

POLÍTICA PÚBLICA: WIOA – 2025-01

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

ASUNTO: Para el Desarrollo de Actividades de Adiestramiento en el Empleo (OJT)

PROPÓSITO

Para continuar siendo competitivos en una economía cada vez más globalizada, debemos invertir en nuestros trabajadores y brindarles la capacitación y destrezas para tener éxito en el mercado laboral. La capacitación basada en el trabajo que provee la Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) presenta una gran oportunidad para fomentar una mayor participación de los empleadores, implementar estrategias sectoriales, y alentar las asociaciones de la industria. Este tipo de capacitación les permite a los empleadores capacitar a sus empleados mientras continúan siendo miembros productivos de la fuerza laboral.

Los contratos de adiestramiento en el empleo pueden otorgarse a entidades públicas o privadas con o sin fines de lucro. Para esta actividad se requiere que el patrono retenga al participante luego de finalizado el adiestramiento.

A tales efectos, la Junta Local de Desarrollo Laboral del Área Local Guaynabo-Toa Baja (en adelante “Junta Local”) promulga la siguiente Política Pública para establecer los criterios correspondientes a los Servicios de Adiestramiento en el Empleo (OJT, por sus siglas en inglés).

BASE LEGAL

- *Workforce Innovation and Opportunity Act* o Ley de Innovación y Oportunidades para la Fuerza Laboral (WIOA), Secciones 3(44); 134(c)(3)(H); y 181.
- TEGL 21-16, Change 1: Third Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) Title I Youth Formula Program Guidance (July 30, 2021).
- TEGL 19-16: Guidance on Services Provided Through the Adult and Dislocated Worker Programs under the Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) (March 1, 2017).
- TEGL 13-15: On-the-Job Training (OJT) Wage Caps and Reimbursement Rate Waivers for Job Driven, Dislocated Worker Training, and Sector Partnership National

Emergency Grants (NEGs) (February 23, 2016).

- 20 CFR §680.320(b) 20 CFR §§680.700 - 730
- 2 CFR §200 - (“Uniform Administrative Requirements, Cost Principles and Audit Requirements for Federal Awards”
- TEGL 10-16, Change 3: Performance Accountability Guidance for Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) Title I, Title II, Title III and Title IV Core Programs, (June 11, 2024).
- DDEC-WIOA-02-20 - Guía de Asistencia Técnica de los Elementos del Programa de Jóvenes, (7 de julio de 2020).
- DDEC- WIOA-PP-04-22, Enmienda 3- Requisitos para las Actividades de Adiestramiento Basado en el Trabajo (WBT, por sus siglas en inglés) bajo la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), 2 de octubre de 2024.
- WIOA Desk Reference: Incumbent Worker Training
https://ion.workforcegps.org/resources/2017/03/19/19/18/Incumbent_worker_Training_WIOA_Desk_Reference , Employment and Training Administration, January 2017.

DEFINICIONES

1. **Adiestramiento en el Empleo (“On-the-Job Training”) (OJT):** 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:
 - a. Provee conocimiento y/o destrezas esenciales para un pleno y adecuado desempeño del trabajo;
 - b. Reembolsa al patrono hasta el 50 por ciento del salario del participante (en circunstancias limitadas hasta un 75%) por los costos extraordinarios de proporcionar el adiestramiento y la supervisión adicional relacionada con el OJT;
 - c. Tiene una duración limitada 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 la estrategia de servicios del participante, según aplique.

La tasa de reembolso al patrono puede cambiar de mediar una dispensa que esté aprobada por el Departamento del Trabajo Federal.

2. **Ley de Normas Justas de Trabajo:** Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C. § 203, et seq., (FLSA) establece normas para el salario mínimo, el pago de tiempo extra, y el empleo de menores de edad, que afectan a trabajadores de tiempo completo y de tiempo

parcial en el sector privado y en el gobierno federal, al igual que en los gobiernos estatales y locales.

3. **O*NET:** El sistema en línea de clasificación ocupacional que provee un lenguaje común para definir y describir las ocupaciones. La base de datos O*NET es la principal fuente de información ocupacional en los Estados Unidos. La dirección electrónica del portal es onetonline.org.
4. **Pequeñas y Medianas Empresa (“PyMES”):** la Ley Estatal Núm. 120 de 31 de julio de 2014, conocida como la Ley de Incentivos para la Generación y Retención de Empleos PyMEs, clasifica las Pymes como:
 - a. Microempresas: generan un ingreso bruto menor de quinientos mil dólares (\$500,000) cada año, y emplean siete (7) empleados o menos;
 - b. empresas pequeñas: generan un ingreso bruto menor de tres millones de dólares (\$3,000,000) cada año, y emplean veinticinco (25) empleados o menos a tiempo completo o su equivalente según se define dicho término en esta Ley; y
 - c. empresas medianas: generan un ingreso bruto menor de diez millones de dólares (\$10,000,000) cada año, y emplean cincuenta (50) empleados o menos o su equivalente según se define dicho término en Ley.
5. **Sector industrial u ocupación en demanda:**
 - a. Un sector industrial que tiene un impacto substancial actual o potencial (incluyendo empleos que conllevan la autosuficiencia y oportunidades de crecimiento) en la economía local, estatal o regional, según apropiado, y que contribuye al crecimiento o estabilidad de otros negocios relacionados a sectores industriales;

o
 - b. Una ocupación que tiene o proyecta tener un número de puestos (incluyendo empleos que conllevan la autosuficiencia y oportunidades de crecimiento) en un sector industrial que tengan un impacto significativo en la economía local, estatal o regional. La determinación de si un sector industrial u ocupación está en demanda deberá ser realizada por la Junta Estatal o la Junta Local, según corresponda, utilizando las proyecciones estatales y regionales de negocios y la información del mercado laboral.
6. **“Specific Vocational Preparation” (SVP):** es la cantidad de tiempo requerido para que un empleado aprenda técnicas, adquiera información y desarrolle la agilidad necesaria para la ejecución promedio en un puesto específico. El adiestramiento se puede adquirir en un ambiente escolar, de trabajo, militar, institucional o vocacional. El tiempo de orientación requerido para que un empleado cualificado se acostumbre a las condiciones especiales de un nuevo trabajo no se incluye dentro del SVP.

La siguiente tabla contiene una explicación de los diferentes niveles del SVP:

Specific Vocational Preparation (SVP)

Nivel	Tiempo
1	Solamente demostraciones cortas
2	Cualquiera más allá de una demostración corta hasta un mes, inclusive
3	Más de un mes hasta tres meses, inclusive
4	Más de tres meses hasta seis meses, inclusive
5	Más de seis meses hasta un año, inclusive
6	Más de un año hasta dos años, inclusive
7	Más de dos años hasta cuatro años, inclusive
8	Más de cuatro años hasta diez años, inclusive
9	Más de diez años

POLÍTICA PÚBLICA

A. ACTIVIDAD DE ADIESTRAMIENTO EN EL EMPLEO (“OJT”)

WIOA en su Sección 3(44), define el término "Adiestramiento en el Empleo" (OJT) como la capacitación que ofrece un patrono a un participante que recibe una compensación salarial, mientras realiza un trabajo productivo que:

1. Provee conocimientos o destrezas esenciales para la ejecución completa y adecuada del trabajo para el que se le está adiestrando.
2. Está disponible mediante un programa que rembolsa al patrono el cincuenta por ciento (50%) del salario del participante. El reembolso puede ser mayor conforme a lo establecido en la Sección 134(c) (3) (H), por concepto de costos extraordinarios al ofrecer el adiestramiento y supervisión adicional relacionada a este último.
3. Su duración se limita al tiempo necesario para obtener los conocimientos relacionados a la ocupación para la que se está siendo adiestrado. Se tomará esto en consideración, además del contenido del adiestramiento, experiencia previa de empleo, y la estrategia de servicio del participante, según sea apropiado. **La Junta Local establecerá hasta un máximo de mil cuarenta (1,040) horas para la actividad de adiestramiento en el empleo.**

El OJT beneficia a los patronos al reducir el costo del adiestramiento de nuevos empleados, el patrono diseña el adiestramiento en el lugar de empleo, el adiestramiento está alineado con las destrezas requeridas para realizar las tareas del puesto y es una inversión a largo plazo en la empresa. El OJT beneficia al candidato al brindar la oportunidad de "ganar a medida que aprende" en un entorno práctico, adquirir las destrezas del empleo con posibilidad de lograr una promoción profesional, además de la oportunidad para mantener un empleo a largo plazo.

El propósito medular de un OJT es alentar a los patronos públicos y privados con o sin fines de

lucro, a contratar personas y enseñarle las destrezas necesarias para desempeñarse satisfactoriamente en el empleo o actualizar las destrezas de un trabajador elegible.

No todos los trabajos son apropiados para un OJT. El énfasis en el adiestramiento elimina automáticamente todos los trabajos que no requieren más de un breve período de orientación inicial. Del mismo modo, debido a que los reembolsos están destinados a compensar al patrono por la disminución de la productividad, los puestos de trabajo que pagan por comisión o por trabajo entregado, no son apropiados. **Otros trabajos no aptos para OJT son: los empleos por temporada (seasonal), temporeros y a tiempo parcial, ya que el resultado deseado del OJT es la retención a largo plazo en un empleo a tiempo completo que conduzca a la autosuficiencia.**

B. REQUISITOS GENERALES DE ELEGIBILIDAD DE LOS PARTICIPANTES PARA LOS SERVICIOS DE ADIESTRAMIENTO BASADO EN EL TRABAJO

La selección de candidatos para el OJT debe regirse cuidadosamente por un proceso bien pensado. Las destrezas que ya posee el participante deben considerarse junto con las destrezas necesarias para realizar el trabajo.

1. Los programas de OJT pueden ser particularmente exitosos para las personas que:
 - a. No pueden o es poco probable que obtengan un empleo sin volver a adiestrarse;
 - b. Son de bajos ingresos, reciben seguro por desempleo, o asistencia pública, o necesitan ganar un salario mientras aprenden una destreza ocupacional;
 - c. Son personas con barreras para el empleo que necesitan ayuda para encontrar su próximo trabajo;
 - d. Son individuos que pueden aprender las destrezas necesarias para la ocupación de manera más fácil y a fondo dentro del ámbito laboral;

y/o

 - e. Necesitan supervisión a medida que aprenden las destrezas específicas para una ocupación.
2. La actividad de OJT también puede ser ofrecida a personas elegibles que ya están empleadas cuando:
 - a. El empleado no devenga un salario que le permita ser autosuficiente o está subempleado;
 - b. Recibe un salario comparable a o menor que los salarios devengados en empleos anteriores, según determinado por la política de la junta local;
 - c. Cumpla con los requisitos establecidos para un OJT;

y

- d. 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 o para otro propósito apropiado identificado por la Junta Local.

Los trabajadores que ya poseen una parte sustancial de las destrezas requeridas para realizar el trabajo no deben ser considerados en puestos de OJT.

3. Todos los servicios de adiestramiento, incluyendo los Adiestramientos Basados en el Trabajo (WBT), estarán disponibles para individuos empleados o desempleados cuando:
 - a. El Centro de Gestión Única o American Job Center (CGU/AJC) o un socio de éste, luego de una entrevista o evaluación determine que el individuo:
 - (i) Sólo con la provisión de los servicios de carrera es improbable o incapaz de obtener o retener un empleo que conlleve a la autosuficiencia o a un salario comparable o mayor que el devengado en el empleo anterior;
 - (ii) Que tiene la necesidad de obtener o retener un empleo que conlleve a la autosuficiencia o a un salario comparable o mayor que el devengado en el empleo anterior; y
 - (iii) Que tiene las destrezas y cualificaciones para participar exitosamente en el servicio de adiestramiento seleccionado.
 - b. El programa de adiestramiento seleccionado está directamente ligado a las oportunidades de empleo en el área local o en la región de planificación (ocupaciones e industrias en demanda establecidas en el Plan Local), o en otra área en la que el individuo esté dispuesto a viajar o relocalizarse.
 - c. No se requerirá una nueva entrevista o evaluación del participante si el CGU/AJC o un socio de éste determina que es apropiado utilizar una entrevista o evaluación realizada recientemente por otro programa de educación o adiestramiento.
4. Se requiere que los participantes cumplan con los requisitos de elegibilidad del programa para cada fuente de fondos, es decir, los programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes de WIOA, los National Dislocated Worker Grants, (NDWG) o el Programa de Asistencia por Ajuste en el Comercio (TAA).
5. Cuando un candidato sea referido por un patrono, puede ser considerado para un OJT con dicho patrono solo si cumple con los requisitos de elegibilidad para los servicios de WBT, según dispuestos en esta política.

Un individuo que posea conocimientos o destrezas esenciales para el desempeño pleno y adecuado de la ocupación específica para la cual se propone el OJT, no puede ser considerado para esta actividad en esa ocupación. Si bien, el cumplimiento estricto de este principio es inherente al concepto de OJT, en realidad muchos trabajos son únicos y no presentan una coincidencia exacta de las destrezas requeridas para los trabajos con otros patronos, incluso cuando el título del trabajo es idéntico. Por lo tanto, el manejador de casos puede justificar la necesidad del OJT a través de un proceso de evaluación. Además, la falta de aplicación actualizada de destrezas o un cambio en la tecnología pueden requerir

adiestramiento adicional.

C. REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD DEL PATRONO

1. El patrono deberá demostrar solvencia económica.
2. El patrono ofrecerá a los participantes del OJT un empleo continuo con salarios, beneficios y condiciones de empleo iguales a aquellos que se les provee a sus empleados regulares que han trabajado por un período de tiempo similar haciendo el mismo tipo de trabajo.
3. Esta actividad de adiestramiento no conllevará un desplazo de ningún empleado de la compañía, ni alterará las oportunidades de promoción de los trabajadores actuales.
4. No se realizará un acuerdo de OJT con un empleador que haya despedido a un empleado regular, o haya reducido la fuerza laboral para contratar empleados bajo este acuerdo.
5. El patrono no deberá tener trabajadores actualmente en riesgo de cesantías, o estar involucrado en una disputa laboral.
6. Los fondos del OJT no se utilizarán para ayudar, promover o disuadir directa o indirectamente a una organización sindical;
7. No se otorgarán fondos de OJT 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.

Si la compañía tiene 120 días o menos y el negocio nunca ha operado en otra jurisdicción, deberán someter los siguientes documentos:

- a. Estado Financiero Proyectado (3 años);
 - b. Plan de Negocios o memorial explicativo de las operaciones, objetivos, metas y acciones para alcanzarlas a corto y largo plazo;
 - c. Certificación de la compañía de que no están actualmente o han estado en un proceso de quiebra en los últimos cinco (5) años.
8. Tampoco 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.
 9. Conforme a las regulaciones de WIOA (20 CFR §683.200), no se asignará a un participante a una actividad de OJT si un miembro de su familia inmediata es quien lo supervisará directamente. Para los fines de esta Política Pública, el término “familia inmediata” incluye un cónyuge, hijo(a), yerno, nuera, padre, madre, suegro(a), hermano(a), cuñado(a), tío(a), sobrino(a), padrastro, madrastra, hijastro(a), abuelo(a), o nieto(a).

10. 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.
11. Al momento de seleccionar un patrono, se debe considerar las prácticas comerciales generales en términos de las condiciones de trabajo (salud y seguridad), la disponibilidad de beneficios de salud, estructura salarial sostenible, tasa de rotación de personal (“turnover”), equipo y personal adecuado disponible para llevar a cabo el adiestramiento, y el cumplimiento con las ordenanzas municipales y las leyes estatales y federales.
12. El patrono cumplirá con las disposiciones de igualdad de oportunidades y no discriminación de las leyes y reglamentos de WIOA.

D. REQUISITOS PARA LA OCUPACIÓN

Para determinar si el adiestramiento para una ocupación es elegible para llevarse a cabo mediante un OJT, se deben considerar los siguientes criterios:

- a. La ocupación tiene que formar parte del mercado en demanda ocupacional.
- b. La ocupación tiene que ser una que requiera un nivel de destrezas de al menos cuatro (4) o más, según el “Specific Vocational Preparation” (“SVP”).
- c. La ocupación debe proveer un potencial de crecimiento en la profesión.
- d. La ocupación debe cumplir con la medida de ejecución relacionada a la mediana de ganancia.
- e. La ocupación no puede estar relacionada a actividades políticas ni religiosas, incluyendo el mantenimiento, operación o construcción de una facilidad que es usada o se usará para la educación sectaria o se utilice como lugar de adoración religiosa o donde se requiera la participación religiosa.
- f. La ocupación debe proveer al participante cuando es una persona empleada, un aumento en las ganancias y destrezas adicionales.
- g. Las ocupaciones no pueden ser de temporadas (“seasonal”), empleos temporeros (“temporary services”), a tiempo parcial (“part time”) o que tengan un porcentaje alto de rotación de personal (“turnover”).
- h. No pueden ser ocupaciones en las que el principal recurso de ingresos sea propinas o comisiones, a menos que las mismas estén registradas y reportadas en el comprobante de retención (W-2PR).

E. TASA DE REEMBOLSO DE SALARIOS DE OJT (20 CFR §680.730)

La Junta Local establece un incremento en la tasa de reembolso de hasta un setenta y cinco por ciento (75%) teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Las características de los participantes si son “individuos con barreras para el

empleo", tal como se define en la Ley WIOA, Sec. 3 (24);

2. El tamaño del patrono, con énfasis en las pequeñas y medianas empresas;
3. La calidad de oportunidades de adiestramiento y promoción que ofrece el patrono;
4. La trayectoria del patrono proveyendo adiestramientos y oportunidades de ascensos, como, por ejemplo, que los adiestramientos sean para una ocupación en demanda y pueda conducir a una credencial reconocida por la industria;
5. Nivel de salario y beneficios del participante, durante y luego del adiestramiento;
6. Tipo de industria;
7. Relación del adiestramiento a la competitividad del participante;
8. Cantidad de empleados a ser adiestrados; y
9. Otros factores que el Estado o la Junta Local puedan determinar cómo apropiados, que podrán incluir: el número de empleados que participan, los niveles salariales, y beneficios de los empleados (tanto al comienzo como en la finalización del adiestramiento), y la relación del adiestramiento con la competitividad del participante.

La Junta Local documentará los factores utilizados al decidir aumentar los niveles de reembolso de salarios por encima del cincuenta por ciento (50%) hasta el setenta y cinco por ciento (75%).

La Junta Local establecerá como política otorgar prioridad en la inversión de fondos de OJT para las Microempresas, Pequeñas, y Medianas Empresas (PYMES) de la Región.

Salario Promedio por Hora

La Junta Local establece, mediante esta política, un tope salarial de hasta dieciocho dólares la hora (\$18.00) para actividades de Adiestramiento en el Empleo (OJT). Este tope salarial se basará en el salario promedio por hora de la ocupación, según las estadísticas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), el Censo más reciente o un estudio más reciente del mercado laboral publicado por la Junta o ente referente, al momento de evaluar la propuesta. Esta limitación en el reembolso de la capacitación brinda a los beneficiarios flexibilidad en el tipo de ocupaciones que serán adiestradas, al mismo tiempo que maximiza el número de oportunidades de capacitación en el trabajo (OJT) y permite dar prioridad a ocupaciones de innovación y aquellas de difícil reclutamiento.

Los patronos deberán proveer a los participantes de OJT los mismos beneficios y condiciones de trabajo que un empleado actual de la compañía que realice funciones similares a las que realiza el participante WIOA Sec. 181 (a)(1) (A).

La Junta Local podrá formalizar contratos con patronos que elijan pagar a los participantes un salario superior al promedio estatal. Sin embargo, el patrono no puede recibir un

reembolso por la capacitación que exceda el porcentaje determinado por la escala del nivel máximo establecido en esta política.

Si el salario del puesto es inferior al nivel máximo según las estadísticas de empleo estatal para una ocupación similar, la Junta Local evaluará que el reembolso de los salarios del OJT se base en este nivel inferior y/o en lo establecido en esta política. El participante de OJT no deberá recibir un pago mayor únicamente porque el salario promedio del estado permita un umbral de reembolso más alto.

F. DISPENSAS

Las dispensas deberán ser aprobadas por la Administración de Adiestramiento y Empleo del Departamento del Trabajo Federal (DOLETA, por sus siglas en inglés), según la sección 134(c)(3)(H)(i) de WIOA y el 20 CFR parte §680.720(b), para aumentar el reembolso a los patronos por la actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT) hasta un 90%.

La Junta Local se acogerá a las dispensas aprobadas por el DDEC para aumentar el reembolso al patrono, por los participantes de la actividad de adiestramiento en el empleo (OJT), hasta el 90% o según establecido en la dispensa que esté vigente. A estos efectos, se deberá notificar por escrito al PDL.

El porcentaje de reembolso se calculará a base del tamaño de empleomanía de la empresa:

1. Para patronos con cincuenta (50) empleados o menos - hasta noventa por ciento (90%) de reembolso.
2. Para patronos con cincuenta y un (51) a doscientos cincuenta (250) empleados - hasta setenta y cinco (75%) de reembolso.
3. Para patronos con más de doscientos cincuenta (250) empleados - reembolso estatutario de cincuenta por ciento (50%).

G. DISPOSICIONES GENERALES

1. Los participantes de OJT trabajarán no menos de treinta y cinco (35) horas semanales.
2. Para determinar la duración del OJT se utilizará como guía de referencia el sistema de información ocupacional O*Net OnLine y los SVP que se detallan en cada ocupación. Además, se considerará 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.
3. Los fondos de OJT serán invertidos en salario de los participantes, no en beneficios marginales.
4. Será requisito, para todo patrono que quiera beneficiarse de la subvención de fondos para Adiestramiento en el Empleo (OJT) que provee la ley WIOA, retener al

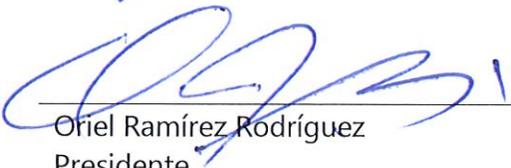
participante que haya concluido satisfactoriamente el adiestramiento, por un periodo adicional mínimo de seis (6) meses, luego de concluida la actividad.

5. No se otorgarán contratos de OJT a empresas que no hayan demostrado resultados de retención de participantes del programa en contratos anteriores.
6. El Área Local implementará estrategias de divulgación para identificar y atraer a individuos elegibles, incluyendo ferias de empleo, redes comunitarias y colaboraciones con agencias gubernamentales y sin fines de lucro.
7. Se realizará una evaluación integral de habilidades para cada participante con el fin de identificar brechas y necesidades de capacitación.
8. Se desarrollará un Plan Individualizado de Empleo (PIE) o una Estrategia de Servicios Individualizados (ISS) para cada participante, estableciendo metas medibles y estrategias de capacitación.
9. El ALCL y la JL establecerán alianzas con asociaciones de negocios y organizaciones de desarrollo económico para promover los beneficios del programa WIOA. Se realizarán campañas informativas sobre incentivos y subsidios salariales disponibles para empleadores.
10. Los patronos podrán referir candidatos potenciales para programas de adiestramiento, siempre que cumplan con los criterios de elegibilidad de WIOA.
11. Se proveerán servicios de apoyo como asistencia de transporte, cuidado de niños y equipos especializados según las necesidades del participante.
12. La actividad de OJT estará sujeta a monitorias estatales y/o locales que pueden incluir, pero sin limitarse a, revisión de muestra de los contratos de OJT, pagos de facturas, y expedientes de participantes para garantizar el cumplimiento de las políticas federales, estatales, y locales.

VIGENCIA

Esta política pública comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación. Esta política anula cualquier política anterior con respecto a los servicios de Adiestramiento en el Empleo OJT en ALCL-GTB.

En Guaynabo, Puerto Rico, a 11 de febrero de 2025.



Oriel Ramírez Rodríguez
Presidente