

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

---

**NUM. WDB 15-006-A**

---

**POLÍTICA PÚBLICA DE LA JUNTA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL EN TORNO A LA DISPENSA  
APROBADA AL REEMBOLSO DE HASTA UN 90% 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 dispensa a la sección 134(c)(3)(H)(i) y el 20 CFR 680.720(b) 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 90% 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; Final Rule; secciones 680.700, 680.720, y 680.730.
- 3) Dispensa a la sección WIOA 134(c) (3)(H)(i) y el 20 CFR 680.720 (b) para aumentar el reembolso a los patronos para la actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT) hasta un 90%.

### 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 dispensa aprobada según carta del 14 de diciembre de 2018 "Autorización para la implementación de dispensas" emitida por el Programa de Desarrollo Laboral el reembolso puede ser de hasta un 90% 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. 680.700 de hasta un 90% cuando se tomen en consideración los siguientes factores: (dispensa autorizada) (WIOA sec. 134 (c) (H) (i)(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.**
  - **Para patronos con 50 empleados o menos hasta un 90%**
  - **Para patronos con 51 a 250 empleados hasta un 75%**
  - **Para patronos con más de 250 empleados el reembolso será un 50%**
- ✓ 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, entre otros que puedan beneficiar a los participantes.

Se deberán documentar los factores utilizados, cuando se decida aumentar los niveles de reembolso de salarios sobre el 50 por ciento (50%) y hasta un 90 por ciento (90%).

#### V. CLÁUSULA 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 16 de enero de 2019.

Aprobado por:

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

Fecha: 16 de enero de 2019

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

**FACTORES PARA DETERMINAR PORCIENTO MAYOR DE 50% HASTA 90% 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 90%</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 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 250 empleados o más 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.

**ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL**  
**MUNICIPIO AUTÓNOMO DE PONCE**  


**FORMULARIO ANEJO PARA DETERMINAR LOS FACTORES PARA AUMENTAR EL POR CIENTO DE LA TASA DE REEMBOLSO PARA LOS CONTRATOS DE ADIESTRAMIENTO EN EL EMPLEO (OJT) HASTA UN 90%**

La Junta Local estableció Política Pública para aumentar la tasa de reembolso para los contratos de OJT descritas en la sec. 680.700 de hasta un 90% cuando se tomen en consideración los siguientes factores: según dispensa autorizada con fecha de 14 de diciembre de 2018 del PDL y WIOA sec. 134 (c) (H) (i) (ii).

Se deberán documentar e identificar los factores utilizados, cuando se decida aumentar los niveles de reembolso de salarios sobre el 50 por ciento y hasta un 90 por ciento.

Nombre del Patrono \_\_\_\_\_ Núm. de Propuesta \_\_\_\_\_

FACTORES	SELECCIONAR	COMENTARIOS
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
El tamaño de la empresa, con énfasis en los pequeños negocios:		
▪ Para patronos con 50 empleados o menos hasta un 90%		Seleccionar por ciento que aplique
▪ Para patronos con 51 a 250 empleados hasta un 75%		Seleccionar por ciento que aplique
▪ Para patronos con más de 250 empleados el reembolso será un 50%		Seleccionar por ciento que aplique
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.		Ver propuesta presentada
El número de empleados participantes, salario, nivel de beneficios para los empleados (tanto al comienzo y después de completar el adiestramiento).		Ver propuesta presentada
Cuan competente será el participante con relación al adiestramiento adquirido.		Ver bosquejo de adiestramiento descrito en la propuesta presentada.
Solvencia económica de la empresa.		Ver en la propuesta presentada el Estado Financiero reciente.
Compromiso de colocación, entre otros que puedan beneficiar a los participantes.		Ver en la propuesta presentada y tomar en consideración cláusulas al respecto en el contrato entre el patrono y el Área Local.

**POR CIENTO NEGOCIADO CON EL PATRONO:** \_\_\_\_\_%

\*\*\*\*\*

**Miembros del Comité Administrativo:**

\_\_\_\_\_ Aprobado \_\_\_\_\_ No Aprobado

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_