



POLÍTICA PÚBLICA: NÚMERO WIOA-10-2020

FECHA: 10 DE NOVIEMBRE DE 2020

ASUNTO: POLÍTICA PÚBLICA PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD ADIESTRAMIENTO EN EL EMPLEO (OJT) – REEMBOLSO A PATRONOS

REFERENCIA: LEY DE OPORTUNIDADES Y DE INNOVACIÓN PARA LA FUERZA LABORAL (WIOA P.L. 113-128)

I. 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 a 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) 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.

II. BASE LEGAL

- Secciones 3(44) y 134 (c)(3)(H)(i) de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés);
- Federal Register Vol.81 No. 161 del 19 de agosto de 2016, Secciones 680.700, 680.710, 680.720 y 680.730;
- “Training Employment Guidance Letter” (TEGL) 13-15 emitido por el Programa de Empleo y Adiestramiento adscrito al Departamento de Trabajo Federal el 23 de febrero de 2016;
- “Training Employment Guidance Letter” (TEGL) 19-16 emitido por el Programa de Empleo y Adiestramiento adscrito al Departamento de Trabajo Federal el 1 de marzo de 2017;
- Comunicado emitido por el Programa de Desarrollo Laboral, con fecha del 3 de agosto de 2020, “Notificando la Aprobación de Dispensas”.

III. ADIESTRAMIENTO EN EL EMPLEO

El término “Adiestramiento en el Empleo” (OJT, 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 reembolsa al patrono el cincuenta por ciento (50%) del salario al participante;
- c) Cuya duración se limita al tiempo necesario para obtener los conocimientos relacionados a la ocupación para la que se está siendo adiestrado, esto tomando en consideración el contenido del adiestramiento, experiencia previa de empleo y de servicio del participante, según sea apropiado.

IV. POLÍTICA REEMBOLSO DE SALARIOS 75%

Al amparo de la Sección 3(44) de la Ley WIOA, los patronos que ofrezcan Adiestramiento en el Empleo (OJT) a participantes que cualifiquen podrán recibir un reembolso de hasta el cincuenta por ciento (50%) de la tasa salarial. Sin embargo, esta misma sección establece que en ciertas circunstancias, y a modo de excepción, el patrono podrá recibir un reembolso mayor al cincuenta por ciento (50%) y refiere a la Sección 134 (c)(3)(H) de la misma Ley.

En la Sección 134 (c)(3)(H)(i) se establece que, para propósitos de esta actividad (OJT), el Gobernador o la Junta Local pudieran aumentar la cantidad del reembolso hasta un máximo de setenta y cinco por ciento (75%) de la tasa salarial del participante, en un programa llevado a cabo bajo el Capítulo II de la Ley, si respectivamente:

- (I) El Gobernador aprueba el incremento respecto a un programa que se lleva a cabo con fondos reservados por el estado bajo ese capítulo, o;
- (II) La Junta Local aprueba, respecto a un programa que se lleva a cabo con fondos asignados al Área Local bajo los capítulos II y III, tomando en consideración los siguientes factores:
 - a. características de los participantes (tiempo que lleva desempleado, destrezas actuales, barreras para obtener empleo);
 - b. tamaño del patrono (pequeños y medianos comerciantes, por lo general, tienen más barreras para acceder programas cuando los reembolsos son más bajos);

- c. calidad del adiestramiento provisto por el patrono y las oportunidades de crecimiento profesional que provee;
- d. otros factores que el Gobernador y/o la Junta Local, respectivamente, pudieran determinar que son apropiados. Estos factores pudieran incluir: la cantidad de empleados participando del adiestramiento; salarios y beneficios de esos empleados (al presente y los que se espera reciban al culminar el adiestramiento), y la relación del adiestramiento con la competitividad del participante.

En el TEGE 13-15, del 26 de febrero de 2016, se establecen topes o límites para los reembolsos de salarios a patronos participantes en la actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT). La tasa de reembolso que se establece en la Ley WIOA y la reglamentación aplicable, cincuenta por ciento (50%) o setenta y cinco por ciento (75%) según sea el caso, se refiere al por ciento, del salario por hora del empleado/participante, que el patrono puede recibir, y se calcula sobre el promedio de salario por hora para el estado. Ese promedio de salario por hora, al que el patrono puede tener derecho a reembolso, lo provee el Buró de Estadísticas de Empleo para cada estado.

En el caso de Puerto Rico, conforme al Censo Trimestral de Empleos y Salarios (2014), el promedio es de trece dólares con veintitrés centavos (\$13.23). Esto significa que el patrono participante de la actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT) pudiera obtener un reembolso del cincuenta por ciento (50%) o setenta y cinco por ciento (75%) del salario promedio por hora del participante. El salario asignado será de hasta un máximo de trece dólares con veintitrés centavos (\$13.23) por hora. Cabe señalar y recalcar que, en la actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT), el participante debe ser compensado con el mismo salario y beneficios que reciben los empleados que realizan las tareas para las cuales el primero está siendo adiestrado.

La Junta Local establece como política pública que el por ciento se calculará considerando la cantidad de empleados que tenga cada patrono. Se utilizará la siguiente escala, según aprobado:

- Para patronos con 50 empleados o menos hasta setenta y cinco por ciento (75%) de reembolso;
- Para patronos con 51-250 empleados hasta sesenta por ciento (60%) de reembolso;
- Para patronos con más de 250 empleados – el reembolso estatutario del cincuenta por ciento (50%).

Mientras no esté vigente alguna otra dispensa, aplicará lo establecido en esta Sección **(IV. Política Reembolso de Salarios 75%)**.

el
WSSK

V. POLÍTICA REEMBOLSO DE SALARIOS HASTA UN 90%

En el Plan Estatal Unificado, correspondiente a los Años Programa 2020-2023, la Junta Estatal solicitó la extensión de dispensa para reembolsar hasta un máximo de noventa por ciento (90%) del salario por hora. El 3 de agosto de 2020, el Programa de Desarrollo Laboral, notificó que la dispensa fue aprobada hasta el 30 de junio de 2022. Su implementación está sujeta a la presentación de información a DOLETA y su posterior endoso.

Conforme a la dispensa aprobada, los patronos podrán recibir hasta un noventa por ciento (90%) del reembolso del salario de los empleados. El por ciento se calculará considerando la cantidad de empleados que tenga cada patrono. Se utilizará la siguiente escala, según aprobado:

- Para patronos con 50 empleados o menos hasta noventa por ciento (90%) de reembolso;
- Para patronos con 51-250 empleados hasta setenta y cinco (75%) de reembolso;
- Para Patronos con más de 250 empleados – el reembolso estatutario del cincuenta por ciento (50%).

Se mantiene el salario máximo de trece dólares con veintitrés centavos (\$13.23) la hora, que es el salario promedio por hora en Puerto Rico. Esto significa que si un participante gana menos de trece dólares con veintitrés centavos (\$13.23) la hora, el patrono recibirá un reembolso del noventa por ciento (90%) del salario que devengue el participante. Si el participante gana más de trece dólares con veintitrés centavos (\$13.23) la hora, el patrono recibirá un reembolso del noventa por ciento (90%) calculado a base de trece dólares con veintitrés centavos (\$13.23), que es el tope salarial para los efectos de reembolso.

VI. DISPOSICIONES ESPECIALES

A los patronos que contraten personas con discapacidad aptas para trabajar y personas con récord criminal, se les reembolsará el setenta y cinco por ciento (75%) del salario del participante, que cumpla con estos requisitos, independientemente del número de empleados de la empresa.

VII. ENMIENDAS A LA POLÍTICA PÚBLICA

Cuando políticas promulgadas por la Junta Estatal de Desarrollo Laboral o directamente por el Gobierno Federal representen una necesidad de enmendar parte o la totalidad del contenido de esta política pública, el Comité Ejecutivo y de Planificación de la Junta Local de Desarrollo Laboral podrá enmendarla para atemperarla a las políticas promulgadas.

VIII. ACCIÓN REQUERIDA

El Oficial Ejecutivo de la Junta Local será responsable de informar a los cuerpos directivos, que correspondan, la aprobación de la política para que estos últimos adiestren al personal bajo su supervisión y ejecuten la política según establecida.

IX. FECHA DE EFECTIVIDAD

Esta Política Pública será efectiva al momento de su aprobación por parte de los miembros de la Junta Local de Desarrollo Laboral y la Junta de Directores de Alcaldes, del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí/Dorado.

Toda Política Pública, Procedimiento o Comunicado, en todo o en parte, relacionada con el reembolso a patronos en actividades de Adiestramiento en el Empleo (OJT), queda derogado al momento de la efectividad de esta Política.

X. APROBACIÓN

Firmada y aprobada el martes, 10 de noviembre de 2020, en Barceloneta, PR.



Sr. Erasmo Rafael Lamberty Sánchez
Presidente
Junta Local de Desarrollo Laboral



Hon. Wanda J. Soler Rosario
Presidenta
Junta de Directores de Alcaldes

Nota: En este documento se estará utilizando el género masculino para hacer referencia a ambos géneros de manera que se facilite la lectura del mismo. Este estilo de redacción no pretende implicar la supremacía de un género sobre otro.