



*Junta Local de Desarrollo Laboral Guaynabo-Toa Baja*  
*Ley de Innovación y Oportunidades para la Fuerza Trabajadora (WIOA)*

---

**POLÍTICA PÚBLICA PARA SERVICIOS DE ADIESTRAMIENTO  
EN EL EMPLEO (OJT)**

**POLÍTICA NÚMERO: WIOA 20-07**

---

## **PROPÓSITO**

Para continuar siendo competitivos en una economía cada vez más globalizada, debemos invertir en nuestros trabajadores y brindarles la capacitación y destrezas para tener éxito en el mercado laboral. La capacitación basada en el trabajo que provee la Ley de Innovación y Oportunidad de para la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) presenta una gran oportunidad para fomentar una mayor participación de los empleadores, implementar estrategias sectoriales, y alentar las asociaciones de la industria. Este tipo de capacitación les permite a los empleadores capacitar a sus empleados mientras continúan siendo miembros productivos de la fuerza laboral.

Los contratos de adiestramiento en el empleo pueden otorgarse a entidades públicas o privadas con o sin fines de lucro. Para esta actividad se requiere que el patrono retenga al participante luego de finalizado el adiestramiento.

A tales efectos, la Junta Local de Desarrollo Laboral del Área Local Guaynabo-Toa Baja (en adelante “Junta Local”) promulga la siguiente Política Pública para establecer los criterios correspondientes a los Servicios de Adiestramiento en el Empleo (OJT, por sus siglas en inglés).

## **BASE LEGAL**

- *Workforce Innovation and Opportunity Act* o Ley de Innovación y Oportunidades para la Fuerza Laboral (WIOA), Secciones 3(44); 134(c)(3)(H); y 181.
- TEGL 21-16: Third Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) Title I Youth Formula Program Guidance (March 1, 2017).
- TEGL 19-16: Guidance on Services Provided Through the Adult and Dislocated Worker Programs under the Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) (March 1, 2017).
- TEGL 13-15: On-the-Job Training (OJT) Wage Caps and Reimbursement Rate Waivers for Job Driven, Dislocated Worker Training, and Sector Partnership National Emergency Grants (NEGs) (February 23, 2016).
- 20 CFR 680.320(b) 20 CFR 680.700 - 680.730

## POLÍTICA PÚBLICA

WIOA en su Sección 3(44), define el término "Adiestramiento en el Empleo" (OJT) como la capacitación que ofrece un patrono a un participante que recibe una compensación salarial, mientras realiza un trabajo productivo que:

1. Provee conocimientos o destrezas esenciales para la ejecución completa y adecuada del trabajo para el que se le está adiestrando.
2. Está disponible mediante un programa que rembolsa al patrono el cincuenta por ciento (50%) del salario del participante. El reembolso puede ser mayor conforme a lo establecido en la Sección 134(c) (3) (H), por concepto de costos extraordinarios al ofrecer el adiestramiento y supervisión adicional relacionada a este último.
3. Su duración se limita al tiempo necesario para obtener los conocimientos relacionados a la ocupación para la que se está siendo adiestrado. Se tomará esto en consideración, además del contenido del adiestramiento, experiencia previa de empleo, y la estrategia de servicio del participante, según sea apropiado. **La Junta Local establecerá hasta un máximo de mil cuarenta (1,040) horas para la actividad de adiestramiento en el empleo.**

Exhortamos a utilizar los códigos de preparación vocacional específica (SVP, por sus siglas en inglés) para determinar la duración del adiestramiento en una ocupación específica. Los códigos SVP se pueden encontrar en [oneline.org](http://oneline.org).

### TASA DE REEMBOLSO DE SALARIOS DE OJT (20 CFR 680.730)

La Junta Local establece un incremento en la tasa de reembolso de hasta un setenta y cinco por ciento (75%) teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. las características de los participantes si son "individuos con barreras para el empleo", tal como se define en la Ley WIOA, Sec. 3 (24);
2. el tamaño del patrono, con énfasis en las pequeñas y medianas empresas;
3. la calidad de oportunidades de adiestramiento y promoción que ofrece el patrono; y
4. otros factores que el Estado o la Junta Local puedan determinar cómo apropiados, que podrán incluir: el número de empleados que participan, los niveles salariales, y beneficios de los empleados (tanto al comienzo como en la finalización del adiestramiento), y la relación del adiestramiento con la competitividad del participante.

La Junta Local documentará los factores utilizados al decidir aumentar los niveles de reembolso de salarios por encima del cincuenta por ciento (50%) hasta el setenta y cinco por ciento (75%).

La Junta Local establecerá como política otorgar prioridad en la inversión de fondos de OJT para las Microempresas, Pequeñas, y Medianas Empresas (PYMES) de la Región.

Para los efectos de esta Política Pública, y de conformidad con la Ley 62-2014, según enmendada, conocida como "Ley de Apoyo a la Microempresa y al Pequeño y Mediano Comerciante", se definen las empresas y comercios de la siguiente forma:

1. **Microempresa:** negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de quinientos mil dólares (\$500,000.00) al año, y posee siete (7) empleados o menos.
2. **Pequeños Comerciantes:** negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de tres millones de dólares (\$3,000,000.00) al año, y que posee veinticinco (25) empleados o menos.
3. **Medianos Comerciantes:** negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de diez millones de dólares (\$10,000,000.00) al año, y posee cincuenta (50) empleados o menos.

Cuando una empresa o comerciante emplea a más de doscientas cincuenta (250) personas y genera un ingreso bruto mayor a los diez millones de dólares (\$10,000,000.00) al año, tendrá el reembolso estatutario del cincuenta por ciento (50%) del salario del participante. La Junta Local tomará en consideración varios aspectos, entre estos, la cantidad de participantes que el patrono estará acogiendo como parte de la actividad, el salario y beneficios que les estarán otorgando, y el grado de dificultad del adiestramiento.

## DISPENSAS

Conforme a la autorización del Estado para implementar la dispensa aprobada por la Administración de Adiestramiento y Empleo del Departamento del Trabajo Federal (DOLETA, por sus siglas en inglés) para Puerto Rico, la Junta Local establece un reembolso máximo del noventa por ciento (90%) del salario del participante. El porcentaje de reembolso se calculará a base del tamaño de empleomanía de la empresa:

1. Para patronos con cincuenta (50) empleados o menos - hasta noventa por ciento (90%) de reembolso.
2. Para patronos con cincuenta y un (51) a doscientos cincuenta (250) empleados - hasta setenta y cinco (75%) de reembolso.
3. Para patronos con más de doscientos cincuenta (250) empleados - reembolso estatutario de cincuenta por ciento (50%).

## DISPOSICIONES GENERALES

1. A los patronos que contraten personas con discapacidades aptas para trabajar y personas con récord criminal, se les reembolsará el noventa por ciento (90%) del salario del participante, que cumpla con estos criterios (mientras esté vigente la dispensa otorgada por DOLETA). El reembolso de los restantes participantes de la propuesta se efectuará a base del tamaño de la empresa, según expuesto previamente.
2. Los participantes de OJT trabajarán no menos de treinta (30) horas semanales.
3. Los fondos de OJT serán invertidos en salario de los participantes, no en beneficios marginales.

4. La actividad de OJT estará sujeta a monitorias estatales y/o locales que pueden incluir, pero sin limitarse a, revisión de muestra de los contratos de OJT, pagos de facturas, y expedientes de participantes para garantizar el cumplimiento de las políticas federales, estatales, y locales.
5. Sera requisito, para todo patrono que quiera beneficiarse de la subvención de fondos para Adiestramiento en el Empleo que provee la ley WIOA, retener al participante que haya concluido satisfactoriamente el adiestramiento, por un periodo adicional de seis (6) meses luego de concluida la actividad.

## **SALARIO PROMEDIO POR HORA**

Los patronos deberán proveer a los participantes de OJT los mismos beneficios y condiciones de trabajo que un empleado actual de la compañía que realice funciones similares a las que realiza el participante (WIOA Sec. 181 (a)(1) (A)). Conforme al TEGL 13-15 se establece un tope salarial para actividades de OJT para cada estado conforme a las estadísticas del Negociado de Estadísticas de Empleo Federal (UBLS, por sus siglas en inglés). El salario promedio por hora para Puerto Rico, según el UBLS, es de trece dólares con noventa y un centavos (\$13.91) por hora. **A tales efectos, la Junta Local establece un tope salarial de \$13.91 por hora para el reembolso de salarios al patrono.**

## **CRITERIOS QUE CONSIDERAR PARA OTORGAR LOS FONDOS DE OJT A UN PATRONO**

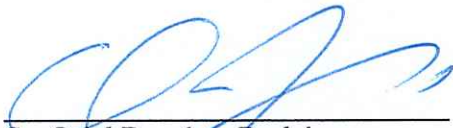
1. El patrono deberá demostrar solvencia económica.
2. Esta actividad de adiestramiento no conllevará un desplazo de ningún empleado de la compañía, ni alterará las oportunidades de promoción de los trabajadores actuales.
3. No se realizará un acuerdo de OJT con un empleador que haya despedido a un empleado regular, o haya reducido la fuerza laboral para contratar empleados bajo este acuerdo.
4. El patrono no deberá tener trabajadores actualmente en riesgo de cesantías, o estar involucrado en una disputa laboral.
5. El acuerdo de OJT no deberá menoscabar los contratos existentes para servicios o acuerdos de negociación colectiva.
6. No se otorgarán fondos de OJT a patronos que hayan relocalizado sus operaciones y que, como consecuencia de esa relocalización, empleados hayan sido cesanteados, hasta que la compañía haya operado en la nueva ubicación durante ciento veinte (120) días.
7. El patrono no deberá discriminar ilegalmente por motivos de raza, color, sexo, origen, nacionalidad, creencias religiosas, discapacidad mental o física, creencias o afiliaciones políticas, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, o edad.
8. Conforme a las regulaciones de WIOA (20 CFR 683.200), no se asignará a un participante a una actividad de OJT si un miembro de su familia inmediata es quien lo supervisará directamente. Para los fines de esta Política Pública, el término "familia inmediata" incluye un cónyuge, hijo(a), yerno, nuera, padre, madre, suegro(a), hermano(a), cuñado(a), tío(a), sobrino(a), padrastro, madrastra, hijastro(a), abuelo(a), o nieto(a).

9. Los patronos deberán estar de acuerdo en cooperar con los esfuerzos de monitorias, según lo exige la Ley WIOA, cumplirán con todas las demás normas y regulaciones locales, estatales y federales aplicables, y responderán a las solicitudes del personal de la Junta Local para obtener información sobre salarios y retención de los participantes.
10. Los participantes de la actividad de OJT recibirán los mismos beneficios y condiciones de trabajo que un empleado actual de la compañía que realice funciones similares a las que realiza el participante (20 CFR 683.275).
11. No se otorgarán contratos de OJT a empresas que no hayan demostrado resultados de retención de participantes del programa en contratos anteriores.

## VIGENCIA

Esta Política Pública comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación. Esta Política anula cualquier política anterior con respecto a los servicios de OJT en la Junta Local.

En Guaynabo, Puerto Rico, a 22 de abril de 2020.



Sr. Oriel Ramírez Rodríguez  
Presidente  
Junta Local de Desarrollo Laboral



Lcda. Helena M. Márquez Acevedo  
Directora Ejecutiva  
Junta Local Guaynabo-Toa Baja