



Política Pública Número: JLNO-22-012

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 Actividad Adiestramiento a la Medida

I. INTRODUCCIÓN

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés), convertida en Ley el 22 de julio de 2014, reemplazó la Ley WIA (Ley para la Inversión en la Fuerza Trabajadora). La misma 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 a la Medida tiene el propósito de ofrecer a los participantes adiestramientos que son diseñados para satisfacer requerimientos específicos de un patrono, o un grupo de patronos, para labores específicas, con el compromiso que el o los patronos recluten a los participantes luego que haya completado exitosamente el adiestramiento.

II. BASE LEGAL

Sección 3(14) 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 680.760 y 680.770

Training and Employment Guidance Letter” (TEGL) WIOA 19-16 del 1 de marzo de 2017, emitido por el Programa de Empleo y Adiestramiento adscrito al Departamento de Trabajo Federal

III. ADIESTRAMIENTO A LA MEDIDA

El término Adiestramiento a la Medida se describe en la Sección 680.760 del Vol. 81 No. 161 del Federal Register como un adiestramiento que:

- a. Es diseñado para cumplir con los requerimientos específicos de un patrono o de un grupo de patronos;
- b. Se lleva a cabo con el compromiso del patrono de que va a retener al participante, en el empleo, una vez este complete el adiestramiento de forma exitosa y
- c. El patrono paga:
 - a. Una porción significativa del costo del adiestramiento, según lo determine la Junta Local, tomando en consideración el tamaño del patrono y cualesquiera otros factores que la Junta Local determine pertinentes, los que pudieran incluir: número de empleados participando del adiestramiento, salarios y beneficios de esos empleados (al comenzar el adiestramiento y los que habrán de recibir a la conclusión del mismo), relación del adiestramiento con la competitividad del participante, y otras oportunidades de adiestramiento y crecimiento profesional provistas por el patrono.
 - b. En el caso de adiestramientos a la medida en que el patrono está localizado en múltiples Áreas Locales del estado (varias localidades), este pagará una porción significativa del adiestramiento, según lo determine el Gobernador, tomando en consideración el tamaño del patrono y cualquier otro factor que el Gobernador considere pertinente.

IV. REQUISITOS DE LA ACTIVIDAD ADIESTRAMIENTO A LA MEDIDA PARA TRABAJADORES EMPLEADOS

Al amparo de la sección 680.770 del Vol. 81 No. 161 del Federal Register de 19 de agosto de 2016, la actividad de Adiestramiento a la Medida, a un individuo empleado, pudiera ofrecerse a un patrono o grupo de patronos cuando:

- a. El empleado no está generando un salario que le permita autosostenerse o un salario comparable a o más alto al que generaba en empleos previos;
- b. Se cumplen los requisitos de la sección 680.760 del Vol. 81 No. 161 del Federal Register, que establece la definición de la actividad (vea clausula III);
- c. Cuando el adiestramiento está relacionado a la introducción de nueva tecnología, nuevas modalidades de producción o procedimientos de servicio, a un ascenso a un nuevo empleo que requiere destrezas adicionales, conocimientos del área de trabajo o cualquier otro propósito apropiado.

V. APORTACIONES DE LOS PATRONOS

Los patronos han de hacer aportaciones significativas al adiestramiento de los empleados. 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;
- 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*

En el caso de microempresas, éstas aportarán un quince por ciento (15%) del costo del adiestramiento. En el caso de los pequeños comerciantes, estos habrán de hacer una aportación del veinticinco por ciento (25%) del adiestramiento. En el caso de los medianos comerciantes, estos habrán de hacer una aportación del treinta y cinco por ciento (35%) del adiestramiento. En todos los demás casos las aportaciones de los patronos no serán menores al cincuenta por ciento (50%). En relación con estos últimos el por ciento específico de la aportación de cada patrono se determinará tomando en consideración: el número de empleados participando del adiestramiento, salarios y beneficios de esos empleados (al comenzar el adiestramiento y los que habrán de recibir a la conclusión de este), relación del adiestramiento con la

competitividad del participante, y otras oportunidades de adiestramiento y crecimiento profesional provistas por el patrono. La Junta Local determinará caso a caso el por ciento a reembolsar.

VI. USO DE LOS FONDOS WIOA – ADIESTRAMIENTO A LA MEDIDA

La Junta Local autoriza el desembolso de una cantidad máxima de cinco mil (\$5,000) por participante para la actividad de Adiestramiento a la Medida. Al amparo de esta política y de la Ley WIOA se establece que para esta actividad solamente podrán desembolsarse fondos para gastos directamente relacionados al adiestramiento. Algunos ejemplos de esto son, sin limitarse:

- a. Salarios/Compensación de Instructores, mientras ofrecen el adiestramiento autorizado (no aplica a empleados de la empresa que funjan como instructores);
- b. Desarrollo de Currículo;
- c. Materiales, equipo, libros, manuales, etc.
- d. Viajes Exterior (Estados Unidos)

De otro lado no se permite el uso de los fondos para subvencionar las siguientes partidas, sin limitarse a ellas:

- a. Salarios y beneficios marginales de los participantes, mientras están en adiestramiento;
- b. Costos que no están directamente relacionados a la actividad de Adiestramiento a la Medida, para individuos elegibles bajo el Título I;
- c. Compra de equipo capital

VII. APROBACIÓN Y VIGENCIA

Esta política pública comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación. y deja sin efecto la política pública aprobada el 21 de febrero de 2017. Será responsabilidad del (la) 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

24 de marzo de 2022

Fecha