MEMORANDO ADMINISTRATIVO WIOA – 2026 - 001

# POLÍTICA PÚBLICA PARA EL USO DE DISPENSAS OTORGADAS A PUERTO RICO PARA LAS ACTIVIDADES BAJO EL TÍTULO I DE WIOA

## 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 septiembre de 2026, 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 varias secciones de la WIOA, para la Actividad de Adiestramiento en el Empleo, entre otras y su implementación sujeto a que se emitieran directrices al respecto, a Nivel Local.

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).

3. Dispensa al requisito de la Sección 129(c)(2) de la Ley WIOA y del 20 CFR 681.460. Flexibilidad en la prestación de los catorce (14) elementos del Programa de Jóvenes.

4. Dispensa al requisito de la Sección 134(d)(2) de la Ley WIOA y el 20 CFR 680.910. Servicios de apoyo luego de la salida del participante para retención en el empleo.

## 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
   - 680.910: Sobre los servicios de apoyo
   - 681.460: Sobre los 14 elementos del Programa de Jóvenes

3) Cartas Circulares emitidas por el Programa de Desarrollo Laboral en septiembre de 2026, en torno a autorización para la implementación de dispensas

## 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:

- Toda propuesta con potencial de una otorgación de una aportación de reembolso mayor por la dispensa, de más de $100,000, se considerará de alto riesgo. Deberán ser patronos con una responsabilidad fiscal tal, que no tenga planes de pago por deudas de aportaciones de gobierno.

- Patrono sin experiencia con el Área Local se considerará Alto Riesgo.

- Patronos con deudas o planes de pagos con Agencias Gubernamentales se considerará Alto Riesgo, salvaguardando el desembolso de los Fondos Federales WIOA.

- 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 fomentarán las Ocupaciones de Alta Demanda Ocupacional, Destrezas Mercadeables y ocupaciones de altas destrezas.

- 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 porciento de retención negociable y 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 porciento 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.

2. **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.**

   Los fondos del Programa de Jóvenes han continuado bajando en un 10% cada AP. La clientela mayor que llega al Área Local, es de jóvenes clasificados como dentro de la escuela, que no se pueden servir dada la limitacion de uso de solo un 25%.

   La Junta Local hará uso responsable de esta dispensa, basado en la necesidad de la clientela, al evaluar los Jóvenes por el servicio de manejo de casos. Se monitoreara el porciento de uso, su efecto en la clientela.

3. **Dispensa al requisito de la Sección 129(c)(2) de la Ley WIOA y del 20 CFR 681.460. Flexibilidad en la prestación de los catorce (14) elementos del Programa de Jóvenes**

   El uso de esta dispensa estará basado en el manejo de casos y las características del participante. Esto debido a que hay clientela que luego de la evaluación comprensiva se determina que no necesita todos los servicios.

4. **Dispensa al requisito de la Sección 134(d)(2) de la Ley WIOA y el 20 CFR 680.910 Servicios de apoyo luego de la salida del participante para retención en el empleo**

   El uso de esta dispensa estará basado en el manejo de casos y las características del participante. Esto debido a que hay clientela que luego de la evaluación comprensiva se determina que necesita mayores servicios de apoyo para completar las metas trazadas en su Plan Individual.

## APROBACIÓN Y VIGENCIA

Este Memorando Administrativo será efectivo a partir de su Otorgamiento, hasta la fecha de Aprobación de las Dispensas y el Plan Estatal Unificado 2027-2028.

Firmada y aprobada el 22 de octubre de 2026.

_____

Eliud M. Díaz González
Presidente
JLDL Bayamón – Comerío

## APROBACIÓN Y VIGENCIA

Este Memorando Administrativo será efectivo a partir de su Otorgamiento, hasta la fecha de Aprobación de las Dispensas y el Plan Estatal Unificado 2027-2028.

Firmada y aprobada el 22 de octubre de 2026.

Eliud M. Díaz González
Presidente
JLDL Bayamón – Comerío

Junta Local de Desarrollo Laboral
WIOA
JLDL - Bayamón - Comerío