



Ley de Innovación y Oportunidades de la Fuerza Trabajadora (WIOA)

**POLÍTICA PÚBLICA ACTIVIDAD DE ADIESTRAMIENTO A LA MEDIDA ("CUSTOMIZED TRAINING")**

**POLÍTICA NÚMERO: WIOA 2021 - 004**

**FECHA DE EFECTIVIDAD: 1 DE OCTUBRE DE 2021**

**PROPÓSITO**

El adiestramiento a la medida (CTA) es una de las modalidades dispuestas en el Reglamento bajo el concepto de "Work Based Training" o Adiestramiento Basado en el Trabajo o en el Empleo. "Work Based Training" incluye, además, Adiestramiento en el Empleo (OJT) y Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes.

Esta modalidad de adiestramiento basado en el trabajo está diseñada para satisfacer las necesidades de un patrono o grupo de patronos. Con el compromiso de que el patrono contrate al participante una vez complete exitosamente el adiestramiento. Es una estrategia eficaz que brinda oportunidades para los participantes y patronos en la búsqueda de un trabajo de calidad como en el desarrollo de una mano de obra de calidad.

**BASE LEGAL**

- Sección 3(14) y 134(c)(3) de la Ley de Innovación y Oportunidades de la Fuerza Laboral (WIOA)
- TEGL 19-16: "Guidance on Services provided through the Adult and Dislocated Worker Programs under the Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) and the Wagner-Peyser Act Employment Service (ES), as amended by title III of WIOA, and for implementation of the WIOA Final Rules." (March 1, 2017)
- Reglamentación Final 20 CFR 680.770, 680.760, 680.210, 680.320

**DESCRIPCIÓN Y ALCANCE DE LA ACTIVIDAD**

**ARTÍCULO I:** El Adiestramiento a la Medida (CTA) es una actividad de adiestramiento que contiene tres (3) criterios esenciales:

- A. Está diseñado para cumplir con los requisitos específicos de un patrono o un grupo de patronos.
- B. Se desarrolla con un compromiso por el patrono o grupo de patronos a emplear a las personas que cumplan exitosamente el adiestramiento y,
- C. Para el cual el patrono o el grupo de patronos pagará:
  - 1. Una parte significativa del costo del adiestramiento según se determine por la Junta Local considerando el tamaño de la empresa u otros factores que se determinen por la Junta Local como apropiados, según especifica la Sección 3(14) (c)(i) de WIOA, y
  - 2. En el caso que el adiestramiento a la medida (CTA) se desarrolle con un patrono que esté localizado en múltiples áreas locales dentro de un estado, la parte significativa del costo de adiestramiento será determinada por el Gobernador, considerando el tamaño de la empresa u otros factores que sean apropiados de acuerdo a éste (el Gobernador).

**ARTICULO II:** Debido a que el Adiestramiento a la Medida (CTA) es un adiestramiento dirigido al sector privado, las actividades de servicio de adiestramiento que describe WIOA para adultos y desplazados en la Sección 134 (d), podrían ser modalidades apropiadas de adiestramiento a la medida, según sea necesario, conforme a las necesidades del patrono y las políticas públicas del Área Local. Por tal razón, el Adiestramiento a la Medida podría incluir dos (2) tipos de modalidades:

- 1. Adiestramiento a la Medida bajo la modalidad de Adiestramiento en el Empleo y Adiestramiento en el Salón de Clases, en el cual se reembolsarían los porcentos de salarios, conforme a la política de reembolso establecida para cada ocupación y los gastos de la fase de adiestramiento en el salón de clases, incluyendo el instructor, siempre y cuando el instructor no sea el propio patrono.
- 2. Adiestramiento a la Medida bajo la modalidad de Adiestramiento Institucional. Bajo esta modalidad, se sufragarán los gastos del adiestramiento en el salón de clases de una institución debidamente acreditada y contratada para ofrecer el programa de adiestramiento que esté en demanda en el Área Local. Esta modalidad conllevará un contrato de adiestramiento en que comparecerán el patrono, la institución y el Área Local, para establecer los términos y condiciones de este.

**ARTICULO III:** El Adiestramiento a la Medida (CTA) podrá ser ofrecido para personas elegibles que estén empleadas para un patrono o grupo de patronos.

#### **ELEGIBILIDAD DEL PARTICIPANTE**

El Adiestramiento a la Medida (CTA) pueden estar disponibles para **adultos y trabajadores desplazados** que:

- 1. Después de una entrevista, evaluación y planificación de carrera, el Manejador de Casos ha determinado que el individuo:

- Es poco probable o no puede obtener o retener un empleo que conduzca a la autosuficiencia económica o salarios comparables o más altos que los salarios del empleo anterior.
- Necesita servicios de capacitación para obtener o retener un empleo que lo lleve a la autosuficiencia económica o salarios comparables o más altos que los salarios de un empleo anterior.
- Tiene las habilidades y calificaciones para participar con éxito en los servicios de Adiestramiento.

El Adiestramiento a la Medida también está disponible para **trabajadores incumbentes** si se determina que es un adulto subempleado (ver política subempleado) y que el adiestramiento a la medida (CTA) esté además, relacionado a la introducción de nueva tecnología, introducción de nuevos procedimientos de producción o servicios, mejoramiento ocupacional para nuevos empleos que requieren destrezas adicionales con literacia en el lugar de empleo y otros propósitos que sean pertinentes, según sean identificados por la Junta Local.

#### ARTICULO IV: REQUISITOS DEL ADIESTRAMIENTO

1. La duración apropiada del CTA debe limitarse al tiempo necesario para que el participante sea competente en la ocupación en la cual está recibiendo el adiestramiento. Se tomará en consideración los requisitos de destrezas de la ocupación, los niveles de destrezas académicas y ocupacionales del participante, experiencia previa y el plan individual de empleo.
2. Se recomienda utilizar los Niveles de Preparación Vocacional específico (SVP) de ONET para determinar la duración ocupacional adecuada necesaria. Utilizando el SVP provisto por ONET, se recomiendan los siguientes tiempos de duración:

NIVEL	DURACION
Nivel 1	< 1 mes
Nivel 2	1 mes
Nivel 3	<1 mes – 3 meses
Nivel 4	>3 meses – 6 meses
Nivel 5 - 9	>6 meses

3. El adiestramiento debe conducir a un empleo regular a tiempo completo (mínimo de 30 horas por semana).
4. Los patronos que participan en los CTA deben pagar un costo significativo del adiestramiento. La aportación del patrono dependerá del tamaño de la empresa o negocio:

- a) Para patronos con 50 empleados o menos, un mínimo del 10% del costo de adiestramiento.
  - b) Para patronos con 51 a 100 empleados, un mínimo de 25% del costo de adiestramiento.
  - c) Para patronos con 101 empleados o más, un mínimo del 50% del costo de adiestramiento.
5. Los fondos de CTA no se pueden utilizar para cubrir gastos de salarios de los trabajadores incumbentes mientras participan en el adiestramiento, solo se pueden utilizar para la subvención del costo de administrar el adiestramiento, incluyendo el salario del recurso.
  6. El Empleador debe proporcionar un informe de progreso del participante y asistencia al personal del ALDL antes del décimo día hábil de cada mes.

#### **COSTOS PERMITIDOS Y NO PERMITIDOS PARA EL ADIESTRAMIENTO A LA MEDIDA**

Los costos permitidos deben estar directamente relacionados con el adiestramiento. Los ejemplos de costos permitidos incluyen, pero no se limitan a:

- Salario del instructor.
- Desarrollo del Currículo.
- Libros de texto, manuales, materiales didácticos.
- Costo de Examen
- Costos de Certificación
- Otros costos necesarios y razonables directamente relacionados con el Adiestramiento, según lo determine la Junta Local o su Director(a) Ejecutivo(a).

Los costos no permitidos incluyen, entre otros, los siguientes:

- Salarios y beneficios complementarios del empleado / aprendiz
- Costos no relacionados directamente con la capacitación.
- Viajes, comida, hospedaje
- Compensación o honorarios de consultores que no estén directamente relacionados con el Adiestramiento.
- Costos incurridos antes de la fecha de aprobación de la solicitud y el contrato.
- Cuotas de membresía

#### **ARTICULO V: DISPOSICIONES APLICABLES PARA LA ACTIVIDAD ADIESTRAMIENTO A LA MEDIDA (CTA)**

1. Se dará prioridad a ocupaciones de mayor demanda y grupos industriales que requieren más destrezas, habilidades y proporcionen salarios más sustentables.

2. Esta actividad de adiestramiento no conllevará un desplazo de ningún empleado de la compañía, ni alterará las oportunidades de promoción de los trabajadores actuales o reducción de sus horas [20 CFR 683.270].
3. No se realizará un acuerdo de CTA con un empleador que haya despedido a un empleado regular, o haya reducido la fuerza laboral para contratar empleados bajo este acuerdo.
4. El patrono no deberá tener trabajadores actualmente en riesgo de cesantías, o estar involucrado en una disputa laboral [20 CFR 680.840].
5. El acuerdo de CTA no deberá menoscabar los contratos existentes para servicios o acuerdos de negociación colectiva [20 CFR 680.830].
6. No se otorgarán fondos de CTA a patronos que hayan relocalizado sus operaciones y que, como consecuencia de esa relocalización, empleados hayan sido cesanteados, hasta que la compañía haya operado en la nueva ubicación durante ciento veinte (120) días [20 CFR 683.270].
7. El patrono cumplirá con las disposiciones de no discriminación e igualdad de oportunidades de las leyes y regulaciones de WIOA.
8. Los patronos deberán estar de acuerdo en cooperar con los esfuerzos de monitorias, según lo exige la Ley WIOA, cumplirán con todas las demás normas y regulaciones locales, estatales y federales aplicables, y responderán a las solicitudes del personal de la Junta Local para obtener información sobre salarios y retención de los participantes.
9. Los participantes de la actividad de CTA 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).
10. No se otorgarán contratos de CTA a empresas que no hayan demostrado resultados de retención de participantes del programa en contratos anteriores o que exhiban un patrón de incumplimiento en proveer a los participantes un empleo a largo plazo como empleados regulares con salarios, beneficios y condiciones de empleo al mismo nivel que otros empleados que trabajen por un periodo de tiempo similar haciendo el mismo tipo de trabajo.

*OR*

#### VIGENCIA

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

En Catão Puerto Rico, hoy 29 de septiembre de 2021.



Sr. Oriel Ramírez Rodríguez  
Presidente  
Junta Local de Desarrollo Laboral



Lcda. Helena Márquez Acevedo  
Directora Ejecutiva  
JLDL Guaynabo-Toa Baja