

# **C****NEXIÓN**

---

## LABORAL

**ÁREA LOCAL NORESTE**

**Política para las Actividades de Adiestramiento de Base en el Trabajo  
OJT, Adiestramiento a la Medida, Adiestramientos para Trabajadores  
Incumbentes y Aprendizaje Registrado  
(Reembolso a Patronos)**

**2025**

## **I- Introducción**

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Trabajadora (WIOA por sus siglas en Inglés), (Ley Publica 113-128) fue aprobada el 22 de julio de 2014. Está diseñada para asistir a las personas que se encuentren activa en la búsqueda de empleo; y que a su vez puedan acceder a actividades y/o servicios de empleo, educación, adiestramientos y servicios de apoyo (sostén) para que puedan competir en el mercado laboral en ofertas de mayor demanda en nuestra región.

Se realiza un pareo de fondos con diversos patronos mediante la elaboración de propuestas con el fin primordial de capacitar y adiestrar a los participantes reclutados y que estos a su vez puedan ser colocados, retener sus empleos, logrando así la autosuficiencia.

## **II- Propósito**

El propósito de esta política es establecer la planificación y el desarrollo de las actividades de Adiestramiento de Base en el Trabajo (Work- Base Training – WBT) de La Ley de Oportunidades de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA) para ayudar a las personas en búsqueda de empleo mediante contratos de delegación de fondos para que estos puedan integrarse a la fuerza laboral.

- Adiestramiento en el empleo (OJT por sus siglas en inglés)
- Adiestramiento a la Medida (Customized Training)
- Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes (Incumbentes)
- Programa de Aprendizaje Registrado (RA)

## **III- Base Legal**

Ley de oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (Ley Publica 113-128-WIOA) Sección 3(44)y134(c)(3)(H) (Ley Publica 113-128) Federal Register Vol. 81 NO. 161 del 19 de agosto de 2016, secciones: 20 CFR 680.600, 20 CFR 680-61; 20CFR 680-650; 20 y CFR 682.200; 680.700; 680.710; 680.720 y 680.730.

- TEGL 13-16 Guidance on Registered Apprenticeship Provisions an Opportunity Act (WIOA), January 12, 2017).
- TEGL 19-16 Guidance on Services Provide though the Adult and Dislocated Worker Programs under the Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA), January 12,2017
- 29 CFR 29&30 Apprenticeship Programs: Labor Standards of Registration, Amendment of Regulations and EEO for Apprenticeships.
- Ley de Incentivos para la Generación y Retención Pymes (Ley Núm. 120 del 31 de julio de 2014).

- Boletín Administrativo Núm. 2018-047 DDEC
- Código Municipal de Puerto Rico (Ley Núm. 107 de 14 de agosto de 2020, según enmendada)
- Puerto Rico Unified State Plan 2020
- 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).
- WIOA Desk Reference: Incumbent Worker Training; Employment and Training Administration, January 2017

#### **IV – Adiestramiento en el Empleo (OJT)**

La actividad de “On Job Training (OJT)” tiene el propósito de facilitar a los participantes un adiestramiento estructurado, que le provee el patrono en un lugar de trabajo; a su vez el participante recibe una compensación salarial.

El OJT se ofrece mediante un acuerdo establecido con un patrono en el sector público, privado con fines de lucro o sin fines de lucro. El patrono tiene la obligación de cumplir con los requisitos mínimos conforme están establecidos en la Ley para garantizar el fiel cumplimiento del adiestramiento y empleo a un participante de OJT.

- a- El patrono ofrecerá a los participantes de OJT un empleo continuo de salarios, beneficios y condiciones de empleo iguales a aquellos que se les provee a sus empleados regulares realizando la misma labor de trabajo.
- b- Los fondos de WIOA no se utilizarán para reubicar en su totalidad o en partes las operaciones de la empresa u organización
- c- El patrono ha operado en su ubicación actual al menos 120 días. Si tiene menos de 120 días no puede haber despedido a los empleados como resultado de la reubicación. Y tendrá que someter los siguientes documentos:
  - 1- Plan de negocios a cinco (5) años
  - 2- Proyección de ganancias del negocio certificado por un CPA o Contable autorizado dependiendo del margen de ganancia del volumen de ventas proyectado.
  - 3- Emitir una certificación de que no están actualmente o han estado en un proceso de quiebra en los últimos cinco (5) años.
- d- El patrono no utilizará los participantes de OJT para cubrir vacantes laborales surgidas como resultado de una disputa laboral.



- e- Los fondos de OJT no se utilizarán para ayudar, promover o disuadir directa o indirectamente una organización sindical
- f- El OJT no resultará en el desplazamiento total o parcial de empleados del patrono.
- g- Tampoco podrá contratar con un patrono que haya sido excluido (debarred) o suspendido para ser excluido (suspended), declarado inelegible de su participación por cualquier departamento o agencia federal.
- h- Al momento de seleccionar un patrono este tiene que cumplir con los estándares de medidas de salud y seguridad, equipo, personal y condiciones de trabajo adecuado para llevar a cabo el adiestramiento, y en el cumplimiento con las ordenanzas municipales, las leyes estatales y federales aplicables.

El OJT se define en la sección 3(44) de 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:

- 1- Provea conocimiento y las destrezas necesarias para el desempeño en el trabajo para el cual se está adiestrando.
- 2- Provea reembolso al patrono, desde un cincuenta por ciento (50%) hasta un setenta y cinco por ciento (75%) del salario del participante, por los costos de proporcionar el adiestramiento y la supervisión adecuada relacionada con el OJT., o el porcentaje obtenido en la dispensa solicitada.
- 3- La duración se limita al tiempo necesario (SVP) para obtener los conocimientos relacionados a la ocupación para la cual se está adiestrando el participante. Se tendrá en cuenta el contenido del adiestramiento, la experiencia laboral previa y la estrategia de servicios (PIE o ISS) del participante, según corresponda a cada uno de los clientes, participantes.
- 4- Los puestos de trabajo que pagan por Comisión, por temporada y a tiempo parcial, propinas, no son apropiados para un OJT ya que no cumple con la meta deseada: colocación y retención de empleo para lograr la autosuficiencia.

## **V- Elegibilidad del participante**

- 1- Se requiere que los participantes cumplan con los criterios de elegibilidad del programa para cada fuente de fondos: categoría de adultos, trabajadores desplazados y jóvenes "out school".
- 2- El enfoque principal del OJT es el adiestramiento en destrezas específicas para el trabajo, este puede incluir desarrollar destrezas para la ocupación.
- 3- El participante tiene que pasar por la evaluación objetiva por parte del planificador de carreras y/o manejador de casos. Este determinará si el participante necesita

el servicio del adiestramiento; y que el mismo es adecuado para obtener o retener un empleo que conduzca la autosuficiencia.

- 4- Estos participantes serán referidos por el planificador de carreras y el patrono selecciona el candidato sujeto al cumplimiento de los requisitos de elegibilidad establecidos en la ley WIOA.
- 5- Para determinar la elegibilidad para un OJT se tiene que considerar las exigencias de la ocupación, los niveles de destrezas académicas y ocupacionales del participante, en adición la experiencia previa de trabajo específicamente en las categorías de adultos y trabajadores desplazados.
- 6- En los jóvenes fuera de la escuela y mayores de 18 años deben estar basados en los resultados de la evaluación objetiva, demostrar que el participante tiene la necesidad y que la actividad de OJT será de beneficio para el candidato.
- 7- Hay que documentar el historial de empleo, resultados de pruebas diagnóstica, pasatiempos, identificación de destrezas y habilidades entre otras. Además, la evaluación debe incluir documentación relacionada a nuevas destrezas que deberán adquirir durante el adiestramiento y como las deficiencias serán superadas con el adiestramiento en el empleo.

#### **VI- Participante con experiencia previa en la ocupación**

- 1- Una persona con experiencia previa en la ocupación (empleo) que tenga conocimiento o destrezas esenciales para la ocupación solicitada en el OJT no puede ser considerado para la actividad en esa ocupación.
- 2- En ocasiones, muchos trabajos son únicos y no presentan una coincidencia exacta de las destrezas requeridas para los trabajos con otros patronos, incluso cuando el título es idéntico.
- 3- La falta de aplicación de destrezas o un cambio de tecnología pueden requerir adiestramiento adicional. Por lo tanto, en ocasiones puede justificarse la necesidad del OJT a través del proceso de evaluación por parte del planificador de carreras (manejo de casos).

#### **VII- Requisito de elegibilidad del Patrono**

Una vez se establece un acuerdo con el patrono en el sector público, privado, con fines de lucro o sin fines de lucro. Este tiene que cumplir y brindar los requisitos mínimos para ofrecer el adiestramiento.

- 1- El patrono ofrecerá a los participantes un empleo continuo de salarios, beneficios y condiciones de empleo iguales a aquellos que se les provee a sus empleados



regulares que han trabajado por un periodo de tiempo realizando la misma labor de trabajo.

- 2- Los fondos WIOA no se utilizarán para reubicar en su totalidad o en parte las operaciones de la empresa u organización.
- 3- El patrono tiene que haber operado en su ubicación actual durante al menos 120 días. Si este tiene menos (120 días) y el negocio se mudó de jurisdicción de E.U. este no puede haber despedido empleados de la ubicación anterior como resultado de la reubicación.
- 4- Por el contrario, si tiene 120 días o menos y el negocio no ha operado en otra jurisdicción, deberán someter los siguientes documentos:
  - a- Proyección de las ganancias del negocio, certificado por un Contador Público autorizado (CPA) independiente del patrono.
  - b- Plan de Negocios a cinco (5) años
  - c- Certificación de que no están actualmente o han estado en un proceso de quiebra en los últimos cinco (5) años.
  - d- El patrono no utilizará los participantes de OJT para cubrir vacantes laborales surgidas como resultado de una disputa laboral.
  - e- Los fondos del OJT no se utilizará para ayudar, promover o disuadir directa o indirectamente a una organización sindical.
  - f- El patrono no podrá cesantear a sus empleados ya sea parcial o totalmente.
  - g- No se podrá contratar con un patrono que haya sido excluido (debarred) o suspendido para ser excluido (suspended), declarado inelegible de su participación por cualquier departamento o agencia federal.
  - h- Al momento de seleccionar un patrono, se debe considerar las condiciones de trabajo (salud y seguridad), la disponibilidad de beneficios de salud, estructura salarial sostenible, equipo y personal adecuado para llevar a cabo el adiestramiento, y en cumplimiento con las ordenanzas municipales, las leyes estatales y federales.

#### **VIII- Adiestramiento a la Medida (Customized Training)**

Este es un adiestramiento teórico, diseñado y desarrollado para satisfacer las necesidades particulares de un patrono o grupo de patronos que han hecho el compromiso de emplear a los individuos que completen satisfactoriamente el adiestramiento. El adiestramiento a la medida debe cumplir con los siguientes criterios:

- a- Se desarrolla conforme a la necesidad del patrono

- b- Se lleva a cabo en un salón de clases o alguna facilidad (entorno) adecuada. Este puede ofrecerse presencial o virtual.
- c- Los recursos pueden ser internos del patrono o externos con credencial en la materia a ser ofrecida a los participantes.
- d- Este puede ofrecerse en industrias (patronos) que han experimentado una escasez de personal diestro.
  
- e- No se puede subvencionar el sector público. Estos no son permisibles bajo WIOA (2 CFR 200.444).
- f- Se requiere una credencial una vez finalizada el adiestramiento, aumento de salario, emplear y retener al participante.
- g- El planificador de carreras evaluará las destrezas requeridas para la ocupación, las destrezas, educación del participante, y la experiencia previa de este.
- h- Para ofrecer y determinar elegibilidad en trabajadores nuevos se debe considerar los siguiente:  
El adiestramiento a la medida se puede ofrecer a trabajadores adultos y trabajadores desplazados, solo si el manejador de casos determina, después de una entrevista y evaluación, que el participante cumple con la elegibilidad de WIOA y los criterios establecidos por el patrono para su reclutamiento.
- i- Para determinar la elegibilidad en los trabajadores ya empleados se considera lo siguiente:
  - 1- Debe existir una relación patrono -empleado.
  - 2- El manejador de casos debe determinar si existe un riesgo de que la persona empleada pierda su empleo por falta de adiestramiento para retener el mismo.
  - 3- No devenga un salario que le permita ser autosuficiente.
  - 4- El adiestramiento a la medida debe estar sustentado en una o varias razones:
    - a- Que el patrono adquiera una nueva tecnología.
    - b- La introducción del patrono para brindar nuevos servicios o productos.
    - c- Ascensos a empleos que requieran destrezas adicionales.
    - d- Obtener el conocimiento y capacidad necesaria para producir y comprender la terminología en el lugar de empleo (literacia).
    - e- Otros identificados por la Junta Local

#### IX- **Adiestramiento a Trabajadores Incumbentes** (IWT por sus siglas en ingles)

Esta actividad se utiliza para prevenir cesantías, es un medio para retener los empleados existentes mediante el desarrollo de destrezas para que mejoren su productividad, estén actualizados y puedan mantenerse competentes en sus trabajos. El patrono es responsable de retener a los trabajadores adiestrados y conlleva un aumento de salario.

El IWT brinda flexibilidad a los patronos conforme a sus necesidades. Este puede seleccionar un proveedor de adiestramiento que se ajuste a sus necesidades. El adiestramiento se puede ofrecer de forma presencial o en línea y estos incluyen:

- a- Adiestramiento en destrezas ocupacionales diseñadas para cumplir con los requisitos especiales del patrono.
- b- Actualización de las certificaciones requeridas



- c- desarrollo profesional
- d- adiestramiento en estrategias para mejorar la eficiencia de las operaciones de la empresa
- e- adiestramiento en destrezas duras (hard skills).

Los empleados seleccionados para participar en el adiestramiento deben cumplir con los siguientes aspectos:

- 1- Estar empleados
- 2- Cumplir con los requisitos de "Fair Labor Standards Act" (FLSA) en términos de la relación entre patrono y empleado.
- 3- Estar trabajando con el patrono por un periodo de seis (6) meses o más.
- 4- Estar empleados a tiempo completo o subempleados.
- 5- Retención y aumento en ganancias.

#### **X- Política Reembolso de Salarios a favor del Patrono**

Al amparo de la Sección 3(44) de la Ley WIOA, los patronos que ofrezcan adiestramiento en el empleo a participantes que cualifiquen podrán recibir un reembolso de hasta un cincuenta por ciento (50%) de la tasa salarial. Sin embargo, en esta misma sección establece que en ciertas circunstancias, y a modo de excepción, el patrono podrá recibir un reembolso mayor al cincuenta por ciento (50%) entendiéndose hasta un setenta y cinco por ciento (75%) (sección 134 (c) (3) (H) de la misma ley.

En la sección 134 (c) (3) (H) establece que para propósitos de esta actividad (OJT), el gobernador o la Junta Local pudiera aumentar la cantidad del reembolso hasta un máximo de un setenta y cinco por ciento (75%) de la tasa salarial del participante, en un programa llevado a cabo bajo el Capítulo II de esta Ley, así respectivamente:

- (I) El gobernador aprueba el incremento respecto a un programa que se lleva a cabo con fondos reservados por el estado bajo ese capítulo, o
- (II) La Junta Local bajo los capítulos II y III, tomando en consideración los siguientes factores:
  - a- Características de los participantes (tiempo que lleva desempleado, destrezas actuales, barreras para obtener empleo).
  - b- Tamaño del patrono (pequeños y medianos comerciantes, por lo general, tienen más barreras para acceder programas cuando los reembolsos son más bajos);
  - c- La calidad del adiestramiento provisto por el patrono y las oportunidades de crecimiento profesional que provee;



- d- Aquellos otros factores que el Gobernador y/o Junta Local, respectivamente pudieran determinar apropiados. Estos factores pudieran incluir: la cantidad de empleados participando del adiestramiento; salarios y beneficios de esos empleados (al presente y los que se espera reciban al culminar el adiestramiento), y la relación del adiestramiento con la competitividad del participante.

Se mantiene el salario máximo de \$13.23 la hora, que es el salario promedio en Puerto Rico. Esto significa, que si un participante gana menos de \$13.23 la hora, el patrono recibirá un reembolso del 90% del salario que recibirá el participante. Si el participante gana más de \$13.23 la hora, el patrono recibirá un reembolso del 90% calculado a base de \$13.23 que es el tope salarial para efectos de reembolso.

Cabe señalar y recalcar que, en la actividad de adiestramiento en el empleo, el participante debe ser compensado con el mismo salario y los mismos beneficios que reciben los empleados que realizan las mismas tareas para las cuales, el primero está siendo adiestrado.

#### **XI- Reembolso Máximo del 75% (sección 134 (C) (H) (3))**

Conforme a la sección 134(c)(H) (3), el patrono que participa de la actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT) pudiera recibir un reembolso máximo, a modo de excepción, del 75% del salario por hora del participante, hasta un salario máximo de \$13.23 la hora, que es el salario promedio por hora en Puerto Rico. Esto significa que si un participante gana menos de \$13.23 la hora, el patrono recibirá un reembolso de 75% del salario que devengue el participante. Si el participante gana más de \$13.23 la hora, el patrono recibirá un reembolso de 75% calculado a base de \$ 13.23 que es el tope salarial para los efectos de reembolso. Para cualificar para este reembolso máximo, que es una excepción al 50% la Junta Local deberá considerar varios factores, entre ellos.

- Características de los participantes (tiempo que lleva desempleado, destrezas actuales, barreras para obtener empleo)
- Tamaño del patrono (pequeños y medianos comerciantes, por lo general, tienen más barreras para acceder programas cuando los reembolsos son bajos);
- Calidad del adiestramiento provisto por el patrono y las oportunidades de crecimiento profesional que este provee.

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 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 que posee siete (7) empleados o menos.
- **Pequeño Comerciantes:**  
Negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de \$ 3,000,000.00 cada año, y que posee veinticinco (25) empleados o menos;
- **Mediano Comerciantes:**  
Negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de \$10,000,000.00 cada año y que posee cincuenta (50) empleados o menos.

La Junta Local podrá otorgar a una microempresa el reembolso máximo del salario de un participante (75%) o del salario promedio hora (\$13.23), según sea el caso. En el caso de los pequeños comerciantes, la Junta Local autoriza un reembolso del 65% y de un 55% para los Medianos Comerciantes.

Cuando una empresa o un comerciante de más de cincuenta (50) empleados y con un ingreso bruto mayor a los \$ 10,000,000.00 solicite se le reembolse más del 50% del salario del participante o del salario promedio por hora que este reciba, 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 de 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%.

## **XII- Dispensas aprobadas por DOLETA**

Estas deben ser aprobadas por la Administración de Adiestramiento y Empleo del Departamento del Trabajo Federal (Doleta) según sección 134 (c) (3) (H) (i) de WIOA y el CFR DE PARTE 680.720 (b) para aumentar el reembolso a los patronos por la actividad de Adiestramiento en el empleo (OJT) hasta un 90%.

La dispensa permite al DDEC (en representación del estado) y a las JLCL; aumentar el reembolso a los patronos, por los participantes de la actividad en adiestramiento en el empleo (OJT), hasta un 90% o según establecido en la dispensa que está vigente.

La JLCL notificará y petitionará al PDL por escrito la exención de reembolso del programa OJT.

## **XIII- Demanda Ocupacional en el Mercado Laboral Local y/o Regional**

Las posiciones de OJT deben estar en demanda en el mercado laboral local, tal como lo define la Sección 3(23) de WIOA y deben ser determinadas por la información del mercado laboral que emite el Departamento de Trabajo y Recursos Humanos.

Dentro de los requisitos de la ocupación debe considerarse lo siguiente:

- 1- Las ocupaciones tienen que formar parte del mercado laboral en demanda ocupacional.



- 2- La ocupación tiene que ser una que requiera un nivel de destrezas de cuatro (4) o más según el "Specific Vocational Preparation" (SVP) o códigos ONET.
- 3- La ocupación debe proveer un potencial de crecimiento en la profesión.
- 4- La ocupación debe cumplir con las medidas de ejecución relacionada a la medida de ganancia.
- 5- La ocupación no debe estar relacionada con actividades políticas y/o religiosas.
- 6- Cuando es un empleado del patrono, la ocupación debe proveer un aumento en ganancia y destrezas adicionales.
- 7- Las ocupaciones no pueden ser de temporadas (seasonal), empleos temporeros (temporary services), a tiempo parcial (partime) o que tengan un por ciento alto de rotación de personal. (turnover).
- 8- No pueden ser ocupaciones en las que el principal recurso de ingresos sea propinas o comisiones, a menos que las mismas estén registradas y reportada en el comprobante de retención (W-2PR).

#### **XIV- Disposiciones Especiales**

A los patronos, que contraten personas con limitaciones o algún tipo de discapacidad y que a su vez; se encuentren aptas para trabajar y personas con antecedentes penales, se les reembolsará el 75% - 90% del salario del participante. En este caso en particular no se considerará el tamaño de la empresa.

#### **XV- Aprobación y Vigencia**

Esta política comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación. Será responsabilidad de (la) Director (a) Ejecutivo (a) informar al personal, dentro de los cinco (5) días siguientes de su aprobación.

Aprobado por:

  
Wilfredo Del Valle Rivera, Ph.D

Presidente Interino

Junta Local Conexión Laboral Noreste

Fecha: 18 noviembre 2025