



## MEMORIAL ADMINISTRATIVO NÚMERO WIA-03-2014

- Fecha** : 14 de mayo de 2014
- A** : Presidentes de Juntas de Alcaldes, Presidentes de Juntas Locales, Directores Ejecutivos de las Áreas Locales de Desarrollo Laboral y sub-recipientes de fondos bajo la Ley Pública 105-220 de 8 de agosto de 1998, Ley de Inversión en la Fuerza Trabajadora (WIA, por sus siglas en inglés).
- Asunto** : Requisitos y política pública para las actividades de Adiestramiento en el Empleo (“On the Job Training”) y Adiestramiento a la Medida (“Customized Training”).
- Base Legal** : Sección 101 (8) y (31) de WIA  
Sección 134 (d) (4) de WIA  
Sección 81 (a) (b) y (d) de WIA  
Secciones 663.310, 663.700, 663.705, 663.710, 663.715, 663.720, 663.730, 667.270, 667.272, 667.274 y 669.420 de 20 CFR Parte 652.
- Jurisdicción** : Este Memorial aplica a las Áreas Locales y sub-recipientes de fondos del Título I de WIA, como directriz de política pública y referencia interpretativa para la planificación, desarrollo e implantación de las actividades de Adiestramiento en el Empleo y de Adiestramiento a la Medida bajo el Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados y en actividades a Nivel Estatal.

### I. Adiestramiento en el Empleo:

#### A. Definición:

El término Adiestramiento en el Empleo (“On the Job Training”, en adelante OJT) significa el adiestramiento estructurado provisto por un patrono del sector público o privado con o sin fines de lucro, a un participante que devenga un salario mientras realiza una labor productiva en un trabajo que:

1. Provee conocimiento o destrezas esenciales para un pleno y adecuado desempeño del trabajo;
2. Provee un reembolso al patrono de hasta un cincuenta por ciento (50%) del salario devengado por el participante, por los costos extraordinarios de proveer el adiestramiento y la supervisión adicional relacionada al adiestramiento; y
3. Es limitado en duración, según sea apropiado para la ocupación en la cual el participante está siendo adiestrado, tomando en consideración las destrezas requeridas para la ocupación, el contenido del adiestramiento, el nivel de destrezas académicas y ocupacionales del participante, la experiencia de trabajo previa y el plan de estrategia individual del participante.

**B. Requisitos para la actividad de Adiestramiento en el Empleo:**

1. La actividad de OJT se provee bajo un contrato con un patrono del sector público, del sector privado con o sin fines de lucro. El contrato se establecerá con el patrono para proveer adiestramiento ocupacional a participantes del Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados, por el cual, se reembolsará hasta un cincuenta por ciento (50%) del salario del participante para compensar los costos extraordinarios del patrono de proveer el adiestramiento, la supervisión relacionada y por la baja productividad del participante mientras se adiestra. Los patronos no vienen obligados a documentar estos costos extraordinarios. [20 CFR 663.710, 663.700(a) y 663.710 (b)]
2. El contrato de OJT debe limitarse al periodo de tiempo que requiera el participante para convertirse diestro o hábil en la ocupación para la cual se provee el adiestramiento. Para determinar la duración del contrato se debe tomar en consideración las destrezas requeridas para la ocupación, el contenido del adiestramiento, el nivel de destrezas académicas y ocupacionales del participante, experiencia de trabajo previa y el plan individual de empleo del participante. [20 CFR 663.700(c)]
3. No se debe contratar con un patrono que haya exhibido previamente un patrón de fallas en proveer a los participantes de OJT empleo continuo por largo periodo con salarios, beneficios y condiciones de empleo iguales a aquellas que se les provee a sus empleados regulares los cuales han trabajado por un período de tiempo similar y hacen el mismo tipo de trabajo. [20 CFR 663.700(b)]
4. Los contratos de OJT pueden ser suscritos para personas empleadas elegibles si el empleado no devenga un salario que le permita ser autosuficiente, según determinado

por la política de la Junta Local<sup>1</sup>; y el adiestramiento en el empleo esté relacionado a la introducción de nueva tecnología, de nuevos productos o procedimientos de servicios, ascensos a nuevos empleos que requieran destrezas adicionales, literacia<sup>2</sup> en el lugar de empleo o para otro propósito apropiado identificado por la Junta Local. (20 CFR 663.705)

### C. Requisitos para la Ocupación:

Para determinar si el adiestramiento para una ocupación es elegible para llevarse a cabo mediante un OJT, se deberá considerar lo siguiente:

1. La ocupación debe formar parte del mercado en demanda ocupacional.
2. La ocupación debe ser una que requiera altas destrezas (“Standard Vocational Profile” (SVP) de dos (2) o más)
3. La ocupación debe proveer un potencial de crecimiento en la profesión.
4. La ocupación debe proveer al menos veinte (20) horas de empleo semanales y cumplir con la medida de ejecución relacionada al salario promedio, independientemente del total de horas trabajadas por semana en un empleo no subsidiado.
5. La ocupación no debe estar relacionada a actividades políticas ni religiosas.
6. La ocupación debe proveer al cliente cuando es una persona empleada, un aumento en las ganancias y destrezas adicionales.
7. Las ocupaciones no deben ser de temporadas o que tengan un porcentaje alto de transferencia “turnover”.
8. No deben ser ocupaciones en las que el principal recurso de ingresos sean propinas o comisiones.

---

<sup>1</sup> Cuando se trata de “trabajadores incumbentes” en actividades a nivel estatal no es necesario cumplir con el criterio de autosuficiencia. 20 CFR 665.220

<sup>2</sup> El término “literacy” se define como la capacidad de un individuo de leer, escribir y hablar en inglés, realizar cálculos y resolver problemas con la destreza necesaria para desempeñarse en el trabajo, en su familia y en la sociedad. Sección 101 (19) y 203 (12) del WIA.

#### **D. Requisitos para el Reclutamiento**

Antes de referir a un participante para una actividad de OJT se deberá considerar lo siguiente:

1. El participante tiene que haber cumplido con los requisitos de elegibilidad para los servicios intensivos, haber recibido al menos un servicio intensivo y haber determinado, un manejador de casos, que el participante no está apto para obtener o retener un empleo a través de los servicios provistos.<sup>3</sup> [663.310(a)]
2. En la evaluación del participante y en el desarrollo de la estrategia individual de servicios realizada por el manejador de casos, se identificará conjuntamente con el participante, cuan adecuada es la actividad de OJT para este. Se deberá considerar si el cliente tiene:
  - a. Una meta real y compromiso de obtener un empleo regular y por largo periodo;
  - b. Interés en la ocupación en que se adiestrará;
  - c. Las destrezas básicas necesarias en la ocupación para comenzar el OJT;
  - d. Conocimientos necesarios en el lugar de empleo, tales como:
    - i. Asistencia y puntualidad;
    - ii. Vestimenta adecuada;
    - iii. Relaciones con otros empleados;
    - iv. Resolución de conflictos;
    - v. Deberes y responsabilidades;
    - vi. Actitudes positivas en el empleo.
  - e. Las destrezas de pre-empleo y requisitos necesarios identificados por el patrono antes del OJT;
  - f. Certificaciones de destrezas ocupacionales; y

---

<sup>3</sup> Los "trabajadores incumbentes" en actividades a nivel estatal no tienen que cumplir con los criterios de elegibilidad para servicios intensivos. 20 CFR 665. 220

- g. Cualquier barrera que pudiera interferir en completar exitosamente el OJT (transportación, cuidado de niños, salud).

#### **E. Cláusulas mínimas que debe contener un contrato de OJT**

Los contratos que se suscriban con los patronos para Adiestramiento en el Empleo (OJT) deben contener como mínimo lo siguiente:

1. La ocupación para la cual se está ofreciendo el adiestramiento y descripción de la misma, destrezas y competencias a ser aprendidas o adquiridas;
2. El bosquejo de adiestramiento que refleje las destrezas ocupacionales requeridas para la posición, incluyendo las horas de adiestramiento para cada destreza o tarea. La descripción de la ocupación y el bosquejo deben ser lo suficientemente específicos que permitan la verificación de que el adiestramiento se está ofreciendo de acuerdo a lo estipulado en el contrato;
3. La cantidad de participantes que van a ser adiestrados;
4. El pago por hora de los participantes;
5. El método de pago y la cantidad máxima a ser reembolsada al patrono;
6. Las correspondientes garantías y certificaciones que incluyan la compensación del participante al mismo salario de los empleados de la empresa que ocupan la misma posición;
7. El acuerdo del patrono de mantener y hacer disponible los records de tiempo, asistencia, nómina u otros para sustentar las cuantías de reembolso a ser reclamadas bajo el contrato de OJT;
8. El compromiso del patrono de emplear o retener en el empleo aquellos individuos que hayan completado exitosamente el adiestramiento;
9. El deber del patrono de mantener, retener y dar acceso a los expedientes al Área Local, a la Administración de Desarrollo Laboral, al Contralor y al Departamento del Trabajo estatal y federal, donde se evidencie los costos asociados a la actividad de adiestramiento y los correspondientes reembolsos, tales como registros de asistencia, nómina, facturas y otra información necesaria para responder durante procesos de monitoria o auditoria;
10. Prohibición del uso o uso propuesto de los fondos del WIA para inducir a que un negocio o parte de un negocio se relocalice y que los resultados de dicha

relocalización resulten en que cualquier empleado pierda su empleo en la localización original;

11. Prohibición en el uso o uso propuesto de los fondos de adiestramiento WIA en cualquier negocio o parte de un negocio que se haya relocalizado en los Estados Unidos, hasta que la compañía haya operado en la nueva localidad por ciento veinte (120) días, si la relocalización resulta en que cualquier empleado pierda su empleo en la localización anterior;
12. Prohibición de desplazamiento total o parcial de empleados del patrono por participantes del WIA;
13. Provisión de beneficios y condiciones de trabajo al mismo nivel y extensión que a otros empleados trabajando por un periodo similar de tiempo y que realicen el mismo tipo de trabajo;
14. Disposición sobre no-discriminación y prohibición de actividades sectarias;
15. Prohibición del uso de fondos para asistir, promover o detener la organización de uniones;
16. Prohibición de utilización de fondos del WIA para viajes al extranjero;
17. Prohibición de actividades políticas y de cabildeo;
18. Cumplimiento con los requisitos y restricciones que se establecen en la Sección 181 (a) (b) y (d) relacionadas a los beneficios y estándares laborales que aplican a los participantes bajo las actividades del Título I del WIA y a las prohibiciones en el uso de fondos para fomentar la relocalización de empresas o negocios;
19. Cláusula relativa a la disponibilidad o existencia de un Procedimiento de Querellas a tenor con lo dispuesto en la Sección 181(c);
20. No se puede poner a ninguna persona en una actividad de empleo bajo el WIA si un miembro de la familia inmediata de esa persona es directamente supervisado por, o directamente supervisa a, esa persona.

## II. Adiestramiento a la Medida

### A. Definición:

El Adiestramiento a la Medida “Customized Training” es un adiestramiento diseñado y desarrollado para satisfacer las necesidades particulares de un patrono o grupo de

patronos, con el compromiso del patrono de emplear o en el caso de personas empleadas-trabajadores incumbentes, de retener en el empleo, aquellos individuos que completen satisfactoriamente el adiestramiento, por el cual el patrono paga no menos del cincuenta por ciento (50%) del costo de adiestramiento.

El adiestramiento a ofrecerse deberá ser uno que no se encuentra en el mercado.

Según la sección 195 (10) del WIA no se pueden utilizar los fondos WIA para servicio de empleo en el sector público excepto cuando esté específicamente autorizado bajo el título I del WIA. Adiestramiento a la Medida no está específicamente autorizado por lo que no se puede contratar actividades de Adiestramiento a la Medida para subvencionar cadetes a la Academia de la Policía. Los costos de servicios gubernamentales normalmente provistos al público en general, como servicio de bombero y policía, no son permisibles. OMB Circular A-87 Revisada, "Attachment" B, 19(a)(5).

#### **B. Requisitos para la actividad de Adiestramiento a la Medida:**

1. El Adiestramiento a la Medida (al igual que el OJT) es una excepción al requisito de cuentas individuales de adiestramiento para financiar los servicios de adiestramiento a participantes.
2. El participante tiene que haber cumplido con los requisitos de elegibilidad para los servicios intensivos, haber recibido al menos un servicio intensivo y haber determinado un manejador de casos, que el participante no está apto para obtener o retener un empleo a través de los servicios provistos.<sup>4</sup> [CFR 663.310 (a)]
3. Es requerido que el patrono se comprometa a emplear al participante o a retenerle en el empleo una vez éste finalice exitosamente el adiestramiento. [20 CFR 663. 715 (b)]
4. Los costos de adiestramiento que pueden ser reembolsados en hasta un cincuenta por ciento (50%) bajo la actividad de Adiestramiento a la Medida son los siguientes: costos relacionados a la matrícula del adiestramiento; salarios de los instructores o adiestradores; costos relacionados al desarrollo de currículo; materiales didácticos; certificaciones, licencias y credenciales; gastos de viajes de los instructores o adiestradores en Puerto Rico, Estados Unidos y sus territorios.
5. Al igual que en la actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT), la duración del Adiestramiento a la Medida dependerá de la evaluación de las destrezas requeridas para la ocupación, las destrezas y educación del participante y su experiencia previa.

---

<sup>4</sup> Véase, Nota al Calce 3.

6. En el caso de que la actividad de Adiestramiento a la Medida se lleve a cabo con personas ya empleadas elegibles, el mismo es permisible siempre y cuando el empleado no devenga un salario que le permita ser autosuficiente, según determinado por la política de la Junta Local<sup>5</sup>; y el adiestramiento esté relacionado a la introducción de nueva tecnología, de nuevos productos o procedimientos que requieran readiestramiento para la adquisición de nuevas destrezas, ascensos a nuevos empleos que requieran destrezas adicionales, literacia en el lugar de empleo o para otro propósito identificado por la Junta Local. (20 CFR 663.720)

### C. Cadetes de la Policía:

En el caso de Cadetes de la Policía de Puerto Rico, o de la Policía Municipal, estos no son elegibles para Adiestramiento a la Medida en el Colegio Universitario de Justicia Criminal de Puerto Rico.

**El 2 CFR 225 (19) prohíbe el uso de fondos federales para pagar los costos generales del gobierno. También, la sección 195(10) del WIA prohíbe el uso de fondos del WIA para el empleo en el servicio público.**

Un Cadete tiene una clasificación de empleo en el sector público, ya sea estatal o municipal. Además, devenga un estipendio. Según 21 LPR §1062 (g) un Cadete del Cuerpo de la Policía Municipal es **miembro** de la Policía Municipal. Es un servidor público, un trabajador incumbente del Departamento de la Policía o de la Policía Municipal. Por lo tanto, no es permisible subvencionar un Adiestramiento a la Medida para Cadetes de la Policía en el Colegio Universitario de Justicia Criminal de Puerto Rico.

Sin embargo, si una persona, la cual **no tiene nombramiento de Cadete**, acude a un Área Local de Desarrollo Laboral, solicita los servicios y luego de recibir los servicios básicos e intensivos, el Área Local determina que es elegible para un Adiestramiento a la Medida en el Colegio Universitario de Justicia Criminal de Puerto Rico, esto es permisible. Es permisible si cumple con los siguientes requisitos:

El participante del adiestramiento es nuevo en el nivel de ingreso (“entry level”);

1. El participante cumple con los requisitos de elegibilidad bajo los programas de Adultos o Trabajadores Desplazados;
2. No es un trabajador incumbente en el sistema estatal o municipal (un Cadete lo es);

---

<sup>5</sup> Véase, Nota al Calce 1.



3. El costo de la actividad de Adiestramiento a la Medida es afín con las disposiciones del WIA y su reglamentación interpretativa 20 CFR 652 et al., así como a las dispensas vigentes relacionadas a la porción de pago por parte del eventual patrono;
4. Existe de parte del eventual patrono, un compromiso de reclutamiento de aquellos individuos que completen exitosamente el adiestramiento y deseen trabajar con dicho patrono; y
5. La actividad específica del Adiestramiento a la Medida en el Colegio Universitario de Justicia Criminal de Puerto Rico está aprobada por la Junta Local, evidenciado en minutas.

**D. Cláusulas mínimas que debe contener un contrato de Adiestramiento a la Medida:**

Los contratos que se suscriban con los patronos para el desarrollo de Adiestramiento a la Medida deben especificar lo siguiente:

1. La ocupación para la cual el participante se estará adiestrando y descripción de la ocupación;
2. Bosquejo de adiestramiento; la descripción de la ocupación y el bosquejo del adiestramiento deben ser lo suficientemente específicos que permitan la verificación de que el adiestramiento se esté proveyendo de acuerdo a lo acordado;
3. Cantidad de participantes que van a ser adiestrados;
4. Costo de adiestramiento por participante;
5. Método de pago y cantidad máxima a ser reembolsada;
6. Como mínimo deberán contener cláusulas relacionadas a lo siguiente:
  - a. Las correspondientes garantías y certificaciones que incluya la compensación del participante al mismo salario de los empleados de la empresa que ocupan la misma posición;
  - b. El compromiso del patrono de emplear o retener en el empleo aquellos individuos que hayan completado exitosamente el adiestramiento.
  - c. El deber del patrono de mantener, retener y dar acceso a los expedientes al Área Local, a la Administración de Desarrollo Laboral, al Contralor y al Departamento del Trabajo estatal y federal, donde se evidencie los costos asociados a la actividad de adiestramiento y los correspondientes reembolsos, tales como:

registros de asistencia, nómina, facturas y otra información necesaria para responder durante procesos de monitoria o auditoría;

- d. Prohibición del uso o uso propuesto de los fondos WIA para inducir a que un negocio o parte de un negocio se relocalice y que los resultados de dicha relocalización resulten en que cualquier empleado(a) pierda su empleo en la localización original;
- e. Prohibición del uso o uso propuesto de los fondos de adiestramiento WIA en cualquier negocio o parte de un negocio que se haya relocalizado en los Estados Unidos, hasta que la compañía haya operado en la nueva localidad por 120 días, si la relocalización resulta en que cualquier empleado pierda su empleo en la localización anterior;
- f. Prohibición de desplazamiento total o parcial de empleados del patrono por participantes WIA;
- g. Provisión de beneficios y condiciones de trabajo al mismo nivel y extensión a otros empleados trabajando por un periodo similar de tiempo y que realicen el mismo tipo de trabajo;
- h. Disposición sobre no-discriminación y prohibición de actividades sectarias;
- i. Prohibición del uso de fondos para asistir, promover o detener la organización de uniones;
- j. Prohibición de la utilización de fondos WIA para viajes al extranjero;
- k. Prohibición de actividades políticas y de cabildeo;
- l. Disposición sobre la aplicación de los mismos beneficios y condiciones de trabajo a todos los participantes;
- m. Cumplimiento con los requisitos y restricciones que se establecen en la Sección 181 (a) (b) y (d) relacionadas a los beneficios y estándares laborales que aplican a los participantes bajo las actividades del Título I de WIA y a las prohibiciones en el uso de fondos para fomentar la relocalización de empresas o negocios;
- n. Cláusula relativa a la disponibilidad o existencia de un Procedimiento de Querellas a tenor con lo dispuesto en la Sección 181 (c);

- o. No se puede poner a ninguna persona en una actividad de empleo bajo el WIA, si un miembro de la familia inmediata de esa persona es directamente supervisado por, o directamente supervisa a, esa persona.

### III. Disposiciones Generales:

- A. El Adiestramiento en el Empleo sólo será provisto a participantes que tengan menos destrezas que el nivel de destrezas de entrada requeridas para la ocupación para la que está siendo reclutado.
- B. Un participante no se puede beneficiar de un Adiestramiento en el Empleo y luego de un Adiestramiento a la Medida.
- C. Para determinar la duración del Adiestramiento en el Empleo se utilizarán como guías de referencia la red (sistema) de información ocupacional O\*Net<sup>6</sup> y el “Standard Vocational Profile” (SVP). Además, se considerarán las destrezas requeridas para la ocupación, el nivel de destrezas académicas y ocupacionales del participante, experiencias de trabajo previas y el plan individual de empleo del participante.
- D. El mínimo de horas semanales para un OJT es veinte (20) horas. El tiempo extra no es permitido; por lo cual un participante en adiestramiento no podrá trabajar más de ocho (8) horas diarias o exceder las cuarenta (40) horas semanales.
- E. Se reembolsará solamente por aquellas horas que se utilicen mientras se adiestra al participante en el empleo. No se reembolsará por el pago de trabajos realizados fuera de los términos del contrato, ni durante periodos de recesos o periodos no trabajados (ej. huelgas, días feriados, vacaciones, licencia por enfermedad, cierres de emergencia).
- F. Una vez completado el Adiestramiento en el Empleo como el Adiestramiento a la Medida, el patrono deberá emitir un Informe de Ejecución y una Certificación de Terminación a los participantes WIA, que declare formalmente que el participante es competente en las destrezas ocupacionales adquiridas.
- G. La sección 667.272 de la reglamentación final de WIA establece cuáles son las normas salariales que aplican a los participantes bajo las actividades del Título I. De acuerdo a dicha Sección, las normas aplicables son:
  - 1. Los individuos participando en OJT o empleados bajo actividades del Título I de WIA deberán ser compensados en la misma proporción incluyendo los aumentos

---

<sup>6</sup> El Sistema O\*Net reemplaza el Diccionario de Términos Ocupacionales (DOT), cuya última actualización fue en el año 1991.

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.

2. Los participantes de OJT o empleados bajo actividades del Título I de WIA 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.
3. Los salarios, ingresos y pagos a participantes de actividades de Título I de WIA no serán considerados como ingreso para propósito de ser elegibles bajo otros programas federales y 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. [20 CFR 667. 272 (c)]

H. Las Áreas Locales deberán emitir políticas y procedimientos para las actividades de OJT y Adiestramiento a la Medida en conformidad con este Memorial.

I. En la dirección [ojttoolkit.workforce3one.org](http://ojttoolkit.workforce3one.org) se encuentran formatos de formularios de destrezas y planes de adiestramientos, formatos de contratos, etc.

**Derogaciones** : En cuanto no resulte incompatible con lo aquí dispuesto, el Memorial Administrativo WIA-4-2007 debe entenderse derogado.

**Vigencia** : Este Memorial Administrativo será efectivo desde su notificación. El mismo fue aprobado el 10 de abril de 2014 en Reunión Ordinaria de la Junta Estatal.

Para información adicional, favor de comunicarse con la Oficina de Asuntos Legales de la Administración de Desarrollo Laboral al teléfono (787) 754-5504.

14 de mayo de 2014

Fecha

Sally López Martínez  
Administradora