

**Política Pública Número:** JLNO-22-010

**Fecha de Aprobación:** 24 de marzo de 2022

**Fecha de Efectividad:** 24 de marzo de 2022

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

**Asunto:** Política Pública para la Prestación de Servicios de Adiestramiento a Trabajadores Incumbentes

## I. INTRODUCCIÓN

La Ley WIOA, convertida en Ley el 22 de julio de 2014, reemplazó la Ley WIA (Ley para la Inversión en la Fuerza Laboral). La misma está diseñada para ayudar a las personas en búsqueda de empleo a los efectos de 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.

Los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados, en coordinación con el Servicio de Empleo (Wagner Peyser”), son fundamentales en el Sistema de Gestión Única, que es la base del sistema de desarrollo de la fuerza laboral. El Sistema tiene que ser uno accesible, centrado en el cliente y con adiestramientos dirigidos al empleo (“job-driven).

Mediante la actividad de Prestación de Servicios para Trabajadores Incumbentes, se estarán ofreciendo adiestramientos diseñados para llenar las necesidades de un patrono o de un grupo de patronos, para que retengan a trabajadores calificados. Estos adiestramientos también buscan evitar desplazamientos ayudando a los trabajadores a obtener las destrezas necesarias para que continúen empleados. Como parte de la actividad, el Patrono se comprometerá a retener a los empleados adiestrados.

Se podrá reservar hasta un **20%** de la asignación de los fondos combinados del Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados, para pagar la participación federal de los costos dirigidos a proveer el adiestramiento para trabajadores Incumbentes.

## II. BASE LEGAL

Sección 134 (d) (4) Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés);

Secciones 680.780; 680.790; 680.800, 680.810 y 680.820 de la Reglamentación de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés); y

“Training and Employment Guidance Letter” (TEGL) No 19-16 - “Guidance on Services Provided through the Adult and Dislocated Worker Programs under the Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) and the Wagner Peyser Act Employment Service (ES) as amended by Title III of WIOA for implementation of the WIOA Final Rules” del 1 de marzo de 2017.

## III. POLITICA PÚBLICA:

Se establecen los siguientes parámetros a los efectos de desarrollar la actividad.

1. Se considerará trabajador incumbente aquel que este empleado en el sector privado (con o sin fines de lucro), que tenga una relación contractual con un patrono bonafide que cumpla con la Ley de Normas Laborales; y que tenga un historial de trabajo, con el Patrono que presenta la propuesta, de seis (6) meses o más. Este último criterio puede tener sus excepciones: cuando el adiestramiento se provea a un grupo de empleados y algunos de estos no cumplan con los seis (6) meses. Sin embargo, la mayoría (**75%**) del grupo debe cumplir con este periodo de tiempo.
2. El trabajador incumbente no tiene que cumplir con los requisitos de elegibilidad para los servicios de carrera y adiestramiento de los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados, a menos que estén activos como participantes en cualesquiera de estos Programas.
3. Para determinar qué Patronos son elegibles para esta actividad, deberán considerarse los siguientes criterios: Los patronos deben ser del sector privado (con o sin fines de lucro). También habrá de considerarse la relación del adiestramiento con las destrezas que ha de adquirir el participante y cómo estas estarán dirigidas a aumentar la competitividad del trabajador y el patrono; cuantos participantes habrán de participar; el salario y beneficios que devengaban los trabajadores antes del adiestramiento y

los que percibirán después; que las ocupaciones/destrezas materia del adiestramiento estén en demanda en el mercado laboral.

4. Para esta actividad, el Patrono pagará, con fondos no federales, el costo del adiestramiento ofrecido a los trabajadores Incumbentes. La aportación no será menor de:
  - a) 10% del costo del adiestramiento, cuando la plantilla de empleados no excede de cincuenta (50);
  - b) 25% del costo del adiestramiento, cuando la plantilla de empleados consta de entre cincuenta y una (51), y cien (100) personas;
  - c) 50% del costo del adiestramiento, cuando la plantilla de empleados excede de cien (100) personas.
5. Las aportaciones del Patrono incluirán los salarios pagados a los empleados o empleado, durante el transcurso del adiestramiento.
6. Con los fondos de Título I, reservados para Trabajadores Incumbentes, se subvencionará el costo del adiestramiento: currículo, matrícula, instructores (no pueden ser empleados de la compañía que funjan como instructores) y materiales:
  - a) 90% del costo del adiestramiento, para patronos cuya plantilla de empleados no exceda de cincuenta (50);
  - b) 75% del costo del adiestramiento, para patronos cuya plantilla de empleados consta sea de entre cincuenta y una (51), y cien (100) personas;
  - c) 50% del costo del adiestramiento, para patronos cuya plantilla de empleados excede las cien (100) personas.

#### IV. VIGENCIA

Esta política pública comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación. y deja sin efecto la política pública aprobada el 13 de febrero de 2017. Será responsabilidad de la Directora Ejecutiva 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

24 de marzo de 2022

Fecha