

MEMORANDO ADMINISTRATIVO WIOA – 2021 – 001 ENMIENDA 1

POLÍTICA PÚBLICA PARA EL USO DE DISPENSAS OTORGADAS A PUERTO RICO PARA LAS ACTIVIDADES DE ADIESTRAMIENTO EN EL EMPLEO AÑOS PROGRAMAS 2023-2024

I. INTRODUCCIÓN

El Área Local de Desarrollo Laboral 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, Departamento de Desarrollo Económico y Comercio en el contexto local, lo cual se hace, a través de la emisión de sus directrices, Políticas y Procedimientos.

En junio de 2022, la Región 2 de la Administración de Empleo y Adiestramiento (ETA) del Departamento Federal del Trabajo aprobó a Puerto Rico varias Dispensas Solicitadas, Relativas a las Disposiciones sobre la Actividad de Adiestramiento en el Empleo y su Implementación Sujeto a que se emitieran directrices al Respecto, a Nivel Local. Estas dispensas ya han sido aprobadas y aplicadas en años recientes, y estarán vigentes hasta el 2024.

Las Dispensas autorizadas son las siguientes:

1. Dispensa a la Sección 129 (a) (4) (A) de la WIOA, para trabajar los fondos de jóvenes en una proporción de 50/50 entre jóvenes Dentro y Fuera de la Escuela.
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 Administración de Empleo y Adiestramiento (ETA) del Departamento Federal del Trabajo y el del Programa de Desarrollo Laboral, Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, al nivel del Área Local de Desarrollo Laboral 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
- 3) Carta Circular emitida por el Programa de Desarrollo Laboral del 21 de junio de 2022, en torno a Autorización para la Implementación de Dispensas
- 4) Memorando Administrativo WIOA-2016-009 y WIOA-2016-009 (Enmendado) del Área Local de Desarrollo Laboral 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 la Dispensa Aprobada la Junta Local de Desarrollo Laboral Bayamón – Comerío establece lo siguiente:

1. **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 Adiestramiento en el Empleo (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 Adiestramiento en el Empleo (OJT) por parte de un Comité del 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%.
- A los Patronos que estén disponibles para contratar personas con discapacidades aptas para trabajar y/o con récord criminal, se les reembolsará el noventa por ciento (90%) del salario del Participante que cumpla con los criterios de esta Política (mientras esté vigente la Dispensa otorgada por DOLETA).
- Se fomentaran las Ocupaciones de Alta Demanda Ocupacional y Destrezas Mercadeables.
- 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 total de empleados que tiene la Entidad; y se requiere una estructura de supervisión adecuada para los Adiestrados.
- Los Participantes que queden empleados, de acuerdo con el porcentaje de retención y colocación negociado de los que finalicen satisfactoriamente el Adiestramiento, deben ser retenidos o empleados por un período igual o mayor al tiempo que se dedicó al Adiestramiento en el Empleo (OJT).
- 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 requisito de un tope salarial para Actividades de Adiestramiento en el Empleo (OJT) para cada Estado que se establecía conforme a las Estadísticas del Negociado de Estadísticas de Empleo

Federal (UBLS, por sus siglas en inglés), fue eliminado. Al no haber un tope de salario promedio por hora, el salario mínimo por ocupación a adiestrarse será la base sobre la cual se determinará el reembolso de salarios al Patrono. Lo antes dispuesto aplica a todo OJT, ya sea de 50 a 75% y a los que se le otorgue el 90% de reembolso basado en la dispensa.

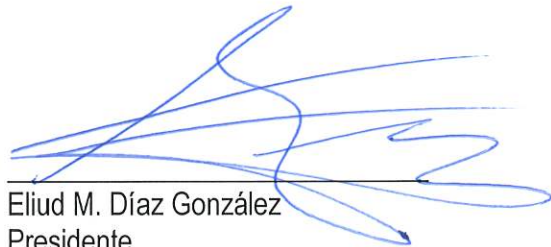
El Área de Sistemas de Información del Área Local preparará y emitirá un Informe de Colocación y Retención de cada Patrono que contó con un Contrato de Adiestramiento en el Empleo (OJT). Al Evaluarse alguna Propuesta debe estar disponible el mismo.

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

APROBACIÓN Y VIGENCIA

Este Memorando Administrativo será efectivo a partir de su Otorgamiento, hasta la fecha de Aprobación de la Dispensa fijada hasta el 30 de junio de 2024.

Firmada y aprobada el 20 de julio de 2023.



Eliud M. Díaz González
Presidente
JLDL Bayamón – Comercio

