# POLÍTICA Y REQUISITOS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE ADIESTRAMIENTO BASADO EN EL TRABAJO
# ENMIENDA I

**11 de febrero de 2025**

## TABLA DE CONTENIDO

**Página**


| | | |
|---|---|---|
| I. | Introducción..... | 3 |
| II. | Base Legal Referencias..... | 3 |
| III. | Definiciones..... | 4 |
| IV. | Actividades de Adiestramiento Basado en el Trabajo..... | 11 |
| V. | Adiestramiento en el Empleo (OJT, siglas en inglés)..... | 11 |
| VI. | Adiestramiento a la Medida..... | 12 |
| VII. | Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes..... | 13 |
| VIII. | Aprendizaje Registrado (RA, siglas en inglés)..... | 13 |
| IX. | Requisitos generales de la elegibilidad de los participantes..... | 15 |
| X. | Disposiciones Generales..... | 16 |
| XI. | Cláusulas Contractuales..... | 18 |
| XII. | Cláusula de Separabilidad..... | 19 |
| XIII. | Derogación..... | 20 |
| XIV. | Interpretación..... | 20 |
| XV. | Revisión..... | 20 |
| XVI. | Control y Cumplimiento..... | 20 |
| XVII. | Recomendación..... | 21 |
| XVIII. | Vigencia..... | 22 |
| XIX. | Aprobación..... | 22 |

## I. Introducción

La Junta Local de Desarrollo Laboral (JL) de la Alianza Municipal de Servicios Integrados, Inc. (AMSI) establece esta política pública, conforme al comunicado DDEC-WIOA-PP-04-22-enmienda 2 - Política Pública y Requisitos para las Actividades de Adiestramiento Basado en el Trabajo (WBT, por sus siglas en inglés) bajo la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), aprobada por la Junta Estatal de Desarrollo Laboral, el 2 de octubre de 2024. Su propósito es regular la planificación, diseño y desarrollo de estas actividades que se proveen mediante contratos de delegación de fondos.

## II. Base Legal y Referencias

- Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA), (Ley Pública 113-128)
- National Apprenticeship Act of 1937 (29 USC 50 et seq.)
- Ley de Incentivos para la Generación y Retención de Empleos PyMES (Ley Núm. 120 del 31 de julio de 2014)
- Ley para Establecer el Programa de Desarrollo de la Industria Cinematográfica, el Programa de Desarrollo de la Juventud y el Programa de Desarrollo y Adiestramiento de la Fuerza Labora (Ley Núm. 171-2014)
- Código Municipal de Puerto Rico (Ley Núm. 107 de 14 de agosto de 2020, según enmendada)
- Boletín Administrativo Núm. 2018-047- *Orden Ejecutiva para designar al Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC) del Gobierno de Puerto Rico como la agencia estatal de Aprendizaje y ordenar la adopción de un reglamento para crear e implementar el Programa de Aprendizaje de Puerto Rico*
- Puerto Rico Unified State Plan 2020
- 20 CFR 680.600; 20 CFR 680.61; 20 CFR 680.650; 20 CFR 682.200
- 2 CFR 200 - ("Uniform Administrative Requirements, Cost Principles and Audit Requirements for Federal Awards")
- 29 CFR 29 & 30 - *"Apprenticeship Programs: Labor Standards of Registration, Amendment of Regulations" and "EEO for Apprenticeships"*
- TEGL 13-16 - Guidance on Registered Apprenticeship Provisions and Opportunities in the Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA), (January 12, 2017).

- TEGL 13-16 - Guidance on Registered Apprenticeship Provisions and Opportunities in the Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA), Change 1 (May 17,2021).
- TEGL 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, and for Implementation of the WIOA Final Rule, (March 1, 2017).
- TEGL 21-16 – Third Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) Title I Youth Formula Program Guidance, (March 2, 2017).
- TEGL 10-16: Performance Accountability Guidance for Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) Title I, Title II, Title III and Title IV Core Programs, Change 2, (September 15, 2022).
- TEN 31-16: Framework on Registered Apprenticeship for High School Students, (January 17, 2017).
- TEN 23-23: Quality Pre -Apprenticeship Programs (March 5, 2024)
- TEGL 8-19: Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) Title I Training Provider Eligibility and State List of Eligible Training Providers (ETPs) and Programs, (January 2, 2020).TEGL 8-19: Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) Title I Training Provider Eligibility and State List of Eligible Training Providers (ETPs) and Programs, (May 17, 2021). Change 1
- TEGL 21-22: Increasing Equitable Service Access and Employment Outcomes for All Jobseekers in Workforce Innovation and Opportunity Act Adult and Dislocated Worker Programs (June 9,2023).
- DDEC-WIOA-02-20 - Guía de Asistencia Técnica de los Elementos del Programa de Jóvenes, (7 de julio de 2020).
- WIOA Desk Reference: Incumbent Worker Training https://ion.workforcegps.org/resources/2017/03/19/19/18/Incumbent_Worker_Training_-_WIOA_Desk_Reference , Employment and Training Administration , January 2017

## III. Definiciones

1. **Adiestramiento a la Medida *("Customized Training")***: Adiestramiento tipo salón de clases, diseñado y desarrollado para satisfacer las necesidades particulares de un patrono o grupo de patronos con el compromiso de emplear aquellos individuos que completen satisfactoriamente el adiestramiento.

2. **Adiestramiento en el Empleo (*"On-the-Job Training") (OJT*)**: Adiestramiento estructurado provisto por un patrono, del sector público o privado, con o sin fines de lucro.
3. **Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes**: adiestramiento diseñado para cumplir con los requerimientos especiales de un patrono o grupo de patronos para retener una fuerza laboral diestra. Este adiestramiento tiene el propósito de proveer nuevas destrezas y conocimientos a los empleados existentes con el fin aumentar su competitividad y la productividad del negocio. El adiestramiento se conduce con el compromiso del patrono de retener o evitar las cesantías de los trabajadores incumbentes adiestrados. La definición de un trabajador incumbente es aquel que lleva seis (6) meses o más como empleado regular con un mismo patrono.
4. **Aprendiz**: El trabajador de al menos 16 años, excepto cuando una edad mínima más alta se establece por ley, que está empleado para aprender una ocupación como "principiante" dentro de un programa de Aprendizaje Registrado.
5. **Aprendizaje Registrado (*Registered Apprenticeship) (RA)*)**: Es un modelo de adiestramiento estructurado conducente a una credencial que provee una combinación única de Aprendizaje en el Empleo (OJL, por sus siglas en inglés) con horas de Instrucción Relacionada y un aumento salarial durante o al finalizar el adiestramiento. El OJT se conduce bajo la mentoría de un "*journeyworker*" o trabajador con experiencia. En la mayoría de los programas de Aprendizaje Registrado el trabajador genera ingresos desde el primer día de adiestramiento. Las horas de instrucción relacionada, es la parte teórica del programa con adiestramientos tipo *salón de clases*, los cuales se pueden llevar a cabo antes o durante el adiestramiento en el empleo. Los graduados de programas de aprendizaje registrado reciben credenciales portátiles reconocidas a nivel nacional, y puede aplicarse a la educación postsecundaria adicional.
6. **Certificado de Terminación:** La credencial otorgada cuando completa las horas requeridas por determinada ocupación en un programa de Aprendizaje Registrado. Esta credencial es emitida por el Departamento del Trabajo Federal, o una entidad acreditada por este. Además, la credencial es reconocida a nivel nacional, certifica el dominio profesional del trabajador y es portátil.

7. **Costo Significativo del Adiestramiento**: Es la porción del costo del *Adiestramiento en el Empleo* o *Adiestramiento a la Medida* que aportará el patrono considerando lo siguiente: el tamaño de la empresa, número de empleados que participen en el adiestramiento, el salario y el nivel de beneficios de esos empleados (al inicio y al final del adiestramiento), la relación del adiestramiento con la competitividad del participante, otros adiestramientos provistos por el patrono y las oportunidades de progreso dentro de la empresa.
8. **Credencial**: El reconocimiento concedido a un individuo por la obtención de una destreza medible de naturaleza técnica u ocupacional que es necesaria para la obtención de un empleo o el mejoramiento dentro de una ocupación. Asimismo, consiste en un certificado o certificación reconocida por una industria, un diploma de escuela superior o su equivalente, un certificado por completar un programa de aprendizaje, una licencia reconocida a nivel estatal o federal, o un grado asociado o bachillerato.
9. **Estándar de Autosuficiencia (*"Self-sufficiency Standard"*)**: El ingreso familiar equivalente a/o en exceso del 100% del nivel de ingreso de vida más bajo estandarizado ("*Lower Living Standard Income Level*") basado en el 100% de los cálculos anuales del Departamento del Trabajo Federal (DOL, siglas en ingles).
10. **Estrategia Individual de Servicios (Individual Service Strategy (ISS)**: El plan individual diseñado específicamente para los participantes del Programa de Jóvenes. La Estrategia Individual de Servicios se utiliza como instrumento básico para documentar el manejo de caso y como guía para la prestación de la combinación adecuada de servicios para el joven, incluyendo los referidos a otros programas.
11. **Individuos con Barreras para el Empleo**: Un individuo perteneciente a una o más de las siguientes poblaciones:
    a. amas de casa desplazadas;
    b. individuos de bajos ingresos;
    c. otros, según definidos en la sección 166 de la WIOA;
    d. individuos con impedimentos (incluyendo jóvenes);
    e. individuos envejecientes;

f. ex ofensores;
g. deambulantes, según definido en la sección 41403-c(6) de la Ley de Violencia contra la Mujer de 1994 (42 U.S.C. 14043e-2(6)); o jóvenes o niños deambulantes, según definido en la sección 725(2) la Ley McKinney – Vento de Asistencia para Deambulantes (42 U.S.C. 11434a(2));
h. jóvenes que están en o han sobrepasado la edad para estar en hogares sustitutos;
i. individuos que son aprendices del idioma inglés, individuos que tienen bajos niveles de alfabetización e individuos que confrontan barreras culturales sustanciales;
j. agricultores de temporada y migrantes elegibles, según definidos en la sección 167(i) de la WIOA;
k. individuos dentro de los dos años de haber agotado la elegibilidad de por vida bajo la parte A del Título IV de la Ley de Seguro Social (42 U.S.C. 601 et seq.);
l. mujeres solteras embarazadas, incluyendo padres solteros;
m. individuos desempleados a largo plazo; y
n. otros grupos que el gobernador determine que tengan barreras para el empleo.

12. **Instrucción Relacionada (Related Instruction (RI))**: La instrucción o adiestramiento teórico que complementa los conocimientos técnicos del componente OJL del programa de Aprendizaje Registrado (RA). El adiestramiento, estilo salón de clases, ayuda a refinar las destrezas técnicas y académicas que se aplican al trabajo. La instrucción relacionada es provista por centros de adiestramiento, escuelas técnicas, colegios comunitarios y/o universidades u otras instituciones que emplean enfoques de aprendizaje basados en tecnología y a distancia. También, puede ser provista por recursos internos del patrono que estén calificados para las materias que exige el programa. El objetivo es proporcionar a los aprendices un conjunto de conocimientos avanzados que satisfagan las necesidades específicas del/o los patronos.

13. **Ley de Normas Justas de Trabajo**: Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C. § 203, et seq., (FLSA) establece normas para el salario mínimo, el pago de tiempo extra, y el empleo de menores de edad, que afectan a trabajadores de tiempo completo y de tiempo parcial en el sector privado y en el gobierno federal, al igual que en los gobiernos estatales y locales.
14. ***O*NET***: El sistema en línea de clasificación ocupacional que provee un lenguaje común para definir y describir las ocupaciones. La base de datos O*NET es la principal fuente de información ocupacional en los Estados Unidos. La dirección electrónica del portal es *onetonline.org.*
15. **Patrocinador del Programa de Aprendizaje**: Cualquier patrono, asociación, comité u organización que opere un programa de Aprendizaje Registrado y que asume plena responsabilidad por su administración y operación. A su vez, recluta a los aprendices, supervisa el desarrollo de los adiestramientos y brinda el escenario para llevar a cabo el OJL y/o la instrucción técnica. Un patrocinador puede ser: una empresa o consorcio de empresas; un intermediario de la fuerza laboral, como una asociación industrial o una organización de gestión laboral; colegios técnicos/comunitarios; organizaciones comunitarias, entre otros.
16. **Pequeñas y Medianas Empresa ("PyMES")**: la Ley Estatal Núm. 120 de 31 de julio de 2014, conocida como la *Ley de Incentivos para la Generación y Retención de Empleos PyMES,* clasifica las Pymes como:
    a. *Microempresas: generan un ingreso bruto menor de quinientos mil dólares ($500,000) cada año, y emplean siete (7) empleados o menos;*
    b. *empresas pequeñas: generan un ingreso bruto menor de tres millones de dólares ($3,000,000) cada año, y emplean veinticinco (25) empleados o menos a tiempo completo o su equivalente según se define dicho término en esta Ley; y*
    c. *empresas medianas: generan un ingreso bruto menor de diez millones de dólares ($10,000,000) cada año, y emplean cincuenta (50) empleados o menos o su equivalente según se define dicho término en esta Ley.*

17. **Plan Individual de Empleo ("*Individual Employment Plan*")**: es un servicio de carrera individualizado desarrollado conjuntamente por el Job Career Coach caso/planificador de carreras y el participante. El Plan Individual de Empleo (PIE) es una estrategia continua para identificar las metas de empleo, objetivos de logro y la combinación apropiada de servicios para el participante del Programa de Adultos o Trabajadores Desplazados.
18. **Planificación de Carrera ("Career Plannlng")**: es la prestación de servicios centrada en el participante y diseñada para:
    a. preparar y coordinar planes de empleos comprensivos para participantes, tales como estrategias de servicio, para asegurar el acceso a las actividades de desarrollo de la fuerza laboral y servicios de sostén necesarios utilizando, hasta donde sea posible, tecnología computadorizada; y
    b. proveer empleo, educación y consejería de carrera, según sea apropiado, durante la participación en el programa y luego de ser colocado en el empleo.
19. **Programas de Preaprendizaje**: son diseñados para ofrecer instrucción y/o adiestramiento para aumentar las destrezas matemáticas, la alfabetización y otras habilidades vocacionales y prevocacionales necesarias para ingresar a un programa de Aprendizaje Registrado (RA). Los programas de preaprendizaje financiados por la WIOA deben estar formalmente vinculados a uno o más programas de RA y tener un sólido historial de inscribir a sus graduados en programas de RA. El preaprendizaje es parte del elemento de *Experiencia de Laboral con o sin Paga* del Programa de Jóvenes.
20. **Sector industrial u ocupación en demanda**:
    a. Un sector industrial que tiene un impacto substancial actual o potencial (incluyendo empleos que conllevan la autosuficiencia y oportunidades de crecimiento) en la economía local, estatal o regional, según apropiado, y que contribuye al crecimiento o estabilidad de otros negocios relacionadas o sectores industriales; o

b. Una ocupación que tiene o proyecta tener un número de puestos (incluyendo empleos que conllevan la autosuficiencia y oportunidades de crecimiento) en un sector industrial que tengan un impacto significativo en la economía local, estatal o regional. La determinación de si un sector industrial u ocupación está en demanda deberá ser realizada por la Junta Estatal o la Junta Local, según corresponda, utilizando las proyecciones estatales y regionales de negocios y la información del mercado laboral.

21. **"Specific Vocational Preparation" (SVP):** es la cantidad de tiempo requerido para que un empleado aprenda técnicas, adquiera información y desarrolle la agilidad necesaria para la ejecución promedio en un puesto específico. El adiestramiento se puede adquirir en un ambiente escolar, de trabajo, militar, institucional o vocacional. El tiempo de orientación requerido para que un empleado cualificado se acostumbre a las condiciones especiales de un nuevo trabajo no se incluye dentro del SVP. La siguiente tabla contiene una explicación de los diferentes niveles del SVP:

| Nivel SVP | Tiempo |
|---|---|
| 1 | Solamente demostraciones cortas |
| 2 | Cualquiera más allá de una demostración corta hasta un mes, inclusive |
| 3 | Más de un mes hasta tres meses, inclusive |
| 4 | Más de tres meses hasta seis meses, inclusive |
| 5 | Más de seis meses hasta un año, inclusive |
| 6 | Más de un año hasta dos años, inclusive |
| 7 | Más de dos años hasta cuatro años, inclusive |
| 8 | Más de cuatro años hasta diez años, inclusive |
| 9 | Más de diez años |

22. **Trayecto Profesional (Career Pathway)**: Los enfoques de trayecto profesional para el desarrollo de la fuerza laboral ofrecen pasos articulados de educación y

adiestramiento entre ocupaciones en un sector industrial, combinados con servicios de apoyo, para permitir que las personas entren y salgan a varios niveles y para avanzar con el tiempo a destrezas más altas, credenciales reconocidas y mejores empleos con salarios más altos. Cada paso en un trayecto profesional está diseñado explícitamente para preparar a las personas para progresar al siguiente nivel de empleo y /o educación. Las estrategias de trayectorias profesionales se dirigen a los puestos de trabajo en industrias de importancia para las economías locales y regionales y construyen relaciones sólidas con los patronos.

## IV. Actividades de Adiestramiento Basado en el Trabajo

Las actividades identificadas como adiestramientos basados en el trabajo que se incluyen en esta política son:

1. Adiestramiento en el empleo ("OJT", por sus siglas en inglés);
2. Adiestramiento a la medida "Customized Training";
3. Adiestramiento para trabajadores incumbentes "Incumbentes";
4. Programa de Aprendizaje Registrado "Registered Apprenticeship" (RA, por sus siglas en inglés).

La Junta Local de Desarrollo Laboral establece que las actividades de Aprendizaje en el Empleo (OJL, siglas en inglés) con Instrucción Relacionada (IR, siglas en inglés)) del Programa de Aprendizaje Registrado sean consideradas como **primera alternativa** al momento de ofrecer Servicios de Adiestramiento.

Otras actividades de adiestramiento basado en el trabajo autorizados por la WIOA son: internados y otras experiencias laborales como la técnica de aprendizaje por observación ("Job Shadowing"). Los empleos transicionales también son elegibles para ser sufragados con fondos de la WIOA.

## V. Adiestramiento en el Empleo ( OJT, por sus siglas en inglés)

1. Se define en la sección 3(44) de la WIOA como un adiestramiento estructurado provisto por un patrono a un participante, que devenga un salario mientras realiza una labor productiva en un empleo que:

a. Provee conocimiento y/o destrezas esenciales para un pleno y adecuado desempeño del trabajo.
b. Reembolsa al patrono hasta el 50 % del salario del participante(en circunstancias limitadas hasta un 75%). La Junta Local de la AMSI se acogió al reembolso de hasta un 90%, si la empresa tiene 50 empleados o menos.
c. Tiene una duración limitada según sea apropiado para la ocupación en la cual el participante se está adiestrando.

**VI. Adiestramiento a la Medida**: La WIOA lo define como un adiestramiento que:

1. Está diseñado para llenar los requisitos especiales de un patrono o grupo de patronos. Se lleva a cabo con el compromiso del patrono para emplear al participante después que haya finalizado exitosamente el adiestramiento.
2. Se reembolsa al Patrono una parte significativa de los costos del adiestramiento, según determinado por la Junta Local, tomando en consideración el tamaño de la empresa y otros factores tales como: número de empleados en el adiestramiento, nivel de salarios y beneficios marginales de los empleados en el nivel de entrada y el que se anticipa se les otorgará al finalizar el adiestramiento, la relación del adiestramiento con la competitividad del participante y otros.
3. El adiestramiento puede estar dirigido a individuos empleados o desempleados. En el caso de los individuos empleados se considerará si su salario no es autosuficiente.
4. Esta actividad puede ser ofrecida en el sector privado, excepto cuando esté específicamente autorizado en la WIOA. Por lo que no se pueden utilizar estos fondos para subvencionar, por ejemplo, actividades de adiestramiento para los cadetes a la Academia de la Policía, celadores de energía eléctrica o cualquier puesto regular en el gobierno estatal o municipal. Los costos de servicios gubernamentales normalmente provistos al público general, como servicio de bomberos y policía, no son permisibles. (2 CFR §200.444).

## VII. Adiestramiento Trabajadores Incumbentes (*IWT*, por sus siglas en inglés)

1. Este adiestramiento se crea como medio de retención de empleo, prevención de cesantías y mecanismo de actualización de destrezas "*skills upgrading*" que mejoren la productividad y competitividad de la mano de obra de una compañía o negocio. Esto, ante la existencia o llegada de nueva tecnología que puede afectar la competitividad, o tornar obsoleta, inefectiva, o improductiva la operación de una industria. El trabajador incumbente necesita estar empleado, que haya una relación patrono - empleado y un historial de trabajo con el patrono por un periodo de seis (6) meses o más.

## VIII. Aprendizaje Registrado (*RA)*

1. El aprendizaje registrado es una estrategia de desarrollo de la fuerza laboral que capacita a un trabajador para una ocupación específica utilizando una combinación estructurada de aprendizaje en el empleo (*OJL*, por su siglas en inglés) y de instrucción relacionada. El *RA* es un tipo de adiestramiento reconocido a nivel nacional que es aprobado por el Departamento del Trabajo Federal (*DOL*, por sus siglas en inglés). El modelo también implica aumentos salariales progresivos al aprendiz por las nuevas destrezas adquiridas y la obtención de una credencial con reconocimiento nacional al completar todo el adiestramiento. Los aprendices pueden ser nuevos empleados o empleados existentes que necesiten actualizar sus destrezas para alcanzar mayor competitividad y retener sus empleos.

   Hay cinco elementos que componen un programa de *RA*:

   a. Participación del patrono: los patronos son la base del programa de *RA* y deben ser los proveedores de los *OJT*;
   b. Aprendizaje en el empleo: incluye horas de *OJL*, por un mínimo de un año o 2,000 horas;
   c. Instrucción Relacionada "*Related Instruction*" (RI, por sus siglas en inglés): incluye un componente académico (presencial o a distancia) con un mínimo de 144 horas por cada año de *OJL*;

d. Aumento salarial: debe tener al menos un aumento salarial incremental acorde con un aumento en las destrezas adquiridas;

e. Credencial ocupacional: el Certificado de Terminación de *RA* es una credencial postsecundaria reconocida a nivel nacional, que le pertenece al aprendiz una vez completa todas las horas del programa. También, es reconocida por los programas de la *WIOA*. La misma es emitida por la Oficina de Aprendizaje del *DOL* o una entidad certificada por éste.

**2.** El registro de un programa de aprendizaje en la Oficina de Aprendizaje del *DOL* ofrece muchos beneficios a los solicitantes de empleo y patronos, como:

a. Credencial de reconocimiento nacional: los graduados de los programas de aprendizaje registrado reciben una credencial nacional reconocida por la industria en la que se adiestraron.

b. Estándares de calidad: el registro significa que el programa ha cumplido con los estándares nacionales e independientes de calidad y rigor. Además, que la empresa invierte en su fuerza laboral y cree que los empleados son su activo más importante.

c. Condiciones de trabajo seguras y de alta calidad: el énfasis en la seguridad del programa puede reducir los costos de compensación por accidentes en el trabajo.

d. Asistencia y apoyo técnico: el programa brinda acceso a una red nacional de experiencia, servicio al cliente y apoyo sin cargo para los patrocinadores del programa.

e. Créditos contributivos: en algunos estados, los patronos pueden cualificar para créditos contributivos estatales. Además, los patronos pueden reclamar algunos gastos de adiestramiento como un crédito contributivo federal.

f. Recursos federales: los patronos y los aprendices pueden acceder a fondos y otros recursos federales para ayudar a respaldar sus programas de Aprendizaje Registrado, incluidas las Becas Pell, entre otros.

3. El Programa de Conexión Laboral (PCL) del DDEC es responsable de ofrecer asistencia técnica y registrar nuevos programas de RA.
4. La Junta Local de la AMSI tiene entre sus miembros, un representante de Aprendizaje que sirve como recurso en el desarrollo de nuevas oportunidades de RA, según lo establece la WIOA.
5. Hay varias formas en que los fondos del Título I de la WIOA pueden apoyar los componentes del RA para adultos, trabajadores desplazados y jóvenes:
    a. Cuenta de Individual de Adiestramiento conocida en inglés como "*Individual Training Account (ITA);*
    b. Aprendizaje en el trabajo (OJL, siglas en inglés);
    c. Adiestramiento a la medida;
    d. Adiestramiento para trabajadores incumbentes;
    e. Adiestramiento en destrezas ocupacionales para jóvenes;
    f. Servicios de apoyo.

## IX. Requisitos Generales de la Elegibilidad de los Participantes

1. Todos los servicios de adiestramiento, incluyendo los WBT, estarán disponibles para individuos empleados o desempleados cuando:
    a. La Localidad/American Job Center (AJC) o un socio, luego de realizar una entrevista o evaluación, determina que el individuo:
        1) Necesita obtener o retener un empleo que le permita alcanzar la autosuficiencia o un salario comparable o superior al de su empleo anterior; y
        2) Cuenta con las destrezas y cualificaciones necesarias para participar con éxito en el servicio de capacitación seleccionado.
2. Estos servicios deben identificarse en el Plan Individual de Empleo (PIE) o la Estrategia Individual de Servicio (ISS, por sus siglas en inglés) como una actividad apropiada para los participantes del programa. Además, el PIE o la ISS y/o las anotaciones de caso especificarán los objetivos de la actividad de adiestramiento basado en el trabajo y los resultados esperados.

3. El programa de adiestramiento seleccionado está directamente ligado a las oportunidades de empleo en el área local o en la región de planificación (ocupaciones e industrias en demanda establecidas en el Plan Local), o en otra área en la que el individuo esté dispuesto a viajar o relocalizarse.
4. El participante es incapaz de obtener asistencia económica de otra fuente para pagar los costos del adiestramiento, incluyendo fuentes de subvención de fondos de adiestramiento estatal o federal, el programa "Trade Adjustment Assistance" (TAA) o la beca "Federal Pell Grant" establecida bajo el Titulo IV de la Ley Federal de Educación Superior de 1965.
5. Los individuos son determinados elegibles y son servidos conforme a las políticas de prioridad estatal y local.
6. La JL utiliza su Política Pública sobre la Autosuficiencia; donde el criterio para determinar si un empleo le permite la autosuficiencia a un participante, es la Guía del "*Lower Living Standard Income Level*" (*LLSIL*).
7. No se requiere una nueva entrevista o evaluación del participante si el AJC o un socio de éste determina que es apropiado utilizar una entrevista o evaluación realizada recientemente por otro programa de educación o adiestramiento.
8. Los servicios de adiestramiento para los adultos y los trabajadores desplazados del Título I de la WIOA, cuando se determine que es apropiado, deben brindarse a través de una Cuenta Individual de Adiestramiento (ITA) o por un contrato de adiestramiento.

## X. Disposiciones Generales

La Sección 683.275 de la Reglamentación Final de la WIOA establece las normas salariales que aplican a los participantes bajo las actividades del Título I. Éstas son:

1. Los individuos son compensados a la misma proporción, incluyendo los aumentos periódicos, que aquellos en adiestramientos o empleados que se encuentran en situaciones y condiciones similares. La compensación salarial nunca será menor que la establecida por el "*Fair Labor Standards Act*" o el salario mínimo federal estatal o local. Además, deberán recibir beneficios

marginales y condiciones de trabajo al mismo nivel y en la misma medida que aquellos adiestrados o empleados regulares que se desempeñan realizando tareas similares y que han estado realizando las funciones por el mismo periodo.

2. El patrono debe cumplir con las disposiciones de igualdad de oportunidades y no discriminación de las leyes y reglamentos de la WIOA.
3. Los salarios, ingresos y pagos a participantes de actividades de Título I de WIOA no serán considerados como ingreso para propósito de ser elegibles bajo otros programas federales. salvo para propósitos de la Ley de Seguro Social.
4. Para determinar si el adiestramiento para una ocupación es elegible a través de un OJT, se debe considerar lo siguiente:
    a. La ocupación tiene que formar parte del mercado en demanda ocupacional;
    b. un nivel de destrezas de al menos cuatro (4) o más, según el "Specific Vocational Preparation" ("SVP");
    c. proveer un potencial de crecimiento en la profesión;
    d. cumplir con la medida de ejecución relacionada a la mediana de ganancia;
    e. no puede estar relacionada a actividades políticas ni religiosas, incluyendo el mantenimiento, operación o construcción de una facilidad que es usada o se usará para la educación sectaria o se utilice como lugar de adoración religiosa o donde se requiera la participación religiosa;
    f. proveer al participante cuando es una persona empleada, un aumento en las ganancias y destrezas adicionales;
    g. las ocupaciones no pueden ser de temporadas "seasonal", empleos temporeros "temporary services", a tiempo parcial "part time" o que tengan un porciento alto de rotación de personal "turnover";
    h. no pueden ser ocupaciones en las que el principal recurso de ingresos sea propinas o comisiones, a menos que las mismas estén registradas y reportadas en el comprobante de retención (W-2PR);
    i. los puestos de trabajo que pagan por comisión o por trabajo entregado, no son apropiados.

Una vez completado el WBT, el patrono emite un Informe de Ejecución y una certificación, donde cada participante de la WIOA declare formalmente que es competente en las destrezas ocupacionales adquiridas. En el caso particular del Registered Apprenticeship (RA) será el Departamento del Trabajo Federal quien emita esta certificación.

## XI. Cláusulas contractuales

Las cláusulas contractuales que deben contener, como mínimo, los contratos de adiestramiento basado en el empleo (WBT, por sus siglas en inglés):

1. Cumplimiento con los requisitos y restricciones que se establecen en la Sección 181 (a), (b) y (d) relacionadas a los beneficios y estándares laborales que aplican a los participantes bajo las actividades del Título I de la WIOA.
2. Las garantías y certificaciones que incluyan la compensación, beneficios y condiciones de trabajo al mismo nivel y extensión a otros empleados trabajando por un período similar de tiempo y que realicen el mismo tipo de trabajo;
3. Prohibición de adiestrar a un participante bajo un contrato de WBT con un patrono si:
    a. cualquier otro individuo es cesanteado del mismo puesto u otro equivalente;
    b. el patrono ha despedido a algún empleado regular o reducido la plantilla de empleados con la intención de llenar vacantes creadas con los participantes; o
    c. el puesto es creado en una línea de ascenso que pueda infringir de cualquier manera las oportunidades de promoción de empleados regulares de la empresa.
4. El compromiso del patrono de emplear o retener en el empleo aquellos individuos que hayan completado exitosamente el adiestramiento;
5. Los participantes estarán sujetos a las mismas reglas, políticas, y reglamentación de personal que los otros empleados de la empresa;
6. El deber del patrono de mantener, retener y dar acceso a los expedientes al Área Local, al DDEC, al Contralor de Puerto Rico y al Departamento del Trabajo Federal. Estos deben evidenciar los costos asociados de la actividad de adiestramiento y los correspondientes reembolsos, tales como registros de asistencia, nómina, facturas

y otra información necesaria para responder durante procesos de monitoria o auditoría;

7. Prohibición del uso o uso propuesto de los fondos WIOA para inducir que un negocio o parte de un negocio se relocalice y que los resultados de la relocalización resulten en que cualquier empleado pierda su empleo en la localización original;
8. Prohibición del uso o uso propuesto de los fondos de adiestramiento WIOA en cualquier negocio o parte de un negocio que se haya relocalizado en los Estados Unidos, hasta que la compañía haya operado en la nueva localidad por 120 días;
9. Prohibición de llenar, de forma directa o indirecta, un puesto vacante cuando el ocupante del mismo se encuentre en huelga, suspendido por una querella laboral o cuando el proceso de cubrir la vacante esté relacionado con una disputa laboral que implique una interrupción del trabajo;
10. Disposición sobre no-discriminación y prohibición de actividades sectarias;
11. Prohibición del uso de fondos para asistir, promover, o detener la organización de uniones;
12. Prohibición del uso de fondos WIOA para viajes al extranjero (fuera de jurisdicciones Estado Unidos;
13. Prohibición de actividades polí ticas y de cabildeo;
14. Clausula referente a la disponibilidad o existencia de un procedimiento de querellas a tenor con lo dispuesto en la Sección 181 (c) de la WIOA;
15. Ningún individuo puede ocupar un puesto en un WBT si existe algún miembro de su familia dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo por afinidad, que tenga capacidad administrativa con el patrono, incluyendo la selección, contratación, ubicación o responsabilidad de supervisión del participante en el WBT;
16. Cláusula de suspensión y exclusión; y,
17. Cláusula de certificación de centro de trabajo libre de drogas.

## XII. Cláusula de Separabilidad

Si cualquier disposición de esta política pública fuera impugnada por el Tribunal y declarada inconstitucional o nula, tal decisión no afectará, menoscabará o invalidará las restantes,

sino que su efecto se limitará a la disposición o tópico específicamente señalado. La nulidad o invalidez de cualquier disposición o tópico no afectará o perjudicará en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso, excepto cuando específica y expresamente se invalide para todos los casos.

## XIII. Derogación

Esta Política deroga, sustituye y deja sin efecto cualquier norma, carta circular, procedimiento o reglamento promulgado que esté en conflicto con las disposiciones de esta Política. Entre estos: **AMSI-PP-003 Política y Requisitos para el Desarrollo de Actividades de Adiestramiento Basado en el Trabajo**, aprobada el 13 de febrero de 2024.

## XIV. Interpretación

En esta política, las palabras o frases utilizadas en masculino incluyen el femenino. Este estilo de redacción no pretende implicar la supremacía de un sexo sobre otro.

## XV. Revisión

Certifico que la presente política ha sido desarrollada y revisada conforme a los principios y estándares de calidad establecidos por nuestra organización.

Ana G. Arias-Villasuso
Administradora Asociada de
Investigación y Desarrollo

## XVI. Control y Cumplimiento

Certificamos que hemos revisado esta política y nos comprometemos a supervisar su implementación, garantizar su cumplimiento y realizar el seguimiento necesario para mantenerla actualizada. Además, discutiremos la política con los colaboradores responsables de las tareas descritas, quienes firmarán el formulario **9-9.82** Certificación

Orientación y Discusión que se anexará al original en la División de Investigación y Desarrollo.

Luis E. González Torres
Administrador Asociado de Cumplimiento

Lygia S. Guzmán Fontánez
Administradora Asociada del Operador

Glorimar Cardona Pagán
Gerente Auxiliar AMSI en Aguas Buenas

Damary González Rosario
Gerente Auxiliar AMSI en Aibonito

Rosa L. De Jesús Cora
Gerente Auxiliar AMSI en Arroyo

Dr. Jorge A. Rodríguez Romero
Gerente AMSI en Caguas

Yaretsy E. Ortiz Soliván
Gerente Interina AMSI en Cayey

Loreana M. Rivera Dávila
Loreana M. Rivera Dávila
Gerente en Entrenamiento
AMSI en Guayama

Daphne Febres Farrel
Gerente Auxiliar AMSI en Gurabo

Barbara E. Machuca Seda
Gerente Interina AMSI en Trujillo Alto

## XVII. Recomendación

Recomiendo la adopción de esta política y certifico que cumple con las necesidades operativas de nuestra organización.

Dr. Joaquín Santiago Santos
Administrador Ejecutivo

## XVIII. Vigencia

Esta política será efectiva a partir de su aprobación y permanecerá vigente hasta que se requieran cambios en los procesos o nuevas directrices. En ese momento, será revisada y actualizada conforme a las nuevas directrices.

## XIX. Aprobación

Esta Política y Requisitos para el Desarrollo de las Actividades de Adiestramiento Basado en el Trabajo (WBT) es aprobada hoy, **_11_ de febrero de 2025**.

Jorge L. Cosme Oyola
Secretario
Junta Local de Desarrollo Laboral

Vicky Cintrón de Azize
Presidenta
Junta Local de Desarrollo Laboral