

POLÍTICA PÚBLICA: WIOA 23-001

Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés)

ASUNTO:

Política Pública para definir el desarrollo de las actividades relacionadas al Programa de Aprendizaje Registrado como parte de los Adiestramientos de Base en el Empleo (WBT, por sus siglas en inglés).

PROPÓSITO

La Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) establece los Programas de Aprendizaje Registrado (RAP, por sus siglas en inglés) como un enfoque efectivo para satisfacer las necesidades de inversión en mano de obra de los patronos del Área Local, mientras va construyendo y definiendo simultáneamente trayectorias profesionales (Career Pathways) para las personas. Esta política define la visión de la Junta Local Guaynabo-Toa Baja en cuanto al Aprendizaje Registrado (AR). La expansión de los AR representa un método probado y confiable para el desarrollo de habilidades y destrezas.

Esta Política Pública tiene como propósito lograr que, los participantes de los programas de aprendizaje puedan alcanzar destrezas competitivas para una determinada ocupación y como resultado de este adiestramiento, pueda obtener o retener un empleo, lograr aumentar sus ingresos y obtener una credencial reconocida a nivel nacional emitida por el USDOL. Así mismo, impulsar con el uso de este modelo el desarrollo de una fuerza laboral de alta calidad que puedan alcanzar mejores oportunidades laborales satisfaciendo así, la demanda laboral de nuestra área, la economía y el desarrollo económico de nuestros pueblos.

A través de esta política, la Junta Local apoya y promueve la expansión de oportunidades de aprendizaje en el ALDL-GTB tanto para empresas como para individuos. A tales efectos, la Junta Local promulga la siguiente política pública para establecer los criterios correspondientes la implementación de los Programas de Aprendizaje Registrado en el ALDL-GTB.

BASE LEGAL

- Ley de Innovación y Oportunidades para la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) de 2014;
- TEGL 13-16: Guidance on Registered Apprenticeship Provisions and Opportunities in the Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) Change 1: Registered Apprenticeship Provisions and Opportunities under WIOA;
- TEN 31-16: Framework on Registered Apprenticeship for High School Students (DOL-FLSA)
- Política Núm. DDEC-WIOA-04-2022 - Política Pública y Requisitos para las Actividades de Adiestramiento de Base en el Empleo (WBT, por sus siglas en inglés);
- Reglamentación Final de WIOA, 20 CFR § 680.740 - 750, 20 CFR § 680.470; 29 CFR Part 29 - Registered Apprenticeship Programs (85 FR 14294_ - Apprenticeship Programs, Labor Standards for Registration, Amendment of Regulations 20 CFR, Subpart C-Individual Training Accounts, 20 CFR §§ 680.310-680.330;
- National Apprenticeship Act of 1937 (50 Stat. 664; 29 U.S.C. 50); www.Apprenticeship.gov (Employer: Tools: Occupation Finder);
- Guía de Administración Uniforme, 2 CFR Chapter I, Chapter II, Part 200 et Al - Sección 200.

DEFINICIONES

Aprendiz - El trabajador de al menos 16 años de edad, excepto cuando una edad mínima más alto se establece por ley, que está empleado para aprender una ocupación como "aprendiz" dentro de un programa de Aprendizaje Registrado.

Aprendizaje Registrado (AR) (Registered Apprenticeship) - Es un modelo de adiestramiento estructurado conducente a una credencial que provee una combinación única de Aprendizaje en el Empleo (OJL) con horas de instrucción Relacionada y un aumento salarial durante o al finalizar el adiestramiento. El OJL 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 reconocidas a nivel nacional, y puede aplicarse a la educación postsecundaria adicional.

Certificado de Terminación - La credencial otorgada a un "aprendiz" 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.

Instrucción Relacionada (Related Instruction - RI): La instrucción o adiestramiento teórico que complementa los conocimientos técnicos del componente OJL del programa de Aprendizaje Registrado (AR). 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.

Patrocinador (Sponsor): 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 JL y /o 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.

POLÍTICA PÚBLICA

OR
El aprendizaje registrado es un modelo de capacitación que combina cursos y enseñanza basada en el empleo donde el trabajador logra un alto grado de competencia o habilidad, junto a una credencial reconocida por determinada industria. El aprendizaje registrado también es un modelo que proporciona una forma efectiva para que los patronos contraten, capaciten y retengan trabajadores altamente calificados. Permite a los patronos desarrollar y aplicar estándares de la industria para programas de formación, aumentando así la productividad y la calidad de la mano de obra.

GH
Los aprendizajes combinan una educación rigurosa y de alta calidad con adiestramiento en el empleo y otros servicios que:

- Proporcionan conocimientos específicos en una industria impulsada por el patrono y proporcionados por mentores para generar talento que satisfaga las necesidades específicas de las empresas.
- Permite que los patronos aseguren una mano de obra calificada.
- Alineados con las necesidades de habilidades de los patronos en sectores de alta demanda como la construcción, salud, tecnología de la información, manufactura y servicios financieros, entre otros.

En este sentido, el Programa de Aprendizaje Registrado, satisface efectivamente las necesidades de patronos y trabajadores y, está sumamente activo en industrias tradicionales como la construcción y la manufactura. Al ser un modelo probado para ayudar a conectar los trabajadores con los patronos, está avanzando rápidamente en los sectores de alta demanda en el área de servicios médicos, energía, comunicaciones, informática y seguridad nacional.

Hay cinco elementos que componen un programa de AR:

1. **Participación del patrono:** los patronos son la base del programa de AR y deben ser los proveedores de los OJT/OJL;
2. **Aprendizaje en el empleo:** cada programa de AR incluye horas de OJL, por un mínimo de un año o 2,000 horas;
3. **Instrucción relacionada:** cada programa de AR incluye un componente académico (presencial o a distancia) con un mínimo de 144 horas por cada año de OJL; y
4. **Aumento salarial:** cada programa AR debe tener al menos un aumento salarial incremental acorde con un aumento en las destrezas adquiridas;
5. **Credencial ocupacional:** el Certificado de Terminación de AR 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 WIOA. La misma es emitida por la Oficina de Aprendizaje del DOL o una entidad certificada por este.

USO DE LOS FONDOS

La Política para los Programas de Aprendizaje Registrado de la JLDL-GTB permite el uso de fondos WIOA de Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITA), Adiestramiento en el Empleo (OJT), en esta política se referirá a Aprendizaje en el Empleo (OJL), o una combinación de ambos para sufragar la capacitación a través de los programas de aprendizaje, según establece el 20 CFR § 680.750.

- OK
- OJL
- 1) **Cuentas Individuales de Adiestramiento:** se pueden utilizar para financiar el componente de instrucción relacionada de los AR para los aprendices elegibles. Las ITA también pueden financiar el aprendizaje si el patrocinador forma parte de la Lista Estatal de Proveedores Elegibles de Adiestramiento (ETPL, por sus siglas en inglés).

La cantidad individual máxima disponible para subvencionar la capacitación de un participante elegible para un RAP es de \$10,000.00 por programa.

2) Aprendizaje en el Empleo: (OJL/OJT): en ciertas circunstancias, los fondos de WIOA pueden reembolsar hasta el 75% del salario de los aprendices (este porcentaje podría ser mayor si mediase una dispensa aprobada por el DOL para Puerto Rico). Se podrán colocar participantes de OJT con uno o varios patronos debidamente registrados en el programa de AR. En determinadas circunstancias, la Junta Local puede determinar que un contrato con un proveedor de adiestramiento es la forma más adecuada de adiestrar a un conjunto de nuevos aprendices en ocupaciones en demanda o del mismo sector industrial.

Los aprendices pueden ser individuos de nuevo reclutamiento o trabajadores incumbentes, al momento de participar en un AR. El aprendizaje (adiestramiento) en el empleo deberá cumplir con los requisitos de la parte 20 CFR § 680.700 para nuevas contrataciones y las partes 20 CFR § 680.780 y § 680.790 cuando se trata de trabajadores incumbentes.

3) Adiestramiento a la medida: los patrocinadores y aprendices del programa AR pueden recibir apoyo a través de acuerdos de adiestramiento a la medida. En la mayoría de los casos, el adiestramiento a la medida es parte del componente de Instrucción Relacionada.

4) Adiestramiento para trabajadores incumbentes: los fondos para el adiestramiento de trabajadores incumbentes de los programas de adultos o trabajadores desplazados pueden utilizarse para proporcionar adiestramiento a un conjunto de aprendices.

5) Adiestramiento en destrezas ocupacionales para jóvenes: en el Programa de Jóvenes del Título I, los pre-aprendizajes se consideran un tipo de experiencia laboral para jóvenes de 16 a 24 años. El elemento del programa de experiencia laboral también enfatiza el adiestramiento que se alinea con los sectores industriales y ocupaciones en demanda, que es un componente clave de los programas de RA.

6) Servicios de apoyo (sostén): los fondos de WIOA pueden respaldar una variedad de servicios de apoyo para los aprendices, esto incluye: cuotas anuales, cuotas de inscripción, libros, suministros, cuidado de niños, transportación, herramientas y uniformes.

MÍNIMO DE HORAS

El reembolso del salario al patrono se establecerá dependiendo de la política pública vigente que tenga el ALDL-GTB al momento de la contratación o de la evaluación y aprobación de la propuesta por la Junta Local de Desarrollo Laboral. Se establece que el mínimo de horas será de dos mil (2,000) por un mínimo de un año. Estas horas están determinadas por la Oficina Nacional de Aprendizaje y no se pueden cambiar. Sin embargo, se requiere que dentro de

las horas de práctica exista un mínimo de ciento cuarenta y cuatro (144) horas de instrucción relacionada por cada año de aprendizaje en el empleo.

En cuanto a las ocupaciones, existen un sinnúmero para los sectores de manufactura, salud, hotelería, servicios, construcción y otros; que pueden satisfacer las necesidades de los patronos en estas industrias y le brinda la oportunidad a los empleados de recibir una capacitación sólida que le abra nuevas puertas en el mercado laboral.

Se debe consultar, no obstante, aunque no todas las ocupaciones cualifican, alrededor de 1,400 han sido aprobadas con la Oficina Nacional de Aprendizaje de USDOL. Para consultar las ocupaciones autorizadas deben visitar www.apprenticeship.gov.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

Elegibilidad y Referido de los Candidatos

- Los candidatos deben tener 16 años o más, excepto si la ocupación es clasificada de alto riesgo, en cuyo caso debe ser mayor a 18 años o la edad que requiera el patrono
- Los candidatos pueden ser referidos por el Área Local o por el Patrono o Patrocinador (Sponsor) luego de evaluados los requisitos mínimos del AR.
 - o Si el referido proviene del patrono o "sponsor", este debe ser referido al Área Local, para el debido proceso de elegibilidad.
- Los candidatos seleccionados para participar en el programa de aprendizaje deben cumplir con los requisitos de elegibilidad de los programas de Adulto, Trabajador Desplazado o de Jóvenes (Fuera de la Escuela) y la política de prioridad para los servicios de adiestramiento bajo WIOA.
- OK - El candidato debe completar un proceso de evaluación de destrezas y cualificaciones, así como la creación de un Plan Individual de Empleo o Estrategia Individual de Servicios.
- OK - Los patrocinadores del programa también pueden identificar cualificaciones y credenciales mínimas adicionales para admitir candidatos a sus programas, como educación o capacidad para realizar físicamente las funciones esenciales de la ocupación.
- En el caso de los Trabajadores Incumbentes, estos deben cumplir con los criterios establecidos en la Política de Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes del ALDL-GTB.

Elegibilidad del Patrono

Los patronos deben cumplir con los criterios establecidos en la Política de OJT del ALDL-GTB:

- El patrono debe estar registrado en el ALDL-GTB para fines de registro del programa/participante.
- Los puestos no pueden ser cubiertos por un WBT si:
 - o Si otro individuo es cesanteado para el mismo puesto o en otro sustancialmente equivalente;
 - o 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
 - o 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.
 - o El puesto surge vacante como resultado de que el que ocupaba el puesto anterior está en huelga o suspendido por una querrela laboral.
- Los participantes de la actividad de OJT recibirán los mismos beneficios y condiciones de trabajo que un empleado actual de la compañía que realice funciones similares a las que realiza el participante (20 CFR § 683.275).
- La capacitación que se brindará estará de acuerdo con WIOA 181 (a)(1)(A) y para salario y normas laborales. Los requisitos de protección del trabajador se establecen en las Secciones 181(a) (1) (A) de WIOA y (B), (b) (2), (3), (4) y (5) y 188.
- El patrono acepta cooperar con los esfuerzos de monitoria según lo exige la legislación WIOA y adherirse a todas las demás normas y reglamentos locales, estatales y federales aplicables.
- El patrono tiene el compromiso de emplear o retener en el empleo a los participantes que hayan completado exitosamente el adiestramiento.

Enfoque

Los Programas de Aprendizaje Registrado (AR) tienen tres tipos de enfoque:

- a) **Tiempo Base** - las horas de OJL están determinadas por la Oficina Nacional de Aprendizaje y no se pueden cambiar.
- b) **Competencia** - mediante un cernimiento, el patrono puede acreditarle al aprendiz horas de OJL. Sin embargo, el aprendiz debe cumplir con el mínimo de 1 año de adiestramiento. No todas las ocupaciones están aprobadas bajo este enfoque.
- c) **Híbrido** - las ocupaciones con un enfoque híbrido permiten que haya aprendices en adiestramientos tiempo base y en competencia, bajo un mismo programa registrado.

Puntos de Salida para RA

1. **Aumentos Salariales:** los aprendices reciben aumentos progresivos en el salario a medida que aumentan sus destrezas y conocimientos; este es un elemento medular de todos los AR. Un aumento salarial puede ser un punto apropiado de salida de WIOA, ya que significa que los aprendices han superado el objetivo de en su adiestramiento, mejoraron sus destrezas y aumentaron sus ingresos, lo que indica que el apoyo a través de WIOA puede que ya no sea necesario.
2. **Obtención de Credenciales:** los programas de AR ofrecen credenciales ocupacionales que los aprendices pueden obtener durante su programa. La obtención de una credencial es otro aspecto que podría tenerse en cuenta en la determinación de un punto de salida apropiado de WIOA, dado que esto marca un logro importante en el programa de RA. La obtención de una credencial indica que los aprendices han avanzado con éxito a lo largo de un trayecto profesional y han aumentado sus destrezas en el campo ocupacional, y potencialmente han superado el punto de necesitar el apoyo de WIOA.
3. **Ganancias de Destrezas Medibles:** a medida que aumentan las destrezas de los aprendices, deben poder documentar el progreso hacia dicha credencial ocupacional provisional o el certificado de finalización otorgado al final de un AR. El progreso documentado en un AR se define como:
 - A. Informe de progreso satisfactorio, hacia las metas establecidas, como la finalización de OJL o al terminar un año de un programa de aprendizaje o metas similares, de un patrono o proveedor de adiestramiento que está brindando el adiestramiento;

OK
Ces

- B. Aprobación exitosa de un examen que se requiere para una ocupación en particular o progreso en la obtención de destrezas técnicas u ocupacionales según lo demuestran los puntos de referencia relacionadas con la industria, como los exámenes basados en el conocimiento.
4. Independiente de la cantidad de participantes, el OJL es un componente centra de todos los programas de AR. Se puede establecer un contrato de OJL con patronos que tienen un Programa de Aprendizaje Registrado (AR), pero solo las horas de OJL son elegibles para el reembolso del salario a través de la porción del programa.

DISPOSICIONES GENERALES

La sección 683.275 de la reglamentación final de WIOA establece cuales son las normas salariales que aplican a los participantes bajo las actividades del Título I. De conformidad, las normas aplicables son:

- a) Los individuos participando en algún WBT o empleados bajo actividades del Título I de WIOA deberán ser 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 menos que la establecida por el "Fair Labor Standards Act" o el salario mínimo federal estatal o local.
- b) Los participantes de algún WBT o empleados bajo actividades del Título I de WIOA 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.
- c) El patrono cumplirá con las disposiciones de igualdad de oportunidades y no discriminación de las leyes y reglamentos de WIOA.
- d) La tasa de reembolso recomendada para el patrono se basa en factores consistentes con las políticas estatales y locales especificada en la sección 6 (a)(I) de la Ley de Normas Justas de Trabajo de 1938 (29 USC 206 (a) (1) o el mínimo federal, estatal o local aplicable salario.

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 para la cuantía de ingresos a transferir y las ayudas "in kind" provistas por otros programas federales basados en necesidad salvo para propósitos de la Ley de Seguro Social.

Al finalizar el WBT, el patrono deberá cumplir con la entrega de un Informe de Ejecución y en los casos de AR, el DTRH emitirá una certificación por cada participante que declare formalmente que el trabajador es competente en las destrezas ocupacionales adquiridas.

VIGENCIA

Esta Política Pública comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación por la Junta Local.

En Guaynabo, Puerto Rico, a 21 de agosto de 2023.



Sr. Oriel Ramírez Rodríguez
Presidente
Junta Local de Desarrollo Laboral
Guaynabo-Toa Baja



Cely Inés Torres Avilés
Directora Ejecutiva
Junta Local de Desarrollo Laboral
Guaynabo-Toa Baja