

COMMONWEALTH OF PUERTO RICO
SOUTHWEST LOCAL WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD, INC.

PUBLIC POLICY FOR THE TRAINING OF INCUMBENT WORKERS
FOR THE ADULT AND DISLOCATED WORKER PROGRAM

Section 1. The Southwest Local Workforce Development Board, Inc. establishes as Public Policy based on Public Law 113-128, which creates the Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA), to establish Incumbent Worker Training, as stated.

Through the Incumbent Worker Services Activity, training designed to meet the needs of an employer or group of employers to retain qualified workers will be offered. These trainings also seek to avoid displacement by helping workers obtain the necessary skills to remain employed. As part of the activity, the employer will commit to retain the trained employees.

Section 2. A person shall be considered an incumbent if he/she is employed in the private sector (profit or non-profit), has a contractual relationship with a bonafide employer that complies with the Labor Standards Law, and has a work history with the proposing employer of six (6) months or more. This last criterion may have its exceptions: when the training is provided to a group of employees and some of them do not comply with the six (6) months. However, the majority (75%) of the group must comply with this period of time.

Section 3. Incumbent Worker Training can be used as a strategy to help avoid potential employee layoffs and to increase employees' occupational skill levels.

Section 4. Incumbent Worker Training can be used as a strategy to help avoid potential employee layoffs and to increase employees' occupational skill levels.

Section 5. Criteria for determining eligible employers for this activity: Employers must be from the private sector (profit or non-profit). Consideration will also be given to the relationship of the training to the skills to be acquired by the participant and how these will be aimed at increasing the competitiveness of the worker and the employer; how many participants will participate; the wages and benefits the workers were earning before the training and those they will receive after the training; that the occupations/skills being trained are in demand in the labor market. In addition, consideration will be given to the training opportunities and opportunities for advancement and promotion provided by the employer and the credentials and skills they obtain as a result of the training.

Section 6. An incumbent worker does not have to meet the eligibility requirements for career and training services under WIOA unless he or she is enrolled in one of the programs.

Section 7. The awarding of funds for Incumbent Worker Training will be in consideration of the criteria for staggered employer matching allowed by law. For this activity, the Employer will pay for the contribution of non-federal funds related to the cost of the training offered to incumbent workers. The contribution will not be less than:

- a) 10% of the cost of the training, when the number of employees does not exceed fifty (50);
- b) 25% of the cost of the training, when the number of employees is between fifty-one (51) and one hundred (100) persons;

- c) 50% of the cost of the training, when the number of employees exceeds one hundred (100) persons.

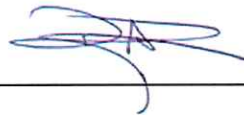
Employer contributions will include wages paid to employees during the course of the training.

Title I funds, reserved for Incumbent Workers, will subsidize the cost of training: curriculum, tuition, instructors (cannot be company employees serving as instructors), materials and other related costs:

- a) 90% of the cost of the training, for employers whose staff of employees does not exceed fifty (50);
- b) 75% of the cost of the training, for employers whose employee headcount is between fifty-one (51) and one hundred (100) persons;
- c) 50% of the cost of the training, for employers whose staff of employees exceeds one hundred (100) persons.

Section 8. This public policy will become effective immediately upon approval by this Local Board.

In San Germán, Puerto Rico, today, July 11, 2017.



Roque Abad Ramírez Palermo, WDB Local Board Chairman

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA LOCAL DE DESARROLLO
LABORAL DEL SUROESTE, INC.**

PRIMERA ENMIENDA

**POLITICA PÚBLICA PARA EL ADIESTRAMIENTO DE
TRABAJADORES INCUMBENTES PARA EL PROGRAMA
DE ADULTOS Y TRABAJADORES DESPLAZADOS**

Sección 1era. La Junta Local de Inversión para la Fuerza Laboral del Consorcio del Suroeste, Inc., establece como Política Publica basada en la Ley Pública 113-128, que crea la Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Laboral, (WIOA, por sus siglas en inglés), para establecer el Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes, según se señala.

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.

Sección 2da. Se considerará 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.

Sección 3ra. Los Adiestramientos para Trabajadores Incumbentes pueden utilizarse como una estrategia para ayudar a evitar posibles despidos de empleados y para aumentar los niveles de destrezas ocupacionales de los empleados.

Sección 4ta. El Área Local de Desarrollo Laboral podrá utilizar hasta el 20% de los fondos del Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados para el Adiestramiento de Trabajadores Incumbentes.

Sección 5ta. Criterios para determinar los Patronos que son elegibles para esta actividad: 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. Además, se considerarán las

oportunidades de adiestramiento y las oportunidades de ascenso y promoción que brinda el patrono y las credenciales y destrezas que obtienen como resultado del adiestramiento.

Sección 6ta. Un trabajador incumbente no tiene que cumplir con los requisitos de elegibilidad para los servicios de carrera y adiestramiento bajo WIOA a menos que esté registrado en uno de los programas.

Sección 7ma. La otorgación de los fondos para el Adiestramiento de Trabajadores Incumbentes será en consideración a los criterios para el pareo escalonado de los patronos permitidos por la ley. Para esta actividad, el Patrono pagará por la aportación de fondos no federales relacionados con 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 las cien (100) personas.

Las aportaciones del Patrono incluirán los salarios pagados a los empleados o empleado, durante el transcurso del adiestramiento.

Con los fondos del 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), materiales y otros costos relacionados:

- 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 cuyas plantillas 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.

Sección 8va. Esta política pública comenzará a regir inmediatamente una vez sean aprobada por esta Junta.

En San Germán, Puerto Rico, hoy ____ de _____ de 2017.

Roque Abad Ramírez, Presidente Junta Local WIB