



ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
SURESTE
AmericanJobCenter

Política para el Reembolso a Patronos Actividad Programática de Adiestramiento en el Empleo (OJT)

I. INTRODUCCIÓN

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés); convertida en Ley el 22 de julio de 2014, reemplazó la Ley WIA (Ley para la Inversión en la Fuerza Trabajadora). La misma está diseñada para ayudar a aquellas personas en búsqueda de empleo para que puedan acceder actividades y/o servicios de empleo, educación, adiestramiento y servicios de apoyo o sostén, para que sean exitosos en el mercado laboral y parear los patronos con los trabajadores especializados (*“skilled workers”*) que necesitan para competir en la economía global.

La Actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT por sus siglas en inglés), tiene el propósito de facilitar a los participantes un adiestramiento, por parte de un patrono en el lugar de trabajo, por el cual recibe una compensación salarial.

II. BASE LEGAL

Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés), Secciones 3(44) y 134 (c)(3)(H)

“Federal Register” Vol. 81 No. 161, Secciones 680.700, 680.710, 680.720 y 680.730

TEGL 13-15 emitido por el Programa de Empleo y Adiestramiento adscrito al Departamento de Trabajo Federal el 23 de febrero de 2016.

“Training and Employment Guidance Letter (TEGL) WIOA NO. 19-16 emitido por emitido por el Programa de Empleo y Adiestramiento adscrito al Departamento de Trabajo Federal el 1 de marzo de 2017.

III. DEFINICIÓN ADIESTRAMIENTO EN EL EMPLEO

El término “adiestramiento en el empleo” u OJT, como se le conoce a esta actividad por sus siglas en inglés, se refiere al adiestramiento que ofrece un patrono a un participante que recibe una compensación salarial, mientras realiza un trabajo productivo que:

- a. provee conocimientos o destrezas esenciales para la ejecución completa y adecuada del trabajo para el que se le está adiestrando;
- b. está disponible mediante un programa que rembolsa al patrono el 50% del salario del participante. El reembolso puede ser mayor conforme a lo establecido en la Sección 134(c) (3) (H), por concepto de costos extraordinarios al ofrecer el adiestramiento y supervisión adicional relacionada a este último;
- c. cuya duración se limita al tiempo necesario para obtener los conocimientos relacionados a la ocupación para la que se está siendo adiestrado, esto tomando en consideración el contenido del adiestramiento, experiencia previa de empleo y de servicio del participante, según sea apropiado.

IV. POLÍTICA REMBOLSO DE SALARIOS A FAVOR DEL PATRONO

Al amparo de la Sección 3(44) de la Ley WIOA, los patronos que ofrezcan adiestramiento en el empleo a participantes que cualifiquen podrán recibir un reembolso de hasta el 50% de la tasa salarial. Sin embargo, esta misma sección establece que en ciertas circunstancias, y a modo de excepción, el patrono podrá recibir un reembolso mayor al 50% y refiere a la Sección 134 (c) (3)(H) de la misma ley.

La Sección 134 (c)(3)(H) establece que para propósitos de esta actividad (OJT), el Gobernador o la Junta Local pudieran aumentar la cantidad del reembolso hasta un máximo de 75% de la tasa salarial del participante, en un programa llevado a cabo bajo el Capítulo II de la Ley, si respectivamente:

- (I) El Gobernador aprueba el incremento respecto a un programa que se lleva a cabo con fondos reservados por el estado bajo ese capítulo, o
- (II) La Junta Local aprueba, respecto a un programa que se lleva a cabo con fondos asignados al Área Local bajo los capítulos II y III, tomando en consideración los siguientes factores:

- características de los participantes (tiempo que lleva desempleado, destrezas actuales, barreras para obtener empleo);

- tamaño del patrono (pequeños y medianos comerciantes, por lo general, tienen más barreras para acceder programas cuando los reembolsos son más bajos);
- la calidad del adiestramiento provisto por el patrono y las oportunidades de crecimiento profesional que provee;
- aquellos otros factores que el Gobernador y/o la Junta Local, respectivamente pudieran determinar son apropiados. Estos factores pudieran incluir: la cantidad de empleados participando del adiestramiento; salarios y beneficios de esos empleados (al presente y los que se espera reciban al culminar el adiestramiento), y la relación del adiestramiento con la competitividad del participante.

El TEGE 13-15 del 26 de febrero de 2016, establece topes o límites para los reembolsos de salarios a patronos participantes en la actividad de adiestramiento en el empleo. La tasa de reembolso que se establece en la Ley WIOA y la reglamentación aplicable, 50% o 75% según sea el caso, se refiere al por ciento, del salario por hora del empleado/participante, que el patrono puede recibir, y se calcula sobre el promedio de salario por hora para el estado. Ese promedio de salario por hora, al que el patrono puede tener derecho a reembolso, lo provee el Buró de Estadísticas de Empleo para cada estado. En el caso de Puerto Rico, conforme al Censo Trimestral de Empleos y Salarios (2014), el promedio es de \$13.23. Esto significa que el patrono participante de la actividad de adiestramiento en el empleo pudiera obtener un reembolso del 50% o 75% del salario promedio por hora del participante, de hasta un máximo de \$13.23 por hora. Cabe señalar y recalcar que, en la actividad de Adiestramiento en el Empleo, el participante debe ser compensado con el mismo salario y beneficios que reciben los empleados que realizan las tareas para las cuales el primero está siendo adiestrado.

V. REMBOLSO MÁXIMO DEL 75%

Conforme a la Sección 134 (c)(H)(3), el patrono que participa de la actividad de Adiestramiento en el Empleo pudiera recibir un reembolso máximo, a modo de excepción, del 75% del salario por hora del participante, hasta un salario máximo de \$13.23 la hora, que es el salario promedio por hora en Puerto Rico. Esto significa que si un participante gana menos de \$13.23 la hora, el patrono recibirá un reembolso del 75% del salario que devengue el participante. Si el participante gana más de \$13.23 la hora, el patrono recibirá un reembolso del 75% calculado a base de \$13.23 que es el tope salarial para los efectos de reembolso.

Para cualificar para este reembolso máximo, que es una excepción al 50%, la Junta Local deberá considerar varios factores, entre ellos:

- Características de los participantes (tiempo que lleva desempleado, destrezas actuales, barreras para obtener empleo);
- Tamaño del patrono (pequeños y medianos comerciantes, por lo general, tienen más barreras para acceder programas cuando los reembolsos son bajos);

- Calidad del adiestramiento provisto por el patrono y las oportunidades de crecimiento profesional que provee.

Será política pública de esta Junta Local dar prioridad a las microempresas, pequeñas y medianas empresas de la Región, de manera tal que podamos aumentar su participación en la actividad de adiestramiento en el empleo. Para los efectos de esta política, y de conformidad con la Ley Núm. 62 de 2014 conocida como la *Ley de Apoyo a la Microempresa y al Pequeño y Mediano Comerciante*, se definen las empresas y comercios de la siguiente forma:

- Microempresa: Negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de \$500,000.00 cada año, y que posee 7 empleados o menos;
- Pequeños Comerciantes: Negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de \$3, 000, 000.00 cada año, y que posee 25 empleados o menos;
- Medianos Comerciantes: Negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de \$10, 000, 000.00 cada año, y que posee 50 empleados o menos.

La Junta Local podrá otorgar a una Microempresa el reembolso máximo del salario de un participante (75%) o del salario promedio hora (\$13.23), según sea el caso. En el caso de los pequeños comerciantes, la Junta Local autoriza un reembolso del 65% y de un 55% para los Medianos Comerciantes.

Cuando una empresa o comerciante de más de 50 empleados y con un ingreso bruto mayor a los \$10, 000, 000.00 solicite se le reembolse más del 50% del salario del participante o del salario promedio por hora que este reciba, la Junta Local deberá considerar: la cantidad de participantes que el patrono estará acogiendo como parte de la actividad, el salario y beneficios que les están otorgando, el grado de dificultad del adiestramiento, y el patrono deberá demostrar que el participar de la actividad de adiestramiento en el empleo con un reembolso del 50% hace onerosa su operación. Habiendo considerado estos factores, la Junta Local podrá, caso a caso, otorgar a modo de excepción un reembolso mayor al 50%.

VI. DISPOSICIONES ESPECIALES

A los patronos, que contraten personas con discapacidad aptas para trabajar y ex convictos, se les reembolsará el 75% del salario del participante, que cumpla con estos criterios. En este caso en particular no se considerará el tamaño de la empresa.

VII. APROBACIÓN Y VIGENCIA

Esta política pública comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación. Será responsabilidad del Director Ejecutivo informar al personal, dentro de los cinco (5) días siguientes a su aprobación.

Aprobado en 21 de marzo de 2017
Resolución 2016-001 Anejo D



Presidente Junta Local

21-marzo-2017

Fecha