



POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS PARA ADIESTRAMIENTO EN EL EMPLEO (ON-THE-JOB TRAINING – OJT)

I. PROPÓSITO:

Para proveer información y dirigir la implementación de oportunidades de Adiestramiento en el Empleo (OJT, por sus siglas en inglés) subvencionadas con fondos de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Trabajadora (WIOA por sus siglas en inglés) para participantes elegibles de los programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes. Incluye los criterios específicos para aumentar la cantidad que se reembolsa al Patrono por concepto de salario de participantes de esta actividad a más de un 50%.

II. TRASFONDO:

El Adiestramiento en el Empleo (OJT) es una opción de adiestramiento que le brinda al Patrono la oportunidad de adiestrar nuevos empleados (Participantes) en las destrezas y conocimientos específicos esenciales para un pleno y adecuado desempeño en el trabajo. El OJT es un adiestramiento estructurado provisto por un patrono del sector público o privado con o sin de lucro. Las oportunidades de OJT se realizan a través de un acuerdo contractual entre el Patrono y el Área Local de Desarrollo Laboral Mayagüez – Las Marías, quien ofrecerá al Patrono un reembolso parcial del salario, típicamente hasta un 50% del salario del Participante, por los costos extraordinarios de proveer adiestramiento y supervisión relacionada al mismo. Sin embargo, la Sección 134(c) de WIOA autoriza a las Juntas Locales a reembolsar a los Patronos hasta un máximo del 75% del salario de un Participante de OJT, luego de considerar los factores enumerados en las reglas propuestas en el 20 CFR 680.730 y esta política.

El Adiestramiento en el Empleo es un programa de reclutamiento inmediato. El Participante comienza la actividad de OJT como un empleado a tiempo completo de la empresa que ha acordado ofrecer adiestramiento en sus instalaciones y retenerlo en el empleo a largo plazo, una vez completado el Adiestramiento. La tasa de salario, beneficios marginales, aumentos de sueldo periódicos y las condiciones de trabajo ofrecidas al Participante serán iguales a los empleados que ocupen posiciones similares con el mismo Patrono y estarán en acuerdo con la


Sección 6(a)(1) de la Ley de Normas Justas de Trabajo del 1938 (Fair Labor Standard Act) (29 U.S.C. 206(a)(a) o las leyes de salario mínimo locales o estatales aplicables.

III. POLÍTICA:

El Adiestramiento en el Empleo debe ser provisto mediante un contrato que brinde al Participante la oportunidad de un adiestramiento estructurado que le permita obtener el conocimiento y las destrezas necesarias para ser competente en el trabajo para el cual se le reclutó. Dicho contrato deberá ser completado y firmado por todas las partes antes de que el Participante comience el Adiestramiento en el Empleo.

El Adiestramiento en el Empleo puede ser subsecuente con otros servicios ofrecidos por el programa WIOA, tales como Experiencia de Trabajo, adiestramientos en salón de clase o adiestramientos en destrezas básicas.

A. Elegibilidad de los Participantes:



Los Participantes de Adiestramiento en el Empleo deben llenar los requisitos de elegibilidad de cada fuente de subvención, por ejemplo: Programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes subvencionados con fondos WIOA. Los Participantes deben haber cumplido con los requisitos de elegibilidad para recibir servicios bajo WIOA. En la evaluación del participante y en el desarrollo de la estrategia individual de servicios realizada por el Manejador(a) de Caso, se identificará conjuntamente con el participante, cuan adecuada es la actividad de OJT para este. Se deberá considerar si el Participante posee el interés, la aptitud y las destrezas para alcanzar los requisitos específicos del Patrono que ofrecerá el Adiestramiento.

B. Adiestramiento en el Empleo para Incumbentes:

Un Adiestramiento en el Empleo puede ser permitido para empleados incumbentes cuando:

- El empleado no devenga un salario que le permita ser autosuficiente;
- Se cumple con lo establecido en la Política para la Prestación de Servicios de Adiestramiento a Trabajadores Incumbentes de los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados, del ALDL;
- Se cumpla con todos los demás requisitos de esta política; y
- El Adiestramiento se relacione con la introducción a nuevas tecnologías o nuevos procedimientos de producción o servicios, o para obtener un ascenso a una plaza que requiera destrezas adicionales, o alfabetización en el lugar de trabajo (según estipulado en el 20 CFR 680.710).

C. Elegibilidad del Patrono:

El Patrono de un Adiestramiento en el Empleo:

- Debe estar registrado en el Departamento de Hacienda y tener cuenta como patrono en el Departamento del Trabajo.
- Debe estar al día en sus pagos del Seguro por Desempleo o estar cumpliendo con un plan de pago.
- Debe tener solvencia financiera para cubrir las obligaciones contractuales del OJT hasta el final del adiestramiento y por los doce meses que comprende el período de retención que procede a éste. Deberá, además, contar con un sistema adecuado de registro de nómina, horas trabajadas, ingreso bruto, deducciones y pago neto.
- No deberá haber relocalizado sus funciones dentro de los últimos 120 días, si la relocalización resultó en pérdida de empleo en la localidad anterior (según estipulado en el 20 CFR 683.260).
- No deberá desplazar a ningún empleado actual ni alterar sus oportunidades de ascenso, así como tampoco deberá despedir a ningún empleado regular ni reducir la plantilla laboral de su empresa con la intención de contratar Participantes de OJT (según estipulado en el 20 CFR 683.270).
- No debe estar involucrado en ninguna disputa laboral, ni tener actualmente ningún empleado en estatus de cesantía, ni haber cesanteado empleados por los pasados 120 días de posiciones similares o sustancialmente equivalentes. Podría otorgarse una dispensa para el período de 120 días de existir circunstancias mitigantes debidamente revisadas y aprobadas por la Directora Ejecutiva del Área Local.
- No debe alterar ningún contrato de servicios existente, o acuerdos plasmados en convenios colectivos. En caso de que el Adiestramiento en el Empleo sea inconsistente con algún acuerdo dentro de un convenio colectivo, el Patrono deberá obtener un consentimiento escrito de la organización laboral correspondiente antes de que el Adiestramiento comience (WIOA Sec. 181 (a)(2)(B)). Además, el Patrono debe dar fe que el acuerdo de OJT no apoyará, promoverá ni impedirá la organización de uniones (20 CFR 680.850).
- No deberá permitir que los Participantes de OJT trabajen en la construcción, mantenimiento ni operación de facilidades que se utilicen para llevar a cabo actividades sectarias o como lugar de culto (WIOA Sec. 188 (a)(3)).
- No discriminará ilegalmente en sus actividades de reclutamiento o adiestramiento por motivo de raza, color, sexo, etnia, religión, discapacidad, creencia o afiliación política ni edad (WIOA Sec. 188 (a)(3)).



No deberá formalizarse un contrato para Adiestramiento en el Empleo con un Patrono que previamente haya mostrado un patrón de no ofrecerle empleo continuado a largo plazo a Participantes de OJT (según dispuesto en el 20 CFR 680.700(b)).

D. Tasa de Reembolso al Patrono

La tasa de reembolso al Patrono por concepto de salarios regulares fluctúa entre un mínimo del 50% a un máximo del 75%. Para determinar la tasa de reembolso se tomará en consideración el número de empleados que tenga el patrono, como se describe a continuación:

- Un máximo de un 50% de reembolso a Patronos grandes (que tenga 100 empleados o más)
- Un máximo de un 65% de reembolso a Patronos medianos (que tenga de 51 a 99 empleados)
- Un máximo de 75% de reembolso a Patronos pequeños (que tenga de 1 a 50 empleados)

Esta disposición está sujeta a la disponibilidad de fondos.

Independientemente de la tasa de reembolso aplicable, los siguientes factores deberán tomarse en cuenta previo a la aprobación de un OJT:

1. Las características de los Participantes, enfatizando en las barreras para empleo según se definen en la Sección 3(24) de WIOA y enumeradas en el Anejo A;
2. La calidad del adiestramiento provisto por el Patrono (por ejemplo: una industria con credenciales reconocidos, oportunidades de crecimiento);
3. La cantidad de Participantes que el Patrono acuerda auspiciar;
4. El salario y nivel de beneficios que tendrá el Participante (tanto durante el OJT como luego de completar el mismo);
5. Si la plaza en el OJT es una ocupación en demanda, según definido en la Sección 3(23) de WIOA y determinado por la información del mercado laboral del Área Local;
6. Si el Patrono que ofrecerá el OJT es:
 - a. Una industria en demanda, según definido en la Sección 3(23) de WIOA y determinado por la información del mercado laboral del Área Local; o
 - b. Una industria en balance, según determinado por la información del mercado laboral del Área Local; o
 - c. Una industria en declive, pero existen motivos convincentes (por ejemplo: evidencia de viabilidad a largo plazo) que justifiquen un reembolso mayor del 50%.



Cada uno de los factores antes descritos que lleven a la aprobación de un Adiestramiento en el Empleo, deberá ser documentado y formar parte del expediente del contrato.

E. Programas Registrados de Aprendizaje (*Registered Apprenticeship (RA)*):

Los contratos de Adiestramiento en el Empleo podrán ser formalizados con Programas Registrados de Aprendizaje o con Patronos que participen de éstos, para la parte de Adiestramiento en el Empleo de dichos programas.

F. El Contrato de Adiestramiento en el Empleo:

Cada oportunidad de Adiestramiento en el Empleo deberá incluir un contrato (acuerdo) con el Patrono y un Bosquejo de Adiestramiento para el Participante. El contrato debe incluir todo lo requerido por las reglas y regulaciones de WIOA; las ocupaciones, destrezas y competencias a ser aprendidas y la duración del Adiestramiento a ser provisto. Las modificaciones al contrato deberán ser por escrito, fechadas y firmadas por todas las partes previo a la fecha de efectividad de la modificación. Las modificaciones verbales no serán válidas.

G. Costo por Participante:

El reembolso para la actividades de OJT deben cumplir con los parámetros establecidos en el TEGL 13-15, emitido por ETA el 23 de febrero de 2016, titulado: *"On the Job Training (OJT) Wage Caps and Reimbursement Rate Waivers for Job Driven, Dislocated Worker Training, and Sector Partnership National Emergency Grants (NEGs)"* y sujeto a la disponibilidad de fondos y a la necesidad de adiestramiento del Participante, el Área Local de Desarrollo Laboral Mayagüez – Las Marías limita los costos de adiestramiento a \$5,000 para trabajos que paguen salario de nivel inicial ("entry level"), definido como Salario Mínimo Federal, y \$10,000 por trabajos con salarios mayores, definidos como salarios más altos que los de nivel inicial. Los costos de adiestramiento que excedan estos límites deberán ser aprobados por la Directora Ejecutiva del Área Local, bajo circunstancias especiales. Independientemente del salario por hora, la duración del adiestramiento está limitada a no menos de cuatro (4) semanas y no más de veintiséis (26) semanas. La duración del adiestramiento debe estar alineada con lo estimado en el "Specific Vocational Preparation" (SVP) del Departamento del Trabajo Federal.

Los Participantes de WIOA que hayan utilizado el máximo permitido por la más reciente política de Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITA) del Área Local, podrían también cualificar para un OJT con los límites de costo y duración antes descritos.

H. Horas Extra para Adiestramiento en el Empleo:

Los pagos por Adiestramiento en el Empleo solo podrán realizarse por horas regulares pagadas por el Patrono. No se realizarán pagos por concepto de horas extra, diferenciales por turnos, pagos de primas y otros salarios que no sean regulares. Esto no impide que un Participante trabaje horas extra; sin embargo, el reembolso al Patrono se hará a base de la tasa de salario regular.

I. Determinación de la Duración del Adiestramiento:

El período de adiestramiento estará limitado al tiempo que se requiera para que un Participante sea competente en el puesto relacionado al Plan de Adiestramiento. El Área Local Mayagüez – Las Marías limita la duración del adiestramiento a no menos de cuatro (4) semanas y no más de veintiséis (26) semanas. La duración del adiestramiento se negocia con el Patrono a base de las destrezas que se necesita que el Participante desarrolle para desempeñar su trabajo a un nivel comparable al de un empleado que el Patrono contrataría sin necesidad de un OJT. Un límite de tiempo mayor podría establecerse utilizando los estimados en el “Specific Vocational Preparation” (SVP) para ocupaciones en el Departamento del Trabajo Federal (http://www.occupationalinfo.org/appendxc_1.html#II).

IV. PROCEDIMIENTOS

A. Expediente de Caso del Participante:

Toda documentación relacionada con la selección de un candidato para una oportunidad de OJT, así como el desarrollo y mantenimiento del Plan de Adiestramiento de cada Participante de un OJT deberán ser incluidos tanto en su expediente físico como en el electrónico. Los expedientes de los Participantes deberán estar disponibles para que los auditores federales, estatales y locales puedan verificar que los mismos cumplan con todos los requisitos aplicables.

B. Expediente de los Patronos:

El Área Local deberá mantener un expediente individual de cada Patrono que ofrezca Adiestramiento en el Empleo, el cual debe incluir la lista de cotejo utilizada para verificar la elegibilidad del Patrono. Los expedientes de los Patronos deberán estar disponibles para que los auditores federales, estatales y locales puedan verificar que los mismos cumplan con todos los requisitos aplicables.

C. Monitoría y/o Seguimiento al Proyecto:

Las monitorías a nivel local, estatal y federal deberán incluir la inspección del adiestramiento realizada por el Área Local y los correspondientes récords de nómina del Patrono.

Las visitas para realizar monitorías en el lugar del adiestramiento deben ser realizadas por el Técnico de Programa poco después de que el Participante haya comenzado a trabajar. Deberá planificarse visitas adicionales en intervalos apropiados (determinados por el Plan de Adiestramiento de OJT).

Las monitorías efectivas incluirán también la revisión de las comunicaciones con el Patrono, incluyendo las facturas para reembolso y toda la documentación requerida para apoyar dichas facturas.

Los Técnicos de Programa deben revisar regularmente el progreso de cada Participante en alcanzar los objetivos del programa y la estrategia de servicios, incluyendo la adquisición de destrezas básicas y ocupacionales y la adecuación de los servicios de sostén provistos que se relacionen con el OJT.

Cualquier desviación de lo estipulado en el contrato de OJT deberá manejarse y documentarse inmediatamente.

D. Excepciones:

Cualquier excepción a esta política deberá ser aprobada por la Directora Ejecutiva del Área Local o su representante autorizado y documentada tanto en el expediente del Participante como del Patrono. Se puede permitir excepciones con: Patronos que se hayan establecido recientemente en el Área Local, Patronos con empleados que hayan estado cesanteados por menos de 120 días, planes de adiestramiento que excedan el límite de costo o tiempo, o cualquier otra disposición dentro de la política que no esté contenida dentro de WIOA o sus regulaciones.

E. DEFINICIONES:

- 1. Acuerdo o Contrato de Adiestramiento en el Empleo:** El Contrato o Acuerdo de Adiestramiento en el Empleo debe contener todos los requisitos básicos, incluyendo las leyes, reglamentos y políticas aplicables; delinear todos los pasos pertinentes a la implementación del adiestramiento; y debe ser específico para el Plan de Adiestramiento. Como mínimo, debe incluir un extenso grupo de provisiones generales (Términos y Condiciones) que

aseguren el cumplimiento con todas las reglas y regulaciones de WIOA; la ocupación, destrezas y competencias a ser aprendidas; así como la cantidad de tiempo que durará el adiestramiento. Todas las partes, incluyendo el Área Local, el Patrono y el Participante, deberán firmar el acuerdo antes de comenzar el OJT.

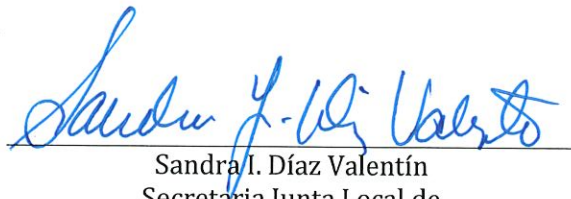
2. **Participante:** Aquel individuo que luego de entregar todos los documentos requeridos para determinar elegibilidad cumple con los criterios establecidos para recibir servicios bajo los programas de la Ley WIOA. Este individuo deberá pasar por un proceso de evaluación individualizada y junto a su Manejador(a) de Caso desarrollaran el Plan Individual de Empleabilidad (PIE) que evidencie la pertinencia del OJT. El Participante de Adiestramiento en el Empleo debe haber demostrado las destrezas, habilidades e interés para participar con éxito de un Adiestramiento en el Empleo con un Patrono específico.
3. **Bosquejo de Adiestramiento de OJT:** El Bosquejo de Adiestramiento de OJT debe contener la descripción de la ocupación y el bosquejo de adiestramiento debe ser lo suficientemente específicos que permitan la verificación de que el adiestramiento se esté proveyendo de acuerdo a lo acordado. Dicho Bosquejo es único por cada ocupación sometida en la propuesta y el mismo detalla las tareas a realizar durante la actividad, las destrezas a ser aprendidas, las horas de adiestramiento.

V. APROBACIÓN Y VIGENCIA

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



ÁNGELA A. SAN MIGUEL HERNÁNDEZ
Presidente Junta Local de
Desarrollo Laboral



Sandra I. Díaz Valentín
Secretaria Junta Local de
Desarrollo Laboral

27- octubre -2016

FECHA



ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
MAYAGÜEZ / LAS MARÍAS

AmericanJobCenter

Enmienda Política Pública Reembolso Adiestramiento en el Empleo (OJT)

I. INTRODUCCIÓN

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

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

El 12 de febrero de 2021, el secretario del Departamento de Trabajo Federal aprobó una dispensa, a solicitud del Programa de Desarrollo Laboral para aumentar el reembolso, a los patronos que participan en la actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT), hasta un **90%**. El 17 de febrero de 2021 el Programa de Desarrollo Laboral envió la autorización para implementar la dispensa, según aprobada.

II. BASE LEGAL

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

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

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

Comunicado emitido por el Programa de Desarrollo Laboral con fecha del 17 de febrero de 2021 notificando, la Autorización para la Implementación de la Dispensa.

III. DEFINICIÓN ADIESTRAMIENTO EN EL EMPLEO

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

a. provee conocimientos o destrezas esenciales para la ejecución completa y adecuada del trabajo para el que se le está adiestrando;

b. está disponible mediante un programa que rembolsa al patrono el 50% del salario del participante. El reembolso puede ser mayor conforme a lo establecido en la Sección 134(c) (3) (H) (i) (ii), por concepto de costos extraordinarios al ofrecer el adiestramiento y supervisión adicional relacionada a este último;

c. cuya duración se limita al tiempo necesario para obtener los conocimientos relacionados a la ocupación para la que se está siendo adiestrado, esto tomando en consideración el contenido del adiestramiento, experiencia previa de empleo y de servicio del participante, según sea apropiado.

IV. REMBOLSO MÁXIMO DEL 90%

Conforme a la dispensa aprobada los patronos podrán recibir hasta un **90%** del reembolso del salario de los empleados. El porcentaje se calculará considerando la cantidad de **empleados propios y a tiempo completo**, que tenga cada patrono. Se utilizará la siguiente escala, según aprobado:

- Para patronos con 50 empleados o menos hasta 90% de reembolso;
- Para patronos con 51-250 empleados hasta 75% de reembolso;
- Para patronos con 251 empleados o más – el reembolso estatutario del 50%.

Se mantiene el salario máximo de \$13.23 la hora, que es el salario promedio por hora en Puerto Rico. Considerando esto, \$13.23 es el salario máximo que habrá de considerarse para los efectos del reembolso. Esto no es impedimento para que se evalúen y aprueben


propuestas donde el salario es mayor. Sin embargo, no podrá calcularse el reembolso considerando la cuantía mayor, sino los \$13.23 la hora.

Para cualificar para este reembolso máximo, que es una excepción al 50%, el ente administrador de los fondos del Título I-B deberá considerar los siguientes factores:

- Características de los participantes (tiempo que lleva desempleado, destrezas actuales, barreras para obtener empleo);
- Calidad del adiestramiento provisto por el patrono y las oportunidades de crecimiento profesional que provee.

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


V. DISPOSICIONES ESPECIALES

- 
1. A los patronos que contraten personas con diversidad funcional, elegibles y aptas para trabajar, así como personas con antecedentes penales, se les reembolsará el **90%** del salario del participante, que cumpla con estos criterios. En este caso no se considerará el tamaño de la empresa. Esto tiene el propósito de incentivar el reclutamiento de esta población, así como ayudarles a derribar las barreras al empleo.
 2. La dispensa aprobada por el Departamento del Trabajo Federal tiene vigencia hasta el 30 de junio de 2022, para los Programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes, independientemente del Año Programa del cual procedan los fondos.
 3. Los contratos, cuyos reembolsos sean del **90%**, deben finalizar en o antes del **30 de junio de 2022**. Si la fecha de terminación es posterior, los reembolsos a partir de esa fecha se harán de conformidad con la Sección 134(c) (3) (H) (i) (ii), específicamente considerando el número de empleados que tenga el patrono y usando los mismos parámetros de la sección IV de esta política, salvo aquellos patronos que recibían el **90%**. Estos, a partir del 1 de julio de 2022, recibirán el **75%** hasta la fecha de vencimiento del contrato.

4. Se enmendarán los contratos de **patronos elegibles** que comenzaron previo a la aprobación de la dispensa, de estos así solicitarlo. El Promotor de Empleos o funcionario designado informará al patrono de la aprobación de la presente dispensa. De este interesar acogerse a la misma, de ser elegible, lo notificará por escrito (carta o correo electrónico) al funcionario designado para que tramite la enmienda. Se delega en la Directora Ejecutiva la aprobación de las enmiendas solicitadas. La enmienda en la tasa de reembolso salarial será a partir de la aprobación de esta enmienda y a la fecha en que la misma se registre en la Oficina del Contralor de Puerto Rico. Todas las enmiendas serán de carácter prospectivo, a partir de la aprobación de esta política pública.

VI. APROBACIÓN Y VIGENCIA

Esta política pública comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación. Deja sin efecto la enmienda a política aprobada el 22 de enero de 2019 así como aquellas partes de la política aprobada el 27 de octubre de 2016 que no sean compatibles con lo establecido en esta enmienda. Será responsabilidad de la Directora de la Junta Local informar y adiestrar al personal, dentro de los cinco (5) días siguientes a su aprobación.



José A. Justiniano Rodríguez
Presidente
Junta Local Desarrollo Laboral

25 de marzo de 2021
Fecha