

GOBIERNO DE PUERTO RICO
AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL/PONCE
LEY DE INNOVACION Y OPORTUNIDAD
DE LA FUERZA TRABAJADORA – WIOA

PROCEDIMIENTO:


NÚMERO: WDB- 17-009

PARA ESTABLECER POLÍTICA PÚBLICA
SOBRE LOS CRITERIOS Y COSTOS PARA
ACTIVIDADES DE TRABAJADORES
INCUMBENTES

FECHA EFECIVIDAD

27 DE JUNIO DE 2017

APROBADO POR:



JAIMÉ L. SANTIAGO CANET, Ph.D.
PRESIDENTE JUNTA LOCAL

I. PROPÓSITO

Establecer la Política Pública sobre cuales serán los Criterios adoptados por la Junta Local de Desarrollo Laboral (WDB) en la determinación de establecer actividades bajo la categoría de Trabajadores Incumbentes.

Además, a través de este procedimiento se pretende impartir una directriz al Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL) sobre los criterios a ser utilizados al momento de determinar la elegibilidad de los participantes, los costos compartidos requeridos, el propósito de la actividad y el compromiso de retención de los patronos.

II. BASE LEGAL

La Sección 134 (d)(4) de la Ley de Innovación y Oportunidad de la Fuerza Trabajadora (WIOA) y la Sección 680.780 del Reglamento 20 CFR establecen que es un trabajador incumbente para propósitos de las actividades de adiestramiento y empleo.

La Sección 134 (d)(4)(A)(i) y la reglamentación propuesta 20 CFR 680.800, las Juntas Locales (LWDB) pueden reservar y gastar hasta un máximo de 20% del presupuesto combinado de la asignación de los fondos de adultos y trabajadores desplazados para adiestramientos a trabajadores incumbentes.

III. POLITICA

Criterios de elegibilidad para trabajadores incumbentes, un trabajador incumbente debe ser:

1. Empleado de la empresa (por mas de 6 meses)
2. Cumplir con el requerimiento del "Fair Labor Standard Act" que define la relación empleado/patrono y,
3. No necesariamente tiene cumplir con los requisitos de elegibilidad del programa de Adulto o Trabajador Desplazado bajo esta Ley.

Criterios que se deben considerar al determinar la elegibilidad de un patrono para recibir fondos de Adultos y/o Trabajadores Desplazados para proveer adiestramientos a Trabajadores Incumbentes.

1. Las características del trabajador incumbente a ser adiestrado, especialmente hasta que punto este representa un individuo con barreras para empleo según definido en WIOA secc.3(24) y como se beneficiaria de la retención o mejoramiento profesional.
2. La calidad del adiestramiento (credenciales reconocidas, oportunidad de progreso)
3. La cantidad de empleados que se piensa adiestrar o readiestrar.
4. Los salarios o nivel de beneficios de los participantes (antes y despues del adiestramiento)
5. Que la ocupación en que se adiestre el empleado este en demanda según WIOA sec. 3(23) y según el mercado de empleo del área.

Se deben documentar los factores que fueron considerados para aprobar el adiestramiento para trabajadores incumbentes.

Costos del adiestramiento que los patronos deben compartir.

Según la Ley WIOA sec. 134(d)(4)(C) y 134(d)(4)(D) y la regulación propuesta 20-CFR 680.820, los empleadores participando de adiestramiento para trabajadores incumbentes se les requiere que paguen su parte de los costos de proveer el adiestramiento a sus trabajadores incumbentes. La parte a pagar por el patrono dependerá del tamaño de su fuerza trabajadora, según se indica a continuación:

- No menos del 10% de los costos para patronos con 50 o menos empleados
- No menos del 25% de los costos para patronos con 51 a 100 empleados
- No menos del 50% de los costos para patronos con mas de 100 empleados

El ALDL deberá identificar y documentar los costos compartidos.

El propósito de la actividad de Trabajadores Incumbentes es:

1. Satisfacer las necesidades de el patrono
2. Retención del empleado o evitar despidos
3. Aumentar los niveles de destrezas de los empleados para que puedan ser promovidos dentro de la empresa y crear un banco de talentos para el patrono
4. Aumentar la competitividad de los empleados y el patrono

IV. DEFINICIONES

Trabajador Incumbente – Un individuo que está empleado, cumple con los requerimientos de la “Fair Labor Standard Act” en cuanto a relación empleado y patrono, y tiene un historial de empleo con el patrono de mas de 6 meses.

Adiestramiento para Trabajador Incumbente – Es un adiestramiento diseñado para cumplir con los requerimientos especiales de un patrono (o grupo de patronos) para retener una fuerza trabajadora diestra o evitar la necesidad de despedir empleados asistiendo a los empleados en obtener las destrezas necesarias para retener el empleo y dirigido a comprometer al patrono a retener y evitar el despido de los trabajadores incumbentes adiestrados. Además, aumentar la competitividad de los empleados y/o el patrono.

V. REFERENCIAS:

- WIOA Sección 3(23)
- WIOA Sección 134(d)(4)
- 20 CFR 680.780, 680.790, 680.800, 680.810, 680.820, 682.210(b), y 682.320(b)(3)
- TEGL 3-15

VI. ACCIÓN:

El Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL) deberá distribuir esta política entre los empleados para que se familiarizen con su contenido y requisitos.

VII. VIGENCIA Y APROBACIÓN:

Este procedimiento comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Anejo

WIOA sec. 3 (24) Individuo con barrera para el Empleo. — El término “individuo con una barrera para el empleo” significa un miembro de 1 o más de las siguientes poblaciones:

(A) amas de la cama.

(B) individuos de bajos ingresos.

(C) indios, nativos de Alaska y hawaianos nativos, como tales términos se definen en la sección 166.

(D) personas con discapacidades, incluidos los jóvenes que son personas con discapacidades.

(E) personas mayores.

(F) ex-ofensores.

(G) personas sin hogar (según se define en la sección 41403 (6) de la Ley de Violencia contra la Mujer de 1994 (42 U.S.C. 14043e – 2 (6))), o niños y jóvenes sin hogar (según se define en la sección 725 (2) de la Ley de Asistencia para Personas sin Hogar McKinney-Vento (42 U.S.C.

(H) jóvenes que están en o han salido por edad fuera del sistema de cuidado adoptivo.

(I) personas que son aprendices del idioma inglés, individuos que tienen niveles bajos de alfabetización, y personas que enfrentan barreras culturales sustanciales.

(J) trabajadores agrícolas migrantes y estacionales elegibles, tal como se definen en la sección 167 (i).

(K) individuos dentro de 2 años de agotar la elegibilidad de por vida bajo la parte A del título IV de la ley de seguridad social (42 U.S.C. 601 et seq.).

(L) progenitores solteros (incluidas las mujeres solteras embarazadas).

(M) individuos desempleados de larga duración.

(N) otros grupos que el gobernador implicado determine como barreras para el empleo.