

JLCLSJ-2024-020

**POLÍTICA PÚBLICA PARA  
EL DESARROLLO DE LA  
ACTIVIDAD  
ADIESTRAMIENTO DE  
BASE EN EL EMPLEO  
(WORK-BASED TRAINING-  
WBT) PARA EL  
APRENDIZAJE  
REGISTRADO  
“APPRENTICESHIP”**

SAN JUAN LOCAL WORKFORCE  
DEVELOPMENT BOARD

May 2024

**CONEXIÓN**  
LABORAL

ÁREA LOCAL SAN JUAN

## I. INTRODUCCION

Las actividades de Adiestramiento en el Empleo (Work-Based Training) son identificadas como: Adiestramientos en el Empleo (OJT, por sus siglas en inglés), Adiestramiento a la Medida ("Customized Training") Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes y el Programa de Aprendizaje Registrado ("Registered Apprenticeship"-RA). Esta política pública es exclusiva para el Programa de Aprendizaje Registrado (RA).

El Programa de Aprendizaje Registrado (RA), según establecido en la Ley Nacional de Aprendizaje (NAA, por sus siglas en inglés), también conocida como la Ley Fitzgerald, se ha utilizado para satisfacer las necesidades ocupacionales de la fuerza laboral de Estados Unidos por más de 80 años. Es un modelo de adiestramiento único y flexible que, combina la teoría técnica relacionada al Empleo o Instrucción Relacionada con la experiencia estructurada de un Aprendizaje en el Empleo (OJL, por sus siglas en inglés). Para efectos de esta política pública, nos referimos al término OJT (On-the-Job-Training), conocido como Adiestramiento en el Empleo. Este programa es la iniciativa líder en la preparación de trabajadores en América para competir en una economía mundial del siglo XXI.

Este modelo es la oportunidad idónea para quienes buscan empleos competitivos y bien remunerados y para los patronos que intentan desarrollar una fuerza laboral altamente calificada y de vanguardia, que pueda hacer frente a los cambios y exigencias del mercado laboral.

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

## II. PROPOSITO

Esta Política Pública tiene como propósito lograr que quienes participen 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 Departamento del Trabajo Federal (USDOL por sus siglas en inglés). 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.

## III. BASE LEGAL

- Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral, Ley Pública 113-128 (WIOA, por sus siglas en inglés);
- Política Núm. DDEC-WIOA-04-2022 – Política Pública y Requisito para la Actividades de adiestramiento de Base en el Trabajo (WBT, por sus siglas en inglés);
- TEN 31-16: DOL (FLSA) – Guidance on Registered Apprenticeship Provision and Opportunities in the Workforce and Innovation and Opportunity Act (WIOA);
- National Apprenticeship Act of 1937 (50 Stat. 664; U.S.C. 50);
- [www.Apprenticeship.gov](http://www.Apprenticeship.gov) (Employer. Tools: Occupation Finder);
- 29 CFR 29 & 30 – “Apprenticeship Programs: Labor Standards of Registration, Amendment of Regulations”;
- TEGL 13-16 – Guidance on Registered Apprenticeship Provisions and Opportunities in the Workforce Innovation and Opportunity Act (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 Rule

## IV. DEFINICIONES

1. **Aprendiz:** Persona trabajadora de al menos 16 años, excepto cuando una edad mínima más alta se establece por ley, que está empleado para aprender una ocupación como “aprendiz” dentro de un programa de Aprendizaje Registrado.
2. **Aprendizaje Registrado (Registered Apprenticeship) (RA):** es un modelo de adiestramiento estructurado conducente a una credencial reconocida que provee una combinación única de Aprendizaje en el Empleo (OJL/OJT) con horas de Instrucción Relacionada y un aumento salarial durante o al finalizar el

adiestramiento. El OJT se conduce bajo la mentoría de un “journeyworker” o trabajador con experiencia. En la mayoría del programa de Aprendizaje Registrado, el trabajador genera ingresos desde el primer día de adiestramiento. Las horas de instrucción relacionada, son la parte teórica del programa de adiestramiento tipo salón de clases, los cuales se pueden llevar a cabo antes o durante el adiestramiento en el empleo. Los graduados del programa de aprendizaje registrado reciben credenciales portables reconocidas a nivel nacional las horas de instrucción y puede considerarse como educación postsecundaria adicional.

3. **Área Local de Desarrollo Laboral San Juan (ALDLSJ):** Área geográfica designada por el(la) gobernador(a) para administrar fondos federales de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Trabajadora (WIOA, por sus siglas en inglés), compuesta por el municipio de San Juan.
4. **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 y es portable.
5. **Centro de Gestión Única (CGU):** Conocido en inglés como American Job Center (AJC).
6. **Credencial:** El reconocimiento concedido a un individuo por la obtención de una destreza mediable de naturaleza técnica u ocupacional que es necesaria para obtener un empleo o el mejoramiento dentro de una ocupación. Asimismo, consiste en un certificado o certificación reconocida de una industria, un diploma de escuela superior o su equivalente, un certificado por completar un programa de aprendizaje, una licencia reconocida a nivel estatal o federal, o un grado asociado o bachillerato.
7. **DOL:** Se refiere a las siglas en inglés para identificar el Departamento del Trabajo Federal.
8. **Estrategia Individual de Servicios (Individual Service Strategy (ISS):** El plan individual diseñado específicamente para los participantes del Programa de Jóvenes. La Estrategia Individual de Servicios se utiliza como instrumento básico para documentar el manejo de caso y como guía para la presentación de la combinación adecuada de servicios para la persona participante, incluyendo los referidos a otros programas.

9. **Plan Individual de Empleo ("Individual Employment Plan"):** es un servicio de carrera individualizado, desarrollado conjuntamente por el(la) manejador(a) de caso/planificador(a) de carreiras y el(la) participante. El Plan Individual de Empleo (PE) es una estrategia continua para identificar las metas de empleo, objetivos de logro y la combinación apropiada de servicios para el(la) participante del programa de adulto o trabajadores desplazados.
10. **Programa de Desarrollo Laboral (PDL):** Programa adscrito al Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC), creado en virtud de la Ley 171-2014, cuya función es administrar, asesorar, coordinar, fiscalizar e implementar la política pública del sistema de desarrollo de la fuerza trabajadora.

## V. PROGRAMA DE APRENDIZAJE REGISTRADO

El Programa de Aprendizaje Registrado (en adelante RA) es una estrategia de desarrollo de la fuerza laboral que capacita a un(a) trabajador(a) para una ocupación específica utilizando una combinación estructurada de Aprendizaje en el Empleo (OJL)/Adiestramiento en el Empleo (OJT) y de instrucción relacionada. El aprendizaje registrado es un tipo de adiestramiento reconocido a nivel nacional que es aprobado por el DOL. El modelo también implica aumentos salariales progresivos al aprendiz por las nuevas destrezas adquiridas y la obtención de una credencial con reconocimiento nacional al completar todo el adiestramiento. Los aprendices pueden ser nuevos empleados o empleados existentes que necesiten actualizar sus destrezas para alcanzar la mayor competitividad y retener sus empleos.

Hay cinco elementos que componen un Programa RA. Estos son:

1. **Participación del Patrono:** los patronos son la base del programa de RA y deben ser los proveedores de OJT.
2. **Aprendizaje en el Empleo:** cada programa de RA incluye horas de OJL, por un mínimo de un año o 2,000 horas.
3. **Instrucción Relacionada:** cada programa de RA incluye un componente académico (presencial o distancia) con un mínimo de 144 horas por cada año de OJL.
4. **Aumento Salarial:** cada Programa RA debe tener al menos un aumento salarial incremental acorde con un aumento en las destrezas adquiridas.
5. **Credencial Ocupacional:** el certificado de terminación RA es una credencial postsecundaria reconocida a nivel nacional, que le pertenece a la aprendiz una vez completa todas las horas del programa. Esta certificación es emitida por la Oficina de Aprendizaje del DOL o una entidad que esté certificada por este.

## VI. REQUISITOS DE LA ELEGIBILIDAD PARA PARTICIPAR DEL PROGRAMA DE APRENDIZAJE REGISTRADO:

- La edad de inicio elegible no puede ser menor de 16 años; sin embargo, las personas deben tener 18 años para ser aprendices en ocupaciones peligrosas.
- 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 a las funciones esenciales de la ocupación.
- El participante debe cumplir con los requisitos mínimos que establece la Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Laboral (Ley WIOA, por sus siglas en inglés) para el Programa de Jóvenes, Programa de Adultos y Programa Trabajadores Desplazados.

## VII. USO DE LOS FONDOS WIOA PARA LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE BASADO EN EL EMPLEO

Hay varias formas en que los fondos del Título I de WIOA pueden apoyar los componentes de RA para adultos, trabajadores desplazados y jóvenes:

1. **Cuentas Individuales de Adiestramiento** conocida en Inglés como “Individual Training Account (ITA)”: las ITA se pueden utilizar para financiar el componente de instrucción relacionada de los RA para los aprendices elegibles. Las ITA también puede financiar el aprendizaje si el patrocinador forma parte de la Lista Estatal de Proveedores Elegibles de Adiestramiento (ETPL, por sus siglas en inglés). El aprendizaje no es solo una estrategia de programa de jóvenes, sino que también puede ser una estrategia eficaz para los participantes en los programas para adultos de WIOA. también se pueden combinar los fondos de una ITA y un OJT para sufragar participantes ubicados en un RA.
2. **Aprendizaje en el Trabajo:** (OJL/OJT): en ciertas circunstancias, los fondos de WIOA pueden reembolsar hasta el 75% del salario de los aprendices. Las áreas locales pueden colocar a sus participantes de OJT con uno o varios patronos debidamente registrado en el Programa RA. 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 personas de nuevo reclutamiento o trabajadores(as) incumbentes. El aprendizaje (adiestramiento) en el empleo deberá cumplir con los requisitos de la parte 20 CFR \$680.00 para nuevas contrataciones y las partes 20

CFR \$680.780 y \$680.790 cuando se trata de trabajadores incumbentes. El OJT siempre debe estar relacionado a una o varias de las siguientes razones:

- a) Nuevos empleos que requieran destrezas adicionales;
- b) Introducción de nueva tecnología;
- c) Nuevos productos o procesamiento de servicios;
- d) Ascensos;
- e) Literacia en el lugar de empleo; u
- f) Otro propósito apropiado identificado por la Junta Local

3. **Adiestramiento a la Medida:** los patrocinadores y aprendices del programa RA 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 aprendizajes se consideran un tipo de experiencia laboral para jóvenes de 16 a 24 años. El elemento de programa de experiencia laboral también enfatiza el adiestramiento que se alinea con los sectores industriales y ocupacionales en demanda, que es un componente clave de los programas RA.
6. **Servicios de Apoyo:** 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.

## VIII. PUNTO DE SALIDA APROPIADOS DE WIOA

1. **Aumentos Salariales:** los aprendices reciben aumentos progresivos en el salario a medida que aumentan sus destrezas y conocimientos; este es un elemento modular de todos los RA. Un aumento salarial puede ser un punto apropiado de salida de WIOA, ya que significa que los aprendices han superado el objetivo de un 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 RA 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 RA. La obtención de una credencial indica que los aprendices han avanzado con éxito a lo largo de un trayecto profesional ("Career Path") 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 terminación, otorgado al final de un RA. El progreso documentado en un RA 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; o
  - 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 central de todos los programa RA. Se puede establecer un contrato de OJT con patronos que tienen un Programa de Aprendizaje Registrado (RA), pero solo las horas de OJL son elegibles para el reembolso del salario a través de la porción del programa.

#### **IX. REEMBOLSO DE SALARIO HASTA EL 75%**

Según establece la Política Pública Núm. DDEC-WIOA-0-22 en ciertas circunstancias, los fondos WIOA pueden reembolsar hasta el 75% del salario de los aprendices.

#### **X. MÍNIMO DE HORAS**

EL reembolso de salario al patrono se establecerá dependiendo de la política pública vigente que tenga el Área Local De Desarrollo Laboral San Juan al momento de 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 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, existe un sinnúmero de oportunidades para los sectores de manufactura, salud, hotelería, servicios, construcción y otros; que pueden satisfacer las necesidades de los patronos en estas industrias y brinda la oportunidad a las personas participantes de recibir una capacitación sólida que le abra nuevas puertas en el mercado laboral. No obstante, aunque no todas las ocupaciones cualifican, alrededor de 1,400 han sido aprobadas con la Oficina Nacional de Aprendizaje de USDOL. Estas deben verificarse al visitar [www.apprenticeship.gov](http://www.apprenticeship.gov) bajo la sección de Employers Tools: Occupation Finder”.

## **XI. ACCION REQUERIDA**

La Junta Local será responsable de informar al Área Local de Desarrollo Laboral San Juan sobre esta Política Pública.

## **XII. APROBACION Y VIGENCIA**

La Política Pública para el Desarrollo de la Actividad del Programa de Aprendizaje y Registrado “Apprenticeship” del Área Local de Desarrollo Laboral San Juan será efectiva al momento de su aprobación por parte de los miembros de la Junta Local de Desarrollo Laboral San Juan.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 18 de junio de 2024.



Juan P. Gutiérrez González  
Presidente  
Junta Local de San Juan