



ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL BAYAMÓN – COMERÍO
LEY DE OPORTUNIDADES E INNOVACIÓN EN LA FUERZA LABORAL
(WIOA)

MEMORIAL ADMINISTRATIVO WIOA – 2019 – 001

POLÍTICA PÚBLICA PARA EL USO DE DISPENSAS
OTORGADAS A PUERTO RICO PARA LAS ACTIVIDADES
DE EMPLEOS TRANSICIONALES Y ADIESTRAMIENTO EN EL EMPLEO
DURANTE EL AÑO PROGRAMA 2018 – 2019

I. INTRODUCCIÓN

El Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL) fue designada por el Gobernador para administrar los fondos federales de la Ley de Innovación y Oportunidades en la Fuerza Laboral mejor conocida como WIOA. Está dirigido a beneficiar los residentes de los Municipios que comprende el Consorcio Bayamón – Comerío, a tenor con los requerimientos de Ley y su Reglamento Final.

La Junta Local establecerá las políticas para la aplicación de las disposiciones de la Ley o requisitos establecidos por el nivel estatal del Programa de Desarrollo Laboral (PDL), Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC) en el contexto local, lo cual se hace a través de la emisión de sus directrices, políticas y procedimientos.

En junio de 2018, la Región 2 de la Administración de Empleo y Adiestramiento (ETA), del Departamento Federal del Trabajo aprobó a Puerto Rico varias dispensas solicitadas, autorizando en diciembre de 2018, su implementación sujeto a que se emitieran directrices al respecto, a nivel local.

Las dispensas autorizadas son las siguientes:

1. Dispensa a la sección 134(d)(5) para permitir el uso de un 50% de los fondos de Adultos y Trabajadores Desplazados en la provisión de empleos transicionales.
2. Dispensa a la sección 134(c)(3)(H)(i) y el 20 CFR 680.720(b) para aumentar hasta un 90% el reembolso a los patronos en actividades de Adiestramiento en el Empleo (OJT).

II. PROPÓSITO

Es el propósito de esta política pública establecer los requisitos para la implantación de las dispensas otorgadas según establecido por la ETA y el PDL/DDEC, a nivel del ALDL Bayamón – Comerío.

III. BASE LEGAL Y DISPOSICIONES DE REFERENCIA

- 1) Ley Pública #113-128 del 22 de julio de 2014, (“Workforce Innovation and Opportunity Act”) en su Título I:
 - Sección 3 – Definiciones
- 2) Reglamento Final de Ley “Workforce Innovation and Opportunity Act”: Federal Register, 20 CFR, Partes:
 - 680.700: Sobre la actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT)
 - 680.720: Sobre pagos de OJT
 - 680.840: Sobre empleos transicionales
- 3) Carta Circular emitida por el Programa de Desarrollo Laboral del 14 de diciembre de 2018, en torno a Autorización para la Implementación de Dispensas.
- 4) Memorando Administrativo WIOA-2016-009 y WIOA-2016-009 (Enmendado) del ALDL Bayamón – Comerío en torno a Procedimientos para las Actividades de Experiencia de Trabajo de Jóvenes y Adiestramiento en el Empleo, Adiestramientos a la Medida, Trabajadores Incumbentes y Empleos Transicionales para Adultos y Trabajadores Desplazados.

IV. POLÍTICA PÚBLICA PARA LA IMPLANTACIÓN

En torno a las dispensas aprobadas la Junta Local de Desarrollo Laboral Bayamón – Comerío establece lo siguiente según el caso de cada una:

1. **Dispensa a la Sección 134(d)(5) para Permitir el Uso de un 50% de los Fondos de Adultos y Trabajadores Desplazados para la Provisión de Empleos Transicionales**

Un empleo transicional es uno que provee una experiencia de trabajo, que es subsidiada en el Sector Público, Privado o Sin Fines de Lucro, para aquellos individuos que:

- Tienen barreras para el empleo debido a desempleo crónico o
- Historial de Empleo inconsistente

Estos empleos están diseñados para permitir que un individuo establezca un historial de trabajo, demuestre éxito en el empleo y desarrolle destrezas que lo lleven a un empleo no subsidiado. (Sección 134(d) (5)). Permite el uso de hasta un 10% de los fondos para Adultos y Trabajadores Desplazados, a ser utilizados para los trabajos de transición para personas con barreras para el empleo.

El diseño del Programa de Empleo de Transición en el Área Local, cuenta con los siguientes elementos:

- Identificación y definición de los criterios de elegibilidad y objetivo de la clientela que se ubica en esta Actividad.
- Desarrolla una estructura de subsidios salariales que cumple con los requisitos de salarios por Ocupación y horas, duración del subsidio salarial y otros costos relacionados con los salarios. La compensación en lugar de salario, se basará en el mínimo federal por hora de la Ocupación.
- Establecerá un proceso para el reembolso de la compensación en lugar de salario pagada por un Patrono que ha optado por ser lugar de ubicación de participantes.
- Crear una infraestructura y procedimientos administrativos de ejecución para determinar la elegibilidad de los participantes y la contratación de los Patronos; incluyendo metodología de pago.
- Identificará cómo y cuáles servicios de apoyo se proporcionará a los participantes del Programa.
- Fomentará la participación de los patronos para aumentar la probabilidad de que los participantes tengan una transición a empleos permanentes una vez completado el período de subvención.
- Asegurar que los participantes en el Programa no desplacen a trabajadores de la empresa, conforme a la Sección 181 (b)(2) de WIOA.
- Crear un proceso de evaluación para medir el resultado de la actividad y destrezas de trabajo adquiridas por los participantes.

La Junta Local ha determinado que no utilizará más del 10% de los fondos autorizados por la Ley; o sea, que no utilizará la dispensa otorgada por la ETA. Los fondos se trabajarán de acuerdo con las disposiciones regulares establecidas para el uso de la actividad y política de uso establecida por la Junta Local. Se ha basado lo antes expuesto, en que se considera adecuado el uso de este por ciento con su clientela.

2. Dispensa a la Sección 134(c)(3)(H)(i) y el 20 CFR 680.720(b) para Aumentar hasta un 90% el Reembolso a los Patronos en Actividades de Adiestramiento en el Empleo (OJT)

La Actividad de Adiestramiento en el Empleo – (“On the Job Training” – OJT), tiene como propósito proveer adiestramiento en el lugar de empleo, ya sea en el Sector Privado o Público, desde la perspectiva de una situación real de trabajo, a un participante que luego de haber sido evaluado por el Programa, es referido y contratado por un patrono.

El Adiestramiento, se ofrece mientras el participante está desempeñándose en un empleo productivo que le proveerá los conocimientos y destrezas esenciales para una completa y adecuada ejecución en el empleo.

La duración de un OJT, según establecido por la WIOA, estará limitada a un período apropiado a la ocupación en la cual se adiestra al participante, basado en las Especificaciones de Preparación Vocacional o SVP, que toman en consideración el contenido del adiestramiento; además, de la experiencia previa y el Plan Individual de Empleabilidad del participante.

Se ha establecido en la Reglamentación y aceptado en la dispensa, ofrecer al Patrono una compensación de entre un 50% hasta 90% del salario por hora del participante, excluyendo beneficios marginales de acuerdo con el tipo de Patrono:

- Para Patronos con 50 empleados o menos – hasta un 90% de reembolso
- Para Patronos con 51 – 250 empleados – hasta un 75% de reembolso
- Para Patronos con 251 empleados o más – un 50% de reembolso estatutario

Para evaluar y determinar los Patronos que cualifican para el máximo de reembolso de acuerdo con la cantidad de empleados se trabajará, según el Procedimiento de Selección de Patronos de OJT por parte de un Comité de Sector Privado, tomando además, en consideración lo siguiente:

- Todo Patrono que se le otorgue un reembolso mayor al 50%, se le requerirá un nivel de colocación mayor que a los regulares: 80% de colocación al de 90% y 70% de colocación al de 75%.
- Se fomentaran las ocupaciones de alta demanda ocupacional y destrezas mercadeables con credenciales.
- En patronos de 50 empleados o menos, sólo se podrá auspiciar y solicitar en la Propuesta hasta un 49% de nuevos empleados en relación con el monto real de los que tiene la entidad y se requiere una estructura de supervisión adecuada para los adiestrados.
- Los empleados que de acuerdo con el porcentaje de retención y colocación de los que finalicen satisfactoriamente el Adiestramiento, según negociado con el Patrono deben ser retenidos o empleados por un período igual al tiempo que se dedicó al Adiestramiento en el Empleo.
- No se contratarán patronos que hayan incumplido los compromisos de empleabilidad y de beneficios a los participantes adiestrados en contratos anteriores.

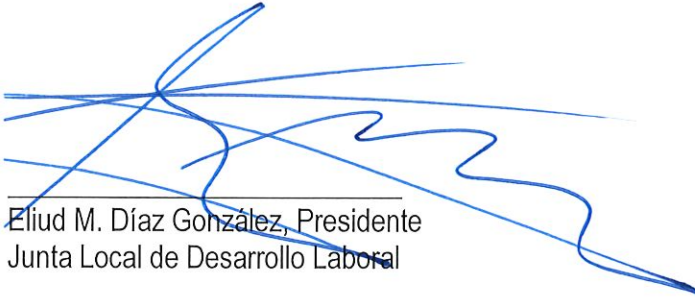
- El contrato de Adiestramiento podría conllevar un porcentaje de reembolso de fondos recibidos por el Patrono de no cumplirse con la retención.

El Área de Sistemas de Información del Área Local preparará y emitirá un Informe de Colocación y Retención de cada Patrono que contó con un contrato de Adiestramiento en el Empleo. Al evaluarse alguna Propuesta debe estar disponible el mismo.

Las disposiciones de esta Política en torno a lo antes expuesto, debe ser incluido en el Formato de Propuesta de OJT y la Orientación a los Patronos.

APROBACIÓN Y VIGENCIA

Este Memorando Administrativo será efectivo a partir de su otorgamiento. Fecha de aprobación 30 de enero de 2019.



Eliud M. Díaz González, Presidente
Junta Local de Desarrollo Laboral



Edwin A. Zayas Miranda, Director
Junta Local de Desarrollo Laboral