




ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
GUAYNABO / TOA BAJA

Política Pública #17-09

Para El Desarrollo de Actividades de Adiestramiento Para Trabajadores Incumbentes

Fecha: 8 de diciembre de 2017

A: Área Local de Desarrollo Laboral Guaynabo - Toa Baja

De: 
Oriel Ramírez Rodríguez
Junta Local de Desarrollo Laboral (JLDL)

I. INTRODUCCIÓN

La Ley de Innovación y Oportunidades de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) promueve actividades para el desarrollo de talento de la fuerza laboral para lograr la obtención y retención en el empleo y así aumentar la fuerza trabajadora, satisfacer las necesidades de capacitación de los empleadores y mejorar la productividad y la competitividad del país.

El Programa de Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes provee al sector empresarial mecanismos para actualizar destrezas, mejorar la competitividad y productividad de negocios. Esta es herramienta útil para la retención de empleo, evitar cierres y cesantías.

II. PROPÓSITO

Establecer la Política Pública sobre las cuales serán los criterios adoptados por la Junta Local del Área Local Guaynabo-Toa Baja en la determinación de establecer las actividades a ofrecer para los Trabajadores Incumbentes. A través de esta política se pretende establecer los criterios a utilizar para determinar la elegibilidad de los participantes, costos compartidos, propósito y compromiso de retención en el empleo de los patronos.

III. BASE LEGAL

El 20 CFR 680.780-820, 683.250 de la Reglamentación Federal, establece que es un trabajador incumbente para propósitos de las actividades de adiestramiento y empleo. Además, 20 CFR 680.530 establece los requisitos para un proveedor de Adiestramiento de Trabajadores Incumbentes.

americanjobcenter®

*"Somos un patrono/programa con igualdad de oportunidades.
Tenemos servicios de apoyo para personas con impedimentos, que así lo soliciten."*

La sección 134(d)(4)(A)(i) de WIOA establece que la Junta Local puede utilizar hasta el 20% del presupuesto combinado de la asignación de los fondos de adultos y trabajadores desplazados para adiestramiento a trabajadores incumbentes.

IV. POLÍTICA PÚBLICA

La actividad de adiestramiento para trabajadores incumbentes sirve como estrategia para ayudar a evitar posibles despidos de empleados, aumentar los niveles de destrezas ocupacionales de los empleados de modo que puedan ser promovidos dentro de la empresa y para crear oportunidades de competencia para los patronos.

Requisitos Generales del ATI

1. No se celebrarán contratos con patronos que han exhibido un patrón de no proveer empleos a largo plazo, con salarios, beneficios y condiciones iguales a aquellos provistos a empleados regulares que llevan trabajando una cantidad de tiempo y con tareas similares.
2. Una vez los fondos estén disponibles se podrán celebrar contratos para actividades de ATI para individuos elegibles que:
 - a. Ganen \$13.00 la hora o menos. Habrá prioridad de fondos para aquellos individuos que ganen menos que lo establecido en la práctica de autosuficiencia del área Local.
 - b. Se determine que la actividad de ATI es necesaria para ayudar a evitar posibles despidos de empleados para aumentar los niveles de destrezas ocupacionales de los empleados para conservar el empleo.
3. Es la expectativa del ALDL Guaynabo-Toa Baja que las empresas que utilicen fondos de ATI mantendrá el empleo de la persona recibiendo el adiestramiento como un empleo a tiempo completo con beneficios y condiciones de trabajo en el mismo nivel y en la misma medida que otros empleados que trabajan un período similar de trabajo y haciendo el mismo tipo de trabajo durante al menos seis (6) meses después del adiestramiento.
4. No se celebrarán contratos de ATI para empleos de poco nivel de destrezas que generalmente requieran poco o ningún adiestramiento.
5. Los contratos de ATI serán adjudicados a empresas en el área de salud, fabricación, construcción, energía, servicios profesionales, científicos y técnicos y cualquier otra ocupación en demanda.
6. El 20 CFR 683.200 (g); ninguna persona puede colocarse en una actividad de empleo si un miembro de la familia inmediata de la persona está supervisado directamente por o supervisa directamente esa persona.” Con el propósito de esta política, el término “familia inmediata” incluye un conyugue, hijo, yerno, suegro, hija, madre, suegra, hermano (a) cuñado (a), tío (a) sobrino (a), padrastro, madrastra, hijastro (a), abuelo (a) nieto (a).



La Junta Local de Desarrollo Laboral establece como Política Pública los siguientes criterios de elegibilidad para la otorgación de fondos para el Programa de Adiestramiento de Trabajadores Incumbentes:

- Estar empleado y en necesidad de adiestramiento adicional para evitar una cesantía o para poder ser retenido por la empresa.
- Que exista una relación patrono-empleado según se establece en el “Fair Labor Standard Act”.
- Tener un historial de trabajo con el mismo patrono por un periodo de seis meses (6) o más. Como una excepción al requisito de seis (6) meses es que en caso de que se proporcione el adiestramiento a un grupo de trabajadores incumbentes en el cual la mayoría de los empleados en el grupo tiene un historial laboral establecido con el empleador por seis (6) meses o más.

Criterios a considerar para determinar la elegibilidad de un patrono para recibir fondos del Programa de Adulto o Desplazados para proveer adiestramientos a trabajadores incumbentes son los siguientes:

- Las características del trabajador incumbente a ser adiestrado, como se beneficiará de la retención o mejoramiento profesional.
- Calidad del adiestramiento, oportunidad de progreso, desarrollo de destrezas y credenciales para retener su empleo.
- La cantidad de empleados a adiestrar o re adiestrar.
- Los salarios y nivel de beneficios que recibirá los participantes antes y después del adiestramiento.
- No puede utilizarse para adiestramiento de nuevos empleados.

El ALDL debe documentar los factores que fueron considerados para la aprobación del adiestramiento para los trabajadores incumbentes.

Los estados también pueden usar fondos de Respuesta Rápida, para proveer adiestramiento para trabajador incumbente a nivel estatal, como parte de una estrategia amplia de la aversión de despidos, como se describe en la Sección 18 del TEGL 19-16. Generalmente, se deberían proporcionar a empleadores del sector privado; sin embargo, puede haber casos donde las entidades sin fines de lucro y del gobierno local, pueden ser beneficiarios de los fondos IWT. Por ejemplo, en la industria del cuidado médico, en hospitales que son operados por entidades gubernamentales locales o sin fines de lucro, existe una oportunidad de mejoramiento de destrezas (“Skill Upgrading”) para el personal de enfermería.

También puede ser utilizado para trabajadores subempleados, como individuos que buscan un empleo a tiempo completo, pero están trabajando a tiempo parcial por razones económicas. El uso de este adiestramiento, puede centrarse en el aumento de destrezas para buscar puestos más cualificados de la industria y el aumento en los ingresos, a través de más horas de trabajo o un aumento de sueldo. ETA exhorta que la hora de establecer contratos de adiestramiento para

trabajadores incumbentes, una vez los trabajadores empleados aumentan sus destrezas, el patrono proporcione prioridad para llenar las vacantes que surjan con un participante de WIOA.

La Junta Local debe desarrollar un proceso para documentar el requisito del historial laboral de seis meses para trabajadores incumbentes. El contrato entre la Junta Local y el patrono debe incluir este proceso como un requisito para la siguiente asignación de fondos.

V. DURACIÓN DEL ATI

El plazo máximo para un ATI será de 6 meses. La duración de una actividad de ATI se hará basada en la necesidad y no en el tiempo máximo permitido por esta política. La necesidad se determinará basándose en la información provista por el Rango de Preparación Profesional específica (SVP, por sus siglas en inglés) localizado en la página Web *onetoline.org* más allá de la habilidad y experiencia de los participantes, recomendamos utilizar el SVP proporcionado por ONET para determinar el término del adiestramiento.

NIVEL	TIEMPO DURACION
1	<1 mes
2	1 mes
3	>1 mes – 3 meses
4	>3 meses – 6 meses
5	>6 meses
6	>6 meses
7	>6 meses
8	>6 meses
9	>6 meses

VI. REQUISITOS PARA PATRONOS:

Con la asistencia del Área Local Guaynabo-Toa Baja, las empresas participantes deben garantizar que:

1. Se le proporcionará a todos los participantes beneficios y condiciones de trabajo en el mismo nivel y en la misma que otros empleados que trabajan un período similar de tiempo y hacen el mismo tipo de halago.
2. La posición provee los mismos beneficios marginales que para otros puestos similares.
3. El adiestramiento se hará conforme a lo dispuesto por WIOA en la sección 181(a)(1)(A) y en el 20 CFR 683.275 sobre normas salariales y laborales. Los requisitos de protección al trabajador se establecen en las secciones 181(a)(1)(A) y (B),(b),(2),(3),(4) y (5) y 188 de WIOA.



4. El patrono se compromete a cooperar con los esfuerzos de monitoría según son requeridos por WIOA y adherirse a todas las demás normas y regulaciones locales, estatales y federales aplicables.
5. Los fondos no serán utilizados para ayudar, promover o disuadir alguna organización sindical.
6. El patrono se compromete a responder cualquier solicitud de información sobre salarios y retención de información de los participantes hecha por personal del ALDL Guaynabo-Toa Baja.
7. El patrono se compromete a conservar a los empleados adiestrados por un período mínimo de 6 meses siguientes a la finalización del adiestramiento. El no hacerlo podría resultar en el patrono ser determinado inelegible para recibir más fondos de adiestramiento.

VII. REQUISITO DE PAGO DEL PATRONO

Los patronos están obligados a pagar parte del costo de los adiestramientos a los participantes en adiestramientos para trabajadores incumbentes y pueden hacerlo a través de dinero en efectivo o pagos en especie (in-kind). La Sección 134(d)(4)(D), requiere que la Junta Local establezca política Pública sobre la forma de pago de los patronos que reciben fondos de trabajadores incumbentes. Los salarios pagados a los participantes mientras estén tomando el adiestramiento, pueden considerarse como una fuente de pareo de fondos.

Las normas para el pareo de fondos se pueden encontrar en la Guía Uniforme y las excepciones del USDOL, emitidas en la Sección 2 CFR 200.306 y 2 CFR 2900.8 respectivamente. Bajo la sección 134(d)(4)(D) de WIOA, la cantidad mínima de aportación por parte del patrono, va a depender del tamaño de la empresa o negocio:

- Por lo menos el 10 por ciento de los costos para los patronos con 50 empleados o menos;
- Por lo menos 25 por ciento de los costos para los patronos con 51 a 100 empleados;
- Y el 50 por ciento de los costos para los patronos con más de 100 empleados.

La aportación del patrono debe ser informado en el Informe Financiero Trimestral de ETA-9130. ETA insta a las áreas locales que utilizan adiestramiento para trabajadores incumbentes, asegurarse que los contratos con los patronos proporcionan la información requerida para incluir a los participantes en este informe.

Es responsabilidad del ADL de identificar y documentar los costos compartidos.

VIII. VIGENCIA

Esta política pública comenzara a regir inmediatamente después de su aprobación.

OK