



Estado Libre Asociado de Puerto Rico

**Junta Local**

**DEL NOROESTE**

AGUADA • AGUADILLA • AÑASCO • ISABELA

MOCA • RINCON • SAN SEBASTIAN

**Política Pública Número: JLNO-21-0005**

**Fecha de Aprobación:** 2 de diciembre de 2021

**Fecha de Efectividad:** 2 de diciembre de 2021

**Dirigido a:** Sistema Local de Desarrollo Laboral – Área Local de Desarrollo Laboral Noroeste

**Asunto:** **Política Pública para el Reembolso de hasta un 90% de los salarios/hora a Patronos, en relación con la Actividad Programática de Adiestramiento en el Empleo (OJT)**

## **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 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. Esto, mientras el patrono accede mano de obra adiestrada para las funciones/labores específicas que suplan su demanda.

El 12 de febrero de 2021, el secretario del Departamento de Trabajo Federal aprobó una dispensa, a solicitud del Programa de Desarrollo Laboral, para aumentar el reembolso, a los patronos que participan en la actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT), hasta un **90%**. El 17 de febrero

de 2021 el Programa de Desarrollo Laboral emitió la autorización para implementar la dispensa, según aprobada.

## **II. BASE LEGAL**

1. 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)
2. “Federal Register” Vol. 81 No. 161, Secciones 680.700, 680.710, 680.720 y 680.730
3. “Training and Employment Guidance Letter NO. 19-16”, emitido por la Administración de Adiestramiento y Empleo, adscrito al Departamento de Trabajo Federal el 1 de marzo de 2017.
4. Comunicado emitido por el Programa de Desarrollo Laboral con fecha del 17 de febrero de 2021 notificando la Autorización para la Implementación de la Dispensa.

## **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 reembolsa al patrono el 50% del salario del participante. El reembolso puede ser mayor conforme a lo establecido en la Sección 134(c) (3) (H) (i) (ii), 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, esto tomando en consideración el

contenido del adiestramiento, experiencia previa de empleo y de servicio del participante, según sea apropiado<sup>1</sup>.

### III. REEMBOLSO MÁXIMO DEL 90%

Conforme a la dispensa aprobada, y con vigencia hasta el 30 de junio de 2022, 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 al momento de presentar su propuesta. A los efectos de adjudicar la subvención salarial, e utilizará la siguiente escala, según instruido por el Programa de Desarrollo Laboral en su misiva del 17 de febrero de 2021:

- Para patronos con 50 empleados o menos hasta 90% de reembolso;
- Para patronos con 51-250 empleados hasta 75% de reembolso;
- Para patronos con 251 empleados o más – el reembolso estatutario del 50%.

Se mantiene el salario máximo de \$13.23 la hora, que es el salario promedio por hora en Puerto Rico. Considerando esto, \$13.23 es el salario máximo que habrá de considerarse para los efectos del cálculo del reembolso. Esto no es impedimento para que se evalúen, y aprueben, propuestas donde el salario sea mayor. Sin embargo, no podrá calcularse el reembolso considerando la cuantía mayor, sino los \$13.23 la hora.

Para cualificar para este reembolso máximo, que es una excepción al 50% dispuesto en la ley, 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); y
- Calidad del adiestramiento provisto por el patrono y las oportunidades de crecimiento profesional que provee.

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*, se considera:

- Microempresa - negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de quinientos mil dólares (\$500,000.00) cada año, y posee siete (7) empleados o menos;

---

<sup>1</sup> Conforme al puesto y a las destrezas que requiera el patrono, se determina el tiempo de adiestramiento haciendo uso de la base de datos conocida como [O\\*NET Online \(onetonline.org\)](http://onetonline.org).

- Pequeño Comerciante – negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de *bruto menor de tres millones de dólares (\$3,000,000.00) cada año*, y que posee veinte y cinco (25) empleados o menos.
- *Mediano Comerciante* - negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de 10 millones de dólares (\$10,000,000.00) cada año, y que posee cincuenta (50) empleados o menos

#### IV. DISPOSICIONES ESPECIALES

1. A los patronos que contraten personas con diversidad funcional, elegibles y aptas para trabajar, así como personas con antecedentes penales, se les reembolsará el **90%** del salario del participante, que cumpla con estos criterios. En este caso no se considerará el tamaño de la empresa. Esto tiene el propósito de incentivar el reclutamiento de esta población, así como ayudarles a derribar las barreras al empleo.
2. La dispensa aprobada por el Departamento del Trabajo Federal tiene vigencia hasta el 30 de junio de 2022, para los Programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes, independientemente del Año Programa del que procedan los fondos.
3. Los contratos, cuyos reembolsos sean del **90%**, deben finalizar en o antes del **30 de junio de 2022, según dispuesto por el Departamento del Trabajo Federal**. Si la fecha de vencimiento del contrato es posterior a esta, los reembolsos, correspondientes a las horas trabajadas a partir del 1 de julio de 2022, se harán de conformidad con la Sección 134(c)(3)(H)(i)(ii), específicamente considerando el número de empleados que tenga el patrono y usando los mismos parámetros de la sección IV de esta política, salvo aquellos patronos que recibían el **90%**. Estos, a partir del 1 de julio de 2022, recibirán el **75%** hasta la fecha de vencimiento del contrato.
4. Se enmendarán los contratos de **patronos elegibles** que comenzaron previo a la aprobación de la dispensa, de estos así solicitarlo. El Promotor de Empleos o funcionario designado informará al patrono de la aprobación de la presente dispensa para que pueda determinar si acogerse, o no, a la misma. De este interés modificar las condiciones de su contrato, para acceder la dispensa, lo notificará por escrito (carta o correo electrónico) al funcionario designado para que tramite la enmienda. Se delega en el Director (a) Ejecutivo (a) de la Junta Local la aprobación de las enmiendas solicitadas, siempre y cuando el aumento del presupuesto no sea mayor al equivalente del 10% de la asignación aprobada originalmente. De la enmienda representar un aumento presupuestario mayor al 10%, será evaluada por el Comité Evaluación de Proveedores, adscrito a la Junta Local. La enmienda en la tasa de reembolso salarial será efectiva a partir del registro de esta en la Oficina del Contralor de Puerto Rico. Todas las enmiendas serán de carácter prospectivo, a partir de la aprobación de esta política pública.

Esta política pública comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación. y deja sin efecto la política pública aprobada el 22 de enero de 2019. Será responsabilidad del Director (a) Ejecutivo (a) de la Junta Local informar y adiestrar al personal correspondiente, dentro de los cinco (5) días laborables, siguientes a su aprobación.



Lic. Pedro García Morell  
Presidente  
Junta Local Desarrollo Laboral

2 diciembre 2021

Fecha