarias para permanecer en su puesto, para ascender de puesto en la compañía o para evitar posibles cesantías.

Los empleados seleccionados para participar en el adiestramiento para trabajadores incumbentes deben cumplir con los siguientes criterios:

1. Estar empleado;
2. Cumplir con los requisitos de la FLSA⁴ en términos de la relación entre patrono y empleado;

⁴ Fair Labor Standards Act de 1938

3. Tener un historial laboral establecido con el patrono durante seis meses o más;
4. Los trabajadores incumbentes también pueden estar subempleados, por ejemplo, trabajadores que prefieren el trabajo a tiempo completo pero que actualmente trabajan a tiempo parcial. Estos trabajadores pueden haber aceptado horas reducidas para ganar o mantener el empleo, o por una cesantía previa les ha hecho aceptar salarios más bajos que el empleo anterior. El adiestramiento para los subempleados debe centrarse en aumentar las destrezas para avanzar en estos trabajadores y aumentar sus ganancias a través de más horas o salarios más altos. Además, esta estrategia de mejorar sus cualificaciones debería conducir a que se creen nuevas vacantes de empleo, siempre que sea posible, ya que los trabajadores incumbentes se mueven a mejores puestos de trabajo.
5. Ser ciudadano americano o estar autorizado a trabajar legalmente en los Estados Unidos;
6. Ser mayor de 18 años;
7. Estar registrado en el servicio selectivo (si es hombre y nació después del 1 de enero de 1960, a menos que se justifique mediante excepción); y
8. No estar directamente supervisado por un miembro de su familia.

Hay una excepción al requisito de los seis meses de historial laboral. Si un trabajador no tiene seis meses o más trabajando con el patrono pero forma parte del grupo de trabajadores que necesita ser adiestrado, podrá participar del adiestramiento siempre y cuando la mayoría (más del 50%) de los empleados cumplan con el requisito de historial de empleo.

Un trabajador incumbente no tiene que cumplir con los criterios de elegibilidad establecidos para los programas de adultos y trabajadores desplazados. Sin embargo, si un trabajador incumbente se encuentra a su vez recibiendo otros servicios, además del adiestramiento para trabajadores incumbentes, el individuo tendrá entonces que cumplir con los requisitos de elegibilidad como cualquier otro participante del programa de adultos o trabajadores desplazados.

Debido a que el adiestramiento para trabajadores incumbentes está destinado a evaluar la elegibilidad de los patronos, los individuos que se benefician del Programa no se consideran participantes y no serán incluidos en los cálculos de los Indicadores Primarios Estatales de Ejecución. Sin embargo, el estado y la Junta Local deberán informar los individuos que reciben adiestramiento

para trabajadores incumbentes, incluyendo el estatus de empleo, el salario y la obtención de credenciales luego de culminado el adiestramiento.

Requisitos para los servicios de adiestramiento

1. La Junta Local utilizará los siguientes criterios para evaluar el diseño de los adiestramientos bajo el Adiestramiento de Trabajadores Incumbentes:
 - a. Que los costos del(los) adiestramiento(s) sean razonables;
 - b. Que el adiestramiento conduzca a la obtención de una credencial o que esté enfocado en el desarrollo de destrezas ocupacionales;
 - c. El adiestramiento debe ser evaluado periódicamente con vías a documentar su efectividad y el progreso de los trabajadores.
 - d. Que se ofrezca durante la jornada laboral y se compense al individuo con no menos del salario establecido para el puesto ocupado mientras se adiestra.

Requisitos de elegibilidad del patrono

1. Para determinar la elegibilidad de un patrono para recibir fondos de WIOA, la Junta Local se considerarán los siguientes factores:
 - a. Las características de los trabajadores incumbentes que se adiestrarán (por ejemplo, individuos con barreras para el empleo);
 - b. La relación del adiestramiento para la competitividad del individuo y el patrono;
 - c. Las ocupaciones para las que se imparte adiestramiento a los trabajadores incumbentes deben estar en demanda, según lo define la sección 3 (23) de WIOA y según determinado por la información del mercado laboral específica del área local;
 - d. El patrono está en una industria que es:
 1. Una industria en demanda, según determinado por la información del mercado laboral del área local; o

2. Una industria estable, según determinado por la información del mercado laboral; o
 3. Una industria en declive, pero existen razones de peso (por ejemplo, evidencia de viabilidad del patrono) que justifiquen las inversiones en el adiestramiento de los trabajadores incumbentes.
- e. El patrono no debe haber cesanteado a ningún trabajador por haber trasladado sus operaciones dentro de los últimos 120 días; y
 - f. Otros factores que la Junta Local determine apropiados, lo que puede incluir el número de empleados adiestrados, los niveles de salarios y beneficios, incluyendo los aumentos tras la culminación del adiestramiento, y la existencia de otras oportunidades de adiestramiento provistas por el patrono.

Se documentarán todos los factores que se consideraron al aprobar un proyecto de adiestramiento para trabajadores incumbentes con un patrono o grupo de patronos.

2. El Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes se podrá ofrecer solamente a patronos en el sector privado.
3. No se puede contratar con un patrono que no cumpla con su responsabilidad de pagar el seguro por desempleo ni las contribuciones del empleado.
4. 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").
5. No pueden ser ocupaciones en las que el principal recurso de ingresos sean propinas o comisiones.
6. La Junta Local dará prioridad a los patronos que:
 - a. Interesen identificar, diseñar, desarrollar y/o proveer alternativas de adiestramiento para atender las brechas o carencia de destrezas ("skill gaps") de sus trabajadores y las implicaciones de estas carencias en términos de eventuales o potenciales desplazamientos o cesantías;
 - b. Necesiten actualizar destrezas o readiestrar a sus empleados para el desempeño apropiado del(los) trabajo(s) ocupacional(es) de que se trate.

7. No están permitidos los adiestramientos que sean de carácter compulsorio ofrecer al empleado al momento de su contratación y en cumplimiento con los requisitos federales del lugar de trabajo (por ejemplo, OSHA, ServSafe, etc.).

Medición de la Competitividad de los empleados y los patronos

La Junta Local considerará los siguientes factores para medir el aumento de competitividad del trabajador incumbente durante el año siguiente de culminado el adiestramiento:

1. Aumento en salario o ingresos;
2. acceso a otros beneficios, bonos o comisiones;
3. obtención de credenciales o certificados reconocidos por la industria; y
4. ascenso del empleado a un puesto de mayor clasificación o de escala salarial.

La Junta Local considerará los siguientes factores para medir el aumento de competitividad del patrono durante el año siguiente de culminado el adiestramiento:

1. Aumento en las ganancias;
2. aumento en los contratos obtenidos;
3. datos de ventas;
4. expansiones geográficas;
5. aumento en los salarios a sus empleados; y
6. aumento en el nivel de educación y en la obtención credenciales.

Fondos para los proyectos de adiestramiento para trabajadores incumbentes

1. La Junta Local podrá reservar hasta un 20% del total de fondos combinados de adultos y trabajadores desplazados para este tipo de adiestramiento. El porcentaje a ser utilizado será determinado tomando en consideración las necesidades identificadas por el Proveedor de Servicios del Título I-B. Previo a trabajar la Especificación de Trabajo y/o las Modificaciones al presupuesto la Junta Local solicitará el insumo al Proveedor de Servicios del Título I-B.
2. Los costos administrativos, según definidos en la sección 683.215 del 20 CFR, no estarán comprendidos dentro del límite de 20% establecido para el adiestramiento para trabajadores incumbentes.

3. Entre los costos permisibles que pueden ser reembolsados bajo la actividad de Adiestramiento a Trabajadores Incumbentes se encuentra: el costo de diseño del currículo, la matrícula, adiestradores internos, costos de libros, materiales de adiestramiento no capitalizable, cuotas para adiestramiento a distancia, y las cuotas para el examen de credencial, entre otros. Los trabajadores que estén siendo adiestrados en esta modalidad deberán documentar su asistencia mediante hojas detalladas que incluyan el nombre y la firma del trabajador y su instructor, tema discutido, fecha y hora del adiestramiento. El salario de las horas que los trabajadores dediquen a este tipo de capacitación no pueden ser presentadas para reembolso.
4. Los límites que aportará el Título I-B son los siguientes:
 - a. 90% del costo para patronos con no más de 50 empleados.
 - b. 75% del costo para patronos que empleen entre 51 a 100 trabajadores; y
 - c. 50% del costo para patronos con 101 o más trabajadores.
 - 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, indistintamente de la cantidad de empleados.

Límites para la aportación del patrono

1. Los patronos que reciben fondos para el adiestramiento para trabajadores incumbentes deben pagar los costos que no cubren los fondos federales.
2. La aportación del o los patronos se determinará teniendo en cuenta factores tales como: el número de empleados que participan en el adiestramiento, los niveles salariales y de beneficios de los empleados (al principio y los que se anticipan al finalizar el adiestramiento), la relación del adiestramiento con la competitividad del patrono y los empleados, y la disponibilidad de otros adiestramientos y oportunidades de avance dentro de la empresa.
3. El PDL y la Junta Local rastrearán y documentarán las contribuciones de costos compartidos del patrono. Se debe utilizar la nómina oficial para documentar las horas y los salarios del trabajador para determinar el monto de la participación del patrono en el costo.
4. El cálculo de la participación del patrono puede incluir la cantidad de salarios pagados por el patrono a los trabajadores que asisten al programa Adiestramiento a Trabajadores Incumbentes.

5. Los pagos que realice el patrono por concepto del adiestramiento para sus trabajadores incumbentes no pueden provenir de ningún otro fondo federal. Se podrá considerar como aportación del patrono el salario que le pague al trabajador incumbente durante el tiempo que esté tomando el adiestramiento.
6. Los límites para la aportación no federal del patrono no deberán ser menos de:
 - a. 10% del costo para patronos con no más del 50 empleados.⁵
 - b. 25% del costo para patronos que empleen entre 51 a 100 trabajadores; y
 - c. 50% del costo para patronos con 101 o más trabajadores.
 - 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 – el patrono aporte un veinte y cinco por ciento (25%) del reembolso, indistintamente de la cantidad de empleados.
7. El tamaño del patrono está determinado por el número de empleados en la operación local donde se realizarán los adiestramientos de los trabajadores incumbentes. Los patronos deben proporcionar documentación para demostrar su tamaño.

Las contribuciones en especie pueden incluir el costo del tiempo del personal cuando un empleado está participando en el adiestramiento en el salón de clases, el costo del uso y de mantenimiento del equipo utilizado en el adiestramiento, el costo del adiestramiento en el salón de clases no cubierto con los fondos WIOA, u otros costos relacionados con el adiestramiento que no serán cubiertos por la parte de WIOA.

El Director del Programa Título I-B establecerá un sistema para el seguimiento de la participación del patrono en los costos de de la actividad que incluya un mecanismo para que los patronos informen sus contribuciones, y la conciliación regular con los costos totales de la actividad y la participación del patrono según establecido en el contrato.

Solicitud de Fondos para Actividades de Adiestramiento a Trabajadores Incumbentes

⁵ WIOA Desk Reference: Incumbent Worker Training
[https://ion.workforcegps.org/resources/2017/03/19/19/18/Incumbent Worker Training - WIOA Desk Reference](https://ion.workforcegps.org/resources/2017/03/19/19/18/Incumbent%20Worker%20Training%20-%20WIOA%20Desk%20Reference)

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.

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 Trabajadores Incumbentes 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 Trabajadores Incumbentes 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. 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 basados en necesidad salvo para propósitos de la Ley de Seguro Social.

2. Para determinar la duración de los Adiestramientos a Trabajadores Incumbentes 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. 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. El Director Ejecutivo, en coordinación con el Director de Programa de 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. monitoría financiera y programática.
5. Como mínimo, los contratos de Adiestramiento a Trabajadores Incumbentes 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 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 ser adiestrado 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.
6. Una vez completado el Adiestramiento a Trabajadores Incumbentes, 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. 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.

VI. 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.

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. DEROGACIÓN

Esta política deroga, sustituye y deja sin efecto la Resolución 2016-002 Anejo E del 25 de abril de 2017, así como cualquier norma, carta circular o reglamento promulgado, que esté en conflicto con las disposiciones de esta Política.

XI. VIGENCIA:

Esta 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 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