



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)

Política Núm:	WIOA-PP-04-22 – enmienda 1
Fecha de Efectividad:	17 de agosto de 2023
Asunto:	Política Pública y 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).
Dirigido a:	Juntas Locales de Desarrollo Laboral (JLDL) y sus Áreas Locales de Desarrollo Laboral (ALDL), Juntas de Alcaldes (JA), Operadores del CGU/AJC, Proveedores de Servicios de Adiestramientos, y otros socios del Sistema de Desarrollo Laboral
Propósito:	<p>Esta política pública rige la planificación, el diseño y el desarrollo de las actividades de Adiestramiento de Base en el Trabajo (Work-Based Training-WBT) del Título I de la Ley de Oportunidades e Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), provistos mediante contratos de delegación de fondos:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Adiestramiento en el empleo (“OJT”, por sus siglas en inglés); – Adiestramiento a la medida (“Customized Training”); – Adiestramiento para trabajadores incumbentes (“Incumbentes”); – Programa de Aprendizaje Registrado (“RA”, por sus siglas en inglés) <p>Además, establece que las actividades de Aprendizaje en el Empleo (OJL) con Instrucción Relacionada (IR) del Programa de Aprendizaje Registrado sean consideradas como primera alternativa al momento de ofrecer Servicios de Adiestramiento.</p> <p>Esta enmienda flexibiliza los requisitos para que negocios con menos de 120 días desarrollen actividades de OJT, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en esta política.</p>

Tabla de Contenido

I.	DEFINICIONES:	1
II.	BASE LEGAL y REFERENCIAS:.....	9
III.	TRASFONDO:.....	10
IV.	POLÍTICA:.....	11
	A. REQUISITOS GENERALES DE ELEGIBILIDAD DE LOS PARTICIPANTES PARA LOS SERVICIOS DE ADIESTRAMIENTO BASADO EN EL EMPLEO	11
	B. ACTIVIDAD DE ADIESTRAMIENTO EN EL EMPLEO ("OJT")	13
	C. PROGRAMA DE APRENDIZAJE REGISTRADO (REGISTERED APPRENTICESHIP (RA))	24
	D. ACTIVIDAD DE ADIESTRAMIENTO A LA MEDIDA	35
	E. ADIESTRAMIENTO PARA TRABAJADORES INCUMBENTES	41
	F. DISPOSICIONES GENERALES:.....	52
IV.	ACCIÓN REQUERIDA:.....	55
V.	INTERPRETACIÓN	56
VI.	CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD:.....	56
VII.	CUMPLIMIENTO	56
VIII.	PRÁCTICAS JUSTAS Y ACCESIBILIDAD	57
IX.	ASISTENCIA TÉCNICA:.....	57
X.	DEROGACIÓN	57

I. DEFINICIONES:

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. **Adiestramiento en el Empleo ("On-the-Job Training") (OJT):** 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.

Nota: A esta actividad bajo el modelo de un Programa de Aprendizaje Registrado se le conoce como Aprendizaje en el Empleo, ("On the Job Learning, (OJL)). No obstante, indistintamente del programa, para efecto de esta política pública usaremos las siglas OJT al referirnos a la actividad de Adiestramiento en el Empleo).

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:** El 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.

6. **Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL):** designación por parte del gobernador a un área geográfica, compuesta por uno o varios municipios, dentro de la que se dan 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 de Centro de Gestión Única (conocido en inglés como American Job Center (AJC)).

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.

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 o Adiestramiento a la Medida* 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 Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA).
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 a/o 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 del 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/o 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 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 dentro del Programa de Desarrollo Laboral que promueve, aplica y asesora sobre la planificación estratégica y programática para el desarrollo del Sistema de Desarrollo Laboral.

³ 20 CFR 679.310

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
 - (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 manejador de caso/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

⁴ También, se le conoce como diccionario de ocupaciones.

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 Preaprendizaje:** 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 preaprendizaje 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 preaprendizaje 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 la autosuficiencia y oportunidades de crecimiento) en un sector industrial que tengan 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. **“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

31. **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.

II. BASE LEGAL y REFERENCIAS:

- 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 Núm. 120 del 31 de julio de 2014)
- Ley para Establecer el Programa de Desarrollo de la Industria Cinematográfica, el Programa de Desarrollo de la Juventud y el Programa de Desarrollo y Adiestramiento de la Fuerza Laboral (Ley Núm. 171-2014)
- Código Municipal de Puerto Rico (Ley Núm. 107 de 14 de agosto de 2020, según enmendada)
- Boletín Administrativo Núm. 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
- 20 CFR 680.600; 20 CFR 680.61; 20 CFR 680.650; 20 CFR 682.200
- 2 CFR 200 - ("Uniform Administrative Requirements, Cost Principles and Audit Requirements for Federal Awards")
- 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)*, (January 12, 2017).
- 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, (March 1, 2017).*
- *TEGL 21-16 – Third Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) Title I Youth Formula Program Guidance, (March 2, 2017).*
 - *TEGL 10-16: Performance Accountability Guidance for Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) Title I, Title II, Title III and Title IV Core Programs, Change 2, (September 15, 2022).*
 - *TEN 31-16: Framework on Registered Apprenticeship for High School Students, (January 17, 2017).*
 - *TEN 13-12: Defining a Quality Pre-Apprenticeship Program and Related Tools and Resources, (November 30, 2012).*
 - *TEGL 8-19: Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) Title I Training Provider Eligibility and State List of Eligible Training Providers (ETPs) and Programs, (January 2, 2020).*
 - *DDEC-WIOA-02-20 - Guía de Asistencia Técnica de los Elementos del Programa de Jóvenes, (7 de julio de 2020).*
 - *WIOA Desk Rerence: Incumbent Worker Training [https://ion.workforcegps.org/resources/2017/03/19/19/18/Incumbent Worker Training - WIOA Desk Reference](https://ion.workforcegps.org/resources/2017/03/19/19/18/Incumbent-Worker-Training-WIOA-Desk-Reference) , Employment and Training Administration, January 2017*

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 "work-based 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

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

para lograr mejores resultados de ejecución y ganancias. Además, las oportunidades de adiestramiento basado 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 basado en el empleo se puede utilizar eficazmente para dirigirse a diferentes necesidades de solicitantes de empleo y patronos.

Las actividades identificadas como adiestramientos basados en el empleo que se incluyen en esta política son:

1. Adiestramiento en el empleo ("OJT", por sus siglas en inglés);
2. Adiestramiento a la medida ("Customized Training");
3. Adiestramiento para trabajadores incumbentes ("Incumbentes");
4. Programa de Aprendizaje Registrado ("Registered Apprenticeship" (RA));

Otras actividades de adiestramiento basado en el empleo autorizados por WIOA son: internados y otras experiencias laborales como la técnica de aprendizaje por observación ("Job Shadowing"). Los empleos transicionales también son elegibles para ser sufragados con fondos de la ley WIOA.

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 individuos 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.
 - 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 está 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. El participante 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. La Junta Local deberá adoptar, calcular o comisionar para aprobación los estándares de autosuficiencia para el área local que especifique el ingreso necesario de las familias, por tamaño familiar, por número y edades de los niños en la familia y por consideraciones geográficas sub-estatales.
 3. 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.

4. Los servicios de adiestramiento para los adultos y los trabajadores desplazados del Título I de WIOA, cuando se determine que es apropiado, deben brindarse a través de una Cuenta Individual de Adiestramiento (ITA) o mediante un contrato de adiestramiento.

B. ACTIVIDAD DE ADIESTRAMIENTO EN EL EMPLEO ("OJT")

El OJT se define en la sección 3(44) de WIOA como un adiestramiento estructurado provisto por un patrono a un participante que devenga un salario mientras realiza una labor productiva en un empleo que:

1. Provea el conocimiento y las destrezas necesarias para el desempeño pleno y adecuado en el trabajo;
2. Provea reembolso al patrono, generalmente hasta un 50 por ciento del salario del participante, por los costos extraordinarios de proporcionar el adiestramiento y supervisión adicional relacionada con el OJT. En circunstancias limitadas, el reembolso puede ser de hasta el 75 por ciento del salario del participante; y
3. tiene una duración limitada según corresponda a la ocupación para la que se está adiestrando el participante. La duración se determina teniendo en cuenta el contenido del adiestramiento, la experiencia laboral previa y la estrategia de servicios (PIE o ISS) del participante, según corresponda.
4. Es fundamental diferenciar el "adiestramiento" del OJT de la "orientación" inicial que provee el patrono a los nuevos empleados que contrata. El patrono sólo debe ser compensado por el tipo de adiestramiento que es adicional de lo que normalmente se provee a un nuevo empleado cualificado.
5. El OJT beneficia a los patronos al reducir el costo del adiestramiento de nuevos empleados, el patrono diseña el adiestramiento en el lugar de empleo, el adiestramiento está alineado con las destrezas requeridas para realizar las tareas del puesto y es una inversión a largo plazo en la empresa. El OJT beneficia al candidato al brindar la oportunidad de "ganar a medida que aprende" en un entorno práctico, adquirir las destrezas del empleo con posibilidad de lograr una promoción

profesional, además de la oportunidad para mantener un empleo a largo plazo. El propósito medular de un OJT es alentar a los patronos públicos y privados con o sin fines de lucro, a contratar personas y enseñarle las destrezas necesarias para desempeñarse satisfactoriamente en el empleo o actualizar las destrezas de un trabajador elegible. Las Juntas Locales o proveedores de servicio suministran al patrono un reembolso parcial del salario del participante a cambio de proveerle adiestramiento y el compromiso de retener a la persona cuando el adiestramiento se complete con éxito.

6. Si bien la ley WIOA, contiene una serie de disposiciones que definen ampliamente el OJT y prohíben diversas prácticas, muchos de los parámetros de esta actividad se han dejado a la definición local. Esta política establece las guías y procedimientos mínimos que debe utilizar el personal de los CGU y los proveedores de servicios al momento de orientar, desarrollar, negociar, implementar y supervisar los contratos para la actividad de OJT.
7. **No todos los trabajos son apropiados para un OJT.** El énfasis en el adiestramiento elimina automáticamente todos los trabajos que no requieren más de un breve período de orientación inicial. Del mismo modo, debido a que los reembolsos están destinados a compensar al patrono por la disminución de la productividad, los puestos de trabajo que pagan por comisión o por trabajo entregado, no son apropiados. Otros trabajos no aptos para OJT son: los empleos por temporada (*seasonal*), temporeros y a tiempo parcial, ya que el resultado deseado del OJT es la retención a largo plazo en un empleo a tiempo completo que conduzca a la autosuficiencia.

Demanda de la ocupación en el mercado laboral local y/o regional

Las posiciones de OJT deben estar en demanda en el mercado laboral local, tal como se define en la Sección 3(23) de WIOA y deben ser determinadas por la información del mercado laboral que emite el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Los OJT que se producen en pequeñas empresas donde el adiestramiento de OJT cubre una gama relativamente amplia de funciones que se basan en varias ocupaciones se consideran generalmente como una ocupación única para fines de demanda

del mercado laboral. Con estas ocupaciones únicas, el hecho de que exista una oportunidad de empleo para la ocupación en el negocio presupone la existencia de una demanda para la ocupación.

Selección de los participantes

Las responsabilidades que acompañan al uso de fondos públicos exigen que los gastos para actividades de adiestramiento se limiten a situaciones en las que existe una necesidad documentada de adiestramiento. El OJT no es para subsidiar salarios a las empresas o proveer incentivos económicos para la contratación. Por lo tanto, la selección de candidatos para el OJT debe regirse cuidadosamente por un proceso bien pensado. Las destrezas que ya posee el participante deben considerarse junto con las destrezas necesarias para realizar el trabajo.

1. Los programas de OJT pueden ser particularmente exitosos para las personas que:
 - a. No pueden o es poco probable que obtengan un empleo sin volver a adiestrarse;
 - b. Son de bajos ingresos, reciben seguro por desempleo, o asistencia pública, o necesitan ganar un salario mientras aprenden una destreza ocupacional;
 - c. Son personas con barreras para el empleo que necesitan ayuda para encontrar su próximo trabajo;
 - d. Son individuos que pueden aprender las destrezas necesarias para la ocupación de manera más fácil y a fondo dentro del ámbito laboral; y/o,
 - e. Necesitan supervisión a medida que aprenden las destrezas específicas para una ocupación.
2. La actividad de OJT también puede ser ofrecida a personas elegibles que ya están empleadas cuando:
 - a. El empleado no devenga un salario que le permita ser autosuficiente o está subempleado,
 - b. Recibe un salario comparable a o menor que los salarios devengados en empleos anteriores, según determinado por la política de la junta local;

- c. Cumpla con los requisitos establecidos para un OJT; y
- d. El adiestramiento en el empleo esté relacionado a la introducción de nueva tecnología, de nuevos productos o procedimientos de servicios, ascensos a nuevos empleos que requieran destrezas adicionales o para otro propósito apropiado identificado por la Junta Local.

Nota: los trabajadores que ya poseen una parte sustancial de las destrezas requeridas para realizar el trabajo no deben ser considerados en puestos de OJT.

Elegibilidad del participante

1. Se requiere que los participantes cumplan con los requisitos de elegibilidad del programa para cada fuente de fondos, es decir, los programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes de WIOA, los National Dislocated Worker Grants, (NDWG) o el Programa de Asistencia por Ajuste en el Comercio (TAA).
2. Aunque el enfoque principal del OJT es el adiestramiento en destrezas específicas para el trabajo, a veces es necesario incluir adiestramientos que aborden simultáneamente las deficiencias en destrezas básicas y/o de preparación para el trabajo como parte del plan de adiestramiento del participante.

Evaluación de los participantes

1. El OJT puede ser provisto a cualquier participante elegible bajo WIOA que haya completado un proceso de evaluación comprensiva, y se haya determinado que necesita el servicio de adiestramiento; y que el mismo es adecuado para obtener o retener un empleo que conduzca a la autosuficiencia. Los patronos tendrán la decisión final sobre el reclutamiento de los participantes, sujeto al cumplimiento de los requisitos de elegibilidad para los servicios de WBT.
2. Cuando un candidato sea referido por un patrono, puede ser considerado para un OJT con dicho patrono solo si cumple con los requisitos de elegibilidad para los servicios de WBT, según dispuestos en esta política.
3. Para determinar la elegibilidad del participante para la actividad se tiene que considerar las exigencias de la ocupación, los niveles

de destrezas académicas y ocupacionales del participante, experiencias de trabajo anteriores y el PIE en el caso de los adultos y trabajadores desplazados; o el ISS para los jóvenes fuera de la escuela y mayores de 18 años. El PIE/ISS debe estar basado en los resultados de la evaluación objetiva y demostrar que el participante tiene la necesidad y la actividad de OJT será de beneficio para el candidato. Como parte de la evaluación, se debe considerar; el historial de empleo, el análisis de los resultados de las pruebas diagnósticas e información adicional del participante sobre experiencias de trabajo, pasatiempos, trabajo voluntario, y la identificación de destrezas y debilidades del participante. Además, la evaluación debe incluir documentación relacionada a las nuevas destrezas que se deberán adquirir durante el adiestramiento y cómo la brecha de las deficiencias de destrezas será superada con este.

Participantes con experiencia previa en la ocupación

Un individuo que posea conocimientos o destrezas esenciales para el desempeño pleno y adecuado de la ocupación específica para la cual se propone el OJT, no puede ser considerado para esta actividad en esa ocupación. Si bien, el cumplimiento estricto de este principio es inherente al concepto de OJT, en realidad muchos trabajos son únicos y no presentan una coincidencia exacta de las destrezas requeridas para los trabajos con otros patronos, incluso cuando el título del trabajo es idéntico. Por lo tanto, en ocasiones puede justificarse la necesidad del OJT a través del proceso de evaluación. Además, la falta de aplicación actualizada de destrezas o un cambio en la tecnología pueden requerir adiestramiento adicional.

Inscripción conjunta en WIOA y TAA

1. Los participantes elegibles pueden inscribirse conjuntamente (*co-enrolled*) en programas de socios del sistema de desarrollo laboral como lo es el Programa de Asistencia por Ajuste en el Comercio (TAA) y recibir el OJT de WIOA.
2. Los participantes deben cumplir con los requisitos de elegibilidad para cada programa. Los fondos de WIOA y TAA deben administrarse en forma coordinada para satisfacer mejor las necesidades de los participantes y evitar la doble paga (*double-dipping*) de los costos de adiestramiento.

3. El Programa TAA puede reembolsar a los patronos hasta un 50 por ciento, y WIOA puede reembolsar a los patronos hasta un 25 por ciento adicional, lo que aumenta el reembolso total a los patronos hasta un 75 por ciento⁶, alineando los beneficios del Programa TAA con los beneficios de WIOA.

Reembolso por el adiestramiento

1. Mediante la adopción de política pública, se podrá aumentar de 50% a 75% la tasa de reembolso para un OJT 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 empresas;
 - 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;
 - f. tipo de credencial obtenida;
 - g. relación del adiestramiento a la competitividad del participante;
 - h. cantidad de empleados a ser adiestrados.
2. La Junta Local tendrá que documentar los factores utilizados cuando determinen aumentar el nivel de reembolso de salario sobre 50% hasta un máximo de 75% para los OJT. No será necesario documentar los costos extraordinarios cuando el reembolso sea menos del 50% del salario del participante.
3. El OJT debe impartirse a través de un contrato de delegación de fondos que establezca las condiciones del adiestramiento estructurado y las responsabilidades de las partes involucradas. El

⁶ Cada Junta Local deberá aprobar su política pública para otorgar este por ciento.

contrato debe ser completado y firmado por todas las partes antes de comenzar el adiestramiento.

4. Se reembolsará solamente las horas que el participante dedique al adiestramiento. No se reembolsará por el pago de trabajos realizados fuera de los términos del contrato, ni durante períodos de recesos o períodos no trabajados (ej. vacaciones, feriados, licencia por enfermedad, huelgas, cierres de emergencia, etc.).
5. Para que el OJT sea exitoso, el adiestramiento requiere un monitoreo continuo, que permita documentar el progreso de la actividad y sus participantes.
6. El contrato de OJT debe limitarse al período de tiempo que requiera el participante para convertirse diestro o hábil en la ocupación para la cual se provee el adiestramiento. No se debe asignar el máximo de horas de adiestramiento establecidas en O*Net para una ocupación de manera uniforme en una actividad de OJT. Para determinar el contenido y la duración apropiada del adiestramiento, se debe tomar en consideración la brecha de las deficiencias de destrezas que existe cuando comparas las destrezas requeridas para la ocupación y el nivel de destrezas académicas y ocupacionales del participante, experiencias previas de trabajo, y el PIE/ISS del participante.

Requisitos de Elegibilidad del Patrono

1. El OJT se ofrece en virtud de un acuerdo con un patrono en el sector público, privado, con fines de lucro o sin fines de lucro. Antes de ejecutar un acuerdo de OJT, se debe realizar una preselección para garantizar que el patrono cumpla con los estándares mínimos y pueda brindar adiestramiento y empleo a un participante de OJT. Si se necesita adiestramiento adicional, el CGU/AJC debe asegurarse de que se incluya un proveedor de adiestramiento externo en el acuerdo.
2. Los estándares mínimos que se deben garantizar a nivel estatal y de las Juntas Locales son los siguientes:
 - a. El patrono ofrecerá a los participantes del OJT un empleo continuo con salarios, beneficios y condiciones de empleo iguales a aquellos que se les provee a sus empleados regulares

que han trabajado por un período de tiempo similar haciendo el mismo tipo de trabajo;

- b. Los fondos de WIOA no se utilizarán para reubicar en su totalidad o en parte las operaciones de la empresa u organización;
 - c. El patrono ha operado en su ubicación actual durante al menos 120 días. Si tiene menos de 120 días y el negocio se mudó de otra jurisdicción de los EE. UU., no puede haber despedido de los empleados en la ubicación anterior como resultado de la reubicación. Si tiene 120 días o menos y el negocio nunca ha operado en otra jurisdicción, deberán someter los siguientes documentos:
 - i. Proyección de las ganancias/operaciones del negocio, certificadas por un Contador Público Autorizado (CPA) independiente del patrono.
 - ii. Plan de Negocios a cinco (5) años;
 - iii. Certificación de que no están actualmente o han estado en un proceso de quiebra en los últimos cinco (5) años.
 - d. El patrono no utilizará los participantes de OJT para cubrir vacantes laborales surgidas como resultado de una disputa laboral;
 - e. Los fondos del OJT no se utilizarán para ayudar, promover o disuadir directa o indirectamente a una organización sindical;
 - f. El OJT no resultará en el desplazamiento total o parcial de empleados del patrono;
 - g. Tampoco se podrá contratar con un patrono que haya sido excluido ("debarred") o suspendido para ser excluido ("suspended"), declarado inelegible de su participación por cualquier departamento o agencia federal.
3. Al momento de seleccionar un patrono, se debe considerar las prácticas comerciales generales en términos de las condiciones de trabajo (salud y seguridad), la disponibilidad de beneficios de salud, estructura salarial sostenible, tasa de rotación de personal ("turnover"), equipo y personal adecuado disponible para llevar a

cabo el adiestramiento, y el cumplimiento con las ordenanzas municipales y las leyes estatales y federales.

Requisitos para la Ocupación

1. Para determinar si el adiestramiento para una ocupación es elegible para llevarse a cabo mediante un OJT, se podrá considerar dentro de la política pública lo siguiente:
 - a. La ocupación tiene que formar parte del mercado en demanda ocupacional.
 - b. La ocupación tiene que ser una que requiera un nivel de destrezas de al menos cuatro (4) o más, según el "Specific Vocational Preparation" ("SVP").
 - c. La ocupación debe proveer un potencial de crecimiento en la profesión.
 - d. La ocupación debe cumplir con la medida de ejecución relacionada a la mediana de ganancia.
 - e. La ocupación no puede estar relacionada a actividades políticas ni religiosas, incluyendo el mantenimiento, operación o construcción de una facilidad que es usada o se usará para la educación sectaria o se utilice como lugar de adoración religiosa o donde se requiera la participación religiosa.
 - f. La ocupación debe proveer al participante cuando es una persona empleada, un aumento en las ganancias y destrezas adicionales.
 - g. Las ocupaciones no pueden ser de temporadas ("seasonal"), empleos temporeros ("temporary services"), a tiempo parcial ("part time") o que tengan un porcentaje alto de rotación de personal ("turnover").
 - h. No pueden ser ocupaciones en las que el principal recurso de ingresos sea propinas o comisiones, a menos que las mismas estén registradas y reportadas en el comprobante de retención (W-2PR).

Requisitos mínimos que debe contener un contrato de OJT

1. Se debe orientar al patrono y/o representante del patrono para discutir las disposiciones del contrato y los planes de

adiestramiento. El proceso de contratación establece las reglas básicas para el OJT con un patrono y asegura que exista un acuerdo legalmente vinculante entre el patrono y el proveedor de adiestramiento de OJT, si este último es un externo. Los contratos incluyen los términos y condiciones que el patrono y el proveedor del OJT acuerdan proporcionar para una experiencia exitosa.

2. Como mínimo, un contrato OJT debe limitarse al período de tiempo necesario para que un participante se vuelva competente en la ocupación para la que se imparte el adiestramiento. Los contratos también deben incluir requisitos específicos relacionados con los OJT financiados a través de otros programas federales.
3. Los contratos que se suscriban con los patronos para la actividad del OJT deben contener, como mínimo, lo siguiente:
 - a. La ocupación para la cual se está ofreciendo el adiestramiento y descripción de ésta, incluyendo las destrezas y competencias a ser aprendidas o adquiridas.
 - b. El bosquejo de adiestramiento que refleje las destrezas ocupacionales requeridas para la posición, incluyendo las horas de adiestramiento para cada destreza o tarea. La descripción de la ocupación y el bosquejo deben ser lo suficientemente específicos que permitan la verificación de que el adiestramiento se está ofreciendo de acuerdo con lo establecido en el contrato.
 - c. La cantidad de los participantes y el salario por hora de cada participante que será adiestrado. La cantidad de salario a ser reembolsado, según el porcentaje aprobado al patrono. La Junta Estatal o la Junta Local puede aprobar política pública para establecer un tope salarial ("wage cap") para todas las ocupaciones para Puerto Rico.
 - d. El método de pago y la cantidad máxima para reembolsar al patrono.
 - e. Cláusula que establezca que el patrono deberá cumplir con los seguros de compensación, así como la retención de contribuciones aplicables.

- f. El patrono debe mantener y presentar los récords de tiempo, asistencia, nómina u otros para sustentar las cuantías de reembolso a ser reclamadas bajo el contrato de OJT.
- g. Cualquier disposición aplicable requerida por los estatutos federales y las órdenes ejecutivas enumeradas en el 2 CFR parte 200, apéndice II.
- h. Las cláusulas generales establecidas en el inciso H sobre "Disposiciones Generales" relativas a las actividades WBT.

Dispensa a la tasa de reembolso aprobada por el DOL

Las dispensas deberán ser aprobadas por la Administración de Adiestramiento y Empleo del Departamento del Trabajo Federal (DOLETA, por sus siglas en inglés), según la sección 134(c)(3)(H)(i) de WIOA y el 20 CFR parte 680.720(b), para aumentar el reembolso a los patronos por la actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT) hasta un 90%.

La dispensa permite al DDEC (en representación del estado) y a las JLDL aumentar el reembolso al patrono, por los participantes de la actividad de adiestramiento en el empleo (OJT), hasta el 90% o según establecido en la dispensa que esté vigente.

Las Juntas Locales que elijan participar en la exención de reembolso de OJT deben:

1. Notificar por escrito al PDL e incluir en la política pública de Adiestramiento en el Empleo (OJT) los cambios que reflejen las tasas de reembolso aprobadas por la Junta Local. Además, las Juntas Locales deberán publicar la política en su página WEB.
2. Si la Junta Local no ha establecido una política pública, deberá establecer y aprobar una, incluyendo las directrices emitidas en esta comunicación. Posteriormente, podrá contratar los patronos para la actividad del OJT, con los porcentajes establecidos y de acuerdo con empleados activos de la empresa.
3. Presentar para aprobación del PDL el Resumen de Información Presupuestaria (BIS) (notificación) por programa, reflejando el impacto del uso de la dispensa en las partidas presupuestarias por cada año programático (según aplique).

4. Enmendar los contratos activos con los patronos elegibles, para la actividad de OJT, que comenzaron previo a la aprobación de la dispensa. La aplicación del contrato y su enmienda en la tasa de reembolso salarial será a partir de la fecha y de la radicación de ésta ante la Oficina del Contralor de Puerto Rico (no será retroactiva).

Juntas Locales que elijan no participar en la exención de reembolso de OJT deben:

1. Notificar por escrito a la OPEVE del PDL su decisión. No obstante, las Juntas deben tener establecidas las políticas locales relacionadas con la actividad de OJT.

La OPEVE del PDL supervisará los progresos en virtud de la dispensa vigente y trabajará con las quince (15) juntas locales de desarrollo laboral para implementar las políticas estatales y locales apropiadas. Para ello, deberán someter un informe trimestral estableciendo la cantidad de patronos, participantes impactados y el presupuesto utilizado. Además, la División de Monitoría del DDEC evaluará la implementación de esta política en su monitoría a los sistemas operacionales, administrativos y financieros, según el período intervenido.

C. 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 RA:

1. **Participación del patrono:** los patronos son la base del programa de RA y deben ser los proveedores de los OJT;

2. **Aprendizaje en el empleo:** cada programa de RA incluye horas de OJL, por **un mínimo** de un año o 2,000 horas;
3. **Instrucción relacionada:** cada programa de RA incluye un componente académico (presencial o a distancia) con un mínimo de 144 horas por cada año de OJL;⁷
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.

⁷ Las horas de RI varían según los años que dure el programa y el enfoque de este.

5. **Créditos contributivos:** en algunos estados, los patronos pueden cualificar para créditos contributivos estatales. Además, los patronos pueden reclamar algunos gastos de adiestramiento como un crédito contributivo federal.⁸
6. **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, 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. Al momento de orientar a un patrono de los servicios de adiestramiento, se le deberá presentar como primera alternativa el Programa de Aprendizaje Registrado y las actividades de Aprendizaje en el Empleo (OJL) con Instrucción Relacionada (IR). Luego se le podrá brindar información sobre las actividades de Adiestramiento en el Empleo y/o un Adiestramiento a la Medida. Este requisito deberá formar parte de la política pública que apruebe la Junta Local en relación con el RA.
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 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.

⁸ Al momento de la aprobación de esta política pública, Puerto Rico no cuenta con este beneficio. Para ello, el estado debe aprobar legislación para que los patronos registrados se acojan a estos beneficios contributivos.

4. WIOA exige que cada Junta Local y la Junta Estatal tenga un representante de Aprendizaje entre sus miembros. Este miembro puede ser cualquiera de los patrocinadores autorizados, según se define en la Sección I de esta política. El propósito de que un representante de aprendizaje ocupe una silla dentro de las respectivas juntas de desarrollo laboral 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 1 año de adiestramiento. No todas las ocupaciones están aprobadas bajo este enfoque.⁹
 - 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. Se requiere un mínimo de 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.¹⁰

⁹ Para conocer las ocupaciones y los enfoques aprobados en cada una de ellas visite: www.apprenticeship.gov/apprenticeship-occupations

¹⁰ Ciertas condiciones aplican. Consultar al representante de la Oficina Estatal de Aprendizaje para detalles.

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 16 años; sin embargo, las personas deben tener 18 años para ser aprendices en ocupaciones peligrosas¹¹.
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 preaprendizaje 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 preaprendizaje si el patrocinador forma parte de la Lista Estatal de Proveedores Elegibles de Adiestramiento (ETPL, por sus siglas en inglés). El preaprendizaje 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.

2. **Aprendizaje en el trabajo (OJL)¹²**: en ciertas circunstancias, los fondos de WIOA pueden reembolsar hasta el 75% del salario de los

¹¹ 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.

¹² También se le conoce como Adiestramiento en el Empleo, OJT, por sus siglas en inglés.

aprendices. 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.
3. **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.
 4. **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.
 5. **Adiestramiento en destrezas ocupacionales para jóvenes:** en el Programa de Jóvenes del Título I, los preaprendizajes se consideran un tipo de experiencia laboral para jóvenes de 16 a 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.

6. **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 uniformes¹³.

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. **Patrono:** un patrono 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

Patrono 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 patrono es el proveedor elegible de adiestramiento y debe identificar a su proveedor de instrucción;

o

Patronos 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

¹³ 20 CFR §680.900

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 patrono tiene su propio convenio colectivo¹⁴. 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 instrucción en el salón de clase o en línea para el programa de aprendizaje. También, existen proveedores de servicios que fungen como intermediarios. Los 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, si así lo desean. Para ser parte de la ETPL el proveedor debe notificar a la Oficina Estatal de Aprendizaje (OEA) su intención de pertenecer a dicha lista. La OEA le notificará

¹⁴ 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.

por escrito al Programa de Desarrollo Laboral la petición del proveedor y suministrará las evidencias necesarias para documentar el registro de la entidad.

2. Mediante este mecanismo solo pertenecerán a la ETPL los adiestramientos aprobados a 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 a la OEA su intención, quienes informarán al PDL 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.

Preaprendizaje y aprendizaje registrado para jóvenes

1. Los jóvenes elegibles dentro y fuera de la escuela pueden inscribirse en programas de preaprendizaje 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 preaprendizaje se pueden adaptar para satisfacer las necesidades de diversas poblaciones y empresas.
3. El DOL ha desarrollado un marco para programas de preaprendizaje 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 preaprendizaje 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**¹⁵ 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. La OEA continuará ofreciendo la asistencia necesaria hasta que el programa gradúe a los aprendices.

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

¹⁵ Es lo mismo que WBT.

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 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 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 información que evidencie su avance en el programa de RA.

D. ACTIVIDAD DE ADIESTRAMIENTO A LA MEDIDA

1. La actividad de Adiestramiento a la Medida es un adiestramiento teórico, diseñado y desarrollado para satisfacer las necesidades particulares de un patrono o grupo de patronos que han hecho el compromiso de emplear a los individuos que completen satisfactoriamente el adiestramiento. Este tipo de adiestramiento debe cumplir con las siguientes características:
 - a. Se desarrolla según la *necesidad especial* del patrono o grupo de patronos, por lo que, no debe encontrarse en el mercado educativo.
 - b. Generalmente, se lleva a cabo en salón de clases, se provee para un grupo de empleados de un patrono o un grupo de patronos¹⁶.
 - c. Puede ser provisto por recursos capacitados internos del patrono o un proveedor externo con credencial en la materia.
 - d. El patrono pagará una porción significativa del costo¹⁷ del adiestramiento, y otros factores que la Junta Local determine apropiado.
 - i. Por lo menos 10% del costo si cuenta con 50 empleados o menos
 - ii. Por lo menos 25% del costo si cuenta con entre 51 a 100 empleados
 - iii. Por lo menos 50% del costo si tiene más de 101 empleados
 - e. Puede incluir ocupaciones en industrias que han experimentado una escasez de personal diestro. Las carreras en la lista de demanda ocupacional del estado, los altos salarios, los altos costos de contratación y puestos que

¹⁶ En esta actividad pueden participar empleados nuevos o incumbentes.

¹⁷ Refiérase a la página 37 para información detallada sobre "una porción significativa del costo de adiestramiento".

permanecen sin cubrir durante largos períodos de tiempo, es indicativo de una escasez de candidatos capacitados dentro de la fuerza laboral para determinada ocupación.

- f. Los proveedores de adiestramiento deben demostrar: un desempeño previo satisfactorio, poseen adiestramientos acreditados dentro del sector de la ocupación, sus planes de estudio son conducentes a credenciales, tienen experiencia en programas de adiestramiento relevantes, sus instructores son acreditados, tienen altas tasas de colocación y retención laboral y/o de culminación del adiestramiento.
- g. La facilidad donde se ofrezca el adiestramiento debe proporcionar un entorno adecuado para el aprendizaje y estar dentro de una proximidad razonable al participante. El adiestramiento puede tener lugar en las instalaciones propiedad del patrono, las instalaciones de un proveedor de adiestramiento o una combinación de lugares accesibles. También, se puede considerar la educación a distancia.
- h. No se podrá utilizar los fondos WIOA para ofrecer esta actividad en el sector público, excepto cuando esté específicamente autorizado en WIOA¹⁸. Bajo las disposiciones para la actividad de Adiestramiento a la Medida no está específicamente autorizado contratar en el sector público, por lo que no se pueden utilizar los fondos WIOA para subvencionar, por ejemplo, actividades de adiestramiento para los cadetes a la Academia de la Policía, celadores de energía eléctrica u cualquier puesto regular en el gobierno estatal o municipal. Los costos de servicios gubernamentales normalmente provistos al público general, como servicio de bomberos y policía, no son permisibles. (2 CFR §200.444).
- i. El Departamento del Trabajo Federal promueve que mediante este tipo de adiestramiento se obtenga una credencial.
- j. El adiestramiento contribuye a un progreso salarial en la carrera del participante.

¹⁸ Refiérase a la página 39 Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes.

2. El adiestramiento a la medida siempre se proveerá a través de un contrato de delegación de fondos.¹⁹
3. Es requerido que el patrono se comprometa a emplear o retener en el empleo al participante una vez que finalice exitosamente el adiestramiento. [20 CFR 680. 760 (b)]
4. Al igual que en la actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT), la duración del Adiestramiento a la Medida dependerá de la evaluación de las destrezas requeridas para la ocupación, las destrezas y educación del participante, y su experiencia previa.
5. Las empresas que tienen empleados en una situación de posible despido no deben ser consideradas para el adiestramiento a la medida, a menos que el adiestramiento evite despidos adicionales.
6. Las empresas que se han trasladado a Puerto Rico y han despedido a los trabajadores en su antigua ubicación en los Estados Unidos no pueden ser considerados para este programa hasta que hayan estado en funcionamiento en la nueva ubicación durante 120 días consecutivos.

Elegibilidad para trabajadores nuevos

El adiestramiento a la medida se puede ofrecer a los adultos y a los trabajadores desplazados, solo si el manejador de caso determina, después de una entrevista y evaluación, que el participante cumple con la elegibilidad de WIOA y los criterios establecidos por el patrono para su reclutamiento.

Elegibilidad para trabajadores ya empleados

1. Si un individuo está empleado al momento de participar en un Adiestramiento a la Medida, deberá cumplir con los requisitos establecidos en la sección 680.770 del 20 CFR.
2. Debe existir una relación de "patrono-empleado" entre el trabajador y el patrono que busca la aprobación de la Junta Local para realizar el adiestramiento a la medida.
3. El manejador de casos debe determinar si existe un riesgo de que el individuo pierda su empleo por falta de competitividad o que no

¹⁹ Refiérase a la página 39 para detalles.

devenga un salario que le permita ser autosuficiente, según sea determinado por la política de la Junta Local. En dicho caso, el adiestramiento tiene que elevar al empleado a alcanzar por lo menos un salario autosuficiente. Para ambas circunstancias el adiestramiento a la medida debe estar sustentado en una o varias de las siguientes razones:

- a. la introducción del patrono de nueva tecnología;
 - b. la introducción del patrono de procedimientos para nuevos productos o servicios; o
 - c. ascensos a empleos que requieran destrezas adicionales;
 - d. literacia en el lugar de empleo; o
 - e. para otro propósito identificado por la Junta Local
4. Los trabajadores individuales que son contratistas independientes no son elegibles para participar en adiestramientos a la medida. Los contratistas independientes entran en la categoría de trabajo por cuenta propia.

Adiestramiento a la Medida y la Lista Estatal de Proveedores Elegibles de Adiestramiento (ETPL)

El adiestramiento a la medida está exento del requisito de la sección 122 (a) hasta la (f) de WIOA que requiere que los proveedores de adiestramiento estén incluidos en la ETPL. No obstante, sí están sujetos a los requisitos de disseminación de información (WIOA 134 (a)(2)(B)(v)) y a los requisitos de recopilación de información sobre la ejecución (WIOA 122 (h)(2)). Nada impide a su vez que se utilicen proveedores de adiestramiento incluidos en la ETPL para ofrecer los WBT, siempre que cumplan con los criterios establecidos tanto por la reglamentación federal como por la Junta Local.

Requisito de la aportación del patrono para la Actividad de Adiestramiento a la Medida

1. El patrono pagará una porción significativa del costo del adiestramiento, considerando el tamaño del patrono y otros factores que la Junta Local determine apropiado, lo cual puede incluir:
 - a. el número de empleados que participen en el adiestramiento,

- b. el salario y el nivel de beneficios de esos empleados (al inicio y al finalizar el adiestramiento),
 - c. la relación del adiestramiento a la competitividad del participante,
 - d. otros adiestramientos provistos por el patrono y
 - e. oportunidades de avance en su trayectoria profesional.
2. El patrono deberá pagar no menos del 50% del costo del adiestramiento. El pago de los costos tiene que estar debidamente documentado y está sujeto a auditoría.
 3. En el caso de un adiestramiento a la medida que involucre un patrono o patronos localizados en múltiples áreas locales dentro de Puerto Rico, la porción significativa del costo del adiestramiento será la determinada por la Junta Estatal, tomando en consideración el tamaño del patrono, así como otros factores que determine apropiados.

Cuando se presente la necesidad de este tipo de adiestramiento por un patrono, las Juntas Locales concernidas deberán presentar la propuesta de la actividad a la Junta Estatal para que ésta determine la porción significativa del costo que deberá aportar el patrono.

Costos permitidos en el adiestramiento a la medida

1. WIOA reembolsará hasta un cincuenta por ciento (50%) de los costos bajo la actividad de Adiestramiento a la Medida.
2. Los *costos permitidos* pueden incluir solo los costos directamente relacionados con el adiestramiento:
 - a. costos relacionados a la matrícula o al registro del adiestramiento;
 - b. salarios de los instructores o adiestradores (si no están incluidos en los gastos de matrícula);
 - c. costos relacionados al desarrollo del currículo o plan de estudio;
 - d. materiales didácticos como libros de texto, equipo educativo, manuales, materiales y suministros;
 - e. certificaciones, licencias y credenciales;

- f. gastos de viajes de los instructores o adiestradores en Puerto Rico, Estados Unidos y sus territorios;
- g. Certificaciones / Pruebas;
- h. Espacio de adiestramiento fuera de la empresa (por ejemplo, alquiler de salones, etc.) y
- i. El *software* de computadora necesario que se utiliza al 100% solo con fines del adiestramiento también se puede considerar para el reembolso.

Costos No permitidos en el adiestramiento a la medida

1. Salarios y beneficios marginales de los trabajadores mientras asisten al adiestramiento a la medida.
2. Costos que no están directamente relacionados con el adiestramiento a la medida.
3. Viajes fuera de territorio de los EE. UU.
4. Mejoras de capital.
5. Compra de equipo capitalizable para el adiestramiento.
6. Servicios de catering o meriendas durante el adiestramiento.
7. Gastos realizados fuera del período del contrato (fecha de comienzo y terminación del contrato). Entiéndase, adiestramientos llevados a cabo fuera de la fecha de vigencia del contrato.

Cláusulas mínimas que debe contener un contrato de delegación de fondos para llevar a cabo un Adiestramiento a Medida

1. Se pueden redactar contratos para la actividad de adiestramiento a la medida dirigido tanto para trabajadores desempleados (nuevo reclutamiento) como para trabajadores asalariados (ya empleados/existentes).
2. Los trabajadores existentes pueden incluir a los trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial y/o colocados a través de agencias de empleo privadas.
3. La agencia de empleo privada y el patrono deben incluirse en el contrato cuando se ofrezca adiestramiento a la medida a los patronos que deseen incluir a trabajadores colocados a través de agencias de empleo privadas. Esto es para asegurar que todas las

partes estén de acuerdo en que la finalización exitosa del adiestramiento a la medida resulte en la colocación de los trabajadores en un empleo permanente.

4. Los Adiestramientos a la Medida tendrán que suscribirse mediante contratos de delegación de fondos con los patronos para el desarrollo de la actividad, los cuales deben especificar como mínimo lo siguiente:
 - a. Nombre y descripción de la ocupación para la cual el participante se estará adiestrando.
 - b. Bosquejo de adiestramiento, el cual deberá incluir todas las especificaciones que permita la verificación de que el adiestramiento se está proveyendo de acuerdo con lo acordado.
 - c. Las destrezas y competencias que desarrollará el trabajador.
 - d. Nombre de la credencial que será obtenida al concluir el adiestramiento.
 - e. Cantidad de participantes que van a ser adiestrados.
 - f. Costo de adiestramiento por participante.
 - g. Método de pago y la cantidad máxima a ser reembolsada.
 - h. La garantía del patrono de que se necesita un adiestramiento a la medida, basado en los conjuntos de destrezas individuales de los participantes.
 - i. Las cláusulas generales establecidas en la Sección H "Disposiciones Generales" relativas a las actividades WBT.
 - j. El costo y la descripción documentada de cualquier artículo auxiliar o servicio de apoyo que pueda ser necesario; y
 - k. otros resultados relacionados al adiestramiento (por ejemplo, aumentos en los ingresos).

E. ADIESTRAMIENTO PARA TRABAJADORES INCUMBENTES

Adiestrar a los trabajadores incumbentes es una actividad permitida a nivel estatal y local bajo la ley WIOA. El Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes, (IWT, por sus siglas en inglés); se concibe como medio de retención de empleo, prevención de cesantías y

mecanismo de actualización de destrezas (“skill upgrading”) que mejoren la productividad y competitividad de la mano de obra de una compañía o negocio. Esto, ante la existencia o llegada de nueva tecnología que puede afectar la competitividad, o tornar obsoleta, inefectiva, o improductiva la operación de una industria. El adiestramiento se realiza con el compromiso del patrono de retener a los trabajadores adiestrados y evitar la cesantía.

Nota: Para las oportunidades de adiestramiento de trabajadores incumbentes que se financian a través de otras subvenciones o cualquier otro fondo federal/estatal, ciertos requisitos y disposiciones pueden variar.

Tipos de adiestramientos

El IWT brinda flexibilidad a los patronos con respecto a los tipos de adiestramiento en función de las necesidades generales de estos. Al igual que otros adiestramientos con base en el empleo, este puede ser provisto mediante un adiestramiento a la medida, un adiestramiento en el empleo, o ambos.²⁰

El adiestramiento puede ser provisto por una institución educativa pública o privada, un proveedor de adiestramiento o un instructor privados certificado, un empleado de la empresa o una combinación de proveedores de adiestramiento. El adiestramiento se puede ofrecer en las instalaciones de la empresa, en las instalaciones del proveedor de adiestramiento o en una combinación de ubicaciones. El patrono puede seleccionar un proveedor de adiestramiento externo que se adapte mejor a sus necesidades de adiestramiento.

El adiestramiento a la medida se puede impartir en forma presencial o en línea y los tipos de adiestramiento incluyen:

1. Adiestramiento en destrezas ocupacionales diseñado para cumplir con los requisitos especiales de una empresa o industria;
2. actualización de las certificaciones requeridas;
3. desarrollo profesional (por ejemplo, adiestramiento en liderazgo);
4. adiestramiento en estrategias para mejorar la eficiencia de las operaciones de la empresa; y

²⁰ 20 CFR 680.700 Work-Based Training, Subparte F

5. adiestramiento técnico de destrezas duras ("hard skills"), como adiestramiento en software de computadora.

Los adiestramientos en el empleo (OJT) deben considerarse cuando²¹:

1. El empleado no está ganando un salario que le permita la autosuficiencia o salarios comparables, o mayores a su empleo anterior, según lo determine la política de la Junta Local;
2. los requisitos de la parte 20 CFR §680.700 son cumplidos, y
3. el OJT está relacionado a la introducción de nuevas tecnologías, introducción de una nueva producción o servicio, aumento en destrezas para nuevos trabajos que así lo requieran, literacia en el lugar de trabajo, u otros propósitos apropiados, según lo identifique la Junta Local.

Los tipos de adiestramiento que **NO** podrán pagarse con los fondos WIOA incluyen:

1. CPR (*Cardiopulmonary Resuscitation*) y primeros auxilios;
2. Adiestramiento de seguridad obligatorio (OSHA y otros);
3. Orientación a nuevos empleados;
4. Diversidad y acoso sexual;
5. Inglés como segundo idioma;
6. Programas conducentes a un grado (ej. grado asociado, bachillerato);
7. Aprendizaje autodirigido;
8. Destrezas básicas;
9. Cursos de desarrollo personal;
10. Alfabetización laboral o destrezas sociales; y
11. Adiestramiento **no** relacionado con el trabajo

Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes y la Lista Estatal de Proveedores Elegibles de Adiestramiento (ETPL)

El adiestramiento para trabajadores incumbentes está exento del requisito de la sección 122 (a)–(f) de WIOA que requiere que los

²¹ 20 CFR 680.710 What are the requirements for on-the-job-training contracts for employed workers?

proveedores de adiestramiento estén incluidos en la Lista Estatal de Proveedores Elegibles de Adiestramiento (ETPL). No obstante, sí están sujetos a los requisitos de disseminación de información (WIOA 134 (a)(2)(B)(v)) y a los requisitos de recopilación de información sobre la ejecución (WIOA 122 (h)(2)). Nada impide a su vez que se utilicen proveedores de adiestramiento incluidos en la lista estatal para ofrecer el adiestramiento para trabajadores incumbentes.

Requisitos de Elegibilidad de Trabajadores Incumbentes

El Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes está dirigido a individuos que cuentan con un historial de trabajo con el patrono actual, y tienen el conocimiento, las destrezas y habilidades requeridas por el patrono, pero que necesitan adiestramiento adicional debido a cambios en las destrezas necesarias para permanecer en su puesto, para ascender de puesto en la compañía o para evitar posibles cesantías.

Los empleados seleccionados para participar en el adiestramiento para trabajadores incumbentes deben cumplir con los siguientes criterios:

1. Estar empleado;
2. cumplir con los requisitos de la FLSA²² en términos de la relación entre patrono y empleado;
3. tener un historial laboral establecido con el patrono durante seis meses o más;
4. los trabajadores incumbentes también pueden estar subempleados, por ejemplo, trabajadores que prefieren el trabajo a tiempo completo pero que actualmente trabajan a tiempo parcial. Estos trabajadores pueden haber aceptado horas reducidas para ganar o mantener el empleo, o por una cesantía previa les ha hecho aceptar salarios más bajos que el empleo anterior. El adiestramiento para los subempleados debe centrarse en aumentar las destrezas para avanzar en estos trabajadores y aumentar sus ganancias a través de más horas o salarios más altos. Además, esta estrategia de mejorar sus cualificaciones debería conducir a que se creen nuevas vacantes de empleo, siempre que

²² Fair Labor Standards Act de 1938.

sea posible, ya que los trabajadores incumbentes se mueven a mejores puestos de trabajo.

5. ser ciudadano americano o estar autorizado a trabajar legalmente en los Estados Unidos;
6. ser mayor de 18 años;
7. estar registrado en el servicio selectivo (si es hombre y nació en o antes del 1 de enero de 1960, a menos que se justifique mediante excepción);
8. no estar directamente supervisado por un miembro de su familia; y
9. cumplir con las cualificaciones adicionales que pueden establecer la Junta Local.

Nota: Hay una excepción al requisito de los seis meses de historial laboral. Si un trabajador no tiene seis meses o más trabajando con el patrono, pero forma parte del grupo de trabajadores que necesita ser adiestrado, podrá participar del adiestramiento siempre y cuando la mayoría (más del 50%) de los empleados cumplan con el requisito de historial de empleo.

Un trabajador incumbente no tiene que cumplir con los criterios de elegibilidad establecidos para los programas de adultos y trabajadores desplazados. Sin embargo, si un trabajador incumbente se encuentra a su vez recibiendo otros servicios, además del adiestramiento para trabajadores incumbentes, el individuo tendrá entonces que cumplir con los requisitos de elegibilidad como cualquier otro participante del programa de adultos o trabajadores desplazados.

Debido a que el adiestramiento para trabajadores incumbentes está destinado a evaluar la elegibilidad de los patronos, los individuos que se benefician del Programa no se consideran participantes y no serán incluidos en los cálculos de los Indicadores Primarios Estatales de Ejecución. Sin embargo, el estado y las Juntas Locales deberán informar los individuos que reciben adiestramiento para trabajadores incumbentes, incluyendo el estatus de empleo, el salario y la obtención de credenciales luego de culminado el adiestramiento.

Requisitos para los servicios de adiestramiento

1. La Junta Local deberá considerar los siguientes criterios como parte de su política para evaluar el diseño de los adiestramientos bajo el Adiestramiento de Trabajadores Incumbentes:
 - a. Que los costos del(los) adiestramiento(s) sean razonables;
 - b. que el adiestramiento conduzca a la obtención de una credencial o que esté enfocado en el desarrollo de destrezas ocupacionales;
 - c. el adiestramiento debe ser evaluado periódicamente con vías a documentar su efectividad y el progreso de los trabajadores.
 - d. que se ofrezca durante la jornada laboral y se compense al individuo con no menos del salario establecido para el puesto ocupado mientras se adiestra.

Requisitos de elegibilidad del patrono

1. Para determinar la elegibilidad de un patrono para recibir fondos de WIOA, la Junta Local tendrá que considerar los siguientes factores:
 - a. Las características de los trabajadores incumbentes que se adiestrarán (por ejemplo, individuos con barreras para el empleo);
 - b. la relación del adiestramiento para la competitividad del individuo y el patrono; y
 - c. las ocupaciones para las que se imparte adiestramiento a los trabajadores incumbentes deben estar en demanda, según lo define la sección 3 (23) de WIOA y según determinado por la información del mercado laboral específica del área local;
 - d. el patrono está en una industria que es:
 1. Una industria en demanda, según determinado por la información del mercado laboral del área local; o
 2. una industria estable, según determinado por la información del mercado laboral; o
 3. una industria en declive, pero existen razones de peso (por ejemplo, evidencia de viabilidad del patrono) que

justifiquen las inversiones en el adiestramiento de los trabajadores incumbentes.

- e. El patrono no debe haber cesanteado a ningún trabajador por haber trasladado sus operaciones dentro de los últimos 120 días; y
- f. otros factores que la Junta Local determine apropiados, lo que puede incluir el número de empleados adiestrados, los niveles de salarios y beneficios, incluyendo los aumentos tras la culminación del adiestramiento, y la existencia de otras oportunidades de adiestramiento provistas por el patrono.

Nota: Las Juntas Locales documentarán todos los factores que se consideraron al aprobar un proyecto de adiestramiento para trabajadores incumbentes con un patrono o grupo de patronos.

- 2. El Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes se podrá ofrecer solamente a patronos en el sector privado.
- 3. No se puede contratar con un patrono que no cumpla con su responsabilidad de pagar el seguro por desempleo ni las contribuciones del empleado.
- 4. Las ocupaciones no pueden ser de temporadas ("seasonal"), empleos temporeros ("temporary services"), a tiempo parcial ("part time"), o que tengan un porcentaje alto de rotación de personal ("turnover").
- 5. No pueden ser ocupaciones en las que el principal recurso de ingresos sean las propinas o comisiones.
- 6. La Junta Local deberá dar prioridad a los patronos que:
 - a. Interesen identificar, diseñar, desarrollar y/o proveer alternativas de adiestramiento para atender las brechas o carencia de destrezas ("skill gaps") de sus trabajadores y las implicaciones de estas carencias en términos de eventuales o potenciales desplazamientos o cesantías;
 - b. necesiten actualizar destrezas o readiestrar a sus empleados para el desempeño apropiado del(los) trabajo(s) ocupacional(es) de que se trate.

7. No están permitidos los adiestramientos que sean de carácter compulsorio ofrecer al empleado al momento de su contratación y en cumplimiento con los requisitos federales del lugar de trabajo (por ejemplo, OSHA, ServSafe, etc.).

Medición de la Competitividad de los empleados y los patronos

La Junta Local puede considerar los siguientes factores para medir el aumento de competitividad del trabajador incumbente durante el año siguiente de culminado el adiestramiento:

1. Aumento en salario o ingresos;
2. acceso a otros beneficios, bonos o comisiones;
3. obtención de credenciales o certificados reconocidos por la industria; y
4. ascenso del empleado a un puesto de mayor clasificación o de escala salarial.

La Junta Local puede considerar los siguientes factores para medir el aumento de competitividad del patrono durante el año siguiente de culminado el adiestramiento:

1. Aumento en las ganancias;
2. aumento en los contratos obtenidos;
3. datos de ventas;
4. expansiones geográficas;
5. aumento en los salarios a sus empleados; y
6. aumento en el nivel de educación y en la obtención credenciales.

Fondos para los proyectos de adiestramiento para trabajadores incumbentes

1. Las Juntas Locales podrán reservar hasta un 20% del total de fondos combinados de adultos y trabajadores desplazados para este tipo de adiestramiento.
2. Los fondos de Respuesta Rápida, que también están destinados a la prevención de cesantías y fines similares, pueden ser la primera opción para cubrir los gastos de este tipo de adiestramiento.

3. Los costos administrativos, según definidos en la sección 683.215 del 20 CFR, no estarán comprendidos dentro del límite de 20% establecido para el adiestramiento para trabajadores incumbentes.
4. Entre los costos permisibles que pueden ser reembolsados bajo la actividad de adiestramiento a la medida se encuentra: el costo de matrícula, adiestradores internos, costos de libros, materiales de adiestramiento no capitalizable, cuotas para adiestramiento a distancia, y las cuotas para el examen de credencial, entre otros. Los trabajadores que están siendo adiestrados en esta modalidad deberán documentar su asistencia mediante hojas detalladas que incluyan el nombre y la firma del trabajador y su instructor, tema discutido, fecha y hora del adiestramiento. El salario de las horas que los trabajadores dediquen a este tipo de capacitación no puede ser presentado para reembolso.
5. En cuanto a la actividad de adiestramiento en el empleo, los pagos a los patronos deben ser manejados por un sistema de facturación que documente claramente la siguiente información:
 - a. El número de horas trabajadas por el participante cada día que fue adiestrado, y el salario para ese período de tiempo.
 - b. Evidencia de asistencia como lo son hojas de horas / tarjetas de tiempo con el nombre de cada trabajador y la firma del patrono. El reembolso es por horas regulares trabajadas, y no incluye tiempo libre pagado (por ejemplo, licencia por enfermedad, vacaciones, deber de jurado, etc.), horas extras o beneficios.

Límites para la aportación del patrono

1. Los patronos que reciben fondos para el adiestramiento para trabajadores incumbentes deben pagar los costos que no cubren los fondos federales. La sección 134 (d)(4)(D) de WIOA, requiere que las Juntas Locales establezcan políticas con respecto a la parte no federal del costo del adiestramiento para los trabajadores incumbentes.
2. La aportación del o los patronos se determinará teniendo en cuenta factores tales como: el número de empleados que participan en el adiestramiento, los niveles salariales y de beneficios

de los empleados (al principio y los que se anticipan al finalizar el adiestramiento), la relación del adiestramiento con la competitividad del patrono y los empleados, y la disponibilidad de otros adiestramientos y oportunidades de avance dentro de la empresa.

3. El PDL y las Juntas Locales rastrearán y documentarán las contribuciones de costos compartidos del patrono. Se debe utilizar la nómina oficial para documentar las horas y los salarios del trabajador para determinar el monto de la participación del patrono en el costo.
4. El cálculo de la participación del patrono puede incluir la cantidad de salarios pagados por el patrono a los trabajadores que asisten al programa IWT.
5. Los pagos que realice el patrono por concepto del adiestramiento para sus trabajadores incumbentes no pueden provenir de ningún otro fondo federal. Se podrá considerar como aportación del patrono el salario que le pague al trabajador incumbente durante el tiempo que esté tomando el adiestramiento.
6. Los límites para la aportación no federal del patrono no deberán ser menos que:
 - a. 10% del costo para patronos con no más de 50 empleados.²³
 - b. 25% del costo para patronos que empleen entre 1 a 99 trabajadores;²⁴ y
 - c. 50% del costo para patronos con 100 o más trabajadores.
7. El tamaño del patrono está determinado por el número de empleados en la operación local donde se realizarán los adiestramientos de los trabajadores incumbentes. Los patronos deben proporcionar documentación para demostrar su tamaño.

NOTA: Las contribuciones en especie pueden incluir el costo del tiempo del personal cuando un empleado está participando en el adiestramiento en el salón de clases, el costo del uso y de mantenimiento del equipo utilizado en el adiestramiento, el costo del adiestramiento en el salón de clases no cubierto con los fondos WIOA,

²³ WIOA Desk Reference: Incumbent Worker Training
https://ion.workforcegps.org/resources/2017/03/19/19/18/Incumbent_Worker_Training_-_WIOA_Desk_Reference

²⁴ Cada Junta Local deberán establecer una política pública específica para estos fines.

u otros costos relacionados con el adiestramiento que no serán cubiertos por la parte de WIOA.

Las áreas locales también deben establecer un sistema para el seguimiento de la participación del patrono en los costos de IWT que incluya un mecanismo para que los patronos informen sus contribuciones, y la conciliación regular con los costos totales de IWT y la participación del patrono establecida en el contrato IWT.

Políticas y procedimientos de adiestramiento para trabajadores incumbentes en las Juntas Locales

Las Juntas Locales son responsables de crear políticas y procedimientos de IWT locales que utilicen, como mínimo, las pautas incluidas en esta política estatal. Pueden agregar requisitos que son más estrictos que los del estado, pero no menos restrictivos. Los requisitos mínimos incluyen:

1. Procedimientos para determinar el porcentaje (hasta el máximo del 20%) de los fondos por fórmula del área local de los programas de Adultos y/o Trabajadores Desplazados que se utilizarán para IWT; y obtener la aprobación de la Junta Local para usar estos fondos en IWT.
2. Cualificaciones / definición de trabajador incumbente.
3. Definición de competitividad de patronos y empleados.
4. Determinación de la elegibilidad del patrono para IWT.
5. Duración del adiestramiento; escala móvil para reembolsos, reembolso máximo permitido y procedimientos para la aprobación de excepciones al reembolso máximo.
6. Determinación de la participación del patrono en los costos de IWT.
7. Evaluaciones / factores previos a la adjudicación para seleccionar patronos y adjudicar contratos.
8. Requisitos del contrato.
9. Reembolsos y procedimientos para rastrear la participación del patrono en los costos.
10. Requisitos de documentación y seguimiento del trabajador incumbente.
11. Proceso de monitoria de los contratos del área local.

12. Demostrar alineación con el plan local de 4 años de WIOA, en particular los enfoques de estrategia sectorial para ocupaciones en demanda.
13. Otros requisitos establecidos por la Junta Local, que pueden incluir el establecimiento de resultados de ejecución local para las iniciativas de IWT.

F. 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 algún WBT 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 WBT 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 para

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 WBT 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. Las Juntas Locales deberán emitir políticas y procedimientos para las actividades WBT conforme a las disposiciones establecidas en esta política. Las políticas que adopten las Juntas Locales para los WBT tienen que estar alineadas a los planes locales y regionales. Las políticas deben atender como mínimo los siguientes nueve elementos:
 - a. Búsqueda ("outreach") y reclutamiento de participantes para las actividades de adiestramientos basados en el empleo;
 - 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 de WBT;
 - 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. Como mínimo, los contratos de WBT 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 WBT 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 individuos 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 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 querellas a tenor con lo dispuesto en la Sección 181 (c) de WIOA; y
 - o. ningún individuo puede ocupar un puesto en un WBT 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 WBT.
5. Una vez completado el WBT, el patrono deberá emitir un Informe de Ejecución y una certificación que cada participante de WIOA que declare formalmente que el trabajador es competente en las destrezas ocupacionales adquiridas.²⁵

IV. ACCIÓN REQUERIDA:

El Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico, la Junta Estatal de Desarrollo Laboral, las Juntas Locales, los socios del sistema

²⁵ En el caso particular de los Registered Apprenticeship, será el Departamento del Trabajo Federal quien emita esta certificación de terminación.

de desarrollo laboral y los operadores de los CGU deben difundir ampliamente esta política en todo el Sistema de Desarrollo Laboral para asegurarse de que el personal esté familiarizado con su contenido y alcance.

Las Juntas Locales deberán emitir políticas y procedimientos para las actividades WBT conforme a las disposiciones establecidas en esta política. Las políticas que adopten las Juntas Locales para los WBT tienen que estar alineadas a los planes locales y regionales, así como con las estrategias sectoriales para las ocupaciones en demanda. Cualquier política local modificada o desarrollada como resultado de esta política deberá ser enviada al oficial a cargo de su área local a más tardar 60 días después de recibir esta política a planificacion-validacion@ddec.pr.gov.

V. INTERPRETACIÓN

Las palabras y frases en esta política se interpretarán según el contexto y el significado avalado en el uso común y corriente, salvo cuando se les haya dado una definición específica. Las voces usadas en el tiempo presente incluyen también el futuro; las usadas en el género masculino incluyen el femenino y neutro, salvo en los casos que tal interpretación resultare absurda; el número singular incluye al plural y el plural incluye al singular, siempre que la interpretación no contravenga el propósito de la disposición. Los términos de tiempo, en días, que se establecen en esta política, se refieren a días naturales.

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 la División de Monitoria del DDEC como

parte de la evaluación sistemática que se realizan anualmente a las operaciones de las ALDL. El proceso de monitoria de cumplimiento se hará conforme y se registrará por el Reglamento Número 8854, de 18 de noviembre de 2016, intitulado *Reglamento de Monitoría y para la Resolución de Informes de Auditoría de los Fondos de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral y Otros Fondos Delegados por el Departamento del Trabajo Federal y del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio*.

VIII. PRÁCTICAS JUSTAS Y ACCESIBILIDAD

Es política la Junta Estatal de Desarrollo Laboral que todas las personas tengan 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. Las áreas locales son 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. ASISTENCIA TÉCNICA:

Todas las Juntas Locales de Desarrollo Laboral y sus áreas locales disponen de apoyo, orientación, adiestramiento y asistencia técnica en torno a los procesos normativos aplicables. Para cualquier pregunta relacionada con esta política, comuníquese con el Programa de Desarrollo Laboral al siguiente correo electrónico planificacion-validacion@ddec.pr.gov o al siguiente número 787-765-2900.

X. DEROGACIÓN

Esta política enmienda la política **DDEC-WIOA-04-22** del 1^{ro} de junio de 2022.

Aprobada hoy, 17 de agosto de 2023, por un número total de 26 miembros de la Junta Estatal de Desarrollo Laboral.