

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

JUNTA LOCAL DE DESARROLLO

LABORAL DEL SUROESTE, INC.

POLITICA PÚBLICA PARA LA ACTIVIDAD DE ADIESTRAMIENTO EN EL EMPLEO (OJT), BASADA EN LA DISPENSA APROBADA DEL REEMBOLSO DE HASTA UN 90% DE LOS COSTOS DE LOS CONTRATOS DE SALARIOS

Sección 1ra. La Junta Local de Desarrollo Laboral del Suroeste, Inc., basado en la Ley Pública 113-128, Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Laboral, (WIOA, por sus siglas en inglés), crea la Política Pública para la Actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT), basada en la dispensa aprobada del reembolso de hasta un 90% de los costos de los contratos de salarios.

Sección 2da. Adiestramiento en el Empleo es definido en la Sección 3(44) de la Ley WIOA. El Adiestramiento en el Empleo se ofrece bajo un contrato en el sector privado (con o sin fines de lucro) y en el sector público. A través del contrato de OJT el adiestramiento ocupacional es provisto por el participante de WIOA y el empleador a cambio recibirá un reembolso típicamente hasta un 50% del salario de un participante por los costos extraordinarios en proveer el adiestramiento. En circunstancias limitadas el reembolso puede ser hasta un 75% según lo establece las Secciones 134(c)(3)(H)(i) y 680.730.

Sección 3ra: En la dispensa aprobada según carta del 17 de febrero de 2021 enviada a todas las Juntas Locales se le autoriza a implementar dispensa emitida por el Programa de Desarrollo Laboral (PDL) el reembolso que puede ser hasta un 90% del salario del participante.

Sección 4ta: Contratos de Adiestramiento en el Empleo no serán otorgados a los patronos, ya sea que en WIA o WIOA, hayan demostrado un patrón de incumplimiento con los participantes de retenerlos en el empleo a largo plazo, no les haya provisto de los mismos beneficios y condiciones que otros empleados que hacen la misma función y tienen el mismo periodo de tiempo.

El contrato debe estar limitado a un periodo de tiempo requerido para que el participante llegue a ser eficiente en la ocupación para la cual se adiestra. En la determinación del periodo de tiempo del contrato se tomarán en consideración los requisitos de la ocupación, nivel académico, nivel de destrezas ocupacionales, experiencia previa y el plan individual de empleo (WIOA, Sección 3(44)(c)).

Sección 5ta. Requisitos para contratar bajo la Actividad de OJT

Los contratos pueden ser emitidos para emplear empleados elegibles cuando:

1. El empleado no está generando un salario que lo haga autosuficiente, según lo determinado por la Junta Local.

2. Que cumpla con los requisitos establecidos en la Sección 680.700 del “Federal Register”.
3. El OJT se relaciona con la introducción de nueva tecnología, introducción a nueva producción y procedimiento de servicios, mejoramiento hacia nuevos empleos, que requieren destrezas adicionales, literacia en el lugar de trabajo u otro propósito apropiado identificado por la Junta Local.

Sección 6ta. Pago a los Patronos bajo el Actividad de OJT

Condiciones que rigen los pagos a los patronos bajo la Actividad de OJT:

1. El pago a los patronos se considera como una compensación por los costos extraordinarios asociados al adiestramiento a los participantes y por la baja productividad de estos mientras se están adiestrando en la actividad de OJT.
2. Los patronos pueden ser reembolsados hasta un 50% del salario de un participante bajo la actividad y hasta un 75% usando el criterio en la Sección 680.730 por los costos extraordinarios de proveerle el adiestramiento y supervisión adicional relacionada a la actividad de OJT (Secciones WIOA 3(44) y 134 (c)(3)(H)(i)).
3. La Junta Local basándose en la dispensa aumentará la tasa de reembolso para los contratos de OJT descritos en la Sección 680.700 hasta un 90%.
4. A los patronos no se les requiere documentar tales costos extraordinarios.

Sección 7ma. Reembolso a los Patronos.

Se presenta la escala que utilizará la Junta Local en reembolso a los patronos basado en dicho incremento:

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

La Junta Local establece un incremento en el reembolso a los patronos, teniendo en cuenta los siguientes factores:

1. Las características de los participantes (por ejemplo, longitud del desempleo, nivel de habilidad actual y las barreras para el empleo (WIOA Sección 3(24));
2. El tamaño del patrono (por ejemplo, pequeñas y medianas empresas a menudo tienen más obstáculos para la participación con tasas de reembolso bajas);
3. La calidad de oportunidades de adiestramiento que ofrece el patrono y oportunidades de promoción;
4. Otros factores que el Estado o las Juntas Locales determinen apropiado (por ejemplo, el número de empleados que participan en los niveles de adiestramiento, salarios y beneficios de los empleados (beneficios pre y post de la participación) y relación del adiestramiento para la competitividad del participante);
5. Compromiso de colocación y retención;

6. Cumplir con todos los requerimientos de las Leyes Estatales y Federales y con todos los documentos solicitados para la viabilidad y aprobación del proyecto;
7. 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 11 de junio de 2014 conocida como la Ley de Apoyo a la Microempresa y al Pequeño y Mediano Comerciante, se definen las empresas y comercios de la siguiente forma:
 - Microempresa: Negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de \$500,000.00 cada año, y posee 7 empleados o menos;
 - Pequeños Comerciantes: Negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de \$3,000,000.00 cada año, y que posee 25 empleados o menos;
 - Medianos Comerciantes: Negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de \$10,000,000.00 cada año, y que posee 50 empleados o menos.

Por definición de términos en la Sección 7ma, Inciso #5 las Microempresas, Pequeños Comerciantes y Medianos Comerciantes que son patronos con 50 empleados o menos se le reembolsará hasta un 90% del salario del participante. Cuando una empresa tiene de 51 hasta 250 empleados en su organización se le reembolsará hasta un 75% del salario del participante. Cuando una empresa tiene más de 250 empleados tiene el reembolso estatutario del 50% del salario del participante.

Cuando una empresa o comerciante de más de 250 empleados y con un ingreso bruto mayor a los \$10,000,000.00 tiene el reembolso estatutario del 50% del salario del participante. La Junta Local deberá considerar la cantidad de participantes que el patrono estará acogiendo como parte de la actividad, el salario y beneficios que les están otorgando, el grado de dificultad del adiestramiento, y el patrono deberá demostrar que el participar de la actividad de adiestramiento en el empleo con un reembolso del 50% hace onerosa su operación. Habiendo considerado estos factores, la Junta Local podrá, caso a caso, otorgar a modo de excepción un reembolso mayor de 50%.

Sección 8va. Disposiciones Generales

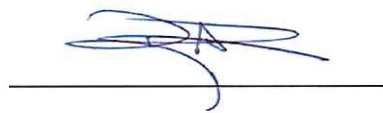
A los patronos, que contraten personas con discapacidades aptas para trabajar y personas con **expediente criminal**, se les reembolsará el 90% del salario al participante, que cumpla con estos criterios. El reembolso de los restantes participantes de la propuesta se efectuará a base del tamaño de la empresa, según expuesto previamente.

Sección 9na. Cláusula de Salvedad

Si cualquier inciso o sección de esta Política Pública es declarada inconstitucional o nulo por un Tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y parte de esta Política Pública. Su efecto se limitará al inciso, artículo, sección o aspecto declarado inconstitucional o nulo.

Sección 10ma. Esta política pública comenzará a regir del 12 de febrero de 2021 hasta el 30 de junio de 2022 según aprobada por el Programa de Desarrollo Laboral (PDL).

En San Germán, Puerto Rico, hoy 17 de febrero de 2021.

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, overlapping loops and strokes, positioned above a horizontal line.

Roque Abad Ramírez Palermo

Presidente Junta Local WDB



17 de febrero de 2021

Presidentes de las Juntas Locales de Desarrollo Laboral


Lcda. Jenny Mar Cañón Feliciano
Subdirectora Ejecutiva
Programa de Desarrollo Laboral

AUTORIZACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE DISPENSA

En comunicación remitida el 28 de julio de 2020, por la entonces directora del Programa de Desarrollo Laboral, la señora Natasha Vazquezteill Cordero, se notificó la aprobación por parte de la Administración de Adiestramiento y Empleo del Departamento del Trabajo Federal (DOLETA, por sus siglas en inglés) de varias dispensas sobre las disposiciones aplicables a varias secciones de la Ley de Oportunidades y de Innovación en la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés). La dispensa relacionada a la sección WIOA 134(c)(3)(H)(i) y el 20 CFR 680.720(b) para aumentar el reembolso a los patronos por la actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT) hasta un 90% estaba pendiente a ser aprobada. Finalmente, el Programa de Desarrollo Laboral recibió confirmación de la aprobación de la dispensa, el 12 de febrero de 2021.

La dispensa permite al DDEC (en representación del estado) y a las Juntas Locales de Desarrollo Laboral aumentar el reembolso al patrono, por los participantes de la actividad de adiestramiento en el empleo (OJT), hasta el 90%.

La cantidad del reembolso del salario bruto aprobado estará basado en una escala en función del tamaño de la empleomanía de la empresa. A saber:

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

La dispensa fue aprobada hasta el 30 de junio de 2022 para los fondos de los programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes, independientemente del AP del que procedan los fondos utilizados (AP 20 y AP 21). Los contratos de OJT que se acojan a esta dispensa deben finalizar en o antes del 30 de junio de 2022. De los contratos tener una vigencia posterior a la fecha de vigencia de la dispensa, estos, deberán ser enmendados para reducir el porcentaje de reembolso salarial, según había sido pactado.



Las Juntas Locales que elijan participar en la exención de reembolso de OJT deben:

- Notificar por escrito a la Oficina de Planificación, Evaluación, Validación y Estadísticas (OPEVE) del PDL, e incluir en la política pública de Adiestramiento en el Empleo (OJT) los cambios que reflejen las tasas de reembolso aprobadas por la Junta Local. Si esta ya había aprobado una política pública para la dispensa que venció el 30 de junio de 2020, deben actualizarla como mínimo, en su fecha de vigencia. Además, las Juntas Locales deberán publicar la política en su página WEB.
- Si la Junta Local no ha establecido una política pública, deberá establecer y aprobar una, incluyendo las directrices emitidas en esta comunicación. Posteriormente, podrá contratar los patronos para la actividad del OJT, con los porcentajes establecidos y de acuerdo con empleados activos de la empresa.
- Presentar para aprobación a OPEVE el Resumen de Información Presupuestaria (BIS) (notificación) por programa, reflejando el impacto del uso de la dispensa en las partidas presupuestarias por cada año programático (según aplique).
- Enmendar los contratos activos con los patronos elegibles, para la actividad de OJT, que comenzaron previo a la aprobación de la dispensa. La aplicación del contrato y su enmienda en la tasa de reembolso salarial será a partir de la fecha y de la radicación de ésta ante la Oficina del Contralor de Puerto Rico. **(no será retroactiva).**

Juntas Locales que elijan no participar en la exención de reembolso de OJT deben:

- Notificar por escrito a la OPEVE del PDL su decisión. No obstante, las Juntas deben tener establecidas las políticas locales relacionadas con la actividad de OJT.

La OPEVE del PDL supervisará los progresos en virtud de esta dispensa y trabajará con las quince (15) juntas locales de desarrollo laboral para implementar las políticas estatales y locales apropiadas. Para ello, deberán someter un informe trimestral estableciendo la cantidad de patronos, participantes impactados y el presupuesto utilizado. Además, la División de Monitoría del DDEC evaluará la implementación de esta política en su monitoría a los sistemas operacionales, administrativos y financieros, según el periodo intervenido.

De necesitar asistencia o información adicional sobre esta instrucción, puede comunicarse con el funcionario de la OPEVE a cargo de su junta local al (787)754-5504 extensiones 5618 y 5619 o a través del correo electrónico planificacion-validacion@ddec.pr.gov.

c: Directores Ejecutivos