



POLITICA PÚBLICA: NÚMERO WIOA-01-2016-A

FECHA: 14 DE ABRIL DE 2016

ASUNTO: POLITICA PÚBLICA PARA LOS SERVICIOS PROVISTOS A TRAVES DE LOS PROGRAMAS DE ADULTOS Y TRABAJADORES DESPLAZADOS

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

I. INTRODUCCION

El pasado 22 de julio de 2014 entró en vigencia la Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Laboral (Ley WIOA P.L. 113-128). La misma deroga la Ley de Inversión en el Desarrollo de la Fuerza Trabajadora (Ley WIA P.L. 105-220) y representa la primera reforma mayor del sistema público de desarrollo ocupacional en los pasados quince (15) años. La nueva legislación se crea con el objetivo de promover una reforma en el sistema de adiestramiento para el empleo auspiciado por el Gobierno Federal y para fortalecer el sistema de desarrollo laboral de manera que se fomente que la población elegible, especialmente aquellos con barreras para lograr la empleabilidad, pueda ingresar a la fuerza trabajadora y se mejore la competitividad de los Estados Unidos en el Siglo 21. Además de derogar la Ley WIA, la nueva legislación enmienda la Ley Wagner Payser y la Ley de Rehabilitación de 1973.

Para alcanzar el objetivo descrito, la nueva legislación tiene como meta asistir a las personas que estén en la búsqueda de empleo a tener acceso a servicios de empleos, educación, adiestramientos y de apoyo que le ayuden a tener éxito en el mercado laboral. Además, propone facilitar a los patronos los trabajadores diestros que necesitan para poder competir efectivamente en la economía y los mercados globalizados. Es el interés del Gobierno Federal crear un sistema que facilite la formación de trabajadores con las destrezas necesarias para trabajar y ubicarlos en oportunidades de trabajos listas para ser ocupadas.

Ante la implantación operacional de las disposiciones de la Ley WIOA para los Programas de Servicios de Adultos y Trabajadores Desplazados, es necesario que los componentes de servicios del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado comiencen a integrar los elementos y criterios de la nueva Ley WIOA en los procedimientos de servicios para la

población elegible de manera que las actividades disponibles cumplan con los requisitos de elegibilidad bajo los estatutos de la nueva ley.

En adición, la misma se enmienda para incluir disposiciones relacionadas a proveer prioridad a las pymes del Área Local dentro de los conceptos de servicios de adiestramiento y empleo incluidos en esta Política Pública y para ampliar la base de aplicación de los factores relacionados a la elegibilidad de pagar hasta 75% de reembolso a los patronos que sean partícipes de la actividad de adiestramiento en el empleo.

A tales efectos, la Junta Local de Desarrollo Laboral del Área Local Manatí-Dorado (Junta Local) promulga la siguiente política pública para establecer los criterios correspondientes a las actividades de servicios que se harán disponibles para la población elegible bajo los Programas de Adultos y Programas de Trabajadores Desplazados bajo las disposiciones de la Ley WIOA.

II. PROPOSITO

Proveer una guía para integrar los criterios de la Ley WIOA en la estructura de servicios a hacerse disponible a la población elegible a través de los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados en el Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado.

III. MARCO LEGAL

La siguiente política pública se promulga siguiendo las disposiciones de las siguientes secciones de la Ley WIOA:

- Sección 134: *Uso de los Fondos para Actividades de Empleo y Adiestramientos.*

IV. PROGRAMA DE ADULTOS Y TRABAJADORES DESPLAZADOS

1. DISPOSICION LEGAL

El diseño del Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados debe cumplir con las disposiciones descritas en la Sección 134, *Use of Funds for Employment and Training Activities*, de la Ley WIOA.

2. DEFINICIONES

Para efectos de las actividades elegibles bajo los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados, los siguientes términos aplicarán para los segmentos poblacionales a ser servidos:

- A. **Adultos:** una persona que tiene 18 años o más, según definida en la Sección 3(2);
- B. **Individuo con barreras para la empleabilidad:** Las personas que sean parte de los siguientes segmentos poblacionales se considerarán individuos con barreras para la empleabilidad:
1. Trabajador Desplazado de Tareas Domésticas;
 2. Personas de Ingresos bajos;
 3. Personas con impedimentos, incluyendo jóvenes que son personas con impedimentos, según se definen en la Sección 3 del *American with Disability Act (Ley ADA)*;
 4. Personas Mayores de 55 años;
 5. Ex ofensores de la Ley;
 6. Personas deambulantes, según se definen en la *Violence Against Women Act de 1994*, o niños o jóvenes deambulantes según se define en la *McKinney-Vento Homeless Assistance Act*;
 7. Jóvenes que se encuentran en el Sistema de Hogares Sustitutos o hayan cumplido la edad suficiente para salir del mismo;
 8. Personas que están aprendiendo el idioma Inglés, personas con niveles bajos de literacia, y personas que enfrentan barreras culturales sustanciales;
 9. Trabajadores Migrantes elegibles, según se define en la Sección 167(i) de la Ley WIOA;
 10. Personas que se encuentran dentro del término de dos (2) años de agotar vitaliciamente su elegibilidad bajo la Parte A del Título IV de la Ley del Seguro Social (Programa TANF);
 11. Padre/Madre soltero, incluyendo mujer embarazada;
 12. Personas desempleadas por largo tiempo;

13. Aquellos otros grupos que el Gobernador del Estado determine que presentan barreras para la empleabilidad.

- C. **Servicios de Carrera:** Los servicios de desarrollo de carrera son las categorías de actividades de servicios que se proveerán a los participantes de los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados. Estas categorías de servicios sustituyen la estructura de servicios básicos, intensivos y de adiestramientos que eran elegibles bajo la Ley WIA.

Los servicios de desarrollo de carrera serán provistos a los participantes del Sistema bajo la estructura del CGU y los mismos no requieren mantener un estricto orden en la provisión de los mismos. Los servicios de carreras están divididos en tres (3) categorías: Servicios de Carreras Básicos, Servicios de Carrera Individualizados y Servicios de Seguimiento.

1. **Servicios de Carrera Básicos:** Los servicios de desarrollo de carrera básicos deben estar accesibles a todos los solicitantes de empleo e incluyen servicios como:
 - a. Determinación de Elegibilidad para recibir servicios bajo las actividades de los Programas de Adultos, Trabajadores Desplazados o de Jóvenes;
 - b. Servicio de *Outreach, Intake* y orientación informativa sobre la disponibilidad de servicios disponibles en CGU, incluyendo información relacionada a los servicios de los Socios;
 - c. Evaluación inicial de niveles de destrezas de la persona, incluyendo aspectos relacionados a las destrezas literarias, numéricas y nivel de fluencia en el inglés como idioma, así como evaluación inicial de las aptitudes, actitudes y necesidades de servicios de apoyo;
 - d. Servicios para cambiar la condición laboral del individuo (Labor Exchange Service), incluyendo servicios de búsqueda y colocación en empleo y cuando un individuo lo necesite, servicios de consejería de carreras, incluyendo proveerle información de sectores industriales y de ocupaciones en demanda; y proveerle información de oportunidades de empleos en sectores no-tradicionales;

- e. Proveer servicios de referidos y de coordinación de actividades de servicios con otros programas disponibles en el CGU, tales como los Programas de los Socios y, de ser apropiado, sobre otros programas de desarrollo laboral;
- f. Información de las características y condiciones del Mercado Laboral, incluyendo información estadística del mercado de empleo local, regional y estatal, tales como:
 - i. listado de ocupaciones vacantes en los mercados laborales;
 - ii. información sobre las destrezas de empleo necesarias para obtener un empleo descrito en el listado de ocupaciones vacantes; e
 - iii. Información relacionada a ocupaciones en demanda en los mercados locales y los niveles de ingresos, las destrezas requeridas y oportunidades para tener acceso y obtener estas ocupaciones;
- g. Proveer información sobre nivel de desempeño y de costos sobre actividades de adiestramiento de los proveedores de servicios. La mismas se ofrecerá por programas y tipos de proveedores;
- h. Proveer información sobre el nivel de desempeño del Área Local en las medidas de ejecución correspondientes, así como cualquier otra información de desempeño relacionada al CGU del Área Local;
- i. Proveer información sobre los servicios y asistencia de apoyo disponibles y el debido proceso de referido a los mismos. Los servicios de apoyo incluyen toda la estructura de servicios públicos disponibles a través de los Programas de los Socios o toda Agencia Gubernamental de Programas de Beneficencia Social o Desarrollo Humano que se ubiquen dentro del Área Local;
- j. Asistencia en cumplir con los requisitos de elegibilidad para programas que proveen asistencia financiera para actividades educativas y de adiestramientos y que no son provistos bajo WIOA; y
- k. Proveer información y asistencia relacionada a llenar solicitudes de servicios bajo el Programa de Seguro por Desempleo.

2. **Servicios de Carrera Individualizados**: Los servicios de desarrollo de carrera individualizados son aquellas actividades de servicios que profundizan más en definir qué necesidades tiene el participante servido y de qué forma estas necesidades deben ser atendidas para que el participante pueda obtener y alcanzar sus metas ocupacionales, tales como obtener o retener un empleo.

Estos servicios deben estar disponibles en el CGU. El personal del CGU o de los Socios, pueden utilizar evaluaciones o entrevistas realizadas recientemente a la persona por otros Programas de los Socios en virtud de otros programas de actividades educativas o de adiestramiento, para determinar si actividades de servicios bajo esta categoría son apropiados para la persona.

En esta categoría se incluyen:

- a. Evaluación comprensiva y especializada sobre los niveles de destrezas y de necesidades de servicios de los Adultos y Trabajadores Desplazados, incluyendo pruebas diagnósticas y uso de otros instrumentos evaluativos y entrevistas y evaluaciones de mayor profundidad para identificar barreras para empleabilidad y para definir las metas de empleabilidad más apropiadas para el participante;
- b. Desarrollo de un Plan Individual de Empleo, para identificar las metas de empleabilidad, los objetivos apropiados a ser alcanzados y la combinación apropiada de servicios para el que el participante pueda alcanzar sus metas de empleo, incluyendo la lista e información sobre los proveedores de servicios de adiestramientos elegibles;
 - i. Servicios de Consejería y Mentoría grupal y/o individual;
 - ii. Servicios de Planificación de Carreras, incluyendo Manejo de Casos;
 - iii. Servicios Pre-Vocacionales de Corta duración, entre los que se incluyen:
 - a. Desarrollo de destrezas de aprendizaje,
 - b. Destrezas de Comunicación,
 - c. Destrezas de Entrevistas,
 - d. Puntualidad;
 - e. Destrezas de Arreglo Personal, y
 - f. Conducta profesional para preparar a las personas para oportunidades de empleos o adiestramientos no subsidiados, en

algunas ocasiones, programas de pre-aprendizaje pueden ser considerados como servicios pre-vocacionales de corta duración;

- iv. Internados y Experiencias de Empleos atadas a desarrollo de carreras;
- v. Actividades de preparación de la fuerza trabajadora que asisten a la persona a adquirir una combinación de destrezas básicas académicas, destrezas de pensamiento crítico, destrezas literarias digital y destrezas de auto-manejo, incluyendo competencias en la utilización de recursos, utilización de fuentes de información, destrezas en trabajar con otras personas, entendiendo sistemas y alcanzando las destrezas necesarias para realizar una transición efectiva para completar una educación post-secundaria, una actividad de adiestramiento u obtener un empleo;
- vi. Servicios literarios financieros;
- vii. Servicios de búsqueda de empleo y asistencia de re-localización fuera del Área Local; y
- viii. Actividades que integren educación y adiestramientos para mejorar las destrezas en el uso del inglés como idioma.

Para efectos de los Servicios de Carreras Individualizados, los siguientes términos tendrán la definición descrita:

Internados o Experiencias de Empleos para Adultos y Trabajadores Desplazados: Se definen como experiencias de aprendizaje ocupacional planificadas y estructuradas que se desarrollan en un centro de trabajo por un periodo de tiempo limitado a seis (6) meses. Esta actividad puede ser con paga o sin paga, según sea apropiada. El Centro de Trabajo puede ser un patrono del sector privado, sector privado sin fines de lucro o sector público. Los Estándares Ocupacionales aplican a las experiencias de trabajo o internados que se lleven a cabo en centros de trabajo donde existe una relación empleado/patrono según definidas por la Fair Labor Standard Act.

Plan Individual de Empleo: Se define como un servicio de carrera individualizado desarrollado de forma conjunta por el participante y el manejador de casos cuando se determina apropiado por el operador del CGU o el Socio del CGU. El Plan es una estrategia continua para identificar metas de empleabilidad, objetivos a ser alcanzados y una combinación apropiada de servicios para que el participante pueda alcanzar sus metas de empleabilidad.

3. **Servicios de Seguimiento**: Los servicios de seguimiento deben ser provistos, según determinados, a participantes que sean ubicados en empleos no subsidiados. Los mismos se prestarán por un periodo de doce (12) meses luego del primer día de empleo. Servicios de consejería sobre el lugar de trabajo es un tipo de servicio de seguimiento apropiado. Los servicios de seguimiento no extienden la fecha de salida en los reportes de ejecución y desempeño.

- D. **Trabajador Desplazado**: se considera un trabajador desplazado un individuo que cumpla con una de las siguientes condiciones:

CATEGORIA A

- Ser una persona que haya sido cesanteada o haya recibido una notificación de terminación de cesantía o terminación de empleo; es elegible o ha agotado el derecho a compensación de seguro por desempleo; o
- Ha sido empleado por tiempo suficiente para demostrar, a la entidad apropiada en el Centro de Gestión Única del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado (CGU-Manatí-Dorado), participación significativa en la fuerza laboral, pero no cualifica para compensación por desempleo por no devengar ingresos suficientes o que ha prestado servicios para un patrono que no estaba cubierto bajo la Ley Estatal de Compensación por Desempleo; y
- No es probable que regrese a su industria u ocupación previa; o

CATEGORIA B

Ha sido cesanteado o despedido o ha recibido una notificación de cesantía o despido como resultado de un cierre permanente o una cesantía substancial de una fábrica, facilidad o empresa; o Esta empleado en una facilidad en donde el patrono ha hecho un anuncio general de que la facilidad cerrará dentro de los próximos ciento ochenta (180) días calendario; o

Para propósitos de elegibilidad para recibir servicios aparte de los servicios de adiestramiento descritos en la **Sección 134(c)(3)**, servicios de carrera descritos en la **Sección 134(c)(2)(A)(xii)**, o servicios de apoyo, está empleado en una facilidad en donde el patrono ha hecho un anuncio general de que dicha facilidad cerrará; o

CATEGORIA C

Estaba auto-empleado, lo cual incluye empleo como agricultor, ranchero o pescador, pero está desempleado como resultado de las condiciones económicas generales en la comunidad en que reside o debido al efecto del embate de desastres naturales; o

CATEGORIA D

Es un trabajador desplazado de tareas domésticas; o

Es el cónyuge de un miembro de la Fuerza Armada en servicio activo (según se define en la **Sección 101(d)(1) del Título 10 del United States Code**) y el cual ha experimentado una pérdida de su empleo debido al resultado directo de una acción de relocalización para acomodar un cambio permanente en la estación de servicio del militar; o

Es el cónyuge de un miembro de la Fuerza Armada en servicio activo y que está desempleado o sub-empleado y experimenta dificultades en obtener un empleo o mejorar su empleo actual.

Bajo las disposiciones de la Ley WIOA esta Categoría se amplía para incluir los:

Trabajador Desplazado de Tareas Domésticas: se considera a una persona que cumpla con una de las siguientes condiciones:

1. Ha provisto servicios sin paga a miembros de la familia en el hogar y que ha dependido del ingreso del ingreso de otro miembro de la familia pero ya no cuenta con este ingreso; o
2. Es un cónyuge dependiente de cónyuge de un miembro de la Fuerza Armada en servicio activo (según se define en la **Sección 101(d)(1) del Título 10 del United States Code**) y cuyo ingreso familiar es significativamente reducido debido a una acción de despliegue (según se define en la **Sección 991(b) del Título 10 del United States Code** o según se define en el **Párrafo 4** de la referida Sección), al recibo de una llamada u una orden al servicio activo según dispuesto por una legislación en la **Sección 101(a)(13)(B) del Título 10 del United States Code**), a un cambio permanente de estación, o la muerte o impedimento relacionada al servicio activo,

según definido en la Sección 101(16) del Título 38 del United State Code, y

3. Está desempleado o sub-empleado y experimenta dificultades en obtener un empleo o mejorar su empleo actual.

3. REQUISITOS EN EL DISEÑO DE PROGRAMA DE ADULTOS Y TRABAJADORES DESPLAZADOS

A continuación se presenta las características, elementos y requisitos que el Sistema de Gestión Única del Área de Desarrollo Laboral del Área Local Manatí-Dorado tiene que cumplir en su diseño de las actividades de servicios bajo los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados.

El objetivo de la Ley WIOA es que el diseño de programa de las actividades de servicios para las poblaciones adultas y de trabajadores desplazados sea uno que facilite que los participantes servidos tengan acceso a servicios de empleos, educación, adiestramiento y de apoyo que le permitan tener éxito en el mercado de empleo y a su vez alinee estos participantes con los patronos que buscan trabajadores diestros para competir efectivamente en los mercados industriales y económicos de carácter globalizados.

Para alcanzar este objetivo, el diseño de programa de servicios para adultos y trabajadores desplazados disponibles en el CGU tiene que ser de acceso universal, las actividades tienen que estar enfocadas en el desarrollo del participante y en tipos de adiestramientos que son dirigidas a proveer empleabilidad a los participantes.

Para garantizar que el diseño de las actividades de servicios que el Área Local hace disponible para la población elegible bajo los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados cumplen con los requisitos de la Ley WIOA, procedemos a establecer los siguientes criterios que tienen que ser incluidos como parte del diseño de las actividades de servicios para adultos y trabajadores desplazados bajo la Ley WIOA.

A. PROCESO DE REGISTRO Y DETERMINACION DE ELEGIBILIDAD PARA LA POBLACION ADULTA Y DE TRABAJADORES DESPLAZADOS PARA RECIBIR SERVICIOS BAJO WIOA

Los criterios de elegibilidad incluidos en esta Sección de la Política Pública aplican a personas adultas o trabajadores desplazados que solicitan asistencia directa y personalizada a los empleados del CGU para tener acceso a actividades de servicios que atiendan sus necesidades y limitaciones.

Estos criterios de elegibilidad no aplican a personas que asisten al CGU a realizar, de forma individual y sin mayor grado de asistencia, búsqueda de información o alguna gestión que puede hacerla de manera individual y sin la mayor intervención del recurso humano del CGU.

B. PROCESO DE REGISTRO DEL PARTICIPANTE EN EL SISTEMA DE INFORMACION DEL CGU

Para poder ser registrado en el Sistema de Gestión Única del Área Local, primero hay que determinar la elegibilidad de la persona interesada en recibir servicios.

El proceso de registro se define como la acción de recolectar información de la persona para determinar su elegibilidad a las actividades de servicios bajo los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados.

Una vez la persona ha sido determinada elegible y ha sido registrada para recibir servicios bajo los Programas descritos, se considera como un participante del Sistema. La participación en el Programa comienza cuando el participante comienza a recibir servicios directos por parte del personal del CGU, y que van más allá de la simple búsqueda de información o acciones que no requieren mayor intervención del recurso humano asignado al CGU.

C. CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD PARA PARTICIPANTES DE LAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS BAJO LOS PROGRAMAS DE ADULTOS Y TRABAJADORES DESPLAZADOS

Los siguientes son los criterios de elegibilidad a tomarse en consideración para la participación de los segmentos de adultos y trabajadores desplazados:

1. PROGRAMA DE ADULTOS: SERVICIOS DE CARRERAS

Para que una persona sea elegible a recibir servicios de carreras bajo el Programa de Adultos debe tener dieciocho (18) años o más. Además, deberá ser ciudadano americano, o si es extranjero cumplir con los requisitos de naturalización.

Para adultos varones de dieciocho (18) años o más deberán cumplir con el requisito de registro en el Servicio Selectivo.

2. PROGRAMA DE TRABAJADORES DESPLAZADOS: SERVICIOS DE CARRERAS

Cumplir con los criterios que definen lo que es un trabajador desplazado descritas en la Sección 4 (2) (D) de esta política pública, según definida por la **Sección 3(15) de la Ley WIOA**.

D. PROGRAMA DE ADULTOS Y TRABAJADORES DESPLAZADOS: SERVICIOS DE ADIESTRAMIENTOS

Un participante adulto o trabajador desplazado es elegible para recibir servicios de adiestramiento si cumple con los siguientes criterios de elegibilidad:

1. Haber sido diagnosticado, luego de una entrevista o una evaluación realizada por el personal del CGU o de los Programas de los Socios del CGU, que:
 - a. No es probable o no va a ser posible que el participante pueda obtener o retener un empleo con un nivel salarial que le facilite alcanzar la auto-suficiencia económica o un nivel salarial comparable o mayor que en empleos previos, a través de los servicios de carreras individualizados que le fueron provistos;
 - b. Tiene necesidad de recibir servicios de adiestramientos para que pueda obtener o retener un empleo con un nivel salarial que le facilite alcanzar la auto-suficiencia económica o un nivel salarial comparable o mayor que en empleos previos, y
 - c. Tiene las destrezas y cualificaciones para participar exitosamente en los programas de servicios de adiestramientos seleccionados;
2. Selecciona programas de servicios de adiestramientos que están directamente relacionados con las oportunidades de adiestramientos en el Área Local o la Región de Planificación, u otra área a la cual el Adulto o Trabajador Desplazado está dispuesto a viajar o re-localizarse;
3. La actividad de adiestramiento seleccionada bajo WIOA no puede ser provista por otra fuente de servicios disponible para el Adulto o el Trabajador Desplazado; y
4. Que cumple con los elementos de prioridad de servicios para los participantes Adultos y Trabajadores Desplazados.

E. PRIORIDAD PARA SERVICIOS DE CARRERAS INDIVIDUALIZADOS Y DE ADIESTRAMIENTO BAJO EL PROGRAMA DE ADULTOS

La Sección 134(c)(3)(E) de la Ley WIOA dispone el requisito de establecer un orden de prioridad para participantes adultos a recibir servicios de carreras individualizados y servicios de adiestramientos.

Para efectos de esta Política Pública relacionada al diseño de programa de servicios para la Población Adulta bajo la Ley WIOA, el siguiente es el orden de prioridad determinado para la provisión de Servicios de Carreras y de Adiestramientos:

1. Participantes de Asistencia de Programas de Beneficencia Pública;
2. Otros segmentos poblacionales de Adultos que son de ingresos bajos y que presenten una condición adicional que los defina como una persona con barreras para la empleabilidad, según se describen en la Sección IV.2 de esta Política Pública.
3. Personas Adultas con deficiencias en destrezas básicas

Las personas veteranas y sus cónyuges elegibles tienen alta prioridad de servicios bajo todos los programas de adiestramiento y empleos auspiciados por el Departamento del Trabajo Federal (DOL), incluyendo bajo la Ley WIOA. Sin embargo, cuando existe un orden de prioridad de servicios establecido por requisitos de Ley, como es el caso de los grupos poblacionales previamente descritos bajo la Ley WIOA, el siguiente es el orden de prioridad aplicable en el momento en que un veterano y su cónyuge elegible solicitan servicios en el CGU del Área Local Manatí-Dorado:

1. Primero, una persona Adulta Veterano y Cónyuge Elegible que se encuentran incluidos en los grupos de prioridad establecidos por la Ley WIOA;
2. Segundo, una persona Adulta que no es veterano y está incluido entre los grupos prioritarios establecidos por la Ley WIOA;
3. Tercero, una persona Adulta Veterano y Cónyuge Elegible que no se encuentran incluidos en los grupos de prioridad establecidos por la Ley WIOA;
4. Por último, aquellos adultos que no se encuentran incluidos en los grupos de prioridad establecidos por la Ley WIOA.

Para efectos del diseño de programa de los servicios para adultos, los procedimientos de servicios y los formularios oficiales del programa deben contener las provisiones para tomar en consideración y cumplir con las disposiciones de prioridad aquí establecidas. Además, deben contener los criterios de servicios para asegurar que el orden de prioridad establecido en esta Política Pública sea seguido.

4. ACTIVIDADES DE ADIESTRAMIENTO ELEGIBLES BAJO LOS PROGRAMAS DE ADULTOS Y TRABAJADORES DESPLAZADOS

La Sección 134(c)(3)(A) de la Ley WIOA describe las actividades de servicios de adiestramientos elegibles para las poblaciones Adultas y de Trabajadores Desplazados. Las actividades de adiestramientos están diseñadas para desarrollar las destrezas ocupacionales necesarias para que los participantes servidos puedan obtener y retener un empleo en el mercado laboral.

Las actividades de servicios de adiestramientos deben estar relacionadas a ocupaciones en demanda en el mercado de empleo del Área Local o en aquella área geográfica a la cual el participante adulto o trabajador desplazado está dispuesto a viajar o a re-localizarse. Los servicios de adiestramientos deben ser provistos mayormente a través del uso de las *Cuentas de Adiestramiento Individual (ITA'S)*. Sin embargo, pueden existir condiciones que requieran que se utilicen acuerdos contractuales para la provisión de los servicios de adiestramientos. Si bien son permitidos, la adquisición de servicios de adiestramientos mediante el uso de este tipo de contrato no debe ser el método prioritario en el Área Local.

El uso de las ITA'S maximiza el derecho al participante adulto o trabajador desplazado a seleccionar la actividad que más le interesa del proveedor que interesa. Además, se tiene que proveer al participante toda la información disponible sobre desempeño y ejecución de los proveedores de servicios elegibles y coordinados, hasta donde sea posible, con otras fuentes o recursos de asistencia disponibles.

Las siguientes actividades de servicios de adiestramiento serán parte del diseño de programa para los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados del Área Local Manatí-Dorado:

- A. Adiestramientos de Destrezas Ocupacionales, incluyendo adiestramientos en empleos no-tradicionales;
- B. Adiestramiento en el Empleo (OJT);
- C. Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes;
- D. Programas que combinan adiestramientos en el centro de trabajo con actividades que brindan instrucción relacionadas, incluyendo programas cooperativos de educación;
- E. Programas de adiestramientos operados por el sector privado;

- F. Programas de mejoramiento de destrezas y re-adiestramientos;
- G. Adiestramientos Empresariales;
- H. Actividades de Empleos de Transición;
- I. Actividades de Servicios de Preparación para el Empleo provistas en combinación con servicios descritos en las actividades previamente incluidas en esta Sección;
- J. Actividades de Educación Adulta y Literacia, incluyendo actividades de aprendizaje y mejoramiento del Inglés como idioma y programas de educación y adiestramientos integrados, provistos de forma concurrente o en combinación con los servicios de adiestramientos previamente descritos en las actividades 1 a la 7; y
- K. Adiestramientos a la Medida desarrollados con el compromiso del patrono o grupo de patronos de emplear a los participantes que completen satisfactoriamente el adiestramiento.

A. ESTABLECIMIENTO DE LIMITES PARA EL USO DE LAS CUENTAS DE ADIESTRAMIENTO INDIVIDUAL (ITA'S)

Las Cuentas de Adiestramiento Individual (ITA'S) son el principal instrumento de adquisición de los servicios de adiestramientos institucionalizados que los proveedores de servicios elegibles ofrecen a los participantes de los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados y en casos particulares del Programa de Jóvenes. Las Cuentas ITA'S no serán utilizadas para el pago de actividades de adiestramientos relacionados a desarrollo de destrezas de trabajo en centros de ubicación ocupacional, según se describen más adelante en esta Política Pública.

Las Cuentas ITA'S se utilizan bajo el principio de maximizar la oportunidad de libre selección que tiene el participante para identificar el proveedor de servicios elegibles que mejor atiende sus necesidades de adiestramiento e intereses ocupacionales. Las Cuentas ITA'S son otorgadas a favor del participante y toda determinación de selección del proveedor de servicios se hará en consulta con su planificador de carreras.

Además, previo a la otorgación de una Cuenta ITA a favor de un participante elegible, el Área Local tendrá que verificar la elegibilidad del participante para recibir asistencia financiera educativa a través de la Beca Pell Grant. Una vez determinada la cantidad de beca a la cual el participante tiene derecho, entonces se determina la cantidad a la cual ha de tener derecho a

través de una Cuenta ITA bajo la Ley WIOA. En aquellos casos en que el participante no sea elegible para recibir asistencia financiera a través de la Beca Pell Grant, se le asignará una Cuenta ITA para cubrir los costos de adiestramiento sujeto a los límites máximos establecidos más adelante en esta Política Pública. Además, en los casos en que un participante seleccione un adiestramiento institucional que no esté acreditado para ser asistidos con fondos de la Beca Pell Grant, se le asignará una Cuenta ITA para cubrir los costos de adiestramiento sujeto a los límites máximos establecidos más adelante en esta Política Pública.

El Director Ejecutivo otorgará una Cuenta Individual de Adiestramiento al límite máximo establecido en esta Política Pública de hasta \$5,000 de acuerdo a la necesidad del participante.

En aquellos casos en que el costo de adquisición de los servicios de adiestramiento interesados por el participante exceda los \$5,000, el Proveedor de Servicios será responsable de establecer un plan de pago al participante por la porción del costo en exceso de los \$5,000 y este formará parte de la Cuenta Individual de Adiestramiento.

B. ACTIVIDADES DE ADIESTRAMIENTO BASADAS EN TRABAJO

Como parte de las actividades de servicios elegibles bajo los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados se incluyen una serie de actividades de adiestramientos que son basadas en actividades de trabajo. Específicamente, estas actividades son:

1. Adiestramiento en el Empleo (OJT);
2. Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes;
3. Adiestramientos a la Medida; y
4. Actividades de Empleos de Transición.

Estas actividades están dirigidas a los patronos que servirán como centros de ubicación ocupacional para desarrollar los adiestramientos. Los mismos conllevan como meta, la ubicación en empleos no subsidiados de los participantes servidos una vez estos hayan completado satisfactoriamente la actividad de adiestramiento. El proceso de retención se origina a través de un compromiso de retención del patrono, o grupo de patronos, con el cual se desarrolla la actividad.

Las actividades de adiestramiento basadas en trabajo son estrategias efectivas que brindan la oportunidad a los participantes de desarrollar destrezas de trabajo de calidad, y facilita a su vez

a los patronos identificar los trabajadores diestros que necesitan para mejorar y fortalecer su nivel competitivo en los sectores industriales y económicos en el Área Local.

Estas actividades permiten al Sistema identificar distintos tipos de necesidades en los trabajadores, así como distintas necesidades en los patronos. Para efectos de esta Política Pública, las actividades aquí descritas tendrán los siguientes objetivos programáticos, los cuales tendrán que ser considerados al momento de definir el diseño de las actividades dentro del diseño de los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados:

1. ADIESTRAMIENTO EN EL EMPLEO (OJT)

Las actividades de OJT están diseñadas con el objetivo de proveer al participante con el nivel de conocimiento y las destrezas necesarias para realizar completamente las tareas correspondientes al trabajo asignado en el centro de ubicación ocupacional del patrono con el cual se desarrolla la actividad.

El patrono será responsable de proveer el adiestramiento acordado al participante asignado a la actividad y pagará el salario del participante durante el periodo de tiempo en que el participante se encuentre ejerciendo las tareas asignadas al mismo. La actividad de adiestramiento desarrollada con el patrono deberá proveer el conocimiento y las destrezas esenciales que requiere el participante para ejercer completa y adecuadamente las tareas de la ocupación asignada.

Durante el desarrollo de esta actividad, el patrono podrá reclamar el reembolso de hasta un setenta y cinco por ciento (75%) de los salarios que pague a participantes activos en la actividad de adiestramiento siempre y cuando cumpla con las disposiciones establecidas en esta Política Pública. Este reembolso es elegible para compensar el costo extraordinario de proveer el adiestramiento, así como la estructura de supervisión requerida para el adiestramiento.

El adiestramiento acordado deberá ser por un término de tiempo limitado el cual estará relacionado al tiempo mínimo requerido para que el participante adquiera las destrezas necesarias para ejercer completamente las funciones asignadas. En la determinación del término de tiempo del adiestramiento se tomará en cuenta el contenido del adiestramiento, la preparación académica y el nivel de las destrezas ocupacionales del participante, el nivel de experiencia de trabajo previa que tenga el participante y el contenido del Plan de Empleo Individual que se haya desarrollado para el participante. Manteniendo la Política Pública existente y promulgada por el Programa Estatal de Desarrollo Laboral para esta actividad, el

término de tiempo de desarrollo de las mismas deben fluctuar entre los seis (6) y nueve (9) meses de duración.

La actividad de OJT no estará sujeta a las disposiciones de ley aplicables a la adquisición de las actividades de adiestramiento mediante el uso de las Cuentas de Adiestramiento Individual (ITA'S). La misma se desarrollará a través de la formalización de un acuerdo contractual entre el Patrono y el Área Local Manatí-Dorado. El Área Local será responsable de velar que el acuerdo formalizado cumpla con todos los requisitos aplicables mediante la legislación estatal y federal.

A. DISPOSICIONES PARA EL REEMBOLSO DE HASTA UN SETENTA Y CINCO PORCIENTO (75%) DE LOS COSTOS ASOCIADOS AL OJT

La **Sección 134(c)(3)(h)** establece las disposiciones mediante las cuales, en circunstancias limitadas, el reembolso de los pagos de los salarios realizados por el patrono a los participantes en adiestramiento puede ascender hasta un setenta y cinco por ciento (75%). La referida Sección establece que la Junta de Desarrollo Laboral deberá tomar en consideración unos factores definidos para poder establecer bajo qué circunstancias el reembolso de los salarios pagos al patrono pueden ser hasta el setenta y cinco por ciento (75%) de los mismos.

Para efectos de esta Política Pública, a continuación se definen las condiciones bajo las cuales el reembolso de los salarios pagos por el patrono en una actividad de OJT puede exceder el cincuenta por ciento (50%) reglamentario.

B. FACTORES A CONSIDERAR PARA ESTABLECER EL NIVEL DE REEMBOLSO DE SALARIOS PAGADOS POR PATRONOS PARTICIPANTES DE LA ACTIVIDAD DE ADIESTRAMIENTO EN EL EMPLEO (OJT)

Los siguientes factores se tomarán en consideración al momento de determinar el nivel de reembolso al cual tendrá derecho un patrono que presente una propuesta de Adiestramiento en el Empleo (OJT):

1. El patrono es considerado un Pequeño o Mediano Negocio (PyMes) según lo define la Compañía de Comercio y Exportación del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. La definición de una PyMes según la referida Agencia de Gobierno se relaciona a las siguientes categorías:
 - a. Microempresa: negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de quinientos mil dólares (\$500,000) cada año y emplee siete (7) empleados o menos;

- b. Pequeños Comerciantes: negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de tres millones de dólares (\$3,000,000) cada año y emplee veinticinco (25) empleados o menos;
 - c. Medianos Comerciantes: negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de diez millones de dólares (\$10,000,000) cada año y emplee cincuenta (50) empleados o menos.
2. La actividad de OJT debe proveer al participante un Certificado de Participación, el cual será utilizado por este como parte de su perfil de desarrollo profesional dentro del Mercado Laboral de Puerto Rico.
 3. Un mínimo de diez por ciento (10%) de los participantes servidos en la actividad deben cumplir con una de las características incluidas en la definición de *Individuo con barrera para la empleabilidad* según se define en la Sección 4.2 de esta Política Pública.
 4. La ocupación en la cual se haya de ofrecer el adiestramiento debe estar incluida en el Listado local de Ocupaciones en Demanda, aprobado por el Programa Estatal.

El nivel de reembolso aplicable a un patrono que participe activamente en un OJT se determinará de la siguiente forma:

1. Si el Patrono cumple con los cuatro (4) factores descritos tendrá derecho a un reembolso de hasta un 75% de los pagos realizados en salarios;
2. Si el Patrono cumple con tres (3) de los factores descritos tendrá derecho a un reembolso de hasta un 60% de los pagos realizados en salarios;
3. Si el Patrono cumple con dos (2) factores descritos o menos tendrá derecho a un reembolso de hasta un 50% de los pagos realizados en salarios.

2. ADIESTRAMIENTO PARA TRABAJADORES INCUMBENTES

Las actividades de Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes están diseñadas con el objetivo de promover que el participante, el cual es empleado del patrono con el cual se desarrolla la actividad, adquiera las destrezas de trabajo, necesarias para retener el empleo o para adquirir las destrezas necesarias para evitar ser cesanteado.

El diseño de esta actividad debe estar dirigido a mejorar el nivel de destrezas del trabajador y aumentar el nivel de competitividad, tanto del trabajador como del patrono. El adiestramiento debe llevar al trabajador a obtener experiencia en adiestramientos reconocidos en el sector industrial y en la eventualidad, promover la retención del trabajador, su ascenso ocupacional y esto a su vez represente, hasta donde sea posible, un aumento de salario del trabajador.

Como parte de las responsabilidades de la Junta de Desarrollo Laboral se establecen los siguientes criterios para dar forma a la estructura de diseño de esta actividad programática:

A. CARACTERISTICAS DE LOS TRABAJADORES INCUMBENTES

Para efectos de esta Política Pública, un trabajador incumbente será aquel empleado del patrono que cumpla con los siguientes requisitos:

1. que ocupe una posición permanente a tiempo completo con el patrono;
2. que el tiempo de ocupar la posición de forma permanente sea por un mínimo de seis (6) meses a la fecha de dar inicio el adiestramiento; y
3. disfrute de los beneficios marginales que el patrono ofrece como parte de la estructura de beneficios que se ofrece al recurso humano del Patrono.

B. CARACTERISTICAS DE LOS PATRONOS

Para ser elegible a recibir asistencia financiera a través de esta actividad, como mínimo los Patronos deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. estar en operación dentro del Área Geográfica Local por un mínimo de tres (3) años, previo, al momento de solicitar la asistencia económica;
2. tener al menos cinco (5) empleados permanentes a tiempo completo al momento de solicitar la asistencia económica;
3. proponer un mínimo de cincuenta por ciento (50%) de los empleados a ser adiestrados con un grado educativo mínimo de diploma de escuela superior;
4. incluir con el proyecto un Plan de Trabajo que demuestre la relevancia del adiestramiento para promover el crecimiento de las actividades productivas de la empresa en un futuro inmediato o que el mismo se integra a estrategias concretas para mantener la operación de la empresa viable económicamente;
5. proponer un mejoramiento salarial de los participantes del proyecto dentro del próximo semestre inmediato a la finalización del adiestramiento;
6. estar al día en todas sus responsabilidades contributivas y empresariales.

C. FORMA DE ASISTENCIA ECONOMICA Y COSTOS ELEGIBLES

La estructura de costos de las actividades de adiestramiento de trabajadores incumbentes será distribuida entre gastos de origen no federal y gastos de origen federal. A continuación se describen los mismos:

1. PORCION GASTOS FONDOS NO FEDERALES

El Patrono será responsable de cubrir los costos de la actividad que no sean pagos con fondos federales asignados a la actividad. La porción de fondos federales de la actividad serán aquellos gastos que sean reembolsados al Patrono con fondos provenientes del Programa WIOA.

La porción de fondos de origen no federal correspondiente al Patrono será determinada de acuerdo a los límites establecidos en la Sub-sección de Porción de Fondos Federales de esta Sección. Esta porción no federal podrá ser pagada con dinero en efectivo o pareo de fondos que pueda ser evaluado y evidenciado de forma clara y precisa.

Entre los gastos que el Patrono puede atribuir a la estructura de costos de origen no federal se encuentran los salarios de los trabajadores que participen en el adiestramiento, espacio físico utilizado para la provisión del adiestramiento, costos relacionados al uso de equipo para las actividades de adiestramiento, entre otros.

El Patrono será responsable de documentar y evidenciar estos costos invertidos para propósitos de cumplimiento con las disposiciones federales.

A. FACTORES PARA ESTABLECER LA PORCION GASTOS DE FONDOS NO FEDERALES CORRESPONDIENTES AL PATRONO

Los siguientes son los factores establecidos por la Junta Local para determinar la porción de gastos no federales que serán responsabilidad del Patrono elegible bajo la actividad de Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes:

Factor 1: Número de Trabajadores participando en la Actividad de Adiestramiento

Bajo este factor se tomará en consideración el número de trabajadores que participarán en el adiestramiento.

El criterio máximo serán diez (10) o más trabajadores participando del adiestramiento.

El criterio mínimo será menos de diez (10) trabajadores participando del adiestramiento.

Factor 2: Aumento salarial para los trabajadores que completen satisfactoriamente el adiestramiento

Bajo este factor se tomará en consideración si el Patrono ofrece aumento salarial a los trabajadores que terminen satisfactoriamente el adiestramiento.

El criterio máximo será el ofrecimiento de aumento salarial a los trabajadores una vez completen el adiestramiento.

El criterio mínimo será el que no se ofrezca aumento salarial a los trabajadores que completen el adiestramiento.

Factor 3: Otorgamiento de un Certificado de Participación a los trabajadores que completen satisfactoriamente el adiestramiento

Bajo este factor se tomará en consideración si el Patrono otorga un Certificado de Participación a los trabajadores que completen satisfactoriamente el adiestramiento.

El criterio máximo será el otorgamiento de un Certificado de Participación a los trabajadores una vez completen el adiestramiento.

El criterio mínimo será el que no se ofrezca un Certificado de Participación a los trabajadores que completen el adiestramiento.

Factor 4: Existencia en el Patrono de un Programa de Adiestramiento y Mejoramiento Profesional en el cual los trabajadores puedan tener la oportunidad de continuar desarrollando sus destrezas y capacidades profesionales.

Bajo este factor se tomará en consideración si el Patrono tiene un Programa de Adiestramiento y Mejoramiento Profesional establecido para mejorar la capacidad de sus empleados.

El criterio máximo será que el Patrono tenga establecido un Programa de Adiestramiento y Mejoramiento Profesional establecido para mejorar la capacidad de sus empleados.

El criterio mínimo será que el Patrono no tenga establecido un Programa de Adiestramiento y Mejoramiento Profesional establecido para mejorar la capacidad de sus empleados.

B. LIMITES EN LA PORCION DE GASTOS DE FONDOS NO FEDERALES CORRESPONDIENTES AL PATRONO

La asistencia económica provista a los Patronos a través de esta actividad se realizará en forma de reembolso por gastos elegibles que tengan los mismos en el desarrollo de la actividad de adiestramiento y que hayan sido debidamente pre-aprobados por el Área Local.

El nivel de reembolso de los gastos del Patrono se establece bajo los parámetros que se presentan más adelante según establecidos en la Sección 134(d) de la Ley WIOA. Cada tipo de Patrono será evaluado bajo los factores y los criterios de cada factor anteriormente descritos.

Para obtener el nivel máximo de reembolso dentro de su Categoría de Patrono, este debe tener por los menos tres (3) criterios máximos alcanzados en el proceso evaluativo. De obtener dos (2) criterios o menos, al Patrono se le aprobará el nivel mínimo de reembolso dentro de su Categoría.

Los siguientes son los límites máximos y mínimos aplicables a cada tipo de Patronos:

- A. Patronos con menos de cincuenta (50) empleados: no menos de diez por ciento (10%) del costo del adiestramiento:

Reembolso Máximo: 90% de los Costos No Federales del Adiestramiento
Reembolso Mínimo: 75% de los Costos No Federales del Adiestramiento

- B. Patronos con cincuenta y uno (51) a cien (100) empleados: no menos de veinticinco por ciento (25%) del costo de adiestramiento:

Reembolso Máximo: 75% de los Costos No Federales del Adiestramiento
Reembolso Mínimo: 50% de los Costos No Federales del Adiestramiento

- C. Patronos con más de cien (100) empleados: no menos de cincuenta por ciento (50%) del costo de adiestramiento:

Reembolso Máximo: 50% de los Costos No Federales del Adiestramiento

Reembolso Mínimo: 25% de los Costos No Federales del Adiestramiento

Como costos elegibles bajo esta actividad se incluirán los gastos asociados directamente a los servicios de adiestramientos que reciban los trabajadores incumbentes que participen en la actividad. Ejemplo de algunos costos elegibles pueden ser, sin entenderse que se limitan a las mismas:

- A. Costos asociados a Matrícula o Registro para el Adiestramiento
- B. Costos asociados a libros
- C. Costos asociados a materiales
- D. Costos asociados a la administración de Pre y Post Pruebas
- E. Costos asociados a los servicios del adiestrador
- F. Costos asociados a la Solicitud de Certificaciones Técnicas o Profesionales para los participantes de la actividad
- G. Costos asociados a talleres de educación continua relacionados a las Certificaciones Profesionales de los participantes de la actividad
- H. Costos de gastos indirectos del Patrono, que no excedan un cinco por ciento (5%) del Costo total de la actividad

La actividad no reembolsará costos asociados a salarios de los participantes, costos asociados a mejoras a la planta física del patrono, costos de adquisición de equipo y/o inventario u otros costos relacionados a actividades no relacionadas directamente a la actividad de adiestramiento.

La implantación de esta actividad programática estará sujeta a la promulgación de Política Pública por parte del Programa de Desarrollo Laboral Estatal.

3. ADIESTRAMIENTO A LA MEDIDA

Las actividades de Adiestramiento a la Medida están diseñadas con el objetivo de atender las necesidades de adiestramiento específicas de un patrono, o grupo de patrono, con el cual se establece un compromiso de retención de los participantes que terminen satisfactoriamente la actividad de adiestramiento y por el cual el Patrono paga una porción del costo del adiestramiento.

Toda actividad de Adiestramiento a la Medida que se diseñe como parte del componente programático para las poblaciones de adultos y obreros desplazados, deberán tomar en consideración los siguientes criterios:

A. PARTICIPANTES ELEGIBLES PARA ADIESTRAMIENTOS A LA MEDIDA

Las siguientes personas serán elegibles para participar en actividades de Adiestramiento a la Medida:

1. Adultos y Trabajadores Desplazados elegibles a recibir servicios bajo WIOA y que estén desempleadas;
2. Adultos y Trabajadores Desplazados que sean empleados del Patrono, o grupo de patronos, con el que se vaya a desarrollar la actividad;
3. Adultos y Trabajadores Desplazados que sean empleados por otro Patrono, o grupo de patronos,

1. REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD DE TRABAJADORES INCUMBENTES BAJO LA ACTIVIDAD DE ADIESTRAMIENTO A LA MEDIDA

Los trabajadores incumbentes que vayan a ser adiestrados a través de una actividad de Adiestramiento a la Medida deberán cumplir con los siguientes requisitos de elegibilidad:

- A. Estar devengando un salario que este por debajo de los niveles de auto-suficiencia;
- B. El adiestramiento está relacionado a la implantación de uso de nuevos procesos tecnológicos;
- C. El adiestramiento está relacionado a la producción de nuevos productos o implantación de nuevos procesos de servicios;

- D. Oportunidad de ascenso para el trabajador incumbente, pero requiere adquirir nuevas destrezas ocupacionales o literacia ocupacional
- E. El trabajador incumbente es un empleado permanente del patrono, o grupo de patrono, con los que se lleva a cabo la actividad o en otro patrono, o grupo de patrono ubicados en el Área Local y lleva ocupando la posición permanente por un mínimo de seis (6) meses.

2. DEFINICION TERMINO ESTAR DEVENGANDO UN SALARIO QUE ESTE POR DEBAJO DE LOS NIVELES DE AUTO-SUFICIENCIA

Para efectos de esta Política Pública y en cumplimiento con las disposiciones de la Ley WIOA, la siguiente es la definición del término estar devengando un salario que este por debajo de los niveles de auto-suficiencia aplicable a los trabajadores incumbentes que participen de la actividad Adiestramiento a la Medida:

Un salario que no sea mayor que el equivalente al setenta por ciento (70%) del nivel de ingreso correspondiente para su núcleo familiar según dispuesto en las Tablas de Ingresos correspondientes al Lower Living Income Standard Level (LLISL) emitidas anualmente por el Secretario del Departamento del Trabajo Federal.

B. PATRONOS ELEGIBLES PARA PARTICIPAR EN ACTIVIDAD ADIESTRAMIENTO A LA MEDIDA

Los Patronos, o grupo de Patronos, interesados en desarrollar una actividad de Adiestramiento a la Medida deberán cumplir con los siguientes criterios de elegibilidad:

1. Ser un patrono privado con fines de lucro, o ser una entidad privada sin fines de lucro o ser una entidad pública operando en el Área Local,
2. estar en operación dentro del Área Geográfica Local por un mínimo de tres (3) años, previo, al momento de solicitar la asistencia económica;
3. tener al menos cinco (5) empleados permanentes a tiempo completo al momento de solicitar la asistencia económica;
4. proponer un mínimo de cincuenta por ciento (50%) de los empleados a ser adiestrados con un grado educativo mínimo de diploma de escuela superior;
5. proponer desarrollar el adiestramiento en ocupaciones que se encuentren en demanda en el Mercado de Empleo del Área Local

6. incluir un compromiso de retención de los participantes que terminen satisfactoriamente el adiestramiento por un periodo mínimo de un (1) año, que incluya mejoramiento salarial dentro de un término no mayor al próximo semestre inmediato a la terminación de la actividad, beneficios marginales en iguales condiciones que los empleados permanentes de la empresa y oportunidad de ascenso.
7. estar al día en todas sus responsabilidades contributivas y empresariales.

C. DISEÑO DE LOS PROYECTOS DE ADIESTRAMIENTOS PROPUESTO

En términos generales, los siguientes son los elementos que tienen que ser tomados en consideración al determinarse que una actividad de Adiestramiento a la Medida propuesta por un Patrono, o Grupo de Patronos, elegibles es viable para su desarrollo:

1. La propuesta incluye un compromiso de retención por parte del Patrono en posiciones permanentes a tiempo completo e incluye beneficios marginales de igual tipo que aquellos que disfrutan empleados del patrono que no hayan sido parte del adiestramiento.
2. Es una actividad de adiestramiento en ocupaciones que permitirán que el participante sea ubicado en un empleo con un nivel salarial que le facilite la auto-suficiencia y le desarrolle conocimiento técnico y destrezas de trabajo que le permita continuar su desarrollo de carrera como trabajador.
3. El término de tiempo del adiestramiento está limitado al periodo necesario para que el participante desarrolle las destrezas necesarias para efectuar las tareas correspondientes de manera satisfactoria. La determinación del tiempo de adiestramiento tomará en consideración el nivel de destrezas que requiere la ocupación, el nivel académico y de destrezas que presenta el participante, las experiencias ocupacionales previas del participante y el plan de empleabilidad del participante.

D. ESTRUCTURA DE COSTOS Y ELEGIBILIDAD DE LOS MISMOS

La actividad de Adiestramiento a la Medida requiere que el Patrono, o Grupo de Patronos, que propone y desarrolla la misma sea responsable por el pago de una porción significativa de los costos asociados a la actividad. El Área Local será responsable de cubrir los costos de la actividad que se determine que el Patrono no será responsable de cubrir. El pago de la porción correspondiente al Área Local se realizará mediante reembolso de los costos evidenciados.

1. DESCRIPCION DE FACTORES A TOMARSE EN CONSIDERACION PARA DETERMINAR LA PORCION DE COSTOS REEMBOLSABLE AL PATRONO BAJO LA ACTIVIDAD ADIESTRAMIENTO A LA MEDIDA

Para efectos de esta Política Pública se definirá *porción significativa* como un pago mínimo de un cincuenta por ciento (50%) de los costos asociados a la actividad de adiestramiento. La determinación de cuánto será la responsabilidad económica del Patrono relacionada a los costos asociados al adiestramiento estará basado en la consideración de los siguientes factores:

- A. Tamaño del Patrono: entendiéndose que se le dará alta prioridad a aquellos patronos que cumplan con la definición de *Pymes* descrita en la Sección de Adiestramiento en el Empleo de esta Política Pública;
- B. Número de Trabajadores Incumbentes participando en el Adiestramiento: entendiéndose que se dará prioridad a aquellos adiestramientos que incluyan un máximo de cincuenta por ciento (50%) de los participantes que sean trabajadores incumbentes;
- C. Nivel Salarial y de Beneficios Marginales ofrecidos a los Participantes: entendiéndose que se dará prioridad a aquellos adiestramientos que incluyan en el compromiso de absorción aumento salarial para los participantes del proyecto; y
- D. Relación del Adiestramiento al Nivel de Competitividad del Participante: entendiéndose que se dará prioridad a aquellos adiestramientos que otorguen una credencial ocupacional al participante.

2. DESCRIPCION DE NIVEL DE REEMBOLSO APILCABLE AL PATRONO

El nivel de reembolso aplicable a un patrono que participe activamente en una actividad de Adiestramiento a la Medida se determinará de la siguiente forma:

- A. Si el Patrono cumple con un mínimo de tres (3) de los factores descritos tendrá derecho a un reembolso de hasta un 50% de los costos asociados a la actividad;
- B. Si el Patrono cumple con un mínimo de dos (2) de los factores descritos tendrá derecho a un reembolso de hasta un 40% de los costos asociados a la actividad;
- C. Si el Patrono cumple con al menos uno (1) de los factores descritos tendrá derecho a un reembolso de hasta un 30% de los costos asociados a la actividad;
- D. Si el Patrono no cumple con ninguno de los factores descritos tendrá derecho a un reembolso de hasta un 25% de los costos asociados a la actividad.

3. COSTOS ELEGIBLES A SER REEMBOLSADOS

Los siguientes son costos elegibles invertidos por el Patrono para una actividad de Adiestramiento a la Medida que pueden ser reembolsados al Patrono previa presentación de evidencia de los mismos, entendiéndose que no se limitan a los mismos:

- A. Costos asociados a Matrícula o Registro al Adiestramiento
- B. Cotos asociados a libros
- C. Costos asociados a materiales
- D. Costos asociados a la provisión de Consejería Vocacional
- E. Costos asociados a las facilidades del adiestramiento, siempre y cuando sean fuera de las facilidades físicas del Patrono
- F. Costos asociados a la administración de Pre y Post Pruebas
- G. Costos asociados a los servicios del adiestrador
- H. Costos asociados a la Solicitud de Certificaciones Técnicas o Profesionales para los participantes de la actividad
- I. Costos asociados a talleres de educación continua relacionados a las Certificaciones Profesionales de los participantes de la actividad
- J. Otros costos asociados al adiestramiento y que sea previamente aprobados por el Area Local

4. ACTIVIDADES DE EMPLEOS DE TRANSICION

Los empleos de transición se definen como experiencias de trabajos subsidiadas de tiempo limitadas y dirigidas a atender las necesidades ocupacionales de personas con barreras para la empleabilidad que presentan un perfil de desempleo crónico o un historial ocupacional inconsistente.

El objetivo de esta actividad es proveer a los participantes elegibles de una oportunidad de adquirir experiencia ocupacional en un centro de trabajo público, privado o privado sin fines de lucro, que de otra forma no hubiesen podido adquirir mediante otras actividades de adiestramiento disponibles en el Área Local. Las mismas son diseñadas para ser provistas en combinación con servicios de desarrollo de carreras y de apoyo.

La meta de esta actividad es que a través de esta experiencia de trabajo subsidiada, el participante pueda establecer un historial ocupacional, demostrar que puede desarrollarse de forma satisfactoria en un centro de trabajo y desarrollar las destrezas de trabajo necesarias

que le faciliten tener una oportunidad de empleo no subsidiada en el mercado de empleo del Área Local.

V. DISPOSICIONES DIRIGIDAS A PROVEER PRIORIDAD A LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DEL AREA LOCAL

En cumplimiento con las disposiciones de la Ley de Apoyo a la Microempresa, al Pequeño y Mediano Comerciante, del 11 de junio de 2014, la Junta Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado promueve que las actividades de adiestramiento y empleo que se desarrollen bajo el Sistema de Desarrollo Laboral del Área Local tenga como prioridad al pequeño y mediano comerciante operando dentro del Área Geográfica de Servicios del Área Local.

Para efectos de esta política pública, las pequeñas y medianas empresas responderán a las siguientes características organizacionales:

- a. Microempresa: negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de quinientos mil dólares (\$500,000) cada año y emplee siete (7) empleados o menos;
- b. Pequeños Comerciantes: negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de tres millones de dólares (\$3,000,000) cada año y emplee veinticinco (25) empleados o menos;
- c. Medianos Comerciantes: negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de diez millones de dólares (\$10,000,000) cada año y emplee cincuenta (50) empleados o menos.

Específicamente, las siguientes se considerarán las acciones que se promueven para dar prioridad a las pymes que operan en el Área Local:

- a. Dar prioridad a patronos que respondan a las características organizacionales definidas como pymes en las actividades de adiestramiento de carácter ocupacional, para que estos sirvan como centros de ubicación ocupacional para los participantes del Sistema;
- b. Crear un banco de talento de los candidatos que soliciten empleo en el Centro de Gestión Única con el objetivo de proveerle a las pymes la oportunidad de escoger el personal diestro y capacitado que llene sus expectativas;
- c. Promover la selección y nombramiento de empresarios representativos de las pymes como miembros de la Junta Local de Desarrollo Laboral;

- d. Promover el uso del Centro de Gestión Única como medio para diseminar las ofertas de empleos de las pymes que operan en el marco geográfico del Área Local;
- e. Incluir las necesidades de las pymes como parte del estudio de necesidades relacionadas a la demanda ocupacional y proyecciones de empleos que anualmente se prepara en el Área Local;
- f. Promover actividades de servicios de apoyo y de capacitación empresarial a través de iniciativas existentes en el Área Local dirigidas a fortalecer la base y el desarrollo económico regional de las pymes;
- g. Integrar en los Planes de Trabajo del Área Local y/o Regional iniciativas y estrategias dirigidas a atender las necesidades y fortalecer la operación de las pymes en el Área de Servicios;
- h. Otras medidas que respondan al objetivo de la Ley de Apoyo a la Microempresa, al Pequeño y Mediano Comerciante y sean cónsonas con los principios programáticos de la Ley WIOA.

VI. ACCIONES Y RESPONSABILIDADES CON EL CONTENIDO DE ESTA POLÍTICA PÚBLICA

El Director Ejecutivo del Área Local de Desarrollo Laboral, junto al componente de Programas del Área Local, será responsable de planificar y diseñar las actividades programáticas de servicios para la población de adultos y trabajadores desplazados cumpliendo con las disposiciones descritas en la Sección 134 de la Ley WIOA.

Para el diseño de las actividades a ser incluidas en el Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados, el Director Ejecutivo y el componente de Programa deberán hacer referencia a la **Sección 134(c)(3)(A)** de la Ley WIOA para tener una referencia de qué tipo de servicios son elegibles bajo los programas descritos.

El Director Ejecutivo y el componente de Programa del Área Local serán responsables de atemperar todos los formularios oficiales para prestar servicios a los participantes, incluyendo los de los Servicios de Carreras, y los procedimientos de servicios a los participantes del Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados con las disposiciones incluidas en esta Política

Pública y la cual está basada en el contenido de la Sección 134, *Uso de los Fondos para Actividades de Empleo y Adiestramientos*, de la Ley WIOA.

VII. ACCION REQUERIDA

La entidad administrativa del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí/Dorado será responsable de proceder a integrar la información provista en esta Política Pública a sus procesos operacionales relacionados al diseño del Programa de Adulto y Trabajadores Desplazados.

VIII. FECHA DE EFECTIVIDAD

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

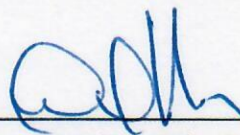
Toda Política Pública relacionada a los diseños de los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados bajo la Ley WIA en el Área Local existente al momento de la aprobación de esta Política Pública queda derogada.

IX. APROBACION

Firmada y aprobada el 14 de Abril de 2016 en Manatí, PR.



Sr. Erasmo Rafael Lamberty Sánchez
Presidente
Junta Local Desarrollo Laboral Manatí/Dorado



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