



## ENMIENDA A LA POLÍTICA PROCEDIMIENTO PARA ADIESTRAMIENTO EN EL EMPLEO (ON THE JOB TRAINING (OJT))

### INTRODUCCIÓN

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés) está diseñada para ayudar a aquellas personas en búsqueda de empleo para que puedan acceder actividades y/o servicios de empleo, educación, adiestramiento y servicios de apoyo o sostén, para que sean exitosos en el mercado laboral y parear los patronos con los trabajadores especializados (“*skilled workers*”) que necesitan para competir en la economía global.

La Actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT por sus siglas en inglés), tiene el propósito de facilitar a los participantes un adiestramiento, por parte de un patrono en el lugar de trabajo, por el cual recibe una compensación salarial.

El 12 de junio de 2018 el secretario del Departamento de Trabajo Federal aprobó una dispensa a solicitud del Programa de Desarrollo Laboral, para aumentar el reembolso a los patronos por la actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT), hasta un **90%**. El 14 de diciembre de 2018 el Programa de Desarrollo Laboral envió la autorización para implementar las dispensas.

### I. BASE LEGAL

Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés), Secciones 3(44) y 134 (c)(3)(H) (i)

“Federal Register” Vol. 81 No. 161, Secciones 680.700, 680.710, 680.720 y 680.730

“Training and Employment Guidance Letter (TEGL) WIOA NO. 19-16 emitido por el Programa de Adiestramiento y Empleo adscrito al Departamento de Trabajo Federal el 1 de marzo de 2017.

Comunicado emitido por el Programa de Desarrollo Laboral con fecha del 29 de junio de 2018 Notificando la Aprobación de Dispensas.

Comunicado emitido por el Programa de Desarrollo Laboral con fecha del 14 de diciembre de 2018 Notificando la Autorización para la Implementación de Dispensas.

## II. DEFINICIÓN ADIESTRAMIENTO EN EL EMPLEO

El término “adiestramiento en el empleo” u OJT, como se le conoce a esta actividad por sus siglas en inglés, se refiere al adiestramiento que ofrece un patrono a un participante que recibe una compensación salarial, mientras realiza un trabajo productivo que:

- a. provee conocimientos o destrezas esenciales para la ejecución completa y adecuada del trabajo para el que se le está adiestrando;
- b. está disponible mediante un programa que rembolsa al patrono el 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;
- c. cuya duración se limita al tiempo necesario para obtener los conocimientos relacionados a la ocupación para la que se está siendo adiestrado, ésto tomando en consideración el contenido del adiestramiento, experiencia previa de empleo y la educación del participante, según sea apropiado.

## III. REMBOLSO MÁXIMO DEL 90%

Conforme a la dispensa aprobada, los patronos podrán recibir hasta un **90%** del reembolso del salario de los empleados. El porcentaje se calculará considerando la cantidad de **empleados propios y a tiempo completo**, que tenga cada patrono. Se utilizará la siguiente escala, según aprobado:

- Para patronos con 50 empleados o menos hasta 90% de reembolso;
- Para patronos con 51-250 empleados hasta 75% de reembolso;
- Para Patronos con más de 250 empleados – el reembolso estatutario del 50%.

Se mantiene como salario máximo, a ser rembolsado, de **\$13.23** la hora, que es el salario promedio por hora en Puerto Rico. Esto significa que si un participante gana menos de **\$13.23** la hora, el patrono recibirá un reembolso del **90%** del salario que devengue el participante. Si el participante gana más de **\$13.23** la hora, el patrono recibirá un reembolso del **90%** calculado a base de **\$13.23** que es el tope salarial para los efectos de reembolso.

Para cualificar a este reembolso máximo, que es una excepción al 50%, el ente administrador de los fondos del Título I-B deberá considerar los siguientes factores:

- Características de los participantes (tiempo que lleva desempleado, destrezas actuales, barreras para obtener empleo);
- Calidad del adiestramiento provisto por el patrono y las oportunidades de crecimiento profesional que provee.
- Ocupaciones de difícil reclutamiento.


Será política pública de esta Junta Local dar prioridad a las microempresas, pequeñas y medianas empresas de la Región, de manera tal que podamos aumentar su participación en la actividad de adiestramiento en el empleo. Para los efectos de esta política, y de conformidad con la Ley Núm. 62 de 2014 conocida como la *Ley de Apoyo a la Microempresa y al Pequeño y Mediano Comerciante*.

#### IV. DISPOSICIONES ESPECIALES

A los patronos, que contraten personas con discapacidad aptas para trabajar y personas con antecedentes penales, se les reembolsará el **90%** del salario del participante, que cumpla con estos criterios. En este caso en particular no se considerará el tamaño de la empresa.

#### V. APROBACIÓN Y VIGENCIA

Esta política pública comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación. Será responsabilidad de la Directora Ejecutiva informar al personal, dentro de los cinco (5) días siguientes a su aprobación.

  
\_\_\_\_\_  
José A. Justiniano Rodríguez  
Presidente Junta Local

  
\_\_\_\_\_  
Sandra Y. Díaz Valentín  
Secretaria Junta Local

22 de enero de 2019

Fecha