

C NEXIÓN

LABORAL

ÁREA LOCAL SURESTE

POLÍTICA PÚBLICA NÚM:	CLS-2024-25-01-B <i>Enmienda la Política Pública numerada como CLS-2024-25-01-A del 14 de noviembre de 2024</i>
FECHA:	31 de julio de 2025
ASUNTO:	Política Pública Programa de Aprendizaje Registrado (“RA”, 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, CLS-2024-25-01-A, aprobada el 14 de noviembre de 2024, en relación con el programa de Aprendizaje Registrado (“RA”, por sus siglas en inglés)
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)
- National Apprenticeship Act of 1937 (29 USC 50 et seq.)
- Ley de Incentivos para la Generación y Retención de Empleos PyMES (Ley Pública 113-128)
- Código Municipal de Puerto Rico (Ley #107 del 14 de agosto de 2020, según enmendada.
- Boletín Administrativo # 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 681.470; 20 CFR 680.490; CFR 680.740; 20 CFR 680.750; 20 CFR 681.480; 20 CFR 681.460
- 2 CFR 200 - (“Uniform Administrative Requirements, Cost Principles and Audit Requirements for Federal Awards”), según enmendado el 22 de abril de 2024

- 29 CFR 29 & 30 - "Apprenticeship Programs: Labor Standards of Registration, Amendment of Regulations" and "EEO for Apprenticeships"
- TEGL 13-16 - Guidance on Registered Apprenticeship Provisions and Opportunities in the Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA)
- 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
- TEN 31-16: Framework on Registered Apprenticeship for High School Students
- TEN 13-12: Defining a Quality Pre-Apprenticeship Program and Related Tools and Resources
- TEN 23-23 – Quality Pre- Apprenticeship Programs, 5 de marzo de 2024
- TEGL 8-19: Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) Title I Training Provider Eligibility and State List of Eligible Training Providers (ETPs) and Programs - Cambio 1
- DDEC-WIOA-02-20 - Guía de Asistencia Técnica de los Elementos del Programa de Jóvenes (7 de julio de 2020)
- WIOA – PP- 04-22 – Requisitos para las Actividades de Adiestramiento de Base en el Trabajo (WBT, por sus siglas en inglés) bajo la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés) – Enmienda 2
- Política Pública # 55 Requisitos para las Actividades de Adiestramiento de Base en el Trabajo (WBT, por sus siglas en inglés) bajo la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés), aprobada por la Junta Local el 15 de mayo de 2024
- 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 a la Medida ("Customized Training"):** Adiestramiento tipo salón de clases, diseñado y desarrollado para satisfacer las necesidades particulares de un patrono o grupo de patronos con el compromiso de emplear aquellos individuos que completen satisfactoriamente el adiestramiento.

2. **Aprendizaje en el Empleo (“On-the-Job Learning”) (OJL):** 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 (en circunstancias limitadas hasta un 75%) por los costos extraordinarios de proporcionar el adiestramiento y la supervisión adicional relacionada con el OJT;
 - 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.

La tasa de reembolso al patrono puede cambiar de mediar una dispensa que esté aprobada por el Departamento del Trabajo Federal.

3. **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.
4. **Aprendiz:** Trabajador de al menos 16 años, excepto cuando una edad mínima más alta se establece por ley, que está empleado para aprender una ocupación como “aprendiz” dentro de un programa de Aprendizaje Registrado.
5. **Aprendizaje Registrado (Registered Apprenticeship) (RA):** Es un modelo de adiestramiento estructurado conducente a una credencial que provee una combinación única de Aprendizaje en el Empleo (OJL)² con horas de Instrucción Relacionada y un aumento salarial durante o al finalizar el adiestramiento. El OJT se conduce bajo la mentoría de un “journeyworker” o trabajador con experiencia. En la mayoría de los programas de Aprendizaje Registrado el trabajador genera ingresos desde el primer día de adiestramiento.

Las horas de instrucción relacionada, es la parte teórica del programa con adiestramientos tipo salón de clases, los cuales se pueden llevar a cabo antes o durante el adiestramiento en el empleo. Los graduados de programas de aprendizaje registrado reciben credenciales portátiles reconocidas a nivel nacional, y puede aplicarse a la educación postsecundaria adicional.

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

² También, conocido como Adiestramiento en el Empleo.

6. **Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL):** Son designadas por el Gobernador (a). Es un área geográfica, compuesta por uno o varios municipios, en la que se ofrecen las actividades de desarrollo de la fuerza laboral.
7. **Certificado de Terminación:** La credencial otorgada a un “aprendiz” cuando completa las horas requeridas por determinada ocupación en un programa de Aprendizaje Registrado. Esta credencial es emitida por el Departamento del Trabajo Federal, o una entidad acreditada por este. Además, la credencial es reconocida a nivel nacional, certifica el dominio profesional del trabajador y es portátil.
8. **CGU:** se refiere a las siglas del Centro de Gestión Única (conocido en inglés como American Job Center (AJC)).
9. **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.
10. **Costo Significativo del Adiestramiento:** Es la porción del costo del Adiestramiento en el Empleo 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.
11. **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.
12. **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).
13. **DOL:** Se refiere a las siglas en inglés para identificar el Departamento del Trabajo Federal.
14. **Estándar de Autosuficiencia (Self -sufficiency Standard):** El ingreso familiar equivalente 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 de Trabajo Federal.
15. **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.

- 16. 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.
- 17. Instrucción Relacionada (Related Instruction (RI)):** La instrucción o adiestramiento teórico que complementa los conocimientos técnicos del componente OJL del programa de Aprendizaje Registrado (RA). El adiestramiento, estilo salón de clases, ayuda a refinar las destrezas técnicas y académicas que se aplican al trabajo. La instrucción relacionada es provista por centros de adiestramiento, escuelas técnicas, colegios comunitarios y/o universidades u otras instituciones que emplean enfoques de aprendizaje basados en tecnología y a distancia. También, puede ser provista por recursos internos del patrono que estén calificados para las materias que exige el programa. El objetivo es proporcionar a los aprendices un conjunto de conocimientos avanzados que satisfagan las necesidades específicas del/los patronos.
- 18. 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.

19. **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).3.
20. **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.
21. **Oficina de Planificación, Validación y Estadísticas del Programa de Desarrollo Laboral (OPEVE):** Oficina del Programa de Desarrollo Laboral que promueve, aplica y asesora sobre la planificación estratégica y programática para el desarrollo del Sistema de Desarrollo Laboral.
22. **O*NET:** El sistema en línea de clasificación ocupacional⁴ 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.
23. **Patrocinador del Programa de Aprendizaje:** Cualquier patrono, asociación, comité u organización que opere un programa de Aprendizaje Registrado y que asume plena responsabilidad por su administración y operación. A su vez, recluta a los aprendices, supervisa el desarrollo de los adiestramientos y brinda el escenario para llevar a cabo el OJL y/o la instrucción técnica. Un patrocinador puede ser: una empresa o consorcio de empresas; un intermediario de la fuerza laboral, como una asociación industrial o una organización de gestión laboral; colegios técnicos/comunitarios; organizaciones comunitarias, entre otros.
24. **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

³ 20 CFR 679.310

⁴ También, se le conoce como diccionario de ocupaciones.

(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.

25. **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.
26. **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.
27. **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.
28. **Programas de Pre-aprendizaje:** son diseñados para ofrecer instrucción y/o adiestramiento para aumentar las destrezas matemáticas, la alfabetización y otras habilidades vocacionales y prevocacionales necesarias para ingresar a un programa de Aprendizaje Registrado (RA). Los programas de Pre-aprendizaje financiados por WIOA deben estar formalmente vinculados a uno o más programas de RA y tener un sólido historial de inscribir a sus graduados en programas de RA. El Pre-aprendizaje es parte del elemento de Experiencia de Laboral con o sin Paga del Programa de Jóvenes.
29. **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.

- 30. 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.
- 31. “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

- 32. 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 empleo⁵ 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 Programa de Aprendizaje Registrado (“Registered Apprenticeship” (RA))

IV. POLÍTICA:

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

1. Todos los servicios de adiestramiento, incluyendo los WBT, estarán disponibles para participantes 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.

⁵ Bajo el modelo estructurado del Programa de Aprendizaje Registrado se le conoce como aprendizaje basado en el empleo.

- 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 ligado 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. 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. PROGRAMA DE APRENDIZAJE REGISTRADO (REGISTERED APPRENTICESHIP (RA))

El aprendizaje es una estrategia que capacita a un trabajador para una ocupación específica utilizando una combinación estructurada de aprendizaje en el empleo (OJL) y de instrucción relacionada. El aprendizaje registrado (RA) es un tipo de adiestramiento reconocido a nivel nacional que es aprobado por el DOL. El modelo también implica aumentos salariales progresivos al aprendiz por las nuevas destrezas adquiridas y la obtención de una credencial portátil con reconocimiento nacional al completar todo el adiestramiento. Los aprendices pueden ser nuevos empleados o empleados existentes que necesiten actualizar sus destrezas para alcanzar mayor competitividad y retener sus empleos.

Hay cinco elementos que componen un programa de Aprendizaje Registrado:

1. **Participación del patrono:** los patronos son la base del programa de RA y deben ser los proveedores de los OJL;
2. **Aprendizaje en el empleo:** cada programa de RA incluye horas de OJL, por un **mínimo** de un año o dos mil (2,000) horas;

3. **Instrucción relacionada:** cada programa de RA incluye un componente académico (presencial o a distancia) con un mínimo de ciento cuarenta y cuatro (144) horas por cada año de OJL;⁶
4. **Aumento salarial:** cada programa RA debe tener al menos un aumento salarial incremental acorde con un aumento en las destrezas adquiridas;
5. **Credencial ocupacional:** el Certificado de Terminación de RA es una credencial postsecundaria reconocida a nivel nacional, que le pertenece al aprendiz una vez completa todas las horas del programa. También, es reconocida por los programas de WIOA. La misma es emitida por la Oficina de Aprendizaje del DOL o una entidad certificada por este.

Beneficios del Aprendizaje Registrado

El registro de un programa de aprendizaje en la Oficina de Aprendizaje del DOL ofrece muchos beneficios a los solicitantes de empleo y patronos en comparación con otros programas de adiestramiento:

1. **Credencial de reconocimiento nacional:** los graduados de los programas de aprendizaje registrado reciben una credencial nacional reconocida por la industria en la que se adiestraron.
2. **Estándares de calidad:** el registro significa que el programa ha cumplido con los estándares nacionales e independientes de calidad y rigor. El registro les dice a los posibles empleados, clientes y proveedores que la empresa invierte en su fuerza laboral y cree que los empleados son su activo más importante.
3. **Condiciones de trabajo seguras y de alta calidad:** el énfasis en la seguridad del programa puede reducir los costos de compensación por accidentes en el trabajo.
4. **Asistencia y apoyo técnico:** el programa es parte del sistema de aprendizaje registrado, que brinda acceso a una red nacional de experiencia, servicio al cliente y apoyo sin cargo para los patrocinadores del programa.
5. **Recursos federales:** los patronos y los aprendices pueden acceder a fondos y otros recursos federales para ayudar a respaldar sus programas de Aprendizaje Registrado, incluidas las Becas Pell y el GI Bill.

Desarrollo de Nuevos Programas de Aprendizaje Registrado

1. El Programa de Desarrollo Laboral (PDL) del Departamento de Desarrollo Económico (DDEC) es responsable de ofrecer asistencia técnica y registrar nuevos programas de RA. Los representantes del programa pueden discutir los beneficios de los RA con los patronos,

⁶ Las horas de RI varían según los años que dure el programa y el enfoque del mismo.

convocar reuniones con las partes interesadas en el desarrollo del programa de aprendizaje y apoyar al patrocinador en el proceso de registro con la Oficina de Aprendizaje del DOL.

2. La Directora del Centro de Gestión Única Laboral y la Directora de Programa Título I-B, se asegurarán de que los Funcionarios del Sistema de Gestión Única Laboral al momento de orientar a un patrono en relación con los servicios de adiestramiento, les presenten como primera alternativa el Programa de Aprendizaje Registrado y las actividades de Aprendizaje en el Empleo (OJL) con Instrucción Relacionada (IR).
3. Existe una gran variedad de ocupaciones para los sectores de manufactura, salud, hotelería, servicios, construcción y otros; que pueden satisfacer las necesidades de los patronos en estas industrias y le brinda la oportunidad a los empleados de recibir una capacitación sólida que le abra nuevas puertas en el mercado laboral a través del RA. No obstante, aunque no todas las ocupaciones cualifican para ser adiestradas por un RA, alrededor de mil cuatrocientas (1,400) han sido aprobadas por la Oficina Nacional de Aprendizaje del USDOL. Estas deben verificarse al visitar www.apprenticeship.gov bajo Employers: Tools: Occupation Finder.
4. WIOA exige que cada Junta Local y la Junta Estatal tenga un representante de Aprendizaje entre sus miembros. El propósito de que un representante de aprendizaje ocupe una silla en la Junta Local es servir como recurso para su área local en el desarrollo de nuevas oportunidades de RA.
5. Las asociaciones industriales, uniones obreras o cualquier entidad oficial que agrupe o represente diversos sectores de nuestra economía local o regional pueden ayudar a insertar los RA en el sistema de desarrollo de la fuerza laboral local. Los patronos de los respectivos sectores pueden identificar retos comunes y diseñar estrategias que satisfagan sus necesidades de adiestramiento y contratación. Por ejemplo, una asociación o un proveedor de adiestramiento, puede convertirse en patrocinador de RA para varios patronos en un sector.
6. Los programas tienen tres tipos de enfoque:
 - a. **Tiempo Base** — las horas de OJL están determinadas por la Oficina Nacional de Aprendizaje y no se pueden cambiar.
 - b. **Competencia** – mediante un cernimiento, el patrono puede acreditarle al aprendiz horas de OJL. Sin embargo, el aprendiz debe cumplir con el mínimo de un (1) año de adiestramiento. No todas las ocupaciones están aprobadas bajo este enfoque.⁷
 - c. **Híbrido** – las ocupaciones con un enfoque híbrido permiten que haya aprendices en adiestramientos tiempo base y en competencia, bajo un mismo programa registrado.

⁷ Para conocer las ocupaciones y los enfoques aprobados en cada una de ellas visite:
www.apprenticeship.gov/apprenticeship-occupations

7. Se requiere un mínimo de ciento cuarenta y cuatro (144) horas de instrucción relacionada (RI) por cada año de aprendizaje en el empleo. Las mismas pueden ser provistas antes o durante las horas de OJL. En ocasiones no son pagadas por los patronos. No es compulsorio que el patrono cubra el costo del RI.⁸

Requisitos de elegibilidad para ser un aprendiz

1. Los patrocinadores del programa RA identifican las cualificaciones mínimas para registrarse en su programa de aprendizaje. La edad de inicio elegible no puede ser menor de diez y seis (16 años); sin embargo, las personas deben tener diez y ocho (18 años) para ser aprendices en ocupaciones peligrosas⁹.
2. Los patrocinadores del programa también pueden identificar cualificaciones y credenciales mínimas adicionales para admitir candidatos a sus programas, como educación o capacidad para realizar físicamente las funciones esenciales de la ocupación. Los programas de Pre-aprendizaje pueden servir como puerta de entrada al aprendizaje para jóvenes o personas con barreras para el empleo.

Uso de los fondos WIOA para las actividades de aprendizaje basado en el empleo

Hay varias formas en que los fondos del Título I de WIOA pueden apoyar los componentes de RA para adultos, trabajadores desplazados y jóvenes:

1. **Cuenta de Individual de Adiestramiento conocida en inglés como “Individual Training Account (ITA)”**: las ITA se pueden utilizar para financiar el componente de instrucción relacionada de los RA para los aprendices elegibles. Las ITA también pueden financiar el Pre-aprendizaje si el patrocinador forma parte de la Lista Estatal de Proveedores Elegibles de Adiestramiento (ETPL, por sus siglas en inglés). El Pre-aprendizaje no es solo una estrategia de programa para jóvenes, sino que también puede ser una estrategia eficaz para los participantes en los programas para adultos de WIOA.

También se pueden combinar los fondos de una ITA y un OJT para sufragar participantes ubicados en un RA. La Junta Local podrá aplicar los límites de duración y cantidad de fondos establecidos en las políticas de OJT y de ITA para un RA. Se pagará un 100% de los fondos de la fase de instrucción o adiestramiento teórico.

2. **Aprendizaje en el trabajo (OJL)¹⁰: en ciertas circunstancias, los fondos de WIOA pueden reembolsar hasta el setenta y cinco (75%) del salario de los aprendices. 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. Como parte de esta política pública se**

⁸ Ciertas condiciones aplican. Consultar al representante de la Oficina Estatal de Aprendizaje para detalles.

⁹ Consulte el TEN 31-16 publicado por el DOL para obtener más detalles sobre las reglas de la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA) para el trabajo de menores.

¹⁰ También se le conoce como Adiestramiento en el Empleo, OJT, por sus siglas en inglés.

establece que se podrá aumentar de cincuenta (50%) a setenta y cinco (75%) la tasa de reembolso para un OJL 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 empresas¹¹. 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;
 - e. tipo de industria;
 - i. En caso de que el patrono pertenezca a las industrias de construcción, energía 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

¹¹ 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.

extraordinarios cuando el reembolso sea menos del cincuenta (50%) del salario del participante.

3. Las áreas locales pueden colocar a sus participantes de OJT con uno o varios patronos debidamente registrados en el programa de RA. En determinadas circunstancias, la Junta Local puede determinar que un contrato con un proveedor de adiestramiento es la forma más adecuada de adiestrar a un conjunto de nuevos aprendices en ocupaciones en demanda o del mismo sector industrial.

Los aprendices pueden ser individuos de nuevo reclutamiento o trabajadores incumbentes, al momento de participar en un RA. El aprendizaje (adiestramiento) en el empleo deberá cumplir con los requisitos de la parte (20 CFR §680.700) para nuevas contrataciones y las partes (20 CFR §680.780 y §680.790) cuando se trata de trabajadores incumbentes. El OJL siempre debe estar relacionado a una o varias de las siguientes razones:

- a. nuevos empleos que requieran destrezas adicionales;
 - b. introducción de nueva tecnología;
 - c. nuevos productos o procedimientos de servicios;
 - d. ascensos;
 - e. literacia en el lugar de empleo; u
 - f. otro propósito apropiado identificado por la Junta Local.
4. **Adiestramiento a la medida:** los patrocinadores y aprendices del programa RA pueden recibir apoyo a través de acuerdos de adiestramiento a la medida. En la mayoría de los casos, el adiestramiento a la medida es parte del componente de Instrucción Relacionada.
 5. **Adiestramiento para trabajadores incumbentes:** los fondos para el adiestramiento de trabajadores incumbentes de los programas de adultos o trabajadores desplazados pueden utilizarse para proporcionar adiestramiento a un conjunto de aprendices.
 6. **Adiestramiento en destrezas ocupacionales para jóvenes:** en el Programa de Jóvenes del Título I, los pre-aprendizajes se consideran un tipo de experiencia laboral para jóvenes de diez y seis (16) a veinte y cuatro (24) años. El elemento del programa de experiencia laboral también enfatiza el adiestramiento que se alinea con los sectores industriales y ocupaciones en demanda, que es un componente clave de los programas de RA.
 7. **Servicios de apoyo:** los fondos de WIOA pueden respaldar una variedad de servicios de apoyo para los aprendices, esto incluye: cuotas anuales, cuotas de inscripción, libros, suministros, cuidado de niños, transportación, herramientas y uniformes¹².

¹² 20 CFR §680.900

Patrocinadores del Programa de Aprendizaje

El patrocinador es quien solicita el registro para operar un programa de aprendizaje. Existen varios tipos de patrocinadores, a continuación, detallamos algunos de ellos:

1. **Patrón:** un patrón individual puede crear su propio programa y ofrecer la instrucción relacionada, con su personal interno capacitado, además de proveer el aprendizaje en el empleo;

o

Patrón que utilizan un proveedor externo de adiestramiento: bajo este modelo, los patronos son patrocinadores, pero no brindan la instrucción relacionada. Dependen de una entidad educativa externa. Los patronos pueden utilizar instituciones postsecundarias con ofrecimientos educativos de dos o cuatro años, escuelas de adiestramiento técnico o cursos en línea para la instrucción relacionada. El patrón es el proveedor elegible de adiestramiento y debe identificar a su proveedor de instrucción;

o

Patrones que combinan recursos internos y externos: la mayor parte del RI es provista por recursos internos, pero a su vez contratan alguna entidad educativa externa para proveer ciertas partes de la instrucción relacionada.

2. **Programas conjuntos de adiestramiento, conocidos en inglés como *Joint Apprenticeship Training Committee (JATC)*:** estos programas son integrados por patronos y sus sindicatos afiliados. Los sindicatos administran una escuela de adiestramiento que ofrece la parte de RI para los aprendices en determinadas especialidades, como: plomería, electricidad, carpintería, trabajo en hierro, entre muchas otras. Lo que convierte al sindicato en el proveedor de RI, sin embargo, no se limita a esto. Cuando hablamos de un JATC, significa que el sindicato con el apoyo de uno o varios patronos han solicitado el registro al RA, y es el sindicato el que administra el programa. La mayoría de los JATC tiene convenios colectivos. Estos acuerdos firmados entre las partes establecen los criterios que debe cumplir un candidato para ser aprendiz. Cada patrón tiene su propio convenio colectivo¹³. No obstante, cuando se trata de gremios, los fundamentos y destrezas que el aprendiz debe dominar para ejercer la ocupación son los mismos.
3. **Intermediarios:** sirven como patrocinadores del programa y asumen la responsabilidad de la administración. También pueden proporcionar asistencia en el desarrollo de currículo, instrucción en el salón de clases y servicios de apoyo, según corresponda. Los intermediarios pueden ser instituciones educativas, incluidas instituciones postsecundarias o escuelas técnicas de dos y cuatro años. En este modelo, la institución educativa administra el programa, trabaja con los patronos para contratar aprendices y proporciona

¹³ Cada convenio colectivo establece los aumentos salariales de los aprendices, así como el enfoque del programa. La mayoría de los convenios tienen programas registrados en los tres enfoques Tiempo Base, por Competencia y el Híbrido.

instrucción en el salón de clase o en línea para el programa de aprendizaje. También, existen proveedores de servicios que funcionan como intermediarios. Asumen las responsabilidades de la administración del programa y asisten tanto al patrono como a la entidad educativa en el diseño, implementación y ejecución del RA.

4. **Asociaciones industriales:** administran el programa y trabajan con patronos miembros y entidades educativas para implementar el programa de aprendizaje.
5. **Organizaciones de base comunitaria, conocidas en inglés como Community-Based organizations (CBO):** administran el programa y trabajan con patronos, entidades educativas y la comunidad para implementar el programa de aprendizaje.

Patrocinadores de Aprendizaje Registrados y la Lista de Proveedores de Adiestramiento Elegibles (ETPL)

1. Bajo WIOA, los patrocinadores del programa de RA son automáticamente elegibles para ser colocados en la ETPL a nivel estatal. Los proveedores externos de RI pueden entrar automáticamente a la ETPL. Para ser parte de la ETPL el proveedor debe notificar al Programa de Desarrollo Laboral su intención de pertenecer a dicha lista y suministrará las evidencias necesarias para documentar el registro de la entidad.
2. Mediante este mecanismo solo pertenecerán a la ETPL los adiestramientos aprobados en relación con la ocupación registrada. El proveedor podrá pertenecer a la ETPL mientras el programa de RA esté activo o hasta que lo desee.
3. Para desafiliarse de la ETPL, el proveedor solo debe notificar al PDL su intención, para la acción correspondiente. Los RA que tengan proveedores de RI externos serán informados desde el momento del registro sobre esta oportunidad. La participación en la ETPL es voluntaria y no automática.

Pre-aprendizaje y aprendizaje registrado para jóvenes

1. Los jóvenes elegibles dentro y fuera de la escuela pueden inscribirse en programas de Pre-aprendizaje o aprendizajes registrados como parte del Programa de Jóvenes de WIOA.
2. A través de una variedad de enfoques y diseños de programas únicos, los programas de Pre-aprendizaje se pueden adaptar para satisfacer las necesidades de diversas poblaciones y empresas.
3. El DOL ha desarrollado un marco para programas de Pre-aprendizaje de calidad. Los programas YouthBuild y Job Corps a menudo sirven como vías para los programas de aprendizaje registrado y tienen un historial establecido de colocaciones de aprendizaje exitosas porque cumplen con los criterios de un programa de Pre-aprendizaje de calidad.
4. El DOL, en asociación con el Departamento de Educación Federal, también ha desarrollado un marco de aprendizaje registrado para estudiantes de secundaria.

Aprendizaje Registrado en el Programa de Asistencia por Ajuste en el Comercio (TAA)

Además de los programas WIOA, el RA es considerado un **WBL**¹⁴ que puede aprobarse para un trabajador cubierto por una certificación de elegibilidad grupal para el programa TAA.

Salida del programa

1. Para la mayoría de las actividades de adiestramiento proporcionadas bajo WIOA, los participantes completan su adiestramiento y luego salen del programa WIOA. Sin embargo, los RA oscilan entre uno y seis años de duración. En muchos casos, los participantes seguirán participando en sus programas de RA después de registrarse la salida de WIOA.
2. La duración de los programas de RA no representa una barrera para los resultados positivos de las medidas de ejecución. Sin embargo, sí se requiere determinar los puntos de salida apropiados de los programas de RA que se adhieran a las regulaciones de WIOA, brinden empleados de calidad para las empresas y garanticen un mayor conjunto de destrezas para los trabajadores.
3. El punto de salida debe basarse en cuándo el participante se está moviendo con éxito a través del programa de RA y ya no recibe servicios de WIOA, incluidos los servicios de sostén. Una vez que el programa de RA no recibe fondos de WIOA para una o ambas actividades de adiestramiento, entendiéndose la instrucción relacionada y/o el OJL, el servicio debe cerrarse.

Los siguientes tres metas de RA son puntos de salida apropiados de WIOA:

1. **Aumentos salariales:** los aprendices reciben aumentos progresivos en el salario a medida que aumentan sus destrezas y conocimientos; este es un elemento medular de todos los RA. Un aumento salarial puede ser un punto apropiado de salida de WIOA, ya que significa que los aprendices han superado el objetivo de su adiestramiento, mejoraron sus destrezas y aumentaron sus ingresos, lo que indica que el apoyo a través de WIOA puede que ya no sea necesario.
2. **Obtención de credenciales:** los programas de RA ofrecen credenciales ocupacionales que los aprendices pueden obtener durante su participación en el programa. La obtención de una credencial es otro aspecto que podría tenerse en cuenta en la determinación de un punto de salida apropiado de WIOA, dado que esto marca un logro importante en el programa de RA. La obtención de una credencial indica que los aprendices han avanzado con éxito a lo largo de un trayecto profesional y han aumentado sus destrezas en el campo ocupacional, y potencialmente han superado el punto de necesitar el apoyo de WIOA.
3. **Ganancias de destrezas medibles:** a medida que aumentan las destrezas de los aprendices, deben poder documentar el progreso hacia dicha credencial ocupacional provisional o el

¹⁴ Es lo mismo que WBT.

certificado de finalización otorgado al final de un RA. El progreso documentado en un RA se define como:

- a. Informe de progreso satisfactorio, hacia las metas establecidas, como la finalización de OJL o al terminar un año de un programa de aprendizaje o metas similares, de un patrono o proveedor de adiestramiento que está brindando el adiestramiento; o
 - b. Aprobación exitosa de un examen que se requiere para una ocupación en particular o progreso en la obtención de destrezas técnicas u ocupacionales según lo demuestran los puntos de referencia relacionados con la industria, como los exámenes basados en el conocimiento.
4. Independientemente de la cantidad de participantes, el OJL es un componente central de todos los programas de RA. Se puede establecer un contrato de OJT con patronos que tienen un Programa de Aprendizaje Registrado (RA), pero solo las horas de OJL son elegibles para el reembolso del salario a través de la porción del programa.

Documentación del expediente del participante

El expediente del participante debe incluir una copia original de la forma ETA 671 que es el acuerdo de aprendizaje con el patrocinador, además de todos los documentos requeridos por el programa WIOA. También, se debe incluir anotaciones de manejo de caso, como los informes de progreso y cualquier otra información que evidencia su avance en el programa de RA.

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 un RA 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 RA 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 RA se utilizará como guía de referencia el sistema de información ocupacional O*Net OnLine y los SVP que se detallan en cada ocupación. Además, se considerará las destrezas requeridas para la ocupación, el nivel de destrezas académicas y ocupacionales del participante, experiencias de trabajo previas y el plan individual de empleo del participante.
3. El/La directora (a) Ejecutivo (a), en coordinación con el Director (a) de Programa 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 Aprendizaje Registrado;
 - 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;
 - 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.
5. Como mínimo, los contratos deberán contener cláusulas que incluyan lo siguiente:

- a. Cumplimiento con los requisitos y restricciones que se establecen en la Sección 181 (a), (b) y (d) relacionadas a los beneficios y estándares laborales que aplican a los participantes bajo las actividades del Título I de WIOA.
- b. Las correspondientes garantías y certificaciones que incluyan la compensación, beneficios y condiciones de trabajo al mismo nivel y extensión a otros empleados trabajando por un período similar de tiempo y que realicen el mismo tipo de trabajo;
- c. Prohibición de adiestrar a un participante bajo un contrato de Aprendizaje 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 participantes 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 veinte (120) días, si la relocalización resulta en que cualquier empleado pierda su empleo en la localización anterior;
- i. Prohibición de directa o indirectamente llenar un puesto que esté vacante debido a que el que ocupaba el puesto está en huelga, o está suspendido por una querrela laboral, o porque llenar la vacante, de otra forma, es un asunto dentro de una disputa laboral que envuelve una interrupción del trabajo;

- j. Disposición sobre no-discriminación y prohibición de actividades sectarias;
- k. Prohibición del uso de fondos para asistir, promover, o detener la organización de uniones;
- l. Prohibición de la utilización de fondos WIOA para viajes al extranjero (fuera de jurisdicciones EUA);
- m. Prohibición de actividades políticas y de cabildeo;
- n. Cláusula relativa a la disponibilidad o existencia de un procedimiento de querrelas a tenor con lo dispuesto en la Sección 181 (c) de WIOA; y
- o. Ningún individuo puede ocupar una actividad de RA 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 RA.
- p. Cláusula de suspensión y exclusión; y,
- q. Cláusula de certificación de centro de trabajo libre de drogas.

6. 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.

Una vez completada la actividad, 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.¹⁵

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

¹⁵ En el caso particular de los Registered Apprenticeship, será el Departamento del Trabajo Federal quien emita esta certificación de terminación.

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-2024-25-01-A**, según aprobada el 14 de noviembre 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 31 de julio de 2025, con Cuatro(4) miembros presentes. La misma comenzará inmediatamente después de su aprobación 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 31 días del mes de julio del año 2025.



Lcdo. Juan M. Méndez Rosa
Presidente Junta Local Sureste