

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
MUNICIPIO AUTONOMO DE PONCE  
LEY DE INNOVACION Y OPORTUNIDAD DE LA FUERZA TRABAJADORA  
(WIOA)

---

NUM. WDB 15-006

---

POLÍTICA PÚBLICA DE LA JUNTA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL EN TORNO AL REEMBOLSO DE HASTA UN 75% DE LOS COSTOS DE SALARIO EN LOS CONTRATOS DE ADIESTRAMIENTO EN EL EMPLEO (OJT)

---

## I. PROPÓSITO

La Ley de Innovación y Oportunidad de la Fuerza Trabajadora (Workforce Innovation and Opportunity Act-WIOA) en su sección 107 establece las funciones y responsabilidades de la Junta Local de Desarrollo Laboral (WDB), entre estos el plan local de inversión que establece actividades y servicios a ofrecerse en el sistema a nivel local así como también establecer las políticas públicas del Área Local de Desarrollo Laboral del Municipio Autónomo de Ponce en adelante denominado ALDL de Ponce.

Esta política tiene como propósito establecer las disposiciones de la sección 3 (44) y la sección 134(c)(3)(H) de la Ley WIOA en cuanto al nivel de reembolso de la actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT) y para identificar los factores que se tomaran en consideración para aumentar hasta en un 75% la cantidad de dichos reembolsos.

## II. BASE LEGAL

Esta política pública tiene como base legal las siguientes disposiciones:

- 1) Ley Pública 113-228 del 22 de julio de 2014-Workforce Innovation and Opportunity Act
  - Sección 3 (44) Definiciones: Adiestramiento en el Empleo
  - Sección 107 (d) funciones de la Junta Local
  - Sección 129 Uso de fondos para actividades de jóvenes
  - Sección 134 Uso de fondos para Actividades de Adiestramiento y Empleo
  
- 2) Federal Register 20 CFR Part 601,651,652 et al. Workforce Innovation and Opportunity Act; Notice of Proposed Rulemaking; secciones 680.700, 680.720, y 680.730

### III. DEFINICIONES APLICABLES

- A. Adiestramiento en el Empleo- Adiestramiento provisto por un patrono a un participante que se le paga mientras realiza un trabajo de producción en un empleo que:
1. Provee conocimientos y habilidades esenciales para una ejecución adecuada del trabajo.
  2. Está disponible a través de un programa que le provee reembolsos al empleador hasta un 50% del salario del participante, con la excepción provista en la sección WIOA 134(c)(3)(H), para los costos extraordinarios en proveer el adiestramiento y la supervisión adicional relacionada al adiestramiento; y
  3. Es limitada en cuanto a la duración, según lo apropiado para la ocupación para la cual se adiestra el participante, tomando en consideración el contenido del adiestramiento, la experiencia previa del participante y la estrategia de servicios apropiada al participante.
- B. Requerimientos para el Adiestramiento en el Empleo (OJT), según la sección 680.700, un Adiestramiento en el Empleo es provisto bajo un contrato en el sector público, privado o sin fines de lucro. A través de este contrato de OJT se provee adiestramiento ocupacional a los participantes de WIOA a cambio de un reembolso, por lo general de un 50% del salario de los participantes por los costos extraordinarios al proveer el adiestramiento y supervisión relacionados a este.

**En circunstancias limitadas, según provisto en la sección WIOA 134 (c)(3)(H) y la secciones 680.720 y 680.730 el reembolso puede ser de hasta un 75% del salario del participante.**

Los contratos de OJT no se deben realizar con patronos que han recibido pagos bajo contratos anteriores con fondos WIA o WIOA, si ha demostrado un patrón de no cumplir con proveerle a los participantes de OJT con empleo de larga duración como empleados regulares con salarios y beneficios (incluyendo beneficios de salud) y condiciones de trabajo al mismo nivel y extensión como a otros empleados trabajando la misma cantidad de tiempo y haciendo el mismo tipo de trabajo (WIOA) sec. 194(4).

Un contrato de OJT debe ser limitado al periodo de tiempo requerido para que un participante se haga diestro en la ocupación para la cual se adiestra. Para determinar el tiempo de duración adecuada para el contrato, se debe tomar en consideración a las destrezas requeridas de la ocupación, los niveles de destrezas académicas y ocupacionales del participante, experiencia previa y el plan individual del participante. (WIOA) sec. 3 (44)(C)

#### IV. POLÍTICA PÚBLICA

La Junta Local establece la siguiente política pública para aumentar la tasa de reembolso para los contratos de OJT descritas en la sec. 680.320 (a) (1) hasta un 75% cuando se tomen en consideración los siguientes factores: WIOA sec. 134 (c) (H) (ii)

- ✓ Las características de los participantes tomando en consideración si son individuos con barreras para el empleo según definido en WIOA sec.3 (24).
- ✓ El tamaño de la empresa, con énfasis en los pequeños negocios.
- ✓ La calidad del adiestramiento provisto por el patrono y las oportunidades de progreso, por ejemplo si el contrato de OJT es para una ocupación en demanda y dirigido a obtener una credencial reconocida en la industria.
- ✓ El número de empleados participantes, salario, nivel de beneficios para los empleados (tanto al comienzo y después de completar el adiestramiento).
- ✓ Cuan competente será el participante con relación al adiestramiento adquirido.
- ✓ Solvencia económica de la empresa.
- ✓ Compromiso de colocación.

Se deberán documentar los factores utilizados, cuando se decida aumentar los niveles de reembolso de salarios sobre el 50 por ciento y hasta un 75 por ciento.

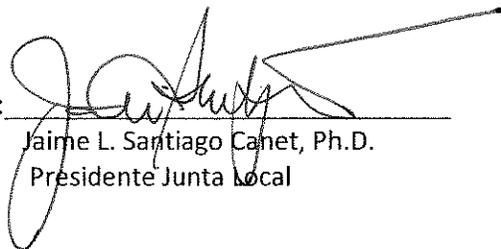
#### V. CLAUSULA DE SALVEDAD

Si cualquier inciso o sección de este Procedimiento es declarado inconstitucional o nulo por el Municipio Autónomo de Ponce o un Tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y parte de este procedimiento. Su efecto se limitará al inciso, artículo, sección o aspecto declarado inconstitucional o nulo.

#### VI. VIGENCIA Y APROBACIÓN

Estas instrucciones comenzarán a regir después de aprobadas y a partir del 1 de julio del 2015.

Aprobado por:



Jaime L. Santiago Canet, Ph.D.  
Presidente Junta Local

Fecha:

6/17/15

**JUNTA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL**  
**AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DE PONCE**

**FACTORES PARA DETERMINAR PORCIENTO MAYOR DE 50% HASTA 75% EN LOS OJT**

<b>X</b>	<b>FACTORES</b>	<b>INTRUCCIONES</b>	<b>DOCUMENTOS</b>
	Las características de los participantes tomando en consideración si son individuos con barreras para el empleo según definido en WIOA sec.3 (24). Ver anejo 1, de este documento	Manejo de Caso, deberá documentar las características de los participantes, (tiempo desempleado, destrezas actuales, barreras para obtener un empleo)	<b>Evidencias de Certificaciones</b>  Evidencia de Experiencia de Empleo y/o pruebas estandarizadas
	El tamaño de la empresa, con énfasis en los pequeños negocios:		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Para patronos con 50 empleados o menos hasta un 75%</li> </ul>	Cantidad de Empleados Contratados	Organigrama, Listado de Empleados Certificando la cantidad y/o "Headcount" (Rooster)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Para patronos con 51 a 250 empleados hasta un 60%</li> </ul>	Cantidad de Empleados Contratados	Organigrama, Listado de Empleados Certificando la cantidad y/o "Headcount" (Rooster)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Para patronos con 250 empleados el reembolso será un 50%</li> </ul>	Cantidad de Empleados Contratados	Organigrama, Listado de Empleados Certificando la cantidad y/o "Headcount" (Rooster)
	La calidad del adiestramiento provisto por el patrono y las oportunidades de progreso, por ejemplo si el contrato de OJT es para una ocupación en demanda y dirigido a obtener una credencial reconocida en la industria.	Documento Certificando	Certificación Oficial del Patrono de la Descripción del Adiestramiento y sus oportunidades de progreso.
	El número de empleados participantes, salario, nivel de beneficios para los empleados (tanto al comienzo y después de completar el adiestramiento).	Documento Certificando	Certificación Oficial del Patrono indicando la cantidad de participantes a adiestrar, beneficios, salario al comienzo y después de completar el adiestramiento.
	Cuan competente será el participante con relación al adiestramiento adquirido.	Documento Certificando	Certificación Oficial del Patrono indicando cuan competente será el participante después de terminar el adiestramiento y/o Bosquejo de Adiestramiento descrito en la Propuesta
	Solvencia económica de la empresa.	Documento Certificando	Estado Financiero reciente.
	Compromiso de colocación, entre otros que puedan beneficiar a los participantes.	Documentos	Propuesta presentada y tomando en consideración cláusulas al respecto en el contrato entre el patrono y el Área Local.



# GOBIERNO DE PUERTO RICO

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO  
Y COMERCIO

14 de diciembre de 2018

À TODAS LAS JUNTAS LOCALES DE DESARROLLO LABORAL,  
PRESIDENTES JUNTAS DE ALCALDES; DIRECTORES EJECUTIVOS

Natasha Vazquez Cordero, JD  
Directora  
Programa de Desarrollo Laboral

## AUTORIZACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE DISPENSAS

La Administración de Adiestramiento y Empleo del Departamento del Trabajo Federal (DOLETA, por sus siglas en inglés) aprobó para Puerto Rico, según se informara el pasado 29 de junio, varias dispensas aplicables a las disposiciones de la Ley de Oportunidades y de Innovación en la Fuerza Laboral (WIOA).

Las dispensas otorgadas permitirán a las Juntas Locales de Desarrollo Laboral (Juntas Locales) la oportunidad de mejorar los ofrecimientos a los jóvenes, adultos y trabajadores desplazados, además de ofrecer incentivos más atractivos a los patronos, en especial a las pequeñas y medianas empresas.

El 11 de diciembre de 2018 recibimos de la Sra. Carmen Rodríguez, *Federal Project Officer*, el visto bueno para dar paso a la implementación de las dispensas concedidas:

A continuación, las instrucciones para la implementación de cada dispensa:

1. Dispensa a la sección 134(d)(5) para permitir el uso de hasta un 50% de los fondos de Adultos y Trabajadores Desplazados para la provisión de empleos transicionales.

Para utilizar los empleos transicionales como una estrategia de prestación de servicios, las Juntas Locales (JL) deben adoptar políticas relevantes y específicas sobre los siguientes aspectos:



- Identificar patronos (públicos, privados o sin fines de lucro) que puedan proporcionar experiencias de calidad para que las personas obtengan un empleo no subsidiado;
- Incluir la cantidad del reembolso que planifican otorgar para la actividad de los empleos transicionales;
- Especificar los servicios de apoyo que estarán disponibles;
  - o las políticas de servicios de apoyo deben garantizar la coordinación de recursos y servicios con los socios del Centro de Gestión Única y otros proveedores de servicios en la comunidad;
- Especificar el periodo de duración de los empleos transicionales;
- Reflejar el uso de adiestramientos de preparación para el mundo del trabajo (*job readiness trainings*) y otros servicios de carrera, según lo determine la Junta Local, en combinación con los empleos transicionales;
- Establecer garantías contra el despido de empleados por causa del reclutamiento de los participantes de WIOA en empleos transicionales (20 CFR 683,270); y
- Asegurar que los fondos para los empleos transicionales no se utilicen para llenar vacantes que resulten de una disputa obrero-patronal (20 CFR 680,840).

Las Juntas Locales deberán notificar al Programa de Desarrollo Laboral (PDL) si deciden utilizar esta dispensa, la fecha de inicio de implementación y remitir las políticas adoptadas para la misma.

- N. 2.
2. Dispensa a la sección WIOA 134(c)(3)(H)(i) y el 20 CFR 680.720(b) para aumentar el reembolso a los patronos, por la actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT), hasta un 90%.

Esta dispensa permite que los patronos reciban hasta un 90% de reembolso del salario de los empleados que participen en actividades de Adiestramiento en el Empleo. Las Juntas Locales deberán calcular el porcentaje del reembolso pertinente, considerando la cantidad de empleados propios, y a tiempo completo, que tenga cada patrono. Según se detalla en la siguiente escala:

- Para patronos con 50 empleados o menos – hasta 90% de reembolso;
- Para patronos con 51-250 empleados – hasta 75% de reembolso;
- Para patronos con más de 250 empleados – el reembolso estatutario del 50%.

#### Implementación por parte de las Juntas Locales

El uso de esta dispensa, por parte de las Juntas Locales, es voluntaria. Las Juntas Locales que decidan asumir e implementar esta dispensa deberán notificar al PDL, y remitir la política pública vigente para la actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT) que reflejen las tasas de reembolso correspondientes. La implementación de esta dispensa es prospectiva.

Esta dispensa ha sido aprobada durante el Año Programa 2018-2019. El PDL proporcionará a cada Junta Local información adicional y asistencia técnica para incorporar los cambios resultantes de la dispensa en el Plan Anual para el AP 2018-2019 y el Plan Anual para el AP 2019-2020.

Juntas Locales que determinen no asumir e implementar la exención de reembolso de OJT

Las Juntas Locales que decidan no aumentar la tasa de reembolso a los patronos elegibles, deben notificar, por escrito, su determinación al PDL.

NW  
Es importante señalar, que indistintamente de si determinan implementar o no la dispensa, las Juntas Locales son responsables de emitir política pública en cuanto a la actividad de Adiestramiento en el Empleo, entre otras, y de revisarlas de forma recurrente de manera que se mantengan actualizadas y reflejen las necesidades tanto de nuestros participantes, como de nuestros patronos.

De necesitar información adicional sobre estas instrucciones, pueden comunicarse con la señora Yolanda Rivera-Ortiz, Ayudante Especial a/c de la Oficina de Planificación, Evaluación, Validación y Estadísticas al (787) 754-5504, extensiones 5618 y 5619 o al correo electrónico [yolanda.rivera@ddec.pr.gov](mailto:yolanda.rivera@ddec.pr.gov) o [planificacion-validacion@ddec.pr.gov](mailto:planificacion-validacion@ddec.pr.gov).

cc: Lcdo. Javier Rivera-Aquino  
Subsecretario, DDEC

Amarillys Silver Rodríguez  
Directora Monitoría, DDEC