

- b. La Junta Local dentro del término de cinco (5) días a partir del recibo de dicho(s) escrito(s), notificará a las demás partes del MOU la existencia de una controversia y citará a reunión para que todos los socios revisen y decidan la solución de la misma.
 - c. En dicha reunión se presentará el conflicto y los remedios, alternativas o propuestas. Mediante mayoría de votos de todos los socios, se resolverá el mismo.
 - d. La reunión deberá llevarse a cabo dentro del término de quince (15) días a partir del recibo de dicho(s) escrito(s).
 - e. Si el resultado de la controversia, conlleva enmienda al MOU, se realizará el mismo y se notificará a todas las partes.
4. Estos términos son de estricto cumplimiento y no son prorrogables. La solución de los conflictos relacionados a este MOU, alcanzadas por votación en reunión de socios, serán finales.

I. Política de Cumplimiento y No-Discrimen

- 1. Todos los socios en este MOU son patronos con igualdad de empleo. Todos los socios entienden que deben cumplir con el 29 CFR 37.30 en el cual se dispone que es contra la ley el que un socio discrimine en los siguientes aspectos:
 - a. Contra cualquier individuo en la jurisdicción de los Estados Unidos, por razón de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad, afiliación política o creencia; y contra cualquier beneficiario de programas subvencionados bajo el Título I de WIOA en base a la ciudadanía o estatus de participación en cualquier programa o actividad de WIOA Título I.
 - b. Los socios y demás personal del CGU, no deben discriminar en las siguientes áreas:
 - i. decidir quién ingresa, o quien tendrá acceso a cualquier actividad o programa bajo WIOA;
 - ii. proveer oportunidades en, o tratar cualquier persona con relación a dicho programa o actividad; o
 - iii. tomar decisiones de empleo del personal para la administración de, o relacionado a dicho programa o actividad.
 - c. Derechos de Participantes
 - i. Cualquier participante que entienda que en la atención y provisión de servicios, el personal del CGU, incluyendo los socios, ha incurrido en una acción en violencia a la ley y/o reglamentación aplicables, y con relación a su elegibilidad para el programa, registro, o la provisión de servicios, tiene el derecho de representar una queja ante el operador del CGU.

- ii. Así mismo, si un participante entiende que ha sufrido discriminación con base en raza, color, origen nacional, edad, sexo, afiliación política, creencias, nacionalidad o impedimento, por personal del CGU incluyendo los socios, en la atención y/o provisión de los servicios, puede querrelarse dentro de los 180 días siguientes a la fecha de la alegada violación, ya sea ante:

1. El Oficial de Igualdad de Oportunidades del CGU, o
2. El Director del Civil Rights Center (CRC), U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue NW, Room N-4123, Washington, DC 20210 o por correo electrónico a: www.dol.gov/crc.

J. Ambiente Libre de Drogas y Hostigamiento Sexual

1. Es política del Área Local el proveer y mantener un ambiente laboral seguro, sin hostilidad y libre de drogas; sin embargo, el CGU y todos los socios acuerdan tener y cumplir con una política pública escrita relacionada a estos temas.

K. Disposiciones Misceláneas

1. Política de No-Indemnización ni Responsabilidad

- a. En la ejecución de este MOU cada socio acuerda trabajar en conjunto para proveer servicios en el CGU para patronos, individuos desempleados y participantes cualificados en general. No obstante, los socios no están vinculados legalmente en términos de responsabilidad conjunta ni solidaria.

2. Cláusula de Respeto Mutuo en el Ambiente Organizacional

- a. Todos los socios identificados en este MOU, en sus acuerdos suplementarios y/o en sus anejos, respetarán las prácticas organizacionales y estructuras administrativas en la provisión de servicios bajo este MOU.

3. Mantenimiento de Expedientes

- a. El operador del CGU será responsable de todos los expedientes relacionados a la administración y operación del CGU. El operador designado proveerá a todos los socios con un informe anual que incluya el presupuesto, gastos, conciliaciones, servicios provistos, población servida e información sobre ejecución.

4. Política de Requerimiento Estricto

- a. Todos los socios acuerdan observar aquel término que sea más estricto sobre cualquier punto de este MOU en el cual haya diferentes criterios aplicables, siempre y cuando no entre en contravención con las disposiciones federales y/o estatales.

5. Transferibilidad del MOU

- a. Este MOU permanecerá en plena fuerza y vigor hasta la designación del operador del CGU. El operador designado del CGU asumirá el rol del Área Local en lo que sea aplicable a áreas tales como: responsabilidad operacional, mantenimiento de expedientes, informes, medidas de ejecución, mejoramiento continuo, estándares relacionados a discrimen, resolución de conflicto y apoyo en todo esfuerzo colaborativo, como delineado en este MOU.

6. Validación del MOU

- a. Los socios están en el entendido de que el MOU debe contener las firmas oficiales de TODAS las partes, para que sea válido y ejecutable. Con cada firma debe incluirse el nombre, título y agencia/programa que representa la parte.
- b. Este MOU debe ser revisado por lo menos cada tres (3) años.
- c. Los socios acuerdan que este MOU sólo puede ser enmendado mediante acuerdo escrito y firmado por cada una de las partes involucradas.

VI. Vigencia

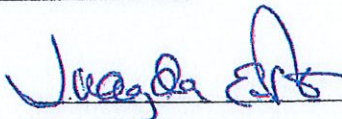
- A. Este MOU tendrá vigencia a partir de su otorgamiento y se extenderá hasta el 30 de junio de 2023. Este MOU podrá ser modificado, previo acuerdo mutuo mediante enmienda escrita, entre LAS PARTES.

VII. Firmas

PRIMERA PARTE:

SOCIO OBLIGADO-PATHSTONE CORPORATION

Firma Oficial Autorizada:



Nombre en letra de molde:

Sra. Luayda Ortiz Orfini

Título en letra de molde:

Senior Director PR Programs

Nombre de agencia/programa:

Pathstone Corporation

Dirección de agencia/programa:

606 Ave. Tito Castro, Suite 209

La Rampla Plaza, Ponce, PR 00716

Teléfono:

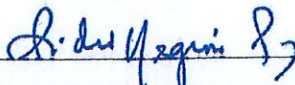
787-407-2615

Dirección electrónica:

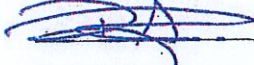
www.pathstone.org

SEGUNDA PARTE:

JUNTA DE ALCALDES

Firma Oficial Autorizada: 
Nombre en letra de molde: Hon. Isidro Negrón Irizarry
Título en letra de molde: Presidente Interino Junta de Alcaldes
Nombre de agencia/programa: Área Local de Desarrollo Laboral
Dirección de agencia/programa: PO Box 246 San Germán PR 00683
Teléfono: 787-892-1000
Dirección electrónica: alcalde@municipiodesangerman.com
Fecha: _____

JUNTA LOCAL:

Firma Oficial Autorizada: 
Nombre en letra de molde: Roque Abad Ramírez Palermo
Título en letra de molde: Presidente
Nombre de agencia/programa: Junta Local
Dirección de agencia/programa: PO Box 1448 San Germán PR 00683
Teléfono: 787-892-7544
Dirección electrónica: junta.local@yahoo.com
Fecha: _____

ADJUDICACION DE COSTOS Y ASIGNACION DE RECURSOS
 ACUERDO DE DISTRIBUCION DE COSTOS POR OPERACIÓN
 PATHSTONE SENIOR WORK

| DESCRIPCION | COSTO MENSUAL |
|----------------------------------|----------------|
| Renta área utilizada | \$36.00 |
| Utilidades | 41.00 |
| Total de Costos Mensuales | \$77.00 |

Dirección Postal para enviar las facturas:

Pathstone Corp.
 Atención: Luayda Ortiz
 Senior Director Training & Employment Services
 Puerto Rico Division
 606 avenida Tito Castro
 Ste. 209 la Rambla Plaza
 Ponce PR, 00716

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO

DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA

EN PROCESO DE REVISION

2020-2023
Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia

**MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO
JUNTA LOCAL DESARROLLO LABORAL
AREA LOCAL DESARROLLO LABORAL DE PONCE**

-----COMPARECEN-----

-----DE LA PRIMERA PARTE: La Junta Local de Desarrollo Laboral, en adelante, "JUNTA LOCAL", del Área Local del Desarrollo Laboral de Ponce (ALDL), con la aquiescencia de la Principal Ejecutiva Electa del Municipio Autónomo de Ponce de la referida ALDL, suscribe este Memorando de Entendimiento (MOU) cuyo propósito es establecer la relación de trabajo entre la Junta Local, el Operador del Centro de Gestión Única American Job Center (CGU-AJC) y los socios aquí representados, en relación con la operación del CGU-AJC. La Junta Local está representada en este acto por su Presidente, Jaime L. Santiago Canet, mayor de edad, soltero y vecino de Ponce, Puerto Rico y por su Alcaldesa, la **Hon. María E. Meléndez Altieri**, mayor de edad, soltera y vecina de Ponce, Puerto Rico y/o por Representante Autorizado, la Sra. Jessica Nieves Soto, mayor de edad, soltera y vecina de Ponce en adelante denominados como la **Junta Local de Ponce**.

-----DE SEGUNDA PARTE: El DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA, representado por el Secretario Interino del Departamento de la Familia, **Dr. Eddie García Fuentes**, Ph.D, mayor de edad, soltero y residente de San Juan, Puerto Rico, y la ADMINISTRACIÓN DE DESARROLLO SOCIOECONOMICO DE LA FAMILIA, representada por su Subadministrador Interino, **Alberto E. Fradera Vázquez**, MBA, mayor de edad, soltero y residente de Caguas, Puerto Rico, quienes comparecen en virtud de la facultad conferida en las disposiciones del Artículo 9, Sección 211 H de la Ley Número 171 de 1968, según enmendada y el Plan de Reorganización número 1 de 28 de julio de 1995, en calidad de **SOCIO** requerido (obligado) conforme a las disposiciones de la Ley WIOA, Capítulo 167, en adelante denominado "**SOCIO**".

-----Los comparecientes se reafirman en sus circunstancias personales, antes dichas, y aseguran tener la facultad y autorización necesaria para suscribir este MOU en el carácter que lo hacen, y están dispuestos a demostrarlo dónde y cuándo fuera necesario, por lo que en virtud libre y voluntariamente: -----

-----EXPONEN-----

-----PRIMERO: El Congreso de los Estados Unidos aprobó la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés), Ley Pública 113-128, y puesta en vigor por el Presidente Barack Obama el 22 de julio de 2014. WIOA provee el marco de trabajo para un sistema de preparación y empleo de la fuerza trabajadora diseñado para proveer las necesidades de los patronos, personas en búsqueda de empleo y de aquellos que quieran avanzar en sus carreras. Este sistema de inversión en la fuerza trabajadora está basado en el concepto de "One Stop" o una parada, donde

la información sobre el acceso a una amplia gama de servicios de empleo, adiestramiento y educación está disponible a todos los clientes en una sola localización.

-----**SEGUNDO:** El **Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce**, fue designada por el Gobernador de Puerto Rico, como jurisdicción para la administración y ejecución de las actividades de desarrollo de la fuerza laboral para adultos, trabajadores desplazados y jóvenes, conforme a la sección 106 (b) (2) de la Ley WIOA.

-----**TERCERO:** La **JUNTA LOCAL**, según establecido en la Ley WIOA, su Reglamentación Interpretativa y los Memoriales correspondientes, seleccionó mediante bases competitivas el Operador del CGU-AJC.

-----**CUARTO:** La sección 121 (a) (1) de la Ley WIOA, requiere que un MOU sea desarrollado y ejecutado entre la Junta Local y los socios del Sistema de Gestión Única, para establecer una relación de colaboración entre las partes y definir sus respectivas funciones y responsabilidades en la consecución de los objetivos establecidos en el Plan Estatal Unificado. El MOU servirá además para crear el marco de trabajo para la prestación de servicios a patronos, empleados, personas en búsqueda de empleo y otras personas que necesiten servicios para integrarse al mercado laboral.

-----**QUINTO:** A tales efectos, ambas partes acuerdan otorgar el presente MOU, bajo las disposiciones de la Sección 121 (a) (1) de la Ley WIOA.

I. PROPÓSITO, VISIÓN Y MISIÓN

-----El Propósito del MOU es:

-----**PRIMERO:** Proveer información sobre la relación entre la **JUNTA LOCAL**, el Operador del CGU-AJC y los socios del Sistema de Gestión Única, en relación con sus respectivos roles, deberes, obligaciones y responsabilidades.

-----**SEGUNDO:** Contribuir a la relación colaborativa y de mutuo beneficio entre la **JUNTA LOCAL**, el Operador del CGU-AJC y los socios del Sistema de Gestión Única, en la coordinación de recursos para prevenir la duplicidad y asegurar que los servicios ofrecidos sean efectivos y eficaces.

-----**TERCERO:** Establecer procesos y procedimientos en conjunto, que le permita a los socios su integración al sistema de provisión de servicios, para maximizar los servicios que se ofrecen a la fuerza laboral para integrarlos al mercado laboral.

-----La **JUNTA LOCAL** y el **SOCIO, ADMINISTRACIÓN DE DESARROLLO SOCIOECONÓMICO DE LA FAMILIA (ADSEF) del DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA**, acuerdan que se implementarán los siguientes principios de WIOA:

-----**PRIMERO: Integración y Acceso Universal:** Proveer acceso universal, al CGU-AJC, a todos los clientes, incluyendo aquellos con barreras de empleo en búsqueda de empleo mediante la provisión integrada de servicios de empleo, adiestramiento y programas de educación ocupacional. El CGU proveerá información relacionada con el mercado laboral para que puedan tomar decisiones informadas relacionadas a la consecución de una carrera.

-----**SEGUNDO: Acercamiento al Sistema de Gestión Única:** Que los clientes puedan explorar los servicios de desarrollo de carreras y de preparación para el empleo. Que se les ofrezca información sobre las oportunidades de empleo disponibles.

-----**TERCERO: Desarrollo Regional: Diseñar un sistema regional de desarrollo laboral** que promueva las destrezas necesarias del mercado laboral en la región y que refleje innovación en las estrategias para un ajuste continuo en respuesta a cambios en el desarrollo económico de la región. Servicios tales como créditos contributivos, incentivos e información sobre el mercado laboral regional tiene que estar disponible en el CGU-AJC. -----

-----**CUARTO: Costo eficiencia:** El desarrollo de un sistema de prestación de servicios que sea costo efectivo con el propósito de minimizar los costos de operación del centro y promover la participación de patronos y personas en búsqueda de empleo de manera que no se dupliquen los servicios. -----

-----La Misión y Visión del MOU son: -----

-----La misión es ser un ente facilitador para integrar y unificar los servicios y actividades que se ofrecen a la fuerza laboral mediante el CGU-AJC. -----

-----La visión es cónsona con la establecida en el Plan Estatal Unificado, que el sistema de desarrollo de la fuerza laboral esté dirigido a satisfacer las necesidades de la industria, empresas, patronos y personas en busca de empleo y para la ampliación del acceso a la educación, capacitación y oportunidades de empleo para jóvenes, adultos y trabajadores desplazados, personas con impedimentos y personas con barreras para emplearse, contribuyendo así al desarrollo económico del ALDL. -----

----- II. ESTRUCTURA DEL SISTEMA LOCAL -----

-----En el ALDL, el CGU-AJC ubica en: calle Isabel #61-63, Ponce, PR 00730. -----

-----Mediante un proceso de selección competitiva se seleccionó a la **Junta Local** como Operador del CGU-AJC. -----

-----I. Roles y Responsabilidades de las partes participantes del MOU: -----

A. Junta de Alcaldes: Es el receptor de los fondos de la Ley WIOA y son responsables por cualquier uso indebido de los fondos asignados. Supervisan el desarrollo del sistema de desarrollo laboral local y representa la autoridad y gobernanza local. -----

B. Junta Local: Provee supervisión en aspectos estratégicos y operacionales en colaboración con los socios y con las partes interesadas en el desarrollo de la fuerza trabajadora en el ámbito local para que se desarrolle un sistema **comprehensivo y de alta calidad** en el área local y en la región de planificación. Establece políticas públicas y monitorea el sistema de desarrollo laboral local. -----

C. Operador del CGU- AJC: Es seleccionado por la Junta Local mediante un proceso competitivo. Es responsable de la coordinación de los servicios que los socios ofrecen en el CGU-AJC, así como ofrecer los servicios básicos de carrera, y otros según descritos en propuesta aprobada al Operador y al Acuerdo suscrito con la Junta Local. -----

D. Socios del Sistema: En este MOU está representado el siguiente **SOCIO:** -----

-----a. Programa TANF, ADSEF, Departamento de la Familia -----

----- La responsabilidad del **SOCIO** es participar en la operación del sistema de gestión única consistente con los términos de este MOU, los requerimientos del Título I de WIOA, y los requerimientos de las leyes federales que autorizan los diferentes programas y -----

actividades. Tendrá disponible los servicios de carrera y los ofrecerá de manera consistente y coordinada.

II. Responsabilidades aplicables a todas las partes

- A. Las partes en este acuerdo se comprometen a participar en la planificación conjunta, desarrollar planes y modificación de actividades con el propósito de lograr las metas establecidas en la Ley WIOA y cumplir con los requerimientos en la Reglamentación Federal y Estatal del Programa TANF.
- B. Participar en el proceso de mejoramiento continuo en aras de ofrecer servicios de calidad y considerar las oportunidades de integración de nuevas y eficientes ideas como parte de la operación del CGU-AJC.
- C. Proveer acceso, a través del CGU-AJC, a aquellos programas o actividades llevadas a cabo por el **SOCIO**, incluyendo el acceso a los servicios de carrera descritos en la Sección 134(c)(2) de WIOA que sean aplicables al programa.
- D. Crear un sistema de atención al cliente que redunde en la provisión de servicios proactiva y eficiente.
- E. Llevar a cabo, en conjunto, actividades cuyo objetivo sea servir a las poblaciones que presentan barreras para emplearse. Referirnos a los servicios apropiados según su necesidad y los servicios disponibles, evitando la duplicidad de servicios.
- F. Observar un código de conducta profesional que propenda a un buen ambiente laboral.
- G. Utilizar una porción de los fondos disponibles para los programas y actividades para mantener el sistema de gestión única, incluyendo el pago por el uso de la infraestructura del CGU-AJC de conformidad con WIOA, Sección 121(h).
- H. Participar en actividades de capacitación y de desarrollo del personal con el fin de asegurar que todos los **SOCIOS** y el personal estén debidamente adiestrados.
- I. Que todos los funcionarios del sistema cumplan con las políticas y procedimientos establecidos en el CGU-AJC.

III. TERMINOS Y CONDICIONES

A. Servicios por ofrecerse en el CGU

Los servicios por ofrecer en el CGU-AJC estarán dirigidos a los siguientes:

- a) Jóvenes
- b) Patronos

En el caso de las personas en busca de un empleo se ofrecerán los siguientes

Servicios Básicos de Carrera:

- Determinación de Elegibilidad;
- Divulgación y orientación a de la información y servicios disponibles;
- Corresponderá al personal del CGU realizar evaluación inicial de niveles de destrezas incluyendo literacia, numeraria, proficiencia en el idioma inglés; aptitudes, habilidades y necesidad de servicios de apoyo;

- Corresponderá al personal del CGU proveer los servicios de intercambio laboral (Labor Exchange) – Búsqueda de empleo y asistencia para la colocación en un empleo y consejería de carreras incluyendo: -----
 - o Información de sectores industriales y ocupaciones en demanda ---
 - o Información sobre empleo no-tradicionales -----
- Corresponderá al personal del CGU el Reclutamiento y otros servicios empresariales en beneficio de los patronos; -----
- Provisión de referidos para la coordinación de actividades con otros servicios incluyendo aquellos dentro del centro y otros programas de desarrollo laboral; -----
- Corresponderá al representante del Departamento del Trabajo, proveer las estadísticas de la fuerza laboral y el mercado de empleo incluyendo: -----
 - o Lista de vacantes de empleo en las áreas del mercado laboral -----
 - o Información sobre las destrezas necesarias para obtener los empleos disponibles -----
 - o Información relacionada con las ocupaciones en demanda incluyendo salarios y oportunidades de ascenso -----
- Provisión de información sobre el desempeño y los costos del programa de los Proveedores de Servicio Elegibles por programa y tipo de proveedor; -
- Provisión de información en un formato y lenguaje entendible al cliente sobre el desempeño con relación a las medidas de rendición de cuentas; -
- Provisión de información en un formato y lenguaje entendible al cliente con relación a los servicios de apoyo y la asistencia de otros programas bajo WIOA y referidos a otros servicios en otras agencias tales como NAP, HUD, TANF, y otros; -----
- Corresponderá al representante de la Oficina de Seguridad en el Empleo, Departamento del Trabajo proveer la información y asistencia relacionada con la presentación de reclamaciones bajo el Programa de UI, incluyendo asistencia significativa a individuos en necesidad de asistencia para presentar una reclamación. Asistencia significativa significa: -----
 - o Proveer asistencia in-sito utilizando personal altamente capacitado para proveer dicho servicio -----
 - o Proveer asistencia vía telefónica u otra tecnología por personal adiestrado dentro de un marco de tiempo razonable -----
 - o Costos asociados en proveer asistencia pueden ser pagados por el sistema estatal de UI y/o WIOA -----
- Asistencia en establecer la elegibilidad a programas de asistencia económica para programas de adiestramiento y educación no subvencionados por WIOA; -----

----- A las personas que no estén listas para el empleo se referirán a los socios que corresponda a base de sus necesidades según identificadas en la determinación de elegibilidad inicial y en la evaluación inicial de destrezas. -----

B. Servicios por ofrecer por El SOCIO: -----

-----El Socio ofrecerá orientación a los clientes sobre todos los servicios disponibles a través de su programa TANF según se describen a continuación: -----

- Experiencia de Trabajo -----
- Adiestramientos Ocupacionales -----
- Preparación para el Trabajo -----
- Colocación en Empleo -----
- Seguimiento y servicios post-empleo -----

----- **Servicios a la población con múltiples barreras de empleo:** -----

----- El SOCIO se asegurará que haya servicios disponibles para aquellos individuos -----

----- **Mejoramiento continuo y duplicidad de servicios** -----

----- El SOCIO participará en el proceso de revisión programática y de mejoramiento continuo en aras de ofrecer los mejores servicios, evitar la duplicidad y considerar las oportunidades de integración de nuevas y eficientes ideas como parte de la Operación del CGU-AJC. -----

- Hoja de Evaluación a ser administrada a todo el personal del CGU-AJC, incluyendo a los socios, cada tres meses. Se considerarán factores de servicio, procesos de referidos y otros aspectos. -----
- Cuestionario de servicios al cliente -- El Operador del CGU-AJC lo administrará cada tres meses. Para ello seleccionará una muestra correspondiente al 35% del total de clientes y/o participantes promedio diario. -----

----- **Expectativa de servicio** -----

A. Las partes en este MOU se comprometen en cumplir con los estándares establecidos para la provisión de servicios en el CGU-AJC, los cuales incluyen, pero no se limitan

a: -----

1. Cumplimiento con todas las leyes federales, estatales y locales incluyendo las reglas y políticas establecidas por el CGU-AJC, siempre y cuando no estén en conflicto con la aplicación específica de cualquier ley o reglamentación que regule la operación del CGU-AJC; y que no esté en conflicto con la reglamentación federal y estatal que rige al Programa TANF. -----
2. Crear un sistema de atención al cliente que redunde en la provisión de servicios proactiva y eficiente; -----
3. Todos los funcionarios en el CGU-AJC deberán observar un código de conducta profesional que propenda a un buen ambiente laboral: -----
 - a. Apariencia, comportamiento y vestimenta profesional; -----
 - b. Mantener buenos hábitos de trabajo, tales como: ser puntual, ser cortés, mantener el área de trabajo limpia y organizada, respetar la diversidad, exceder las expectativas del cliente; -----

- c. Cumplimiento con los requerimientos profesionales y éticos establecidos; -----
- d. Compartir responsabilidad en el cumplimiento de las guías de emergencia y seguridad, políticas de reuso y reciclaje y normas de ahorro energético entre otras, establecidas en el CGU-AJC. -----

----- **Políticas y Procedimientos del CGU-AJC** -----

- A.** Al ser parte del MOU, el **SOCIO** acuerda colaborar en mantener un control operacional adecuado y será responsable por el funcionario del DF destacado en CGU-AJC, sin que esto menoscabe, altere o afecte las reglas, procedimientos o políticas operacionales de los programas y actividades operados por el **SOCIO**; -----
- a. Todos los socios seguirán las políticas y procedimientos del CGU-AJC; -----
 - b. Cualquier variación específica que presente un **SOCIO** en relación con las políticas y procedimientos del CGU-AJC, deberá ser documentada para su consideración y resolución; -----
 - c. Cuando haya un conflicto entre las políticas y procedimientos del CGU-AJC y las de las agencias o programas representados por algún **SOCIO**, deberá ser documentado para su consideración y resolución; entre ambas parte o en mutuo acuerdo. -----
 - d. Las agencias o programas y el Operador designado del CGU-AJC deberán trabajar en conjunto para minimizar dichos conflictos. -----

B. Adiestramiento Cruzado (Cross Training) -----

- 1. Las partes en este MOU alentarán, acomodarán el personal y/o proveerán adiestramiento, como se estime necesario, para asegurar que todo el personal se familiarice con todos los programas o agencias que brindan servicios en el CGU-AJC y de esta manera integrar los servicios, reducir la duplicación y mejorar el sistema de atención al cliente. -----
- 2. La **JUNTA LOCAL** y el Operador del CGU-AJC coordinarán el calendario de adiestramiento y trabajarán con los socios para acomodarlos en dichos adiestramientos. -----

C. Comunicación -----

- 1. El **SOCIO** será invitado a participar en el Comité Operacional del Sistema de Gestión Única adscrito a la Junta Local. -----
- 2. A los miembros participantes le será requerida que provean y mantengan su información al día y servirán de enlace al personal local del CGU-AJC. -----
- 3. El objetivo de este comité consistirá en: -----
 - a. Mejoramiento y perfeccionamiento del sistema de servicios de Gestión Única;
 - b. Oportunidades de adiestramiento; -----
 - c. Nuevos desarrollos con cada **SOCIO**; -----

----- **Itinerarios de visitas y horarios de los socios** -----

----- La ADSEF destacará un funcionario al CGU de Ponce, que ofrecerá servicio [de las] [de cada mes en horario de] [de] [a] [de] siguiendo las normas y procedimientos aplicables. -----

I. PROCESO DE REFERIDO

Las partes en este acuerdo se comprometen a desarrollar e implementar conjuntamente procesos aceptables para el referido ordenado de clientes a servicios provistos por los socios del CGU-AJC o no provistos en este último.

A. El proceso de referido estará en todo momento centrado en el cliente y provisto por personal debidamente adiestrado en servicio al cliente.

B. El referido de clientes a los diferentes programas podrá realizarse de forma electrónica, mediante referido escrito, o a través de cualquier otro medio determinado por el Operador del CGU-AJC, en colaboración con los socios. Un proceso de referido aceptable y las consiguientes formas o formularios deberán adoptarse por todas las partes en este acuerdo con el compromiso de evaluar este proceso y modificarlo a tono con los cambios en las necesidades de día a día, y a los requerimientos del Programa TANF

C. Se utilizará el Sistema de Administración de Clientes establecido por el Programa de Desarrollo Laboral (PDL) para la recopilación de la información del cliente, evaluación, referido y seguimiento de las personas en búsqueda de empleo que visiten el CGU-AJC.

II. INFORMES

A. El SOCIO complementará y le será entregado al Operador del CGU-AJC, un informe mensual de las actividades, participantes, servicios y otra información relevante. Se utilizará modelo a ser presentado por el Operador del CGU-AJC.

B. Se preparará cualquier otro informe que le sea solicitado por el Operador del CGU-AJC.

III. FINANCIAMIENTO

A. La provisión de servicios directos a individuos y patronos es el ingrediente primordial en un CGU-AJC. El SOCIO sirve a un sector en específico de la población y provee servicios que benefician a dichos individuos.

B. El SOCIO es responsable de la subvención de los servicios directos relacionados a su programa. Todos los socios compartirán una responsabilidad equitativa y proporcional de los costos por concepto de gastos operacionales del CGU-AJC.

C. Se formalizará un Acuerdo de Financiamiento de Infraestructura (AFI) y Asignación de Recursos para el CGU-AJC en el cual se detallen los recursos que proveerá y los costos que subvencionará cada SOCIO, su procedencia y las cantidades:

- Subvención de los costos de infraestructura del CGU-AJC;
- Subvención de los costos compartidos y los costos operacionales del sistema de gestión única.

D. El Acuerdo de Financiamiento de Infraestructura (AFI) y Asignación de Recursos para el CGU-AJC; se elaborará tomando en consideración la Ley WIOA, su Reglamentación Interpretativa, los Memoriales emitidos por ETA y la Carta Circular WIOA 01-2017 emitida por la Junta Estatal.

E. Las partes en este Acuerdo se asegurarán de que los costos compartidos en la operación del CGU - AJC estarán sustentados por información confiable, que serán

consistentemente aplicados durante el tiempo que esté vigente este MOU, y que la metodología utilizada en determinar los mismos sea reflejada en un Plan de Distribución de Costos acordado previamente entre las partes. -----

F. El Acuerdo de Financiamiento de Infraestructura (AFI) y Asignación de Recursos para el CGU-AJC puede necesitar ajustes basados en la conciliación de los costos proyectados frente a los gastos actuales y/o a ajustes menores en ciertos apartados de costos. -----

G. El CGU-AJC se proveerá el equipo inicial (teléfonos, equipo y muebles de oficina, y otros ítems). El costo de proveer estos objetos/servicios será revisado anualmente para asegurar una participación más equitativa para todas las partes. Ajustes menores de este tipo no requerirán una enmienda al MOU, pero el SOCIO debe estar de acuerdo con dichos cambios y ser notificado por escrito de ello. -----

H. Un AFI Interino, será parte de este MOU. -----

IV. CLÁUSULAS MISCELÁNEAS -----

A. Prioridad de Servicio -----

-----Las partes en este MOU se comprometen a ofrecer prioridad en los servicios a los clientes del Sistema de Gestión Única, siempre que sean elegibles para los programas de la ADSEF, en relación con las actividades de empleo y adiestramiento, sin menoscabar los derechos de los clientes que no pertenecen a este grupo. Esto según política establecida por la Junta Local, a esos fines. El orden de prioridad es el siguiente: -----

----- **Primero:** A los veteranos y sus cónyuges elegibles que sean beneficiarios de asistencia pública, bajos ingresos o que son deficientes en destrezas básicas recibirán primera prioridad para servicios provistos con fondos del Programa de Adultos. -----

----- **Segundo:** Aquellas personas que no son veteranos o sus cónyuges elegibles y están incluidos en los grupos de prioridad de WIOA para el Programa de Adultos, en relación con las actividades de empleo y adiestramiento, beneficiarios de asistencia pública, otros de bajos ingresos o que son deficientes en destrezas básicas. -----

----- **Tercero:** Veteranos o sus cónyuges elegibles no incluidos en los grupos de prioridad de WIOA. -----

----- **Cuarto:** Aquellas personas que no están incluidos en los grupos de prioridad de WIOA para el Programa de Adultos. -----

----- Para evaluar las destrezas básicas se utilizarán instrumentos de evaluación válidos y apropiados para la población objetivo y se efectuarán las anotaciones correspondientes en el expediente del participante. -----

B. Revisión, enmiendas al MOU y Resolución de Disputas -----

----- Modificaciones y Revisiones -----

a. Este MOU constituye el único acuerdo entre las partes y ningún acuerdo oral, no incorporado en este documento, será vinculante para cualquiera de las partes en el presente MOU y deja sin efecto cualquier otro acuerdo anterior, negociaciones, entendidos y otros asuntos. -----

b. Todas las negociaciones, acuerdos, representaciones y convenios que se celebren entre las partes con relación a este MOU, así como cambios subsiguientes al mismo,

se consignarán por las partes o sus representantes, mediante enmienda escrita, firmada y fechada por las partes en este MOU como mínimo una vez cada tres años. De surgir la necesidad, las partes podrán revisar este MOU de formas más frecuente. Cualquier petición para enmendar alguna parte deberá ser sometida por escrito a la **JUNTA LOCAL**.

- c. La **JUNTA LOCAL** notificará a las demás partes de los detalles de cualquier petición de modificación y dirigirá los procesos para la revisión, consideración y resolución de esta.
- d. Dependiendo del tipo de modificación, esto puede ser llevado a cabo mediante el uso de correo electrónico.
- e. Si la modificación propuesta es extensa o trae oposición la **JUNTA LOCAL**, convocará a las partes a reunión. Se procesará la modificación mediante el acuerdo de todas las partes.
- f. Si cualquier palabra, frase, oración, inciso, subsección, sección, cláusula, tópico o parte de este MOU fuera impugnada por cualquier razón ante un Tribunal y declarada inconstitucional o nula, tal sentencia no afectará, menoscabará o invalidará la efectividad de las restantes disposiciones y partes del MOU, sino que su efecto se limitará a la palabra, frase, oración, inciso, subsección, sección, cláusula, tópico o parte así declarada y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, frase, oración, inciso, subsección, sección, cláusula, tópico o parte en algún caso específico no afectará o perjudicará en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso, excepto cuando específica y expresamente se invalide para todos los casos.
- g. Este MOU podrá ser renovado por un término de tres (3) años adicionales, enmendado, renunciado o descargado solo mediante documento escrito y firmado por las partes y solo después de la aprobación de dicha enmienda o renovación, renuncia o descarga por la **JUNTA LOCAL**.

Resolución de Disputas

- a. Es responsabilidad de la **JUNTA LOCAL** coordinar la resolución de disputas del MOU para asegurar que los asuntos sean resueltos apropiadamente.
- b. Inicialmente todas las disputas se tratarán de resolver pronta e informalmente y serán atendidas por el Operador del CGU-AJC.
- c. Si los esfuerzos informales de resolución fallan, iniciará el proceso de resolución formal, mediante petición escrita de la parte afectada ante la **JUNTA LOCAL** y con notificación a las partes suscriptoras del MOU.
- d. En la petición se explicarán las razones de la controversia y se incluirá el remedio, alternativa o propuesta para solucionarla.
- e. La **JUNTA LOCAL** convocará una reunión del Comité Ejecutivo o a otro Comité que esta designe. El Comité tratará de resolver la disputa mediante mediación.
- f. Las disputas se resolverán con el consentimiento de dos terceras partes de los miembros del Comité que estén presentes.

- g. La determinación del Comité será final y firme a menos que tal decisión contradiga leyes y/o reglamentos federales y/o estatales que gobiernen los Programas o agencias participantes del MOU. -----
- h. La determinación final del Comité será inapelable y no creará precedente ni será vinculante en la resolución de futuras disputas. -----
- i. El Comité notificará por escrito la determinación a todas las partes participantes del MOU. -----
- j. El proceso de resolución de disputas se llevará a cabo en un término de treinta (30) días. Esto es desde que se recibe la petición escrita hasta su resolución final. -----

C. Ambiente Libre de Alcohol, Drogas y Hostigamiento Sexual y/o Laboral -----

-----Es política de la JUNTA LOCAL el proveer y mantener un ambiente laboral seguro, sin hostilidad y libre de alcohol y drogas. El Operador del CGU -AJC y el SOCIO acordarán tener y cumplir con una política pública escrita relacionada a estos temas. -----

-----Confidencialidad -----

----- Las partes en este MOU se comprometen a cumplir con las provisiones de WIOA, el Family Educational Rights and Privacy Act (FERPA), Rehabilitation Act, y/o cualquier estatuto o requerimiento Federal o Estatal aplicable. -----

- a. Todos los récords y solicitudes individuales relacionados con los servicios provistos bajo WIOA, incluyendo la elegibilidad para la provisión de servicios, registro y referido, deberán mantenerse en la más estricta confidencialidad y no deberán ser abiertos para examen para ningún propósito que no esté relacionado con dichos servicios, procedimientos de auditoría, evaluación, e investigación. -----
- b. Ninguna persona podrá publicar o divulgar el uso, o permitir, causar que sea publicado, diseminado o usado cualquier información confidencial relacionada con los solicitantes, participantes o clientes del CGU-AJC o público en general. -----
- c. En virtud de la Ley Núm. 243 de 10 de noviembre de 2006, conocida como Ley de Política Pública sobre el Uso del Número de Seguro Social como Verificación de Identificación, el Operador del CGU-AJC se compromete a no difundir, ni revelar, el Número de Identificación Federal Patronal (FEIN por sus siglas en inglés) utilizado para la identificación del SOCIO para otros fines no permitidos por ley y a hacer ilegible el mismo, en caso de que se provea a alguna persona natural o jurídica copia del presente MOU. -----
- d. Las partes acuerdan compartir entre los socios toda la información de los clientes que sea necesaria para la provisión de los servicios principales, de adiestramiento, empleo y colocación bajo WIOA, según permitido por ley. -----
- e. Las partes acuerdan diseñar un formulario de relevo (estándar) para la aplicación en materia de información que cumpla con el recogido y recibo información. -----

D. Competencia -----

-----Las agencias y los programas representados en el MOU asumen total responsabilidad sobre sus acciones que incidan o afecten el cumplimiento y ejecución del MOU. -----

E. Medidas de Ejecución

- a. El SOCIO trabajará para alcanzar y exceder las medidas de ejecución establecidas por WIOA para el CGU-AJC.
- b. El Operador del CGU-AJC reportará sobre el progreso de dichas medidas y los socios discutirán las estrategias para conseguir dichas medidas a los efectos de alcanzar los resultados deseados y con responsabilidad compartida.

F. Sistema Operativo Común del CGU-AJC

El SOCIO participará en el sistema de operativo común para la toma de información, evaluación, referido y seguimiento de los participantes en el CGU-AJC.

Aun cuando los fondos provenientes de WIOA serán utilizados en parte o en su todo para el servicio de participantes, el SOCIO deberá proveer, registrar y/o mantener la información de cada individuo completa y actualizada en el sistema. Además, acuerda compartir y/o referir toda la información sobre ofertas de empleo disponibles que advengan a su conocimiento.

G. Política de Cumplimiento y no Discrimen

- a. El SOCIO cumplirá con la sección 188 de WIOA y el 29 CFR Parte 3 en el cual se dispone que no se discriminará por razón de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad, afiliación política o creencia y contra cualquier beneficiario de programas subvencionados bajo el Título I de WIOA basado en la ciudadanía o estatus de participación de cualquier programa del antes mencionado.
- b. Cualquier participante que entienda que, en la atención y provisión de servicios, el personal del CGU-AJC, incluyendo el SOCIO ha incurrido en una acción en violación a la ley y/o reglamentos aplicables y con relación a su elegibilidad para el programa, registro o provisión de servicios tiene el derecho de presentar una queja ante el Operador del CGU-AJC.
- c. Así mismo si un participante entiende que ha sufrido discrimen por razón de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad, afiliación política o creencia, ciudadanía o estatus de participación en cualquier programa o actividad de WIOA Título I, por personal del CGU-AJC incluyendo los socios en la atención y/o provisión de los servicios puede querellarse dentro de los 180 días siguientes a la fecha de la alegada violación, ya sea ante:
 - a. El Oficial de Igualdad de Oportunidades del CGU-AJC o
 - b. El Director del "Civil Rights Center", "US Department of Labor, 200 Constitution Ave NW, Room N-4123, Washington DC 20210" o por correo electrónico a: www.dol.gov/crc.

H. Accesibilidad

En el CGU-AJC se proveerá acomodo razonable y acceso a los participantes y patronos en las siguientes áreas: físico, virtual, comunicativo y programático.

I. Tecnología, Infraestructura y Seguridad del Sistema

WIOA enfatiza la tecnología como una herramienta esencial y crítica para hacer posible el intercambio de información, incluyendo el seguimiento al cliente, gestión de

planificación de carreras, reportes, la recopilación de información y la prestación de servicios de manera transparente. Por lo tanto, las partes en este MOU se comprometen con lo siguiente: -----

- a. Los principios de informes comunes e intercambio de información a través de mecanismos electrónicos, incluyendo la tecnología compartida. -----
- b. Con el intercambio de información en la mayor medida posible bajo la legislación y reglamentación vigente y requerimientos de confidencialidad. -----
- c. Los expedientes de los clientes y/o socios principales (ej.: solicitudes, elegibilidad y récords de referidos, o cualquier otro récord individual relacionado con los servicios provistos bajo este Acuerdo) se mantendrán en la más estricta confidencialidad, y los mismos solo podrán ser usados con propósitos directamente relacionados con servicios provistos o ser provistos. -----
- d. Las disposiciones de seguridad y confidencialidad del sistema serán acordadas por las partes e incorporadas en un Acuerdo de Acceso de la Información y Seguridad a ser firmado por todas las personas que utilicen el sistema. -----

V. DISPOSICIONES MISCELÁNEAS -----

A. Política de no indemnización ni responsabilidad -----

En la ejecución del MOU el **SOCIO** acuerda trabajar en conjunto para proveer servicios en el CGU-AJC para patronos, individuos desempleados y participantes cualificados en general. No obstante, el **SOCIO** no está vinculado legalmente en términos de responsabilidad conjunta ni solidaria. -----

B. Cláusula de respeto mutuo en el ambiente organizacional -----

Los socios identificados en el MOU, sus acuerdos suplementarios y/o en sus anejos, respetarán las prácticas organizacionales y estructuras administrativas en la provisión de servicios bajo el MOU. -----

C. Mantenimiento de expediente -----

El Operador del CGU-AJC será responsable de todos los expedientes relacionados a la administración y operación del CGU-AJC. -----

D. Exclusión y Suspensión -----

Todas las partes en el MOU deberán cumplir con los requisitos relacionados a la exclusión y suspensión según lo dispuesto en WIOA (20 CFR parte 252), la sección 200.326 de la Reglamentación Interpretativa y en el Apéndice II del 2 CFR parte 200. -----

E. Política de requerimiento estricto -----

El **SOCIO** acuerda observar aquel término que sea más estricto obre cualquier punto del MOU en el cual haya diferentes criterios aplicables, siempre y cuando no entre en contravención con las disposiciones federales y/o estatales. -----

F. Transferibilidad del MOU -----

El MOU permanecerá en plena fuerza y vigor hasta la designación del Operador del CGU-AJC. El Operador designado del CGU-AJC asumirá el rol de la Junta Local en lo que sea aplicable a áreas tales como responsabilidad operacional, -----

mantenimiento de expedientes, informes, medidas de ejecución y mejoramiento continuo. -----

VI. VIGENCIA -----

- A.** Este MOU será vinculante para cada parte al momento de su ejecución. El término de vigencia de este MOU será desde su otorgamiento hasta el 30 de septiembre de 2023. Se dispone, además, que ambas partes podrán enmendar este MOU para extender su fecha de vigencia, previa disponibilidad y separación de fondos, bajo las mismas cláusulas y condiciones. No obstante, lo anterior, la vigencia estará sujeta a que el mismo sea debidamente registrado y que copia de este MOU sea remitido a la Oficina del Contralor, disponiéndose que este MOU se deberá revisar anualmente para actualizar las cifras de cuentas del para el Año Fiscal correspondiente. -----
- B.** No obstante, lo anterior, ambas partes reconocen que la vigencia y obligaciones que emanan de este MOU están condicionadas a la disponibilidad y recibo de fondos del Título I de la Ley WIOA, y del programa administrado por el SOCIO. Disponiéndose que de no recibirse los mismos, el CGU-AJC viene obligado a dar por terminado este MOU. Así mismo, queda expresamente convenido que tampoco será obligación del CGU-AJC parear con fondos ordinarios o de cualquier tipo, si ocurriese el supuesto anterior. Esta determinación del CGU-AJC de no parear los fondos, no será causa para que el SOCIO decreta incumplimiento, por cualquiera de las partes, de este MOU, cuando no se alcance los fondos necesarios para WIOA y/o el SOCIO. -----
- C.** Este MOU puede darse por terminado por cualquiera de las partes, a su entera conveniencia o sin causa, mediante notificación escrita con treinta (30) días de anticipación. -----

ACEPTACIÓN -----

----- Las partes comparecientes aceptan el presente contrato, en todas sus cláusulas y condiciones, por encontrarlo conforme a lo convenido. Y, por consiguiente, se obligan a su fiel cumplimiento estampando sus firmas, así como sus respectivas iniciales en todas las páginas, como evidencia de tal conformidad. -----

----- En San Juan, Puerto Rico, a ___ de _____ de 2020. -----

Hon. María E. Meléndez Alfieri
Alcaldesa y/o Representante Autorizado
Municipio Autónomo de Ponce
SSP 660-43-3627
Apartado 33-1709
Ponce, PR 00733-1709
(787) 284-4141
mariae.melendez@ponce.pr.gov

Jaime L. Santiago Canet, Ph.D.
Presidente Junta Local
Junta Local de Desarrollo Laboral
SS Personal: 584-32-8252
Apartado 33-1709
Ponce, PR 00733-1709
(787) 840-2900
jsantiagocanet@hotmail.com

Eddie García Fuentes, PhD
Secretario Interino
Departamento de la Familia
SSP 660-70-7858
PO Box 11398
San Juan, PR 00910-1398
(787) 294-4900
edgarcia@familia.pr.gov

Alberto E. Fradera Vázquez, MBA
Subadministrador Interino
Administración de Desarrollo
Socioeconómico de la Familia
SSP 660-43-3481
PO Box 8000
San Juan, PR 00910-0800
(787) 289-7600

ORDEN



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA
Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia

abogado del DEPARTAMENTO LA FAMILIA certifico que
revisé este Memorando de Entendimiento y encontré que
cumple con todas las disposiciones legales y reglamentarias
aplicables por lo que recomiendo su firma.

Firma

Fecha

MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
SERVICIO DE EMPLEO (WAGNER-PEYSER)

NO SE HA TRABAJADO DEBIDO A PANDEMIA COVID 19

MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO
 ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL PONCE
 Y EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
 DIVISION DE SERVICIO DE EMPLEO
 (Wagner-Peyser)

COMPARECEN

DE UNA PARTE: El Área Local para el Desarrollo Laboral Ponce, una agencia municipal, organizada bajo la Ley Núm. 81 del 30 de agosto de 1991, según enmendada, Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, con oficina central en la ciudad de Ponce, Puerto Rico, representada en este acto por la Primera Ejecutiva Electa del Municipio Autónomo de Ponce, Hon. María Eloísa Meléndez Altier, mayor de edad, soltera y residente de Ponce, Puerto Rico y/o Representantes Autorizados, Sra. Jessica Nieves Soto, mayor de edad, soltera, Ayudante Ejecutiva y vecina de Ponce, Puerto Rico y/o Sr. Gilberto Claudio Marrero, Gerente de Asuntos Administrativos Internos, quien mediante carta de la Alcaldesa con fecha del 12 de septiembre de 2018, se le delegó conforme a la Ley de Municipios Autónomos ciertas funciones administrativas y fiscales, ambos en adelante denominados "GEO" y la Junta Local de Desarrollo Laboral representada por su Presidente, el señor Jaime L. Santiago Canet, Ph.D., mayor de edad, soltero y vecino de Ponce, Puerto Rico en adelante "LWDB".

DE LA OTRA PARTE: EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS (DIRH), una entidad gubernamental existente al amparo de la Ley Núm. 15-1931, según enmendada, 3 L.P.R.A., §301, et. seq., conocida como Ley Orgánica del Departamento del Trabajo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico representado en este acto por el HON. CARLOS SAAVEDRA GUTIERREZ, Secretario, mayor de edad, casado y vecino de San Juan, Puerto Rico y/o su representante autorizado(a).

Los comparecientes se reafirman en sus circunstancias personales, antes dichas, y aseguran tener la facultad y autorización necesarias para suscribir este MOU en el carácter que lo hacen, y están dispuestos a demostrarlo donde y cuando fuera necesario, por lo que en virtud libre y voluntariamente:

EXPONEN

A. El Área Local de Desarrollo Laboral Ponce, ha sido designada y certificada para operar el American Job Center Ponce de conformidad con las disposiciones de la ley WJOA de 2014 por lo cual tiene completa facultad de entrar en convenios con el Gobierno Federal, las agencias, departamentos, corporaciones públicas e instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico para el desarrollo de actividades relacionadas con el desarrollo de la Fuerza Laboral.

El Congreso de los Estados Unidos pasó la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WJOA por sus siglas en inglés) y puesta en vigor por el Presidente Barack Obama en el 2014. WJOA provee el marco de trabajo para un sistema de preparación y empleo de la fuerza trabajadora diseñado para proveer las necesidades de los patronos, personas en búsqueda de empleo y de aquellos que quieren avanzar en sus carreras. Este sistema de inversión en la fuerza trabajadora está basado en el concepto de "One Stop" o una parada, donde la información sobre el acceso a una amplia gama de servicios de empleo, adiestramiento y educación está disponible a todos los clientes en una sola localización.

B. La Sección 121 (a)(1) de WJOA requiere que un MOU sea desarrollado y ejecutado entre el LWDB y los socios principales para establecer una relación de colaboración entre las partes, y definir sus respectivas funciones y responsabilidades en la consecución de los objetivos establecidos en la política pública contenida en el Plan Estatal Unificado para Puerto Rico, presentado a, y aprobado por el USDOL. El MOU servirá además para crear el marco de

trabajo para la prestación de servicios a patrones, empleados, personas en búsqueda de empleo y otras personas que necesiten servicios de la fuerza trabajadora.

- C. Las partes establecen este MOU con el propósito de continuar la colaboración e integración como socios principales establecidos en WIOA a los fines de operar un American Job Center en el Área de Desarrollo Laboral de Ponce y que deberá operar como un "solo sistema de provisión de servicios" o Sistema de Gestión Única bajo WIOA, para participar en un proceso de planificación conjunto como se establece en el presente documento.
- D. Los comparecientes acuerdan otorgar este MOU bajo las disposiciones de la Sección 121(a)(1) de WIOA.

A tales efectos, ambas partes acuerdan otorgar el presente MOU y en su consecuencia lo formalizan de conformidad con lo siguiente:

Sección 1

Propósito del MOU

- A. Proveer información sobre la relación entre la JUNTA LOCAL, el Operador del American Job Center y los socios del Sistema de Gestión Única, en relación con sus respectivos roles, deberes, obligaciones y responsabilidades.
- B. Contribuir a la relación colaborativa y de mutuo beneficio entre el LWDB, el Operador del American Job Center y los socios del Sistema de Gestión Única, en la coordinación de recursos para prevenir la duplicidad y asegurar que los servicios ofrecidos sean efectivos y eficaces.
- C. Establecer procesos y procedimientos en conjunto, que le permita a los socios su integración al sistema de provisión de servicios, para maximizar los servicios que se ofrecen a la fuerza laboral para integrarlos al mercado laboral.
- D. Al entrar en este acuerdo, las partes se comprometen a cumplir con las disposiciones de WIOA y a desarrollar un Sistema de Prestación de Servicios basado en los siguientes principios de planificación y diseño:
- **Integración y Acceso Universal:** Proveer acceso universal a todas las personas en búsqueda de empleo mediante la provisión integrada de tantos servicios de empleo, adiestramiento y educación como sea posible diseñados para incorporar al trabajo, al aprendizaje, y a servicios de apoyo, a patrones, individuos en búsqueda de empleo y otras personas que deseen mejorar sus destrezas y que puedan tomar decisiones informadas relacionadas a la consecución de una carrera laboral, todo ello bajo los siguientes principios:
 - Todos los programas tienen que mantener informes, satisfacer estándares de desempeño para cumplir con los requisitos de ejecución establecidos por la agencia federal correspondiente;
 - Todos los programas ofrecen respeto y protección para sus requerimientos en materia de confidencialidad.
 - **Centrado en el Cliente:** Creación de un sistema basado en la demanda de un cliente informado, capacitado para evaluar opciones y decidir. Capacidad de mejorar de forma continua que provea un medio para que los clientes juzguen la calidad de los servicios y tomen decisiones informadas.
 - **Costo-Eficiente:** El desarrollo de un sistema de prestación de servicios que sea costo eficiente con el propósito de minimizar los costos de operación del centro y promueva la participación de patrones y personas en búsqueda de empleo evitando la duplicación de los servicios.

- Basado en el Desempeño: Basar la evaluación del desempeño en el logro de medidas previamente definidas sobre criterios de estándares de rendición de cuentas.
- Innovador: Fomentar la innovación.
 - Economías Regionales: Diseñar un sistema regional de desarrollo laboral que promueva las destrezas necesarias del mercado laboral en la región y que refleje innovación en las estrategias para un ajuste continuo en respuesta a cambios en el desarrollo económico de la región. Servicios tales como créditos contributivos, Incentivos e información sobre el mercado laboral regional deberán ser provistos por el American Job Center Ponce.
 - Iniciativas del gobierno de Puerto Rico, para lograr desarrollo continuo de destrezas y aprendizaje ajustados a las necesidades de los patrones.

Sección 2

Visión y Misión

La misión de este MOU es ser un ente facilitador para integrar y unificar los servicios y actividades que se ofrecen a la fuerza laboral mediante el American Job Center.

La visión de este MOU es ser cónsono con lo establecido en el Plan Estatal Unificado que el sistema de desarrollo de la fuerza laboral esté dirigido a satisfacer las necesidades de la industria, empresas, patrones y personas en busca de empleo y para la ampliación del acceso a la educación, capacitación y oportunidades de empleo para jóvenes, adultos y trabajadores desplazados, personas con impedimentos y personas con barreras para emplearse, contribuyendo así al desarrollo económico del Área Local de Desarrollo Laboral Ponce.

Objetivos del MOU

Las partes en este acuerdo se comprometen a realizar el mayor esfuerzo dirigido a lograr el objetivo final de una exitosa selección de carrera, empleo y/o adiestramiento de las personas que acuden al centro en búsqueda de servicios.

El sistema de provisión única de servicios del Área Local de Desarrollo Laboral Ponce, el American Job Center, es un sistema local cuyo propósito es desarrollar alianzas y proveer programas y servicios para lograr los objetivos contenidos en el Plan Estatal Unificado y autorizado por el USDOL que incluye lo siguiente:

- Obtención rápida de destrezas requeridas por la demanda;
- Habilitar y/o facilitar el crecimiento profesional ascendente de todos los ciudadanos en el área de servicio;
- Alinear, coordinar e integrar programas y servicios.

Estos objetivos pueden ser logrados mediante el desarrollo de un American Job Center de alta calidad que provea la gama completa de servicios disponibles en la comunidad para todos los clientes en busca de lo siguiente:

- Buscando un empleo;
- Obtener destrezas básicas ocupacionales y educacionales;
- Obtener un grado o un certificado post-secundario;
- Obtener ayuda en como seleccionar una carrera ocupacional;
- Buscando, identificar y emplear trabajadores con destrezas.

Sección 3

Partes en el Acuerdo

El LWDB, con el consentimiento del CEO, el operador designado para operar el American Job Center y el Departamento del Trabajo, Negociado de Seguridad de Empleo, División del Servicio de Empleo (Wagner-Peyser), tienen el compromiso mutuo de ser parte de este MOU para desarrollar y operar un American Job Center como un centro único de gestión de servicios de conformidad con las disposiciones de la Sección 121(c) de WIOA.

Las siguientes entidades componen la administración del American Job Center:

1. Primera Ejecutiva Electa (CEO, por sus siglas en inglés) la cual representa el sistema local de desarrollo laboral.
2. Junta Local de Desarrollo Laboral (LWDB, por sus siglas en inglés) designada para trabajar en colaboración con el CEO y establecer políticas y supervisar el sistema de desarrollo de la fuerza laboral en el American Job Center.
3. Operador del Centro, designado por el EWDB y el CEO como responsable de la coordinación de todas las actividades del American Job Center.
4. Socios del Sistema: En este MOU están representados los siguientes socios:
 - a. Programas autorizados bajo la Ley de Wagner-Peyser (29 U.S.C. 49 et seq.) (WIOA Sec. 121 (b)(1)(B)(ii)).
 - b. Actividades autorizadas bajo el Capítulo 41 del Título 38 U.S.C. (representantes de empleo locales para veteranos (LVER) y especialistas de alcance para veteranos discapacitados (DVOP)); (WIOA Sec. 121(b)(1)(B)(viii)).
 - c. Programas autorizados bajo las leyes de compensación de desempleo (de conformidad con la Ley Federal aplicable); (WIOA Sec. 121(b)(1)(B)(xi)).

La Ley WIOA identifica el Sistema de Gestión Única como el sistema de provisión de servicios subvencionado bajo WIOA y los programas representados por los distintos socios. Mediante lo que el American Job Center consiste en un grupo de socios con la responsabilidad de proveer servicios, y otros programas educacionales, de recursos humanos y de identificar fuentes de subvención, las siguientes entidades y socios principales estarán participando en la provisión de servicios:

Socios Requeridos en el Centro de Gestión Única

- d. Programas autorizados bajo el Título I de WIOA, siéndolo a:
 - i. Adultos;
 - ii. Trabajadores Desplazados;
 - iii. Jóvenes;
 - iv. Job Corps;
 - v. Programas para Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales;
 - vi. Programas para la Fuerza Trabajadora de Veteranos (WIOA Sec. 121 (b)(1)(B)(i)).
- e. Programas autorizados bajo la Ley de Wagner-Peyser* (29 U.S.C. 49 et seq.); (WIOA Sec. 121 (b)(1)(B)(ii)).
- f. Educación para Adultos y actividades de Literacidad autorizados bajo el Título II de WIOA*; (WIOA Sec. 121(b)(1)(B)(iii)).

- g. Programas autorizados bajo las partes A y B del Título I de la Ley de Rehabilitación Vocacional de 1973* (29 U.S.C. 720 et seq.); (WIOA Sec. 121(b)(1)(B)(iv));
- h. Actividades de empleo para proveer servicios a la comunidad de la tercera edad (Senior) autorizadas bajo el Título IV del Older Americans Act de 1965 (42 U.S.C. 3056 et seq.); (WIOA Sec. 121 (b) (1) (B) (v)).
- i. Actividades de Educación Vocacional Postsecundaria bajo el Carl D. Perkins, Career and Technical Education Act and Applied Technology Education Act de 2006 (20 U.S.C. 2301 et seq.); WIOA Sec. 121 (b) (1) (B) (vi)).
- j. Asistencia para el Ajuste Comercial y actividades para la Asistencia para el Ajuste Transicional de NAFTA autorizados bajo el Capítulo 2 del Título II del Trade Act de 1974 (19 U.S.C. 2271 et seq.); (WIOA Sec. 121(b)(1)(B)(vii));
- k. Actividades autorizadas bajo el Capítulo 41 del Título 38 U.S.C. (representantes de empleo locales para veteranos (LVER) y especialistas de alcance para veteranos discapacitados (DVOF)); (WIOA Sec. 121(b)(1)(B)(viii));
- l. Actividades de Empleo y Adiestramiento llevadas a cabo bajo el Community Service Block Grant (42 U.S.C. 9901 et seq.); (WIOA Sec. 121(b)(1)(B)(ix));
- m. Actividades de Empleo y Adiestramiento llevadas a cabo por el Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano; (WIOA Sec. 121(b)(1)(B)(x)); y
- n. Programas autorizados bajo las leyes de compensación de desempleo (de conformidad con la Ley Federal aplicable); (WIOA Sec. 121(b)(1)(B)(xi)).
- o. Programas autorizados bajo la Sección 212 del Second Chance Act de 2007 (42 U.S.C. 17532); (WIOA Sec. 121(b)(1)(B)(xii)).
- p. Programas de TANF autorizados bajo la parte A del Título IV de la Ley de Seguro Social (42 U.S.C. 602 et seq.), sujeto al subpárrafo (c). (WIOA Sec. 121(b) (1) (B)(xiii)).

Sección 4

Responsabilidad Entre las Partes

- A. Las partes en este acuerdo se comprometen a participar en la planificación conjunta, desarrollar planes y modificación de actividades con el propósito de lograr lo siguiente:
 - Construcción continua de alianzas;
 - Planificación continua en respuesta a requerimientos federales y estatales;
 - Ser responsivos a las condiciones locales y económicas, incluyendo las necesidades de los patronos;
 - Adherencia a las necesidades comunes de recolección de datos e informes.
- B. Proveer acceso, a través del sistema de gestión única, a aquellos programas o actividades llevadas a cabo por el socio, incluyendo el acceso a los servicios de carrera descritos en la Sección 134(c)(2) de WIOA que sean aplicables al programa o actividades disponibles en el American Job Center (en adición a cualquier otra localización apropiada);
- C. Crear un sistema de atención al cliente que redunde en la provisión de servicios productivos y eficientes.
- D. Utilizar una porción de los fondos disponibles para los programas y actividades para mantener el sistema de gestión única, incluyendo el pago por el uso de la infraestructura del American Job Center de conformidad con WIOA, Sección 121(h);

- E. Llevar a cabo y en conjunto, actividades cuyo objetivo sea servir a las poblaciones que presentan barreras para el empleo. Referirlos a los servicios apropiados según su necesidad y los servicios disponibles, evitando la duplicidad de servicios.
- F. Participar en la operación del sistema de gestión única consistente con los términos del Memorandum de Entendimiento, los requerimientos del Título I de WIOA, y los requerimientos de las leyes federales que autorizan los diferentes programas y actividades.
- G. Proveer representación en la Junta Local en la medida en que se provee bajo WIOA Sección 101.
- H. Participar en actividades de creación de capacidad y de desarrollo del personal con el fin de asegurar que todos los socios y el personal estén debidamente adiestrados.
- I. Mantener niveles adecuados de personal trabajando durante todas las horas en que esté operando el centro.
- J. Observar un código de conducta profesional y que propenda a un buen ambiente laboral.

Sección 5

Servicios a Solicitantes:

- A. Cada parte se compromete a integrar todo esfuerzo a un "solo sistema de provisión de servicios".
- B. Cada parte en este MOU es responsable de administrar los servicios requeridos por sus programas y fuentes de subvención de conformidad con las leyes y regulaciones aplicables. Todas las quejas relacionadas con los servicios deberán de hacerse de conformidad con los procedimientos establecidos por estatuto o regulaciones estatales o leyes y regulaciones federales aplicables. En el evento de que surja una queja entre los socios, se deberá asegurar que se sigua el debido proceso legal. Cada agencia proveerá a las partes una copia de las leyes y regulaciones aplicables de manera que los socios puedan asegurarse de que el proceso legal apropiado fue seguido.
- C. Cada parte en este acuerdo se asegurará que las políticas y procedimientos de su respectiva agencia sean seguidos en la provisión de servicios bajo este MOU. Tales prácticas incluyen, pero no se limitan a: auditorías, monitorías, asuntos de personal y de recursos humanos, confidencialidad del cliente y del empleado, seguros, construcción, mantenimiento y archivo de records.
- D. Los servicios deberán concentrarse en dos grupos principales de clientes:
 1. Individuos en búsqueda de obtener, mantener, o avanzar en su empleo; y
 2. Patronos en búsqueda de satisfacer sus necesidades de empleo y desarrollo de su fuerza laboral.
- E. Los servicios de carrera descritos a continuación deberán proveerse por personal de Wagner-Peyser y Título IB según corresponda dentro del proceso de provisión de servicios y de conformidad con 20 CFR 678.430(a), Sección 7(a) de la Ley de Wagner-Peyser, y Sección 134(c)-(2) (A), (iv) de WIOA.

Servicios de Carrera (Ver Tabla 1)

- Determinación de Elegibilidad;
- Alcance (Outreach), admisión y orientación a la información y servicios disponibles;
- Evaluación Inicial de niveles de destrezas incluyendo: literacidad, numeración, proficiencia en el idioma inglés; aptitudes, habilidades y necesidad de servicios de apoyo;

- Servicios de intercambio laboral (Labor Exchange) - Búsqueda de empleo y asistencia para la colocación en un empleo y consejería de carreras incluyendo:
 - o Información de sectores industriales y ocupaciones en demanda;
 - o Información sobre empleo no-tradicionales;
- Reclutamiento y otros servicios empresariales en beneficio de los patrones;
- Provisión de referidos para la coordinación de actividades con otros servicios, incluyendo aquellos dentro del centro y otros programas de desarrollo laboral;
- Provisión de estadísticas de la fuerza laboral y el mercado de empleo incluyendo:
 - o Lista de vacantes de empleo en las áreas del mercado laboral;
 - o Información sobre las destrezas necesarias para obtener los empleos disponibles;
 - o Información relacionada con las ocupaciones en demanda incluyendo salarios y oportunidades de ascenso;
- Provisión de información sobre el desempeño y los costos del programa de los Proveedores de Servicio Elegibles por programa y tipo de proveedor;
- Provisión de información en un formato y lenguaje entendible al cliente sobre el desempeño con relación a las medidas de rendición de cuentas;
- Provisión de información en un formato y lenguaje entendible al cliente con relación a los servicios de apoyo y la asistencia de otros programas bajo WIOA y referidos a otros servicios en otras agencias tales como SNAP, HUD, TANF, y otros;
- Provisión de información y asistencia relacionada con la presentación de reclamaciones bajo el Programa de UI, incluyendo asistencia significativa a individuos en necesidad de asistencia para presentar una reclamación;
- Asistencia en establecer la elegibilidad a programas de asistencia económica para programas de adiestramiento y educación no subvencionados por WIOA;

Según se establece en 20 CFR 678.305(d), el acceso a los programas y servicios de cada socio significa:

- Tener un representante de dicho programa físicamente presente en los American Job Centers;
- Tener un representante de un programa socio diferente físicamente presente en el American Job Center y debidamente adiestrado para proveer información a los clientes sobre los programas, servicios, y actividades disponibles a través de todos los programas socios; o
- Tener disponible un enlace directo, mediante el uso de tecnología, a un representante de un programa socio quien pueda proveer información o servicios significativos.

Servicios Individualizados de Carrera

- Evaluación comprensiva y especializada de niveles de destrezas y necesidades de servicio incluyendo:
 - o Pruebas de diagnóstico y otras herramientas de evaluación;
 - o Entrevistas a fondo y evaluación para determinar barreras y metas;
- Desarrollo de un Plan Individual de Empleabilidad (PIE) para identificar metas, objetivos, y servicios;
- Consejería Grupal;
- Consejería Individual;

- Servicios prevocacionales a corto plazo incluyendo el desarrollo de aprendizaje de nuevas destrezas, destrezas de comunicación y otras destrezas suaves para preparar a los individuos para empleo o adiestramiento;
- Internados y experiencias de trabajo que están enlazadas a carreras;
- Preparación de actividades de la fuerza laboral incluyendo básico, académico y la obtención de otras destrezas necesarias para una transición exitosa a educación postsecundaria, adiestramiento o empleo;
- Servicios de Educación Financiera;
- Asistencia en la búsqueda de empleo fuera del área local y asistencia para la relocalización;
- Obtención de destrezas en el idioma Inglés y educación integrada y programas de adiestramiento.

F. Otros Servicios (Ver Tabla 2)

1. Asistir a las personas en búsqueda de empleo en su inclusión en el mercado de empleo y promover su familiaridad con las herramientas electrónicas del USDOL;
2. La tabla 2 presenta como otros servicios adicionales están disponibles a través del American Job Center para mejorar aún más las oportunidades de empleo para los clientes.

G. Servicios de Adiestramiento (Ver Tabla 3)

1. Los servicios de adiestramiento están disponibles a aquellos clientes de WIOA que han recibido al menos un servicio de carrera; no han podido obtener un empleo que les permita alcanzar la autosuficiencia; haya sido determinado en necesidad de servicios de adiestramiento; este en un grupo elegible para recibir servicios de adiestramiento; y tenga las destrezas y calificaciones necesarias para participar de forma exitosa en el programa de adiestramiento.
2. No hay criterios de elegibilidad por ingreso para los trabajadores desplazados.
3. Los tipos de adiestramiento pueden incluir:
 - Destrezas Ocupacionales;
 - Adiestramiento en el Empleo (OJT);
 - Adiestramiento a la Medida;
 - Programas que combinen el aprendizaje en el lugar de trabajo con el ambiente de un salón de clases;
 - Actualización de destrezas y readiestramiento;
 - Adiestramiento Empresarial;
 - Adiestramiento para la preparación para el trabajo;
 - Educación para Adultos y Literacidad;
 - Formación personalizada para el empleo por patronos específicos;
 - Empleo sostenido.

H. Servicios de Seguimiento

1. Personal de los programas de Título IB proveerán servicios de Consejería con relación al lugar de trabajo para participantes de los programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes, que hayan participado de actividades de inversión en la fuerza trabajadora y hayan sido colocados en un empleo no-subsidiado por un período de doce meses después de su primer día de trabajo.

Handwritten notes and signatures on the left margin, including a large signature and several initials.

2. El personal de Wagner-Peyser se compromete en este acuerdo a dar seguimiento a aquellas personas referidas a empleo y que no hayan sido empleadas o consideradas por el patrón para determinar si poseen barreras adicionales para el empleo; no detectadas durante la evaluación inicial de manera tal que se pueda maximizar el número de personas empleadas y referidas a empleo.

I. Servicios a Personas con Múltiples Barreras para el Empleo

1. El Socio se asegurará que haya servicios disponibles para aquellos individuos que tengan barreras para el empleo según definido en WIOA.
2. Las partes en este MOU se comprometen a hacer accesibles todos los servicios que apliquen a sus programas y actividades a aquellos individuos en búsqueda de empleo que hayan sido identificados como que poseen serias barreras para el empleo. WIOA define estos individuos como sigue:
- a. Amas de casa desplazadas;
 - b. Individuos económicamente desaventajados;
 - c. Indígenas, Nativos de Alaska, nativos de Hawái, entre otros;
 - d. Individuos con discapacidades, incluyendo jóvenes;
 - e. Individuos de la Tercera Edad;
 - f. Ex-Ofensores;
 - g. Individuos sin hogar bajo la Ley de Violencia contra la Mujer de 1994 o niños y jóvenes sin hogar según definido en la Ley de Asistencia a los Sin Hogar McKinney-Vento;
 - h. Jóvenes que están o han estado en el sistema de hogares sustitutos;
 - i. Individuos que son aprendices del idioma inglés, individuos que tienen un bajo nivel de alfabetismo e individuos que enfrenten barreras culturales sustanciales;
 - j. Trabajadores Agrícolas Migrantes o Estacionales;
 - k. Individuos que estén dentro de 2 años de terminar su elegibilidad bajo la parte A del Título IV de la Ley de Seguridad Social;
 - l. Padre/Madre soltero (incluye mujer soltera embarazada);
 - m. Individuos que estén desempleados por un período de tiempo sustancial.
3. Las partes en este MOU se comprometen a realizar actividades en conjunto con el objetivo de proveer servicios a las personas arriba mencionadas y de hacer el referido correspondiente a los servicios apropiados según las necesidades únicas del individuo evitando así la duplicidad de servicios.

J. Servicios a Reclamantes de Seguro por Desempleo

1. WIOA requiere, como parte de los servicios de carrera, la provisión de información y asistencia a individuos con relación a la radicación de una reclamación de UI (WIOA Sección 134(c)(2)(A)(x), WIOA 20 CFR 678.430(a)(10)).
2. En el contexto de proporcionar asistencia asociada a los reclamantes de UI, "asistencia significativa" significa el tener personal en los centros de gestión única debidamente adiestrado en la radicación de reclamaciones de UI, derechos y responsabilidades de los reclamantes.
3. Este personal tiene la responsabilidad de proveer la asistencia necesaria en la radicación de las reclamaciones de UI, de esta ser solicitada, o si el individuo es identificado como que necesita el servicio debido a barreras tales como dominio limitado del español, discapacidades u otras barreras. El personal que provee esta asistencia puede ser personal de UI, Wagner-Peyser, u otro personal del centro de gestión única y que ha sido debidamente adiestrado para proveer asistencia y servicio en la toma de reclamaciones facilitando de esta manera la aceptación rutinaria de información.

4. La provisión de información significativa y servicios puede llevarse a cabo usando tecnología mediante el establecimiento de un enlace directo a un representante apropiado de un programa socio.
5. Según se describe en 20 CFR 678.305(d)(3)(i), un "enlace directo" significa el proveer una conexión directa en un American Job Center dentro de un tiempo razonable de tiempo, por teléfono, o a través de comunicación vía Internet en tiempo real, con un representante de un programa socio quien podrá proveer información del programa o servicios al cliente.
6. El nivel y la puntualidad del servicio remoto deberá ser comparable con la asistencia que la persona recibiría si el personal estuviera ayudando a tal individuo en persona en el centro de gestión única. Esto significa que, si un individuo en un centro de gestión única es dirigido a un teléfono para recibir asistencia con relación a reclamaciones de UI, debe haber una línea de teléfono dedicada a servir a clientes del American Job Center de manera oportuna y a tiempo (20 CFR 20.6FR.678.305(d)(3)(i)).
7. Consistente con 20 CFR Parte 652.209, el Servicio de Empleo como parte del Sistema de Gestión Única, ofrecerá servicios de reemplazo a los reclamantes de UI para quienes tales servicios son requeridos como condición para recibir beneficios de desempleo. Los servicios serán apropiados a las necesidades del reclamante de UI que es referido a recibir servicios de reemplazo bajo cualquier Programa de UI federal o ley estatal.

K. Uso de Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITA por sus siglas en inglés)

Las partes en este MOU acuerdan proveer acceso a adiestramiento a clientes de WIOA elegibles a través del uso de las Cuentas ITA bajo el Título I de WIOA las cuales deberán estar disponibles a través del sistema establecido.

Sección 6

Métodos de Referido

- A. Las partes en este acuerdo se comprometen a desarrollar e implementar conjuntamente procesos aceptables para el referido ordenado de clientes a servicios no provistos en el American Job Center.
- B. El proceso Inicial de elegibilidad será provisto por personal de Wagner-Peyser y personal de Título IB designado por el Operador del American Job Center y ambos trabajarán como un solo equipo funcional con la responsabilidad de recopilar aquella información requerida y necesaria para determinar los servicios a los que será referido el cliente para lograr su inserción en el mercado laboral de Ponce en el menor tiempo posible.
- C. El proceso de admisión y de referido estará en todo momento centrado en el cliente y provisto por personal debidamente adiestrado en servicio al cliente.
- D. Un oficial de Wagner-Peyser ejercerá la función de *Supervisor Funcional* del equipo de trabajo encargado del proceso Inicial de admisión y referido. Su función será la de coordinar los trabajos que de día a día se lleven en dicho equipo funcional consistente con las tendencias más recientes implementadas y probadas en otros centros en los Estados Unidos.
- E. Las partes en este Acuerdo se comprometen que la información general con relación a los programas, servicios, actividades y recursos disponibles en el American Job Center, estará disponible y accesible a los clientes que visiten el centro según sea apropiado.
- F. El referido de clientes a los diferentes programas podrá realizarse de forma electrónica, mediante referido escrito, o a través de cualquier otro medio determinado en cooperación con los socios y operador del American Job Center.
- G. Las partes se comprometen a proveer al personal adiestramiento cruzado en todos los servicios ofrecidos por el socio en el American Job Center y el espectro de servicios.

disponibles a través de sus respectivas agencias. Según sea el caso, visitas in-situ, salidas fuera de la oficina, y adiestramiento en conjunto deberán estar disponibles al personal que realiza los referidos. Un proceso de referido aceptable y las consiguientes formas o formularios deberán adoptarse por todas las partes en este acuerdo con el compromiso de evaluar este proceso y modificarlo a tono con los cambios en las necesidades de día a día, para incorporar mejoras.

- H. Las partes acuerdan el acceso universal como un componente esencial del Centro de Gestión Única. Se adoptará políticas para asegurar el acceso a todos los clientes especialmente aquellos con necesidades especiales, tales como: a) iliteracia; b) discapacidades físicas o de aprendizaje; c) deficiencia en el idioma inglés; y d) barreras económicas o geográficas para servicio o empleo.
- I. El Operador del American Job Center se asegurará que cada socio principal en el centro provea un enlace directo o acceso al personal clave que pueda proveer información significativa o servicios, a través del uso de co-localización de personal, adiestramiento cruzado de personal, o a través de tecnología en tiempo real (comunicación de doble vía e interacción con socios principales que resulte en servicios requeridos por el cliente).
- J. Las partes en este MOU se comprometen a utilizar el Sistema de Administración de Clientes establecido por el Programa de Desarrollo Laboral (PDL) en consulta con los diferentes socios a nivel estatal para la recopilación de la información del cliente, evaluación, referido y seguimiento de las personas en búsqueda de empleo, que visitan al American Job Center.
- K. Las partes en este MOU acuerdan que se utilizará una sola regla de acceso al Sistema de Administración de Clientes evitando así la multiplicidad de records asociados por separado a los diferentes socios. Cada record en el Sistema de Administración de Clientes deberá estar asociado al American Job Center.
- L. En el caso de que se determine que una persona en búsqueda de empleo no está lista para emplearse, se referirá al socio que corresponda a base de sus necesidades según fueron identificadas durante el proceso de determinación de evaluación inicial.
- M. Las partes en este MOU vendrán obligadas a cumplir con lo establecido en el párrafo anterior.

Sección 7

No-Discriminación e Igualdad de Oportunidades

- A. Las partes en este MOU se comprometen a no discriminar en contra de los solicitantes, reclamantes, participantes y personal de los programas que componen el American Job Center por razón de raza, color, género, edad, religión, nacimiento, origen o identificación étnica, ideología política, incapacidad física o mental, condición socioeconómica, haber sido víctima de violencia doméstica, status de veterano, orientación sexual, identidad de género o marital de las partes, genética, status migratorio como inmigrante legalmente admitido y autorizado para trabajar en los Estados Unidos o por participar en cualquier programa o actividad subvencionado bajo el Título I de WIOA, y tomará acción afirmativa para prevenir dicha discriminación.
- B. Conforme lo anterior, ambas partes se comprometen a cumplir con el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, la cual prohíbe la discriminación a base de raza, color y origen nacional; Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada, que prohíbe la discriminación a base de edad; y el Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, según enmendada, que prohíbe la discriminación a base de sexo en los programas educativos.
- C. Las partes deberán cumplir con todos los estatutos, leyes, regulaciones y ordenes de una corte federal o estatal que imponga cualquier obligación o deber sobre las partes, incluyendo, pero no limitándose a las leyes de derechos civiles e igualdad de oportunidad en

el empleo; Provisiones de No-Discriminación e Igualdad de Oportunidades de WIOA, y el American with Disability Act de 1990.

- D. Las partes también se comprometen a cumplir con 29 CFR Parte 38 y todas las regulaciones que implementen las leyes mencionadas anteriormente. Este compromiso aplica a las operaciones de los programas o actividades bajo el título I de WIOA y operadas por el American Job Center.
- E. Si este acuerdo está subvencionado total o en parte con fondos federales, las partes acuerdan cumplir con todas las provisiones de la Orden Ejecutiva No. 11246 ("Igualdad de Oportunidad en el Empleo", según suplementada por las regulaciones del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos en 41 CFR Parte 60), y con cualquier otra disposición, reglamentación o guías del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, Programa de Desarrollo Laboral o que los Estados Unidos emitan para implementar dichas regulaciones.
- F. Las partes deberán presentar por escrito, sus obligaciones bajo esta cláusula a las organizaciones laborales con las que tengan un acuerdo o convenio colectivo u otro acuerdo similar.
- G. Las partes de este MOU acuerdan incluir provisiones de no-discriminación y cumplimiento de esta sección en todos los subcontratos o acuerdos financieros.
- H. Las partes en este MOU se comprometen a cumplir con las provisiones del Disability Act de 1990 según enmendada, la cual prohíbe la discriminación por razón de discapacidad, así como cualquier otra regulación aplicable y guías emitidas de conformidad con dicha ley.
- I. Las partes en este MOU se comprometen a ofrecer prioridad en los servicios a receptores de asistencia pública, otros individuos de bajos ingresos, o individuos con deficiencias en destrezas básicas al proveerles servicios de carrera individualizados y servicios de adiestramiento subvencionados con fondos del Programa de Adultos bajo el Título IB de WIOA.
- J. Las partes acuerdan garantizar que las políticas y procedimientos, así como los programas y servicios provistos en el American Job Center Ponce cumplan con el Americans with Disabilities Act según enmendada. En adición, los socios acuerdan cumplir cabalmente con las disposiciones de WIOA, el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, la Ley de Discriminación por Edad de 1975, Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, 29 CFR Parte 37 y todas las demás regulaciones que implementan las leyes antes mencionadas.
- El Oficial de EO del American Job Center Ponce o persona designada, procesará todas las quejas por discriminación de conformidad con el 29 CFR Parte 38, "Implementación de las provisiones de no-discriminación e igualdad de oportunidad en el empleo bajo WIOA", específicamente la Sección 38.72 de la implementación de las regulaciones de la Sección 188 de WIOA serán estrictamente aplicadas en el proceso de las quejas por discriminación.

Sección 8

Servicios a Patronos. (Ver Tabla 4)

- A. La Ley de Wagner-Peyser de 1933 establece el programa del Servicio de Empleo, el cual es un sistema de oficinas públicas que proveen servicios de intercambio laboral. El Servicio de Empleo busca mejorar el funcionamiento de los mercados laborales mediante la reunión de personas en búsqueda de empleo con patronos en búsqueda de trabajadores.
- B. Los servicios a patronos son parte esencial del Sistema de Intercambio Laboral de Wagner-Peyser de conformidad con 20 CFR 652.3 por lo que dichos servicios se regirán de conformidad con la reglamentación de Wagner-Peyser.
- C. Los patronos son uno de los clientes principales del Sistema de Gestión Única, por tal razón, las partes en este MOU se comprometen a proveerles la asistencia necesaria para suplir sus necesidades de empleo y fuerza laboral dirigiendo a ello los siguientes esfuerzos y gestiones.

- Se buscará la aportación directa del patróno, en asuntos relacionados con la planificación y operaciones del Centro de Gestión Única;
 - Se buscará la contribución de los patrones relacionada con sus necesidades;
 - Se buscará específicamente la orientación por parte de los miembros de la industria privada en el diseño de servicios dirigidos a los patrones;
- D. Los servicios específicos por proveer a los patrones a través del American Job Center incluyen, pero no se limitan a:
- Asistir a los patrones a llenar sus puestos de trabajo;
 - Facilitar el pareo entre las personas en búsqueda de empleo y el patrón;
 - Acceso directo a resúmenes de personas en búsqueda de empleo a través del Sistema de Pareo de Empleo o el portal de empleos del estado P8.JOBS;
 - Pareo de Empleo Automatizado;
 - Información básica de programas claves y servicios, tales como compensación de seguro por desempleo, servicios de reemplazo, información del mercado laboral, acción afirmativa, y otros;
- E. Muchos de estos servicios serán provistos por teléfono, acceso a Internet, o en persona en el American Job Center. En adición, patrones que soliciten asistencia adicional podrán tener acceso a:
- Preselección y evaluación de candidatos;
 - Colocaciones fuera del área de servicios y el uso de las facilidades del centro para reclutamiento directo;
 - Actualización de destrezas necesarias para los estándares de la industria (asistencia con el adiestramiento, incluyendo paquetes de adiestramiento personalizado, adiestramiento para trabajador incumbente, aprendizajes);
 - Adiestramiento y asistencia técnica para programa de mentores;
 - Talleres;
 - Servicios de respuesta rápida en el evento de cesantías masivas.

Sección 9

Localización de Servicios

- A. Los clientes tendrán acceso a una amplia gama de servicios e información en el American Job Center el cual estará localizado estratégicamente en el pueblo de Ponce. Acceso a la información y a los servicios universales de autoservicio podrán estar también disponibles a través de acceso electrónico.
- B. El intercambio de tecnología e información automatizada, de conformidad con el intercambio de tecnología e infraestructura de sistemas, ha sido acordado por las partes en este Acuerdo para apoyar el aumento en servicios a los clientes y facilitar las comunicaciones entre los socios.

Sección 10

Mecanismo para la Provisión de Servicios

- A. Las partes en esta MOU se comprometen a proveer los servicios a través de los siguientes mecanismos:
- Mediante la colocación del personal de Wagner-Peyser en las facilidades del American Job Center de conformidad con WIOA;

- Adiestramiento cruzado del personal del American Job Center, según correspondía
- A través de la página web del Centro y de los socios principales
- Acomodaciones o servicios para personas con impedimentos de conformidad con el "Specialized America with Disabilities Act."

Prioridad de Servicios

Las partes en este MOU se comprometen a ofrecer prioridad en los servicios a los participantes del Programa de Adultos en relación con las actividades de empleo y adiestramiento, sin menoscabar los derechos de los participantes que no pertenecen a este grupo. Esto según política establecida por la Junta Local, a esos fines. El orden de prioridad es el siguiente:

Primero: A los veteranos y sus cónyuges elegibles que sean beneficiarios de asistencia pública, bajos ingresos o que son deficientes en destrezas básicas recibirán primera prioridad para servicios provistos con fondos del Programa de Adultos.

Segundo: Aquellas personas que no son veteranos o sus cónyuges elegibles y están incluidos en los grupos de prioridad de WIOA para el Programa de Adultos, en relación con las actividades de empleo y adiestramiento, beneficiarios de asistencia pública, o con bajos ingresos o que son deficientes en destrezas básicas.

Tercero: Veteranos o sus cónyuges elegibles no incluidos en los grupos de prioridad de WIOA.

Cuarto: Aquellas personas que no están incluidos en los grupos de prioridad de WIOA para el Programa de Adultos.

Para evaluar las destrezas básicas se utilizarán instrumentos de evaluación válidos y apropiados para la población objetivo y se efectuarán las anotaciones correspondientes en el expediente del participante.

Expectativa de Servicios.

A. Las partes en este MOU se comprometen en cumplir con los estándares establecidos para la provisión de servicios, los cuales incluyen, pero no se limitan a:

1. Cumplimiento con todas las leyes federales, estatales y locales, incluyendo las reglas y políticas establecidas por el American Job Center, siempre y cuando no estén en conflicto con la aplicación específica de cualquier ley o reglamentación que regule la operación del American Job Center.
2. Crear un sistema de atención al cliente que redunde en la provisión de servicios proactiva y eficiente.
3. Todas las personas trabajando en el American Job Center deberán observar un código de conducta profesional y que propenda a un buen ambiente laboral:
 - a. Apariencia, comportamiento y vestimenta profesional.
 - b. Mantener buenos hábitos de trabajo, tales como ser puntual, ser cortés, mantener el área de trabajo limpia y organizada, respetar la diversidad, exceder las expectativas del cliente.
 - c. Cumplimiento con los requerimientos profesionales y éticos establecidos.
 - d. Compartir responsabilidad en el cumplimiento de las guías de emergencia y seguridad, políticas de reúso y reciclaje y normas de ahorro energético, entre otras, establecidas por el American Job Center.

Políticas y Procedimientos

A. Al ser parte del MOU, los socios acuerdan colaborar en mantener un control operacional adecuado y tendrán responsabilidad por el personal asignado al American Job Center, asegurando además que dicho personal cumplirá y observará las políticas y los procedimientos establecidos por el centro, sin que esto menoscabe, altere o afecte los

reglas, procedimientos o políticas operacionales de los programas y actividades operados por el socio;

- a. Todos los socios seguirán las políticas y procedimientos establecidos por el operador del American Job Center;
- b. Cualquier variación específica que presente un socio en relación con las políticas y procedimientos del centro, deberá ser documentada para su consideración y resolución;
- c. Cuando haya un conflicto entre las políticas y procedimientos del American Job Center y las de las agencias o programas representados por algún socio, deberá ser documentado para su consideración y resolución;
- d. Las agencias o programas y el operador designado del American Job Center deberán trabajar en conjunto, para minimizar dichos conflictos;

B. Cada tres (3) meses, el operador designado proveerá a todos los socios con un informe que incluya el presupuesto, gastos, conciliaciones, servicios provistos, población servida e información sobre ejecución;

Adiestramiento Cruzado (Cross Training)

- A. Las partes en este MOU alentarán, acomodarán el personal (siempre y cuando las normas, procedimientos y políticas del patrón original así lo permitan), y/o proveerán adiestramiento, como se estime necesario, para asegurar que todo el personal se familiarice con todos los programas o agencias que brindan servicios en el American Job Center y de esta manera integrar los servicios, reducir la duplicación y mejorar el sistema de atención al cliente;
- B. La Junta Local y el operador del American Job Center coordinarán el calendario de adiestramiento y trabajarán con los socios para acomodarlos en dichos adiestramientos;
- C. Se proveerá adiestramiento al personal del centro como mínimo dos veces al año;

Comunicación

- A. Los socios serán invitados a participar en el Comité Operacional Centro del Sistema de Gestión Única adscrito al LWDB;
- B. A los miembros participantes le será requerida que provean y mantengan su información al día y servirán de enlace al personal local del American Job Center;
- C. El objetivo de este comité consistirá en:
 - a. Mejorar y perfeccionar el sistema de servicios de Gestión Única;
 - b. Oportunidades de adiestramiento;
 - c. Nuevos desarrollos con cada socio;
 - d. Desarrollo de Recursos con base en el Internet y relacionados a la Tecnología;

Sección 11

Medidas de Ejecución

- A. Las partes en este acuerdo se comprometen a trabajar conjuntamente para alcanzar y exceder las Medidas de Ejecución negociadas con el USDOJ/ETA;
- B. El operador del American Job Center informará sobre el progreso de dichas medidas y todos los socios discutirán las alternativas para conseguir mutuamente dichas medidas, a los fines de alcanzar los resultados deseados y con responsabilidad compartida;

Sección 12

INFORMES

- A. Trimestralmente el Operador designado proveerá a todos los socios con un informe que incluya el presupuesto, gastos, conciliaciones, servicios provistos, población servida e información sobre ejecución.
- B. Cada socio presentará un Plan de Trabajo mensual, según modelo a ser presentado por el Operador del American Job Center, previamente acordado por las partes en este MOU.
- C. Cada socio presentará, de forma mensual, al Operador del American Job Center, un informe de las actividades, participantes servidos e información relevante. Se utilizará modelo a ser presentado por el Operador del centro previamente acordado por las partes en este MOU, estableciéndose que en el caso de Wagner-Peyser, este proveerá copia al Operador del Centro del Informe Mensual de Servicios del Servicio de Empleo donde se detalla el total de personas en búsquedas de empleo atendidas, los servicios ofrecidos y qué programa ofreció dichos servicios. De igual forma, dicho informe proveerá los contactos o gestiones realizadas con los patronos en el área de servicio, total de colocaciones y ofertas de empleo generadas durante el mes.
- D. Cada socio presentará cualquier otro informe que le fuera solicitado por el Operador del centro y que redunde en el mejor funcionamiento de este.

Sección 13

Tecnología, Infraestructura y Seguridad del Sistema

WDA enfatiza la tecnología como una herramienta esencial y crítica para hacer posible el intercambio de información, incluyendo el seguimiento al cliente, gestión de manejo de casos, reportes, la recopilación de información y la prestación de servicios de manera transparente. Por lo tanto, las partes en este MOU se comprometen con lo siguiente:

- A. Los principios de informes comunes e intercambio de información a través de mecanismos electrónicos, incluyendo la tecnología compartida.
- B. Con el intercambio de información en la mayor medida posible bajo la legislación y reglamentación vigente y requerimientos de confidencialidad.
- C. Los expedientes de los clientes y/o socios principales (ej. solicitudes, elegibilidad y récords de referidos, o cualquier otro récord individual relacionado con los servicios provistos bajo este Acuerdo) se mantendrán en la más estricta confidencialidad, y los mismos solo podrán ser usados con propósitos directamente relacionados con servicios provistos por las partes.
- D. Las disposiciones de seguridad y confidencialidad del sistema serán acordadas por las partes e incorporadas en un Acuerdo de Acceso de la Información y Seguridad a ser firmado por todas las personas que utilicen el sistema.

Sección 14

Mejoramiento Continuo y Duplicidad de Servicios

- A. Las partes en este MOU se comprometen a:
- Participar en el proceso de revisión programática y de mejoramiento continuo en aras de ofrecer los mejores servicios, evitar la duplicidad y considerar las oportunidades de integración de nuevas y eficientes ideas como parte de la Operación del American Job Center.

- Revisar continuamente las necesidades de la fuerza trabajadora y de la comunidad empresarial y así definir los servicios basados en sus necesidades.
- Mantener un alto nivel de estándares profesionales relacionados con las competencias y protocolos del personal, así como a mantener un ambiente profesional y flexible para los clientes del centro y lugares remotos o electrónicos.
- Establecer un mecanismo de consulta al cliente, tanto para individuos como para patrones. Las encuestas electrónicas son el método preferido, sin embargo, métodos adicionales como lo son los grupos focales e instrumentos de encuestas por teléfono también pueden ser considerados. Todo ello proveerá uno de los componentes claves y fundamentales del sistema de medición de desempeño, basado en resultados, a los fines de promover el mejoramiento continuo de los servicios a nuestros clientes.
- Desarrollar estrategias para la medición del desempeño para evaluar, de forma eficaz, el American Job Center Ponce.
- Evaluar el desempeño del American Job Center y recomendar ajustes para mejorar los resultados.
- Participar en el desarrollo y mejoramiento continuo de los procedimientos, políticas y administración operacional del American Job Center mediante el desarrollo de herramientas que permitan evaluar el desempeño efectivo de las operaciones y actividades que se llevan a cabo en el centro para la provisión de servicios.
- Reuniones de evaluación trimestrales, con los representantes de cada socio del centro: Wagner-Peyser, Programas de Título IB, Título IIA de Educación, Rehabilitación Vocacional, etc. con el propósito de reevaluar y analizar la efectividad de los servicios ofrecidos al público, factores que afectan la provisión de los mismos, los procesos de referido entre los socios del sistema, etc. El Operador podrá diseñar y desarrollar aquellas herramientas de análisis y evaluación que crea conveniente en consulta con los socios del sistema.

B. Como con todos los aspectos de la planificación conjunta, los esfuerzos de creación de capacidad deberán ser examinados dentro del contexto de adaptabilidad al cambio y al mejoramiento continuo.

C. Las partes acuerdan trabajar de forma continua para asegurar la colaboración con los esfuerzos estatales y regionales.

Sección 15

Mercadeo

A. Las partes en este MOU se comprometen a adoptar una estrategia de mercadeo colaborativa para informar a las personas en búsqueda de empleo, personas empleadas, patrones y la comunidad en general sobre los servicios disponibles a través del American Job Center.

B. El nombre de marca para los Centros de Gestión Única será la marca establecida por el gobierno Federal para denominar dichos centros como American Job Center.

Sección 16

Administración del Centro

A. Reconociendo y respetando que cada agencia tiene filosofías, políticas y prácticas, las operaciones del American Job Center habrán de ser negociadas de conformidad con las

necesidades operacionales del mismo, las provisiones de este MOU, las decisiones del CEO y del LWDB.

B. Siendo el American Job Center la plataforma del sistema de provisión para el Área Local de Desarrollo Laboral Ponce, el rol de la gestora del centro es crítico para su éxito.

C. La supervisión diaria del personal asignado al American Job Center será responsabilidad de los supervisores del centro. El patrono del personal asignado al American Job Center continuará estableciendo las prioridades de su personal y todos los aspectos administrativos del mismo. Cualquier cambio en las tareas asignadas o cualquier otro problema en el lugar de trabajo será manejado por los supervisores y el personal gerencial del patrono correspondiente.

D. El rol que debe desempeñar el operador del American Job Center incluye, pero no se limita a:

- Supervisar las operaciones diarias del American Job Center;
- Supervisar el personal del American Job Center;
- Coordinar la supervisión administrativa del personal no perteneciente al American Job Center y coordinar las actividades administrativas con aquellas personas que proveen supervisión programática al personal no perteneciente al American Job Center;
- Implementar las recomendaciones del LWDB;
- Mediar en los asuntos inter-agenciales y presentar aquellos asuntos sin resolver al Grupo de Directores Inter-Agenciales (GDI). Si el GDI no logra resolver el asunto de forma satisfactoria para las partes, el asunto será elevado al LWDB;
- Lograr la participación de los equipos locales del American Job Center y el sector privado en la misión del mismo.

E. Todos los empleados estatales asignados al American Job Center, deberán cumplir con las políticas establecidas para el personal perteneciente al mismo.

F. Las partes acuerdan atender aquellos asuntos con origen en el comportamiento de los empleados de cualquiera de las partes en este MOU que tengan el potencial de impactar adversamente la efectividad de este acuerdo o las operaciones del American Job Center. De no poderse alcanzar una solución al asunto en controversia, el problema será encaminado apropiadamente a través de los canales correspondientes de ambas partes para una solución satisfactoria para ambas partes. Específicamente, los canales a seguir para la solución del asunto en controversia son los siguientes:

Asuntos Administrativos y de Personal

1. Todo asunto en controversia que envuelva asuntos administrativos y/o de personal que envuelva a personal de Wagner-Peyser y que no logre resolverse a nivel local deberá elevarse al Subadministrador Auxiliar del Servicio de Empleo quien, dependiendo de la naturaleza del asunto podrá referir el mismo a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos, al Ayudante del Secretario en Asuntos Federales o a ambos, según sea el caso, para la atención correspondiente en dirección a una solución satisfactoria para ambas partes. La determinación que tome el DTRH en el asunto en controversia será final y firme, con relación al personal de Wagner-Peyser.
2. En casos extremos en los que se determina que el comportamiento presenta algún peligro para los clientes y/o personas que trabajan dentro del American Job Center, el operador podrá requerir que el individuo causante de la perturbación en el AJC abandone el mismo hasta tanto el administrador del AJC, la agencia correspondiente, el operador y el LWDB resuelvan el asunto.
3. Si el asunto en controversia envuelve personal del American Job Center, entonces el mismo será elevado al operador del centro para la acción correspondiente.

4. El personal de Wagner-Peyser cumplirá con los días feriados conforme lo dispone su Convenio Colectivo y una copia de dicho calendario deberá ser entregada al operador al comienzo de cada año natural.

5. Acciones disciplinarias podrán resultar en la remoción de personal de Wagner-Peyser y cada parte en este MOU tomará las acciones pertinentes que sean necesarias para resolver el asunto que motivó la acción disciplinada.

Asuntos Programáticos:

1. Todos los asuntos programáticos están regidos por la reglamentación federal correspondiente de cada programa y por la Ley de Innovación y de Oportunidades para la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en Inglés). Todo asunto o controversia que envuelva aspectos programáticos que impacten los servicios que se ofrecen a las personas en búsqueda de empleo será abordado y resuelto inmediatamente a nivel local por el Supervisor del Servicio de Empleo y el Gerente de Operaciones del American Job Center de forma consona con la reglamentación federal que aplica a los diferentes programas administrados por los diferentes socios.

2. Si el asunto no puede resolverse a nivel local será elevado dependiendo del asunto o controversia, al Subadministrador Auxiliar del Servicio de Empleo, al operador del American Job Center, o ambos, dependiendo de la naturaleza del asunto. La decisión tomada en consulta con las respectivas personas correspondientes de cada agencia será final y firme.

3. Tras recibir una denuncia de acoso sexual o de discriminación, en violación del Título VII o las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en contra de la discriminación, el Director de Recursos Humanos de la agencia correspondiente activará el protocolo correspondiente e iniciará una investigación de los hechos. Una vez recibido el Informe de la agencia correspondiente, la Autoridad Nombradora, determinará el curso de acción a seguir.

4. Los equipos locales desempeñan un papel vital en el desarrollo de las actividades del American Job Center. El rol de los equipos locales incluye, pero no está limitado a:

- Desarrollar el sistema local con los socios locales y el sector privado de conformidad con el MOU;
- Implementar la prestación de servicios de conformidad con el MOU;
- Apoyar un enfoque de equipo para los esfuerzos continuos de mejoramiento;
- Resolver situaciones y responder a los asuntos planteados, relacionados con el Centro, por las partes en este acuerdo;
- Implementar las políticas del estado y del LWDB.

5. Las prácticas y políticas del American Job Center podrán ser modificadas de tiempo en tiempo, de conformidad con el insirio de los clientes y/o con nuevos requerimientos.

Ambiente Libre de Alcohol, Drogas y Hostigamiento Sexual y/o Laboral

1. Es política de la Junta Local el proveer y mantener un ambiente laboral seguro, sin hostilidad y libre de alcohol y drogas, sin embargo, las partes en este MOU se comprometen a desarrollar por escrito, y cumplir conjuntamente, una política pública a estos efectos:

Mantenimiento del Expediente

1. El operador del American Job Center será responsable de todos los expedientes relacionados a la administración y operación del ADC.

Exclusión y Suspensión ("Debarment and Suspension")

1. Las partes en este MOU se comprometen a cumplir con las disposiciones de Exclusión y Suspensión ("Debarment and Suspension") según lo dispuesto en 20 CFR Parte 252. Et

según la Sección 200.326 de su Reglamentación Final y en el Apéndice II del 2 CFR Parte 200.

Política de requerimiento estricto:

1. Todos los socios acuerdan observar aquel término que sea más estricto sobre cualquier punto del MOU en el cual haya diferentes criterios aplicables, siempre y cuando no entre en contravención con las disposiciones federales y/o estatales.

Transferibilidad del MOU:

I. Este MOU permanecerá en plena fuerza y vigor hasta la designación del operador del AIC. El operador designado del AIC asumirá el rol de la Junta Local en lo que sea aplicable a áreas tales como responsabilidad operacional, mantenimiento de expedientes, informes, medidas de ejecución, mejoramiento continuo y estándares, relacionados a disensión, resolución de conflictos y apoyo en todo esfuerzo colaborativo, como delinado en este MOU.

Sección 17

Distribución de Costos

- A. Las partes en este MOU se comprometen a compartir los costos operacionales del American Job Center, ya sea en efectivo o a través del intercambio de servicios (in kind services). El costo de los servicios, costos operacionales, y costos de infraestructura del sistema será subvencionado por los socios del sistema a través de un plan de distribución de costos basado en una fórmula acordada por las partes mediante un Acuerdo de Costos de Infraestructura (AIC) y el cual se hará formar parte de este MOU.
- B. Las partes en este Acuerdo se asegurarán que los costos compartidos en la operación del American Job Center estarán sustentados por información confiable, que los costos compartidos serán consistentemente aplicados durante el tiempo que esté vigente este MOU, y que la metodología utilizada en determinar los mismos sea reflejada en un Plan de Distribución de Costos acordado previamente entre las partes.
- C. El Plan de Distribución de Costos a ser negociado deberá ser desarrollado de conformidad con WIOA y las circulares de la Oficina de Gerencia y Presupuesto de los Estados Unidos (OMB) y otras reglas y reglamentaciones federales y estatales según sea el caso.
- D. El operador del American Job Center no podrá decidir cómo se utilizarán los fondos de los programas específicos. Cumplir con los requerimientos establecidos para los participantes en el American Job Center será responsabilidad única del operador de cada uno de los programas.
- E. El operador del American Job Center se compromete a proveer el equipo inicial (teléfonos, equipo y muebles de oficina, y otros items). El costo de proveer estos objetos/servicios será revisado anualmente para asegurar una participación más equitativa para todas las partes.
- F. El American Job Center proveerá, cuando se le requiera, un informe financiero según lo defina el LWDB detallando los gastos y contribuciones de todas las partes en este esfuerzo.
- G. El Plan para la Asignación de Costos deberá ser revisado al menos una vez al año y discutido entre las partes. Modificaciones al plan deberán ser acordadas mutuamente entre las partes y por escrito.
- H. El LWDB será responsable del recibo de fondos WIOA al igual que de otros fondos externos de fuentes relacionadas. El operador del American Job Center podrá designar a un agente fiscal con autoridad para realizar pagos a proveedores, autorizar facturas, y determinar el costo compartido de cada socio según sea el caso.

1. Las partes acuerdan que los costos compartidos de administración sean éstos variables o fijos, serán asignados basados en el número de trabajadores a tiempo completo de cada programa.

Sección 18

Fechas de Efectividad y Términos del MOU

- A. Este MOU será vinculante para cada parte al momento de su elección. El término de este MOU será por un término de tres años, comenzando con la fecha de su firma por todas las partes hasta el 30 de junio de 2020. Se dispone, además, que ambas partes podrán enmendar este MOU para extender la fecha de vigencia de este, previa disponibilidad y separación de fondos, bajo las mismas cláusulas y condiciones.
- B. Este MOU será revisado no menos de una vez cada tres años para identificar cualquier cambio substancial que pueda haber ocurrido durante la vigencia del mismo y que requiera alguna enmienda a este MOU.
- C. No obstante, lo anterior, ambas partes reconocen que la vigencia y obligaciones que emanan de este MOU están condicionadas a la disponibilidad y recibo de fondos del título de la Ley WIOA, y del programa de Wagner-Peyser (Servicio de Empleo). Disponiéndose que de no recibirse los mismos, el American Job Center Ponce viene obligado a notificar al arrendador del edificio y dar por terminado este MOU. Así mismo, queda expresamente convenido que tampoco será obligación del operador del American Job Center para con fondos ordinarios o de cualquier tipo, si ocurriese el supuesto anterior. La determinación del operador de no pagar los fondos, no será causa para que el PTRH decretar incumplimiento, por cualquiera de las partes, de este MOU, cuando no se alcancen los fondos necesarios para WIOA y/o Wagner-Peyser.

Sección 19

Terminación

- A. Las partes entienden que la implementación del American Job Center depende del esfuerzo del trabajo en equipo para mejorar los servicios a la comunidad. Las partes también acuerdan que este es un proyecto donde se ha intentado de diferentes maneras trabajar juntos y proveer los servicios.
- B. En la eventualidad de que sea necesario para una o más de las partes en este acuerdo, terminar su participación en este MOU, dicha(s) parte(s) deberá notificar a las demás partes interesadas, por escrito, con 30 días de anticipación a la fecha de exclusión conforme a la intención de terminar su participación en el MOU.
- A. El Operador, el EWRB, el CEO y otras partes, determinarán cómo reemplazar o compensar la pérdida de la participación y los recursos del American Job Center. La terminación de una o más de las partes no altera los términos u obligaciones de otra parte en este MOU.

Sección 20

Auditoría

Este MOU trae consigo los recursos de diferentes fuentes de subvención y de programas. Por consiguiente, los acuerdos contractuales o de compartir costos están sujetos a los principios generalmente aceptados de contabilidad y a las provisiones de auditoría de las diferentes fuentes de subvención. En general, todo lo relacionado con los costos compartidos y la asignación de fondos está contenido en la Sección 17 de este MOU.

Sección 21

Indemnización / Responsabilidad Legal

- A. Cada parte no-estatal en este acuerdo deberá defender, indemnizar y mantener indemne al Estado, sus oficiales y empleados, de y contra cualesquiera y toda pérdida sufrida por el Estado, sus oficiales y empleados en relación con, todas y cualesquiera reclamaciones, responsabilidades o sanciones contra el Estado, sus oficiales o empleados, por o en nombre de cualquier persona, basado o resultante de (o que se pueda alegar que surjan de) los actos u omisiones por parte del operador del American Job Center. No obstante lo anterior, nada de lo contenido en este acuerdo se considerará como una renuncia a la inmunidad soberana del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, cuya inmunidad queda reservada para el gobierno estatal. Este MOU deberá sobrevivir a la terminación de este:
- B. El DTRH se obliga a mantener en vigencia con compañías aseguradoras las correspondientes pólizas de seguros de responsabilidad pública por la cantidad de hasta un millón de dólares (\$1,000,000.00), nombrando a este como asegurado adicional, así como un endoso de "Save & Hold Harmless" a favor del operador del American Job Center contra toda reclamación, pleito o acción que ocasione lesiones corporales o daños a la propiedad ajena. Dicho seguro se efectuará en una forma satisfactoria para el operador del American Job Center y tendrá una cláusula al efecto de que no estará sujeto a cancelación, terminación o cambio sino después de haber transcurrido diez (10) días antes de que venza el término original por el cual se expidieron, en el caso de que dichas pólizas tengan que ser renovadas. El DTRH notificará de inmediato al operador del American Job Center por correo de ocurrir algún accidente en el Espacio Arrendado. El DTRH proveerá copia del seguro de responsabilidad al operador del American Job Center dentro de los treinta (30) días de la firma de este Contrato:
- C. El DTRH, obtendrá y mantendrá vigente, durante el término de este Acuerdo, una póliza de responsabilidad pública que proteja a el DTRH y depositará con el operador del American Job Center, a solicitud de éste, copia de dicha póliza, o certificados que evidencien su existencia al otorgarse este Acuerdo. Dicha póliza deberá incluir al Área Local para el Desarrollo Laboral Poncé como beneficiaria. Si cualquier acción y/u omisión del DTRH creara o provocara un aumento en la prima de aquellos seguros que mantiene el operador del American Job Center en el Edificio, el DTRH será responsable de sufragar dicho aumento, salvo que en término no menor de 5 días de que le fuese notificado esta situación proceda a corregir la misma a su entero costo.
- D. Además, el operador del American Job Center mantendrá un seguro contra fuego, terremoto y huracán ("Hazard Insurance") del Edificio. A tales efectos, el DTRH, se abstendrá de llevar a cabo en el espacio arrendado actividades o prácticas que pudieran resultar en aumento a las primas de seguros contra incendio, o de cualquier póliza de seguro con relación al edificio o al espacio arrendado. No se permitirá fumar, almacenar materiales peligrosos, químicos, tóxicos, explosivos ni líquidos inflamables en el espacio arrendado.

Sección 22

Asignación, Delegación y Subcontratación

Ninguna parte podrá asignar o de otro modo transferir cualquier interés en este MOU sin el previo consentimiento escrito del LWDB.

Sección 23

Modificaciones y Revisiones:

- A. Este MOU constituya el único acuerdo entre las partes y ningún acuerdo oral, no incorporado en este documento, será vinculante para cualquiera de las partes en el presente MOU y deja sin efecto cualquier otro acuerdo anterior, negociaciones, entendidos y otros asuntos.
- B. Todas las negociaciones, acuerdos, representaciones y convenios que se celebren entre las partes con relación a este MOU, así como cambios subsiguientes al mismo, se consignarán por las partes o sus representantes, mediante enmienda escrita, firmada y fechada por las partes en este MOU como mínimo una vez cada tres años. De surgir la necesidad, las partes podrán revisar este MOU de formas más frecuentes.
- C. Si cualquier palabra, frase, oración, inciso, subsección, sección, cláusula, tópico o parte de este MOU fuera impugnada por cualquier razón ante un Tribunal y declarada inconstitucional o nula, tal sentencia no afectará, menoscabará o invalidará la efectividad de las restantes disposiciones y partes del MOU, sino que su efecto se limitará a la palabra, frase, oración, inciso, subsección, sección, cláusula, tópico o parte así declarada y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, frase, oración, inciso, subsección, sección, cláusula, tópico o parte en algún caso específico no afectará o perjudicará en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso, excepto cuando específica y expresamente se invalide para todos los casos.
- D. Este MOU podrá ser renovado por un término de tres años adicionales, emendado, renunciado o descargado solo mediante documento escrito y firmado por las partes y sólo después de la aprobación de dicha enmienda o renovación, renuncia o descarga por el LWDB.

Sección 24

Notificación

Cualquier notificación o comunicación por las partes será considerada como debidamente recibida o entregada al momento de ser enviada mediante correo certificado, franqueado prepagado, en una Oficina del Servicio Postal de los Estados Unidos a las siguientes direcciones:

Área Local de Desarrollo Laboral
Ponce
Apartado 33-1709
Ponce, PR 00733-1709
Tel: (787) 840-2900

Departamento del Trabajo
y Recursos Humanos
PO Box 195540
San Juan, PR 00919-5540
Tel: (787) 754-2119

Sección 25

Terceras Personas

Las partes aquí representadas no tienen la intención de beneficiar a terceros y este acuerdo no podrá considerarse como que confiere dicho beneficio.

Sección 26

Totalidad del Acuerdo

- A. El LWDB CERTIFICA que el Área Local para el Desarrollo Laboral Ponce está facultada, de conformidad con las disposiciones de la Ley 91 del 30 de agosto de 1991, según enmendada,

conocida como la Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, para poder otorgar este MOU. Además, certifica la legalidad, exactitud, corrección y propiedad de todos los gastos que se autorizan para el pago de la obligación que las partes se obligan con el presente MOU y, además, de todos los documentos que se hacen formar parte de este Acuerdo, así como de sus anejos.

- B. Este MOU constituye la totalidad del acuerdo y entendimiento entre las partes, y reemplaza cualquier acuerdo previo y entendimiento con relación a este MOU.
- C. Conforme a los derechos y las normas que rigen la contratación, los comparecientes, toman conocimiento de que no se prestará servicio alguno, ni comenzará la efectividad del Acuerdo hasta tanto no se haya firmado por las partes interesadas. De la misma forma, no se continuará dando servicios ni continuará la efectividad del Acuerdo a partir de su fecha de vencimiento.

Sección 27

Relación de las Partes No-Estatales con el Gobierno Estatal

En el cumplimiento de este MOU, las partes no-estatales se considerarán para todos los propósitos como empleados municipales, y no se considerarán agente ni empleados del DTRF. Las partes no-estatales ni sus oficiales o empleados, agentes o miembros tendrán la autoridad para comprometer al DTRF, o a recibir cualquier beneficio, compensación por accidentes en el trabajo o cualquier otro tratamiento provisto por el DTRF a sus empleados.

Sección 28

Remedios por defecto y resolución de conflictos

Las partes se comprometen a intentar resolver los conflictos con relación a la política o práctica al nivel más bajo posible, comenzando con el operador del American Job Center. Si el asunto en disputa no pudiera resolverse a dicho nivel, el mismo deberá elevarse al LWDB y/o personal gerencial de la respectiva agencia para su discusión y resolución. Si el LWDB y/o la gerencia de la agencia no pudieran resolver el asunto en disputa, entonces el asunto deberá referirse a la entidad nominadora de la agencia para mediación. Aquellos asuntos no resueltos relacionados al MOU deberán resolverse mediante un proceso de arbitraje acordado por las partes en este acuerdo.

Sección 29

Ley Regente

Este MOU estará gobernado e interpretado de conformidad con las disposiciones de la Ley WIOA y la reglamentación federal vigente, así como las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que rijan las disposiciones de este MOU.

Sección 30

Confidencialidad

- A. Las partes en este MOU se comprometen a cumplir con las provisiones de WIOA, el Family Educational Rights and Privacy Act (FERPA), Rehabilitation Act, y/o cualquier estatuto o requerimiento federal o estatal aplicable.
- B. Todos los récords y solicitudes individuales relacionados con los servicios provistos bajo WIOA, incluyendo la elegibilidad para la provisión de servicios, registro y referido, deberán mantenerse en la más estricta confidencialidad y no deberán ser abiertos para examen para

ningún propósito que no esté relacionado con dichos servicios, procedimientos de auditoría, evaluación, e investigación.

- C. Ninguna persona podrá publicar o divulgar el uso, o permitir, causar que sea publicado, diseminado o usado, cualquier información confidencial relacionada con los solicitantes, participantes y clientes del American Job Center Ponce o público en general.
- D. En virtud de la Ley Núm. 249 de 10 de noviembre de 2006, conocida como Ley de Política Pública sobre el Uso del Número de Seguro Social como Verificación de Identificación, el operador del American Job se compromete a no difundir, ni revelar, el número de identificación Federal Patronal (FEIN por sus siglas en inglés) utilizado para la identificación del DTRH para otros fines no permitidos por ley y a hacer ilegible el mismo, en caso de que se provea a alguna persona natural o jurídica copia del presente MOU.
- E. Las partes acuerdan compartir entre los socios toda la información de los clientes que sea necesaria para la provisión de los servicios principales, de adiestramiento, empleo y colocación bajo WIOA, según permitido por ley.
- F. Las partes acuerdan diseñar un formulario de relevo (estándar) para la aplicación en materia de información que cumpla con el recibo y registro de información.

Sección 31

Certificaciones

- A. De conformidad con 29 CFR Parte 38:13-14, todos los socios en el American Job Center deberán proveer:
1. Facilidades que sean accesibles tanto arquitecturalmente como programáticamente;
 2. Acomodo razonable para individuos con discapacidades;
 3. Pagos compartidos para los costos de los acomodos razonables;
- B. Se diseminará la emisión de política de igualdad de oportunidades para proveer instrucciones detalladas con relación a las acciones requeridas para implementar las disposiciones específicas según se detallan en las provisiones de este MOU mencionadas arriba.
- C. Las partes en este acuerdo proveerán "notificación periódica y continua" de que no discriminarán bajo ningún motivo prohibido de conformidad con 29 CFR Parte 38:34-40.

Sección 32

Monitoria

El Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, Programa de Desarrollo Laboral, realizará una monitoria de cumplimiento para corroborar el cumplimiento de este MOU por lo menos una vez cada dos años durante la vigencia de este. La revisión será realizada por personal de la Unidad de Monitoria del Programa de Desarrollo Laboral en conjunto con los directores u operadores de los diferentes programas de los socios principales. Políticas y procedimientos desarrollados con herramientas específicas serán implementadas. Copia del informe final de monitoria será compartida con los directivos de los socios principales, así como con el operador del American Job Center.

Sección 33

Registro del Contralor: El DEPARTAMENTO remite copia de este MOU a la Oficina del Contralor de conformidad con la Ley Núm. 18 de 30 de octubre de 1975, y al Departamento de Hacienda de conformidad con la Carta Circular 1308-03-11. Ninguna prestación o contraprestación objeto de este

Contrato podrá exigirse hasta tanto, el mismo se haya presentado para registro en la Oficina del Contralor a tenor con lo dispuesto en la Ley Núm. 18 de 30 de octubre de 1975, según enmendada.

Y para que así conste, las partes suscriben el presente MOU en Ponce, Puerto Rico, hoy _____ de octubre de 2018.

María E. Meléndez Alfieri

Hon. María E. Meléndez Alfieri, D.M.D.
Primera Ejecutiva Electa y/o
Representante Autorizado
Área Local de Desarrollo Laboral Ponce
SSP: 66-0483627

Jaime L. Santiago Canet

Sr. Jaime L. Santiago Canet, Ph.D.
Presidente
Junta Local del Área Local
de Desarrollo Laboral Ponce
SS: 884-32-8252

Revisado por:

Roberto Ramos Bócaetica

Sr. Roberto Ramos Bócaetica
Director Ejecutivo
Área Local de Desarrollo Laboral Ponce

Carlos Saavedra Guzmán
Hon. Carlos Saavedra Guzmán
Secretario
Departamento del Trabajo y
Recursos Humanos
SSP: 66-0486884
21/11/18

CERTIFICACION

Yo, *Roberto Ramos Bócaetica*, Abogado del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos certifico que luego de estudiar y evaluar minuciosamente el presente documento, lo he hallado en su aspecto legal, correcto en todas sus partes y recomiendo la firma del mismo.

Para que así conste, firmo la presente en San Juan, Puerto Rico, a 6 de Noviembre de 2018.

Roberto Ramos Bócaetica

Yo, *A*, abogado de la División Legal del Municipio de Ponce, certifico que he revisado este contrato en todos sus pormenores y habiendo encontrado al mismo satisfactorio desde el punto de vista legal, RECOMIENDO SU FIRMA.

Yo, Bo., hoy 15 de octubre de 2018.

**MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO
DEPARTAMENTO DE EDUCACION**

ESTA EN PROCESO DE REVISION



Núm. De Contrato: _____

**MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO (MOU)
JUNTA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL
AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL PONCE
Y EL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN**

COMPARECEN

DE LA PRIMERA PARTE: El Departamento de Educación, una agencia del Gobierno de Puerto Rico, representado en este acto por Eligio Hernández Pérez, en su carácter Oficial de Secretario de Educación, mayor de edad, soltero y vecino de Guaynabo, Puerto Rico, en adelante denominado la "EL DEPARTAMENTO".

DE LA SEGUNDA PARTE: La Junta Local de Desarrollo Laboral (ALDL) Ponce (JLDL), representado en este acto por su presidente, Sr. Jaime Santiago Canet, Ph.D., mayor de edad, soltero y vecino de Ponce, Puerto Rico; en adelante denominado "Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL) Ponce (JLDL)".

DE LA TERCERA PARTE: La Junta de Alcaldes del Municipio de Ponce, representado en este acto por el Hon. María E. Meléndez Alfieri, mayor de edad, casada, alcaldesa del Municipio Autónomo de Ponce, vecino de Ponce, Puerto Rico y presidente de la Junta de Alcaldes

EXPONEN

Que el Departamento de Educación, en virtud de la autoridad que le ha sido conferida por la Ley 85 de 29 de marzo de 2018, conocida como "Ley de Reforma Educativa d Puerto Rico", por la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y por las leyes que el Departamento de Educación administra tiene la facultad de entrar en contratos que sean necesarios para cumplir con sus obligaciones en ley.

El 22 de julio de 2014, entró en vigencia la "Workforce Innovation and Opportunity Act" (Ley WIOA PL 113-128), la cual está diseñada para asistir a las personas en búsqueda de empleo a tener acceso a oportunidades de trabajo, desarrollo educativo, adiestramientos y capacitación y servicios de apoyo; con el objetivo de que estos tengan un desempeño efectivo en el mercado de empleo, y para alinear a los patronos con los trabajadores adiestrados y preparados que necesitan para competir efectivamente en los actuales mercados productivos.

La WIOA establece en su Sección 121(c), así como en su reglamentación todas las disposiciones relacionadas al establecimiento de un Memorando de Entendimiento (MOU) entre la Junta Local de Desarrollo Laboral del Sistema Local de Desarrollo Laboral, y los Socios Mandatorios requeridos en la Sección 121(b) de la Ley WIOA, del Sistema Local de Desarrollo Laboral Ponce, debidamente identificados en la Sección 121 de la WIOA.

De conformidad con lo antes expuesto, las partes representadas acuerdan establecer el siguiente MOU sujeto a las siguientes disposiciones:

PARTE I: DISPOSICIONES PROGRAMÁTICAS

SECCIÓN I: PROPÓSITO DEL MOU

El propósito de este MOU, es establecer una relación de trabajo colaborativa entre las partes y definir sus respectivos roles y responsabilidades en alcanzar las metas y objetivos estratégicos establecidos por el Sistema. El MOU también sirve para establecer el marco para proveer los servicios requeridos por los



patronos, los empleados, los desempleados y otros segmentos de la población con necesidades de servicios de desarrollo laboral.

El Área Local de Desarrollo Laboral Ponce, es un Área Local reconocida bajo las disposiciones de la WIOA por la Junta Estatal de Desarrollo Laboral y administra el Centro de Gestión Única (CGU) correspondiente al Sistema Local de Desarrollo Laboral. En el CGU, los programas de servicios que componen el mismo se convierten en socios, con el objetivo de hacer disponibles las actividades de servicios a las poblaciones elegibles y atender las necesidades de desarrollo laboral existentes en el área geográfica de prestación de servicios.

SECCIÓN II: DISPOSICIONES DE LEY Y REGLAMENTO APLICABLES

Este MOU se desarrolla y formaliza siguiendo las disposiciones incluidas en los siguientes estatutos de ley, reglamentación y políticas públicas federales y estatales:

- Ley "Workforce Innovation and Opportunity Act" (WIOA), (113-128) según enmendada;
- Reglamentación de la WIOA, contenida en el 34 CFR 463.300 a 463.900 y las disposiciones aplicables a WIOA contenidas en el 2 CFR 200;
- Carta Circular WIOA-01-2017-"Memorando de Entendimiento (MOU)" - del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio.

SECCIÓN III: PROGRAMAS QUE COMPARECEN EN EL MOU

Este acuerdo es formalizado por el Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL) Ponce y su Junta Local de Desarrollo Laboral, es uno individual para los servicios que ofrecerá bajo Título II de la Ley WIOA el Programa de Educación de Adultos, del Departamento de Educación de Puerto Rico, que forma parte del CGU del Sistema Local de Desarrollo Laboral del área Local Ponce.

SECCIÓN IV: ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL SOCIO MANDATORIO DEL SISTEMA DE DESARROLLO LABORAL

Los roles y responsabilidades de ambos socios (EL DEPARTAMENTO y ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL (ALDL) Ponce (JLDL)) se definen en la Sección 121(b) de la Ley WIOA. Los Roles y Responsabilidades son:

- Proveer acceso a los programas y actividades descritos en este MOU a través del CGU del Sistema Local de Desarrollo Laboral, incluyendo los servicios de carreras descritos en la Sección 134(c)(2) de la Ley WIOA;
- Utilizar una porción de los fondos asignados para los programas y actividades descritos en la Sección VIII del MOU, para reembolsar los costos de operación en que incurra "EL DEPARTAMENTO" en el CGU del Sistema Local de Desarrollo Laboral de Ponce, incluyendo pagar por costos asociados a la infraestructura de servicios del CGU, según se dispone en la Sección 121(h) de la WIOA;
- Establecer un MOU con la Junta Local de Desarrollo Laboral del Área Local de Desarrollo Laboral Ponce para definir los aspectos de la operación en el CGU del Sistema Local de Desarrollo Laboral y en cumplimiento con los requisitos establecidos en la Sección 121(c) de la WIOA;



- Participar en la operación del CGU del Sistema Local de Desarrollo Laboral en consistencia con los términos del MOU, las disposiciones del Título I de la WIOA y las disposiciones de las leyes federales que originan los programas y actividades correspondientes.
- Cumplir con los estándares de participación y comunicación que propendan a la excelencia de los servicios del CGU.

SECCIÓN V: DESCRIPCIÓN DE SERVICIOS DISPONIBLES EN EL CGU DEL SISTEMA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL

Los servicios generales disponibles en el CGU del Sistema Local de Desarrollo Laboral serán:

- Determinación de elegibilidad para recibir servicios bajo las actividades del Programa de Adultos del Título II de WIOA, del Programas de Educación de Adultos del Departamento de Educación.
- Evaluación inicial de niveles de destrezas de la persona, incluyendo aspectos relacionados a las destrezas literarias, numéricas y nivel de fluencia en el inglés como idioma, así como evaluación inicial de las aptitudes, actitudes y necesidades de servicios de apoyo;
- Servicios para cambiar la condición laboral del individuo ("Labor Exchange Service"), incluyendo servicios de búsqueda y colocación en empleo y cuando un individuo lo necesite, servicios de consejería de carreras, incluyendo proveerle información de sectores industriales y de ocupaciones en demanda; y proveerle información de oportunidades de empleos en sectores no-tradicionales;
- Servicios con referidos y de coordinadores de actividades de servicios con otros programas disponibles en el CGU, tales como los Programas de los Socios, y de ser apropiado, sobre otros programas de desarrollo laboral;
- Información de las características y condiciones del mercado laboral, incluyendo información estadística del mercado de empleo local, regional y estatal, tales como:
 - Listado de ocupaciones vacantes en los mercados laborales;
 - Información sobre las destrezas de empleo necesarias para obtener un empleo descrito en el listado de ocupaciones vacantes;
 - Información relacionada a ocupaciones en demanda en los mercados laborales y los niveles de ingresos, las destrezas requeridas y oportunidades para tener acceso y obtener estas ocupaciones.
- Proveer información sobre nivel de desempleo y de costos sobre actividades de adiestramiento de los proveedores de servicios;
- Proveer información sobre el nivel de desempleo del Área Local en las medidas de ejecución correspondientes, así como cualquier otra información de desempleo relacionada al CGU del Área Local;
- Proveer información sobre los servicios y asistencia de apoyo disponibles y el debido proceso de referido a los mismos.
- Asistencia en cumplir con los requisitos de elegibilidad para programas que proveen asistencia financiera para actividades educativas y de adiestramientos y que no son provistos bajo WIOA;
- Proveer información y asistencia relacionada a llenar solicitudes de servicios bajo el Programa de Seguro por Desempleo.



SECCIÓN V.A: RESPONSABILIDADES Y SERVICIOS DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN PARA ADULTOS, TÍTULO II DE WIOA DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE PUERTO RICO BAJO SU PARTICIPACIÓN EN EL CGU

Como socio medular el representante del Programa de Educación para Adultos del Título II de WIOA presente en el CGU ofrecerá orientación sobre todos los servicios disponibles a través de su programa que son los programas que se describen en adelante. Los servicios educativos se ofrecen por medio de proveedores elegibles bajo propuestas competitivas para asistir adultos en:

- El proceso de alfabetización, obtención del conocimiento, destrezas necesarias para la empleabilidad y autosuficiencia económica.
- La obtención de las destrezas educativas necesarias para que los jefes de familia puedan contribuir en el desarrollo educativo de sus hijos y que conduzcan a mejoras sostenibles en las oportunidades económicas de su familia.
- La culminación de la educación secundaria y la transición a la educación postsecundaria y el adiestramiento por medio de rutas ocupacionales.
- Ayudar en el desarrollo de destrezas que mejoren la lectura, escritura, comunicación oral, comprensión en inglés y matemáticas, así como la comprensión del sistema de gobierno estadounidense, la libertad individual y las responsabilidades de la ciudadanía.

Los servicios educativos que provee el PEA son los siguientes:

| Servicios | Nivel de cumplimiento | |
|--|-------------------------------|-----------------------------|
| A. Educación Básica ABE-Adult Basic Education | Alfabetización Primaria | ABE 1 (0-1.9 [*]) |
| | Educación Básica Inicial | ABE 2 (2-3.9) |
| | Educación Básica Intermedia | ABE 3 (4-5.9) |
| | Educación Básica Avanzada | ABE 4 (6-8.9) |
| B. Educación Secundaria ASE-Adult Secondary Education | Educación Secundaria Inicial | ASE I (9-10.9) |
| | Educación Secundaria Avanzada | ASE II (11-12) |
| C. Inglés Conversacional ESL-English as a Second Language | Alfabetización Primaria | ESL 1 |
| | Educación Básica Inicial | ESL 2 |
| | Educación Básica Avanzada | ESL 3 |
| | Educación Intermedia Inicial | ESL 4 |
| | Educación Intermedia Avanzada | ESL 5 |
| | Educación Avanzada | ESL 6 |
| D. Alfabetización Integrada de Inglés y Educación Cívica IEL/CE-Integrated English Literacy / Civic Education | | |
| E. Tutorías para el Examen de Equivalencia de Escuela Superior – Ley 217 | | |
| F. Servicios en Instituciones Correccionales | | |
| G. Exámenes de Asignatura del PEA | | |

*Los números escritos entre paréntesis son un comparativo de los grados en el programa regular. En el PEA representan subniveles y no grados, por ser un programa acelerado.

Los servicios en general son:

Educación Básica

La Educación Básica ofrece servicios educativos a los adultos de 16 años de edad o más que carecen de las competencias de lectura, escritura, lenguaje o solución de problemas matemáticos al nivel necesario para funcionar en la sociedad, en el trabajo, o en la familia.

Educación Secundaria



Es un programa educativo diseñado para adultos de 16 años de edad o más que poseen algunas destrezas de alfabetización y pueden funcionar en el diario vivir, pero no son proficientes o no cuentan con un diploma de escuela superior o su equivalente reconocido de una institución de educación secundaria.

Inglés Conversacional

Los cursos de inglés conversacional se ofrecen a los adultos de 16 años o más que no son proficientes en este idioma para que alcancen las competencias necesarias en el mismo. Cada nivel equivale a un crédito y requiere un total de 60 horas contacto por nivel de funcionamiento.

Alfabetización Integrada de Inglés y Educación Cívica

Es un servicio educativo para aprendices del idioma inglés que son adultos con 18 años o más -- esto incluye a profesionales con grados y certificaciones de sus países de nacimiento -- que les permite alcanzar las competencias en inglés y adquirir las destrezas básicas y avanzadas que son necesarias para convertirse en padres activos e informados, trabajadores y ciudadanos de los Estados Unidos. Este servicio incluye la enseñanza de alfabetización en inglés, la instrucción sobre los derechos y responsabilidades del ciudadano, la participación cívica y la historia y el gobierno de los Estados Unidos. El curso amplía las oportunidades de los ciudadanos inmigrantes para obtener las destrezas que los capacitan para alcanzar los requisitos del examen de la ciudadanía estadounidense. Este curso tiene una duración de 60 horas contacto.

Tutorías para el Examen de Equivalencia de Escuela Superior

El programa ofrece tutorías a estudiantes adultos de 18 años de edad o más que interesan tomar el examen de equivalencia de escuela superior que administra la Unidad de Exámenes, Diplomas y Certificaciones (UEDC). En el CGU se orientará a todo individuo sobre los:

Requisitos para solicitar el Examen de Equivalencia

- 1) No estar matriculado en una escuela o programa académico (estar fuera de la escuela).
- 2) Tener una edad mínima de 18 años cumplidos; disponiéndose que los menores de las edades de 16 y 18 años podrán tomar dichos exámenes en las siguientes circunstancias:
 - a. Cuando el solicitante se encuentre bajo la custodia de cualquier institución juvenil, correccional o de rehabilitación.
 - b. Cuando el solicitante sea participante de los programas gubernamentales que tengan proyectos de servicios educativos auspiciados por el Departamento de Educación o la Guardia Nacional de Puerto Rico.
 - c. Cuando el solicitante tenga aprobado por lo menos el octavo grado.

Servicios en Instituciones Correccionales

También los servicios del Programa de Educación para Adultos están disponibles a estudiantes adultos que se encuentran bajo la custodia de una institución juvenil, correccional o de rehabilitación, o que participan en un programa gubernamental residencial aprobado por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico. En las instituciones correccionales, durante la selección de los estudiantes adultos se ofrecerá prioridad a aquellos que cumplan su sentencia dentro de los próximos 5 años desde el inicio de los servicios.

- Todo individuo que tenga potencial para entrar a uno de estos programas o que sea referido a algún programa del Departamento de Educación se hará constar en los informes de servicio a través del CGU.

SECCIÓN V.B: RESPONSABILIDADES DEL TÍTULO I-B PROGRAMA DE JÓVENES, ADULTOS Y TRABAJADORES DESPLAZADOS PROVISTOS POR EL CENTRO DE GESTIÓN ÚNICA



Este programa ofrecerá sus servicios luego de recibir los servicios generales del Centro de Gestión Única y del Servicio de empleo que son los siguientes:

Servicios de Carreras Individualizados

Los servicios de carrera Individualizados deben estar disponibles para las personas, si se determina que son requeridos para obtener o conservar un empleo. Estos incluyen los siguientes servicios:

- Evaluaciones especializadas de los niveles de cualificación y necesidades de servicios de adultos y trabajadores desplazados, Sección 134(c)(2) y (c)(3). Para satisfacer algunos de estos requisitos, el uso de las evaluaciones es necesario. Para evitar la duplicidad de servicios, WIOA contiene una cláusula que permite el uso de evaluaciones anteriores de otros programas. El Operador del CGU debe determinar si las evaluaciones son apropiadas y deben haber sido completadas dentro de los seis meses anteriores.
- Desarrollo de un plan individual de trabajo para identificar los objetivos de empleo y los servicios adecuados para el participante lograr sus metas de empleo, incluyendo la lista de información con respecto a los proveedores elegibles.
- Grupos de consejería
- Consejería individualizada
- Planificación de carreras
- Servicios prevocacionales a corto plazo, como el desarrollo de habilidades de aprendizaje, comunicación, técnicas de entrevista, puntualidad, habilidades personales y de conducta profesional, servicios para preparar personas para el empleo no subsidiado
- Prácticas y experiencia laboral que están vinculados a las carreras
- Actividades de preparación para el empleo
- Servicios de alfabetización financieros como se describe en WIOA, Sección 129(b)(2)(D)
- Asistencia en la búsqueda de empleo fuera de la zona y asistencia para la reubicación
- La adquisición del idioma inglés y programas de educación y de adiestramientos integrados

Servicios de Adiestramiento

La WIOA está diseñada para aumentar el acceso de los participantes de adiestramiento. Los servicios disponibles luego del desarrollo de un Plan de Empleo, tienen como propósito preparar a las personas para que puedan entrar en la fuerza laboral y conservar un empleo. Las actividades que podrían estar disponibles de acuerdo a las estrategias delineadas para el individuo son:

- Adiestramiento en destrezas ocupacionales.
- Adiestramiento para el empleo o capacitación profesional, en un puesto de trabajo (OJT), incluyendo empleos no tradicionales.
- Adiestramiento en el empleo o en un puesto de trabajo (OJT).
- Capacitación de los trabajadores de conformidad con WIOA, Sección 134(d)(4).
- Adiestramiento para trabajadores incumbentes, de conformidad con la Sección 134(d)(2) de WIOA.
- Programas de capacitación laboral y educación cooperativa.
- Programas de capacitación del sector privado.
- Aumento en destrezas o readiestramiento o perfeccionamiento profesional y reciclaje.
- Adiestramientos empresariales.
- Empleos transicionales de acuerdo con WIOA, Sección 134(d)(5).



- Adiestramiento de preparación para el empleo o capacitación laboral en combinación con otro tipo de adiestramiento descrito anteriormente.
- Actividades de educación y alfabetización de adultos, incluidas las actividades de adquisición del idioma inglés y los programas de educación y adiestramiento integrado.
- Adiestramiento a la medida con un compromiso por parte de un patrono de emplear a un individuo al término del entrenamiento.

SECCIÓN VI: INFORMES REQUERIDOS

Informes Requeridos:

- Cada tres (3) meses, el operador designado por la Junta del Área Local proveerá a todos los socios un Informe que incluirá presupuesto del CGU, gastos, conciliaciones, servicios provistos, población servida e información sobre ejecución.
- El Departamento de Educación rendirá un informe trimestral que incluya:
 - Cantidad de participantes orientados sobre su programa a través del CGU.
 - Cantidad de participantes referidos para servicio.
 - Cantidad de tiempo dedicado al CGU.

SECCIÓN VII: RESPONSABILIDADES DEL SOCIO MANDATORIO EN RELACIÓN CON LA OPERACIÓN DEL CGU DEL SISTEMA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL

Las siguientes son las responsabilidades de los Socios mandatorios en el proceso de operar el CGU del Sistema Local de Desarrollo Laboral y ser parte activa de las actividades de servicios en el mismo:

- "EL DEPARTAMENTO", acuerda participar activamente en los procesos de planificación, desarrollo de planes de trabajo y en modificaciones a los planes de trabajo relacionados a la operación del CGU.
- "EL DEPARTAMENTO", acuerda hacer del Sistema Local de Desarrollo Laboral un punto de acceso a los servicios disponibles para las personas que se encuentran en la búsqueda de empleo o de mejorar sus destrezas ocupacionales a través de servicios de adiestramientos. El CGU del Sistema Local de Desarrollo Laboral Ponce servirá como el centro alterno del Departamento de Educación para que su clientela acceda a sus servicios y también acceder a los servicios que los socios mandatorios tienen disponibles para la población.

SECCIÓN VIII: MÉTODOS PARA EL REFERIDO

El Operador del CGU será responsable del referido de individuos que puedan beneficiarse de los programas de Adultos del Departamento de Educación y para cualquier programa de la agencia.

- Se hará el referido mediante los formularios acordados para este propósito.
- Se referirá todo candidato a las personas contacto, acordadas en la Región Educativa o con la oficina central del Departamento de Educación.

Será responsabilidad del Socio/Departamento de Educación rendir Informes de los resultados de los referidos (ver Sección VI).

SECCIÓN IX: ASIGNACIÓN DE FONDOS PARA SERVICIOS Y COSTOS OPERACIONALES DEL CGU



Los comparecientes en este MOU acuerdan compartir los costos de operación del CGU del Sistema Local de Desarrollo Laboral Ponce. La participación económica de estos será a través del reembolso proporcional de gastos, según definido en este MOU para cubrir gastos operacionales o a través de contribuciones en especie. Los costos compartidos por el Programa de Educación para Adultos del Departamento de Educación se incluyen más adelante en este acuerdo basado en los costos por ocupación en el que los comparecientes garantizarán que los costos compartidos serán evidenciados y documentados con datos precisos, que se aplicarán metodologías aceptables entre las partes para determinar las cuantías de los costos compartidos y que los costos compartidos serán consistentemente aplicados durante el término de vigencia del MOU y en el referido acuerdo de costos.

Los costos en que se incurrirán en el acuerdo de distribución de costos serán:

- Salario, beneficios marginales y gastos de viaje de los funcionarios/empleados que "EL DEPARTAMENTO", tenga destacados en el CGU.
- Material promocional para la divulgación de los servicios que presta "EL DEPARTAMENTO".
- La proporción atribuible a sus programas de la totalidad del costo de operación del CGU, según disponga y permita las leyes que administre y las reglamentaciones aplicables a estas. Esto se recogerán en el acuerdo de distribución de costos que el área local preparará relacionado a los costos operacionales del CGU.
- El acuerdo de distribución de costos descrito incluirá un plan para distribuir los costos asociados a la operación del CGU, así como los costos de infraestructura del mismo, tomando en consideración, entre otros factores, el beneficio obtenido por el socio, que sea atribuible a un objeto de costo particular y que sea permisible a las leyes y reglamentaciones aplicables. El acuerdo de distribución de costos será por escrito, evaluado y aprobado por las partes. Según las guías federales para la redacción del acuerdo de distribución de costos, los socios mandatorios serán responsables de proveer a sus auditores independientes copia del mismo, de manera que sea aprobada la metodología de distribución de costos y poder satisfacer la prueba de auditoría requerida en las disposiciones reglamentarias contenidas en el 2 CFR Parte 200-"Uniform Administrative Requirements, Cost Principles, and Audit Requirements for Federal Awards", incluyendo el Single Audit.
- Los comparecientes en este MOU serán responsables de resolver cualquier situación de auditoría relacionado a los costos compartidos. Una vez la metodología para distribuir los costos sea aprobada por los auditores independientes de las agencias y entidades correspondientes, la Junta de Alcaldes y la Junta Local de Desarrollo Laboral procederán a autorizar y firmar el acuerdo de distribución de costos.
- El acuerdo de distribución de costos podrá ser enmendado por acuerdo mutuo entre los comparecientes mediante enmienda a este MOU. El acuerdo de distribución de costos tendrá anejado a su vez, un presupuesto detallando la metodología que se utilizó para la distribución de costos. Este presupuesto podrá ser enmendado para reflejar las cantidades reales mediante enmienda al referido documento de acuerdo.

SECCIÓN IX.A: COSTOS COMPARTIDOS: EL DEPARTAMENTO pagará a la Junta Local de Desarrollo Laboral (ALDL) Ponce (JLDL) por los costos compartidos, previa presentación de factura, y sin que se efectúen descuentos o deducción alguna, según se indica a continuación:



El costo total de renta será de ciento cuarenta y seis dólares con cuarenta y cuatro centavos (\$146.44) mensuales. Esto es equivalente al uso exclusivo de un espacio de 136 pies cuadrados y el uso de espacios comunes de 2,824.50 pies cuadrados. (ver detalle)

| Áreas Exclusivas para el Departamento de Educación | |
|--|------------------|
| Área exclusiva (136 * \$9.13)/12 | 103.47 |
| Arrendamiento Anual = \$144,000 | |
| Área total Local = 15,769 p ² | |
| Costo p ² anual = \$9.13 | |
| Total | \$ 103.47 |

| Áreas Comunes para el Departamento de Educación | |
|---|-----------------|
| Áreas comunes (2,824.50 p ² * \$9.13) /12 * .2(% uso DE) | 42.97 |
| | |
| | |
| | |
| Total | \$ 42.97 |

B. El estacionamiento será provisto por "EL DEPARTAMENTO" a base de un costo de treinta y siete dólares (\$37.00) mensuales.

| Gastos Departamento de Educación (mensual) | |
|--|----------------|
| Estacionamiento \$37.00 * 1(empleado) | |
| Total | \$37.00 |

C. Los gastos compartidos (en adición a los desglosados en las partidas anteriores) se desglosan del siguiente modo:

| Detalle de gastos compartidos del DE con el Centro de Gestión Unica (CGU) | | | |
|---|---------------------|--|------------------------------|
| Concepto | Gasto mensual (CUG) | Porcentaje (%) Gasto mensual correspondiente al DE | Gasto mensual asignado al DE |
| Agua | 1,182.37 | 2 % | 23.64 |
| Energía eléctrica | 1,129.44 | 2 % | 22.58 |
| Telefonía | 1,381.00 | 2 % | 27.62 |
| Total gastos mensuales | \$3,692.81 | | \$ 73.84 |

D. El costo mensual para el DE será de doscientos cincuenta y siete dólares con veintiocho centavos (\$257.28). Excepto que se disponga otra cosa por enmienda suscrita entre las partes, la cantidad máxima pagadera por el Departamento bajo este MOU será de mil veintinueve dólares con doce centavos (\$1,029.12) por el termino de vigencia de este contrato, del 1 de septiembre de 2020 al 31 de diciembre del 2020.

E. Los pagos se realizarán a nombre Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce. Se efectuarán de la cifra de cuenta E6120-272-03100400-03F-2019-00081-V002A180053A-03F-2690 u otra cifra de cuenta que tengan fondos disponibles para el pago de los servicios. Acuerdan AMBAS PARTES que los desembolsos por servicios prestados y facturados bajo este Contrato estarán sujetos en todo momento a la disponibilidad de fondos asignados y debidamente certificado.

SECCIÓN X: PRIORIDAD EN EL SERVICIO PARA INDIVIDUOS CON BARRERAS PARA LA EMPLEABILIDAD

Para efectos de este MOU, se adopta la siguiente definición para un individuo con barreras para empleabilidad, según incluida en la Sección 3(24) de la ley WIOA.



Las personas que sean parte de los siguientes segmentos poblacionales se considerarán individuos con barreras para la empleabilidad:

- Trabajador desplazado de tareas domésticas.
- Personas de ingresos bajos.
- Personas con impedimentos, incluyendo jóvenes que son personas con impedimentos, según se definen en la Sección 3 de la "American with Disability Act" (Ley ADA).
- Personas mayores de 55 años.
- Ex ofensores de la ley.
- Personas deambulantes, según se definen en la "Violence Against Women Act" de 1994, o niños o jóvenes deambulantes, según se define en la McKinney-Vento Homeless Assistance Act".
- Jóvenes que se encuentran en el Sistema de Hogares sustitutos o hayan cumplido la edad suficiente para salir del mismo.
- Personas que están aprendiendo el idioma inglés, personas con niveles bajos de alfabetización y personas que enfrentan barreras culturales sustanciales.
- Trabajadores migrantes elegibles, según se define en la Sección 167(i) de la ley WIOA
- Personas que se encuentran dentro del término de dos (2) años de agotar vitaliciamente su elegibilidad bajo la Parte A del Título IV de la Ley de Seguro Social (Programa TANF).
- Padre/madre soltera, incluyendo mujer embarazada.
- Personas desempleadas por largo tiempo.
- Aquellos otros grupos que el Gobernador determine que presentan barreras para la empleabilidad.

Para efectos de garantizar el cumplimiento con las disposiciones de la Sección 134(c)(3)(E) de la Ley WIOA, la cual requiere establecer un orden de prioridad para participantes adultos a recibir servicios de carreras individualizados y servicios de adiestramiento, se establece el siguiente orden de prioridad para la provisión de Servicios de Carreras y de Adiestramientos:

- Participantes de asistencia de programas de beneficencia pública.
- Otros segmentos poblacionales de adultos que son de ingresos bajos y que presenten una condición adicional que los defina como una persona con barreras para la empleabilidad, según se describen en la Sección X de este MOU.
- Personas adultas con deficiencias de destrezas básicas.

Las personas veteranas y sus cónyuges elegibles tienen alta prioridad de servicios bajo todos los programas de adiestramiento y empleos auspiciados por el Departamento Federal (DOL), incluyendo bajo la WIOA. Sin embargo, cuando existe un orden de prioridad de servicios establecido por requisitos de ley, como es el caso de los grupos poblacionales previamente descritos bajo la WIOA, el siguiente es el orden de prioridad aplicable en el momento en que un veterano y su cónyuge elegible solicitan servicios en el CGU del Área Local Ponce.

- 1) Una persona adulta veterano y cónyuge elegible que se encuentran incluidos en los grupos de prioridad establecidos por la ley WIOA.
- 2) Una persona adulta que no es veterano y está incluido entre los grupos prioritarios establecidos por la ley WIOA.
- 3) Una persona adulta veterano y cónyuge elegible que no se encuentran incluidos en los grupos de prioridad establecidos por la ley WIOA.



- 4) Aquellos adultos que no se encuentran incluidos en los grupos de prioridad establecidos por la ley WIOA.

Los comparecientes en este MOU, certifican que todas sus políticas, procedimientos, programas, actividades, servicios y facilidades físicas cumplen con las disposiciones de la "American with Disabilities Act of 1990", según enmendada, en orden de proveer igualdad de acceso a las personas con impedimentos.

SECCION XI: USO DE SISTEMAS TECNOLÓGICOS COMPARTIDOS Y SEGURIDAD DE LOS SISTEMAS

La WIOA establece el uso de los sistemas de tecnología como uno de los elementos críticos para todos los posibles aspectos de intercambio de información, incluyendo las actividades de seguimiento del participante, proceso de solicitud y manejo de casos común, proceso de reportes e informes programáticos y procesos de recolección de datos. Así también ha sido establecido en el Plan Unificado de Puerto Rico, de contar con sistemas de información común.

Para apoyar el uso de los recursos tecnológicos existentes y maximizar su funcionamiento en el Sistema Local de Desarrollo Laboral, los comparecientes acuerdan:

- Cumplir con las disposiciones correspondientes a maximizar el uso de la tecnología en los procesos de servicios para los participantes servidos establecidos por la ley WIOA y otras legislaciones y reglamentarias aplicables a los programas y actividades correspondientes a los socios;
- Cumplir con los principios de reportes en común e intercambio de información a través de mecanismos electrónicos, incluyendo intercambio de tecnología;
- Promover el intercambio de información entre ambos socios, cumpliendo con los requisitos de permisibilidad y confidencialidad de sus programas, utilizando mecanismos tecnológicos;
- Mantener todos los archivos e información de los participantes del CGU del Sistema Local de Desarrollo Laboral y de los Socios Mandatorios, incluyendo solicitudes de servicios, determinaciones de elegibilidad, expedientes de referidos, u otro tipo de documento originado por los acuerdos establecidos en este MOU, en estricta confidencialidad y utilizarlos exclusivamente para propósitos relacionados a los servicios provistos;
- Desarrollar mejoras a las aplicaciones tecnológicas disponibles de manera que faciliten realizar interfaces para necesidades de información común entre los socios; y
- Entender que las disposiciones de seguridad de los sistemas y aplicaciones tecnológicas deben ser acordados entre las partes comparecientes.

SECCIÓN XII: ADIESTRAMIENTO COMPARTIDO Y COMUNICACIÓN CON LA JUNTA LOCAL

- Los socios del CGU-AJC alentarán, acomodarán el personal y/o proveerán adiestramiento, como se estime necesario, para asegurar que todo el personal se familiarice con todos los programas o agencias que se representan en el CGU-AJC y de esa manera integrar los servicios, reducir la duplicación y mejorar el sistema de atención al cliente.
- La Junta Local y el operador del CGU-AJC coordinarán el calendario de adiestramiento y trabajarán con los socios para acomodarlos en dichos adiestramientos.
- Se proveerá adiestramiento por lo menos dos veces al año como mínimo.
- El Programa de Educación para Adultos podrá participar del Comité Operacional del Sistema de Gestión Única de la Junta Local.



- Este comité ha sido creado para la búsqueda de estrategias de mejoramiento de servicios del CGU y desarrollo de sus recursos.

SECCIÓN XIII: ELEMENTOS DE CONFIDENCIALIDAD

Ambos socios acuerdan cumplir con las disposiciones relacionadas a los elementos de confidencialidad de la WIOA, así como de toda legislación y reglamentación aplicables a los programas que representen, para asegurar lo siguiente:

- Todos los documentos oficiales relacionados a participantes servidos a través de los programas, actividades y servicios provistos en el CGU del Sistema Local de Desarrollo Laboral serán confidenciales y no podrán ser provistos para revisión o examen para ningún propósito ajeno o no relacionado con la prestación de los servicios correspondientes y enmarcados bajo este MOU;
- Ninguna persona hará pública, expondrá o autorizará, provocará la publicación, la exposición o el uso, de información confidencial alguna de los solicitantes, participantes o clientes en general de los programas de los socios mandatorios, a menos que una autorización específica para estos propósitos sea firmada, de forma voluntaria, por el participante o el cliente;
- Los comparecientes acuerdan cumplir con las disposiciones de confidencialidad aplicables actualmente a sus respectivas legislaciones y reglamentaciones, y compartirá la información que sea necesaria para la administración del programa, según sea permitido por las mismas. Por lo tanto, los comparecientes acuerdan compartir información del cliente, necesaria para la prestación de servicios relacionados a la evaluación del cliente, el acceso universal del cliente, referidos a los programas o actividades de adiestramiento, referidos a actividades de colocación en empleo o desarrollo de destrezas de trabajo, y otros tipos de servicios necesarios para propósitos de los programas de empleabilidad o de servicios de apoyo.
- La información del cliente se compartirá solo para propósitos de matricular, referir o proveer servicios. En el ejercicio de sus responsabilidades, cada socio mandatorio respetarán y cumplirán con las políticas de confidencialidad aplicables a cada socio mandatorio.

SECCION XIV: POLÍTICAS DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE ACCESO

Los comparecientes no incurrirán en prácticas o conductas discriminatorias, de acoso o permitirá prácticas o conductas discriminatorias o de acoso contra ningún funcionario o empleado, contra ninguna persona solicitando empleo o contra ninguna persona solicitando servicios por razones de género, raza, color, ascendencia, religión, origen nacional, condición de veterano, incapacidad física, incapacidad mental, condición médica, edad, orientación sexual o estatus civil. Los comparecientes acuerdan cumplir con las disposiciones de la "Fair Employment and Housing Act" – ("Government Code Section 12990") y reglamentaciones aplicables a la misma.

Los comparecientes certifican que cumplirán con las disposiciones de la "American with Disability Act" de 1990, según enmendada y sus reglamentaciones aplicables, las cuales prohíbe la discriminación por razones de impedimentos. En cumplimiento de esta disposición, certifican que todas las políticas y procedimientos de servicios, así como los programas y actividades provistos en el CGU del Sistema Local de Desarrollo Laboral cumplen con la "American with Disability Act" de 1990, según enmendada y sus reglamentaciones aplicables.



Además, los comparecientes acuerdan cumplir completamente con las disposiciones de la WIOA, con el Título VII del "Civil Right Act" de 1975, con el Título IX del "Education Amendments" de 1972, con el 27 CFR Parte 37 y con todas las reglamentaciones relacionadas a las legislaciones aquí descritas.

SECCION XV: PROCESO DE QUERELLAS

Los socios acuerdan establecer y mantener un procedimiento para atender querellas, utilizando las disposiciones de la ley WIOA. El procedimiento para atender querellas, utilizando las disposiciones de la WIOA. El procedimiento para atender querellas surgidas será de aplicabilidad tanto a los clientes del Sistema Local de Desarrollo Local como a los socios del CGU. Este procedimiento permitirá al cliente o a la entidad radicando la querella, a agotar todos los remedios administrativos para recibir un proceso justo y completo de vistas administrativas y resoluciones para la querella presentada.

Además, los socios acuerdan establecer un proceso de comunicación abierto y directo para resolver de forma colaborativa y con el menor nivel de intervención posible, cualquier problema que surja con relación a la prestación de servicios a través del Sistema Local de Desarrollo Laboral.

SECCIÓN XVI: FECHA DE EFECTIVIDAD DEL MOU

Este MOU tendrá vigencia a partir de la fecha de otorgamiento hasta el 31 de diciembre de 2020. El mismo podrá ser renovable por el término de tres (3) años. Acuerdan **AMBAS PARTES** que la vigencia de este Contrato estará sujeta a la disponibilidad de fondos y/o las aprobaciones gubernamentales requeridas para el otorgamiento.

SECCION XVII: ENMIENDAS Y MODIFICACIONES AL MOU

Este MOU constituye el acuerdo general entre todas las partes comparecientes. Ningún acuerdo tomado fuera de ese MOU representa una condición obligatoria de cumplimiento para las partes. Este MOU podrá ser modificado, enmendado o revisado, según sea necesario, por acuerdo mutuo de todas las partes y mediante el establecimiento de una enmienda firmada y fechada por las partes. Este MOU será revisado a su renovación anual para de surgir la necesidad de cambios en sus disposiciones, conforme lo dispuesto en 20 CFR 678.755, 34 CFR 361.755, and 34 CFR 463.755, entre otros cambios, asegurar que la distribución de los costos de Infraestructura y costos compartido a continúan siendo razonables a base del beneficio obtenido por las partes.

SECCIÓN XVIII: TERMINACIÓN DEL MOU

Los socios reconocen que la efectividad del Sistema Local de Desarrollo Laboral se basa en los esfuerzos de buena voluntad que cada socio realice para el beneficio de la comunidad y a la integración de todos los componentes para prestar servicios de calidad a los segmentos poblacionales elegibles. Las partes también acuerdan que este es un proyecto que puede tener distintas formas y logística para ser llevado a cabo y cumplir con los requisitos de la ley WIOA. En el evento en que sea necesario que uno o varios de los socios dejen de ser parte de este MOU, estos deberán notificar a los socios restantes de esta intención de forma escrita dentro de un término de tiempo mínimo de cuarenta y cinco (45) días previos a la fecha en que dejará de ser parte del acuerdo.



Y PARA QUE ASÍ CONSTE, las partes suscriben el presente acuerdo, en San Juan, Puerto Rico, ____ de
_____ de 2020.

EL DEPARTAMENTO

AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL

Eligio Hernández Pérez
Secretario
Departamento de Educación
SSP: 660-43-3481*

Sr. Jaime L. Santiago Canet, Ph.D.
Presidente
Junta Local de Desarrollo Laboral/Ponce
SSP: 660-43-3627

JUNTA DE ALCALDES

Hon. María E. Meléndez Altieri
Alcaldesa
Área Local de Desarrollo
Laboral/Ponce
SSP: 660-43-3627

**MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO
PATHSTONE CORPORATION**

ESTA EN PROCESO DE REVISION

**MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO Y FINANCIAMIENTO DE INFRAESTRUCTURA
(AFI)
JUNTA LOCAL DESARROLLO LABORAL
AREA LOCAL DESARROLLO LABORAL PONCE**

-----COMPARECEN-----

DE LA PRIMERA PARTE: EL ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DE PONCE representada por la Primera Ejecutiva Electa del Municipio Autónomo de Ponce, Hon. María E. Meléndez Altieri, soltera y vecina de Ponce Puerto Rico y/o su representante autorizada, mediante la Orden Ejecutiva OE-2010-05 (MMA) Serie 2010-2011, Orden Ejecutiva Núm. 12, Serie 2008-2009, la señora Jessica Nieves Soto, mayor de edad, soltera, Gerente y vecina de Ponce, Puerto Rico, debidamente autorizada para otorgar el presente memorando de entendimiento según el Artículo 3.009 (a) y (x) con el poder que les confiere la Ley 81 del 30 de agosto de 1991, conocida como la Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la Ley Pública 113-128 del 22 de julio de 2014 conocida como el *Workforce Innovation and Opportunity Act* – WIOA, por sus siglas en inglés y **LA JUNTA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DE PONCE** representada por su presidente, Sr. Jaime L. Santiago Canet, Ph.D. soltero y vecino de Ponce, Puerto Rico en adelante denominada **JUNTA LOCAL**.

-----DE SEGUNDA PARTE: PATHSTONE CORPORATION, Programa Nacional de Empleos para Trabajadores Agrícola y de Personas Mayores de 55 años representado por la **Sra Luayda Ortiz Orsini**, mayor de edad, casada y residente de Ponce, Puerto Rico en calidad de **SOCIO** requerido (obligado) conforme a las disposiciones de la Ley WIOA, Capítulo 167, en adelante denominado **"SOCIO"**.

-----Los comparecientes se reafirman en sus circunstancias personales, antes dichas, y aseguran tener la facultad y autorización necesaria para suscribir este **MOU** en el carácter que lo hacen, y están dispuestos a demostrarlo dónde y cuándo fuera necesario, por lo que en virtud libre y voluntariamente:

-----EXPONEN-----

-----PRIMERO: El Congreso de los Estados Unidos aprobó la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés), Ley Pública 113-128, y puesta en vigor por el Presidente Barack Obama el 22 de julio de 2014. WIOA provee el marco de trabajo para un sistema de preparación y empleo de la fuerza trabajadora diseñado para proveer las necesidades de los patronos, personas en búsqueda de empleo y de aquellos que quieran avanzar en sus carreras. Este sistema de inversión en la fuerza trabajadora está basado en el concepto de "One Stop" o una parada, donde la información sobre el acceso a una amplia gama de servicios de empleo, adiestramiento y educación está disponible a todos los clientes en una sola localización.

-----SEGUNDO: El Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce, fue designada por el Gobernador de Puerto Rico, como jurisdicción para la administración y ejecución de las

actividades de desarrollo de la fuerza laboral para adultos, trabajadores desplazados y jóvenes, conforme a la sección 106 (b) (2) de la Ley WIOA.

-----**TERCERO:** La **JUNTA LOCAL**, según establecido en la Ley WIOA, su Reglamentación Interpretativa y los Memoriales correspondientes, seleccionó mediante bases competitivas el Operador del CGU-AJC.

-----**CUARTO:** La sección 121 (a) (1) de la Ley WIOA, requiere que un MOU sea desarrollado y ejecutado entre la Junta Local y los socios del Sistema de Gestión Única, para establecer una relación de colaboración entre las partes y definir sus respectivas funciones y responsabilidades en la consecución de los objetivos establecidos en el Plan Estatal Unificado. El MOU servirá además para crear el marco de trabajo para la prestación de servicios a patronos, empleados, personas en búsqueda de empleo y otras personas que necesiten servicios para integrarse al mercado laboral.

-----**QUINTO:** A tales efectos, ambas partes acuerdan otorgar el presente MOU, bajo las disposiciones de la Sección 121 (a) (1) de la Ley WIOA.

I. PROPÓSITO, VISIÓN Y MISIÓN

-----El Propósito del MOU es:

-----**PRIMERO:** Proveer información sobre la relación entre la **JUNTA LOCAL**, el Operador del CGU-AJC y los socios del Sistema de Gestión Única, en relación con sus respectivos roles, deberes, obligaciones y responsabilidades.

-----**SEGUNDO:** Contribuir a la relación colaborativa y de mutuo beneficio entre la **JUNTA LOCAL**, el Operador del CGU-AJC y los socios del Sistema de Gestión Única, en la coordinación de recursos para prevenir la duplicidad y asegurar que los servicios ofrecidos sean efectivos y eficaces.

-----**TERCERO:** Establecer procesos y procedimientos en conjunto, que le permita a los socios su integración al sistema de provisión de servicios, para maximizar los servicios que se ofrecen a la fuerza laboral para integrarlos al mercado laboral.

-----La **JUNTA LOCAL** y el **SOCIO** acuerdan que se implementarán los siguientes principios de WIOA:

-----**PRIMERO: Integración y Acceso Universal:** Proveer acceso universal, al CGU-AJC, a todos los clientes, incluyendo aquellos con barreras de empleo en búsqueda de empleo mediante la provisión integrada de servicios de empleo, adiestramiento y programas de educación ocupacional. Se les proveerá información relacionada con el mercado laboral para que puedan tomar decisiones informadas relacionadas a la consecución de una carrera.

-----**SEGUNDO: Acercamiento al Sistema de Gestión Única:** Que los clientes puedan explorar los servicios de desarrollo de carreras y de preparación para el empleo. Que se les ofrezca información sobre las oportunidades de empleo disponibles.

-----**TERCERO: Centrado en el Cliente:** Que los clientes tengan acceso a información relacionada con el mercado laboral, destrezas requeridas por los patronos, ocupaciones en demanda para que los servicios le sean ofrecidos a base de sus necesidades individuales.

-----**CUARTO: Desarrollo Regional:** Diseñar un sistema regional de desarrollo laboral que promueva las destrezas necesarias del mercado laboral en la región y que refleje innovación en las estrategias para un ajuste continuo en respuesta a cambios en el desarrollo económico de la región. Servicios tales como créditos contributivos, incentivos e información sobre el mercado laboral regional tiene que estar disponible en el CGU-AJC. -----

-----**QUINTO: Costo eficiencia:** El desarrollo de un sistema de prestación de servicios que sea costo efectivo con el propósito de minimizar los costos de operación del centro y promover la participación de patronos y personas en búsqueda de empleo de manera que no se dupliquen los servicios. -----

-----**MISIÓN Y VISIÓN:** -----
-----La misión es ser un ente facilitador para integrar y unificar los servicios y actividades que se ofrecen a la fuerza laboral mediante el CGU-AJC.-----

-----La visión es cónsona con la establecida en el Plan Estatal Unificado: que el sistema de desarrollo de la fuerza laboral esté dirigido a satisfacer las necesidades de la industria, empresas, patronos y personas en busca de empleo y para la ampliación del acceso a la educación, capacitación y oportunidades de empleo para jóvenes, adultos y trabajadores desplazados, personas con impedimentos y personas con barreras para emplearse, contribuyendo así al desarrollo económico del ALDL. -----

----- II. ESTRUCTURA DEL SISTEMA LOCAL -----

-----En el ALDL el CGU-AJC está ubicado en: Calle Isabel Núm. 61-63, Ponce Puerto Rico 00733. -----

-----Mediante un proceso de selección competitiva se seleccionó a la **Junta Local** como Operador del CGU-AJC. -----

-----**I. Roles y Responsabilidades de las partes participantes del MOU:** -----

A. Primera Ejecutiva Electa: Es el receptor de los fondos de la Ley WIOA y es responsable por cualquier uso indebido de los fondos asignados. Supervisa el desarrollo del sistema de desarrollo laboral local y representa la autoridad y gobernanza local. -----

B. Junta Local: Provee supervisión en aspectos estratégicos y operacionales en colaboración con los socios y con las partes interesadas en el desarrollo de la fuerza trabajadora en el ámbito local para que se desarrolle un sistema comprensivo y de alta calidad en el área local y en la región de planificación. Establece políticas públicas y monitorea el sistema de desarrollo laboral local. -----

C. Operador del CGU-- AJC: Es seleccionado por la Junta Local mediante un proceso competitivo. Es responsable de la coordinación de los servicios que los socios ofrecen en el CGU-AJC, así como ofrecer los servicios básicos de carrera, y otros según descritos en propuesta aprobada al Operador y al Acuerdo suscrito con la Junta Local.-----

D. Socios del Sistema: En este MOU está representado el siguiente **SOCIO:** -----

-----a. Programa Nacional de Empleos para Trabajadores Agrícola y Personas Mayores de 55 Años, **PATHSTONE CORPORATION**-----

----- La responsabilidad del **SOCIO** es participar en la operación del Sistema de Gestión Única consistente con los términos de este MOU, los requerimientos del Título I de WIOA, y los requerimientos de las leyes federales que autorizan los diferentes programas y actividades. Tendrá disponible los servicios de carrera y los ofrecerá de manera consistente y coordinada. -----

----- **II. Responsabilidades aplicables a todas las partes** -----

- A. Las partes en este acuerdo se comprometen a participar en la planificación conjunta, desarrollar planes y modificación de actividades con el propósito de lograr las metas establecidas en la Ley WIOA. -----
- B. Participar en el proceso de mejoramiento continuo en aras de ofrecer servicios de calidad y considerar las oportunidades de integración de nuevas y eficientes ideas como parte de la operación del CGU-AJC. -----
- C. Proveer acceso, a través del CGU-AJC, a aquellos programas o actividades llevadas a cabo por el **SOCIO**, incluyendo el acceso a los servicios de carrera descritos en la Sección 134(c)(2) de WIOA que sean aplicables al programa. -----
- D. Crear un sistema de atención al cliente que redunde en la provisión de servicios proactiva y eficiente. -----
- E. Llevar a cabo, en conjunto, actividades cuyo objetivo sea servir a las poblaciones que presentan barreras para emplearse. Referirlos a los servicios apropiados según su necesidad y los servicios disponibles, evitando la duplicidad de servicios. -----
- F. Observar un código de conducta profesional y que propenda a un buen ambiente laboral. -----
- G. Utilizar una porción de los fondos disponibles para los programas y actividades para mantener el sistema de gestión única, incluyendo el pago por el uso de la infraestructura del CGU-AJC de conformidad con WIOA, Sección 121(h). -----
- H. Participar en actividades de capacitación y de desarrollo del personal con el fin de asegurar que todos los socios y el personal estén debidamente adiestrados. -----
- I. Que todos los funcionarios del sistema cumplan con las políticas y procedimientos establecidos en el CGU-AJC. -----

----- **III. TERMINOS Y CONDICIONES** -----

A. Servicios por ofrecerse en el CGU-----

-----Los servicios por ofrecer en el CGU-AJC estarán dirigidos a los siguientes: -----

- a) Desempleados -----
- b) Sub empleados -----
- c) Empleados -----
- d) Jóvenes -----
- e) Patronos -----

En el caso de las personas en busca de un empleo se ofrecerán los siguientes Servicios Básicos de Carrera: -----

- Determinación de Elegibilidad; -----

- Divulgación y orientación a la información y servicios disponibles; -----
- Evaluación inicial de niveles de destrezas incluyendo literaria, numeraria, proficiencia en el idioma inglés; aptitudes, habilidades y necesidad de servicios de apoyo; -----
- Servicios de intercambio laboral (Labor Exchange) – Búsqueda de empleo y asistencia para la colocación en un empleo y consejería de carreras incluyendo: -----
 - Información de sectores industriales y ocupaciones en demanda ----
 - Información sobre empleo no-tradicionales -----
- Reclutamiento y otros servicios empresariales en beneficio de los patronos;-----
- Provisión de referidos para la coordinación de actividades con otros servicios incluyendo aquellos dentro del centro y otros programas de desarrollo laboral; -----
- Provisión de estadísticas de la fuerza laboral y el mercado de empleo incluyendo: -----
 - Lista de vacantes de empleo en las áreas del mercado laboral -----
 - Información sobre las destrezas necesarias para obtener los empleos disponibles -----
 - Información relacionada con las ocupaciones en demanda incluyendo salarios y oportunidades de ascenso -----
- Provisión de información sobre el desempeño y los costos del programa de los Proveedores de Servicio Elegibles por programa y tipo de proveedor;---
- Provisión de información en un formato y lenguaje entendible al cliente--- sobre el desempeño con relación a las medidas de rendición de cuentas;---
- Provisión de información en un formato y lenguaje entendible al cliente con relación a los servicios de apoyo y la asistencia de otros programas bajo WIOA y referidos a otros servicios en otras agencias tales como SNAP, HUD, TANF, y otros; -----
- Provisión de Información y asistencia relacionada con la presentación de reclamaciones bajo el Programa de UI, incluyendo asistencia significativa a individuos en necesidad de asistencia para presentar una reclamación. Asistencia significativa significa: -----
 - Proveer asistencia utilizando personal altamente capacitado para--- proveer dicho servicio -----
 - Proveer asistencia vía telefónica u otra tecnología por personal adiestrado dentro de un marco de tiempo razonable -----
 - Costos asociados en proveer asistencia pueden ser pagados por el sistema estatal de UI y/o WIOA -----

- Asistencia en establecer la elegibilidad a programas de asistencia económica para programas de adiestramiento y educación no subvencionados por WIOA;

----- A las personas que no estén listas para el empleo se referirán a los socios que corresponda a base de sus necesidades según identificadas en la determinación de elegibilidad inicial y en la evaluación inicial de destrezas.

B. Servicios por ofrecer por El SOCIO:

-----El representante de PathStone Corporation ofrecerá orientación a los clientes sobre todos los servicios disponibles a través de su programa según se describen a continuación:

- Experiencia de Trabajo
- Adiestramientos en Destrezas Ocupacionales y autoempleo
- Cuarto Año de Escuela Superior
- Preparación y coordinación de entrevista de empleo
- Preparación para el Trabajo
- Colocación en Empleo
- Incentivos a Patronos
- Seguimiento y servicios post-empleo
- Evaluación de intereses y habilidades
- Servicios de apoyo

----- Servicios a la población con múltiples barreras de empleo

----- El SOCIO se asegurará que haya servicios disponibles para aquellos individuos que tengan barreras para el empleo según definido en WIOA.

----- El SOCIO llevará a cabo actividades cuyo objetivo sea servir a estas poblaciones y participarán de manera activa en el referido de estos a los servicios apropiados según la necesidad del individuo y los servicios disponibles, evitando la duplicidad de servicios.

----- Mejoramiento continuo y duplicidad de servicios

----- El SOCIO participará en el proceso de revisión programática y de mejoramiento continuo en aras de ofrecer los mejores servicios, evitar la duplicidad y considerar las oportunidades de integración de nuevas y eficientes ideas como parte de la Operación del CGU-AJC. Se revisarán continuamente las necesidades de la fuerza trabajadora y de la comunidad empresarial y así definir los servicios basándose en sus necesidades. Además, participarán en el desarrollo y mejoramiento diario de los procedimientos, políticas y administración operacional del CGU-AJC y se desarrollarán herramientas para medir el mejoramiento continuo y duplicidad de servicios:

- Hoja de Evaluación a ser administrada a todo el personal del CGU-AJC, incluyendo a los socios, cada tres meses. Se considerarán factores de servicio, procesos de referidos y otros aspectos.

- Cuestionario de servicios al cliente -- El Operador del CGU-AJC lo administrará cada tres meses. Para ello seleccionará una muestra correspondiente al 35% del total de clientes y/o participantes promedio diario. -----

----- **Expectativa de servicio** -----

A. Las partes en este MOU se comprometen en cumplir con los estándares establecidos para la provisión de servicios en el CGU-AJC, los cuales incluyen, pero no se limitan a: -----

1. Cumplimiento con todas las leyes federales, estatales y locales incluyendo las reglas y políticas establecidas por el CGU-AJC, siempre y cuando no estén en conflicto con la aplicación específica de cualquier ley o reglamentación que regule la operación del CGU-AJC; -----
2. Crear un sistema de atención al cliente que redunde en la provisión de servicios proactiva y eficiente; -----
3. Todos los funcionarios en el CGU-AJC deberán observar un código de conducta profesional y que propenda a un buen ambiente laboral: -----
 - a. Apariencia, comportamiento y vestimenta profesional; -----
 - b. Mantener buenos hábitos de trabajo, tales como: ser puntual, ser cortés, mantener el área de trabajo limpia y organizada, respetar la diversidad, exceder las expectativas del cliente; -----
 - c. Cumplimiento con los requerimientos profesionales y éticos establecidos; -----
 - d. Mantener niveles adecuados de personal trabajando durante todas las horas de operación del CGU-AJC; -----
 - e. Compartir responsabilidad en el cumplimiento de las guías de emergencia y seguridad, políticas de reúso y reciclaje y normas de ahorro energético entre otras, establecidas en el CGU-AJC. -----

----- **Políticas y Procedimientos del CGU-AJC** -----

A. Al ser parte del MOU, el **SOCIO** acuerda colaborar en mantener un control operacional adecuado y tendrán responsabilidad por el personal asignado al CGU-AJC, asegurando además que dicho personal cumplirá y observará las políticas y los procedimientos establecidos en el CGU-AJC, sin que esto menoscabe, altere o afecte las reglas, procedimientos o políticas operacionales de los programas y actividades operados por el **SOCIO**; -----

- Todos los socios seguirán las políticas y procedimientos del CGU-AJC; -----
- Cualquier variación específica que presente un **SOCIO** en relación con las políticas y procedimientos del CGU-AJC, deberá ser documentada para su consideración y resolución; -----
- Cuando haya un conflicto entre las políticas y procedimientos del CGU-AJC y las de las agencias o programas representados por algún **SOCIO**, deberá ser documentado para su consideración y resolución; -----

- Las agencias o programas y el Operador designado del CGU-AJC deberán trabajar en conjunto para minimizar dichos conflictos.

B. Adiestramiento Cruzado (Cross Training)

1. Las partes en este MOU alentarán, acomodarán el personal y/o proveerán adiestramiento, como se estime necesario, para asegurar que todo el personal se familiarice con todos los programas o agencias que brindan servicios en el CGU-AJC y de esta manera integrar los servicios, reducir la duplicación y mejorar el sistema de atención al cliente.
2. La JUNTA LOCAL y el Operador del CGU-AJC coordinarán el calendario de adiestramiento y trabajarán con los socios para acomodarlos en dichos adiestramientos.

Itinerarios de visitas y horarios de los socios

Los funcionarios que representan al SOCIO, objeto de este MOU, ofrecerán sus servicios en las horas laborables según determinado por la JUNTA LOCAL, siguiendo las normas y procedimientos aplicables.

I. PROCESO DE REFERIDO

Las partes en este acuerdo se comprometen a desarrollar e implementar conjuntamente procesos aceptables para el referido ordenado de clientes a servicios provistos por los socios del CGU-AJC o no provistos en este último.

- A. El proceso de referido estará en todo momento centrado en el cliente y provisto por personal debidamente adiestrado en servicio al cliente.
- B. El referido de clientes a los diferentes programas podrá realizarse de forma electrónica, mediante referido escrito, o a través de cualquier otro medio determinado por el Operador del CGU-AJC, en colaboración con los socios. Un proceso de referido aceptable y las consiguientes formas o formularios deberán adoptarse por todas las partes en este acuerdo con el compromiso de evaluar este proceso y modificarlo a tono con los cambios en las necesidades de día a día, para incorporar mejoras.
- C. Las partes proveerán al personal adiestramiento-cruzado de todos los servicios ofrecidos en el CGU-AJC, así como el espectro de servicios disponibles en las agencias que representan. Esto para que los referidos que se efectúen sean adecuados.
- D. Se utilizará el Sistema Individualizado de Administración de Clientes establecido por el Programa de Desarrollo Laboral (PDL) para la recopilación de la información del cliente, evaluación, referido y seguimiento de las personas en búsqueda de empleo que visiten el CGU-AJC.

II. INFORMES

- A. El SOCIO preparará un Plan de Trabajo mensual, según modelo a ser presentado por el Operador del CGU-AJC.

- B. El **SOCIO** preparará y le será entregado al Operador del CGU-AJC, un informe mensual de las actividades, participantes servidos y otra información relevante. Se utilizará modelo a ser presentado por el Operador del CGU-AJC. -----
- C. Se preparará cualquier otro informe que le sea solicitado por el Operador del CGU-AJC. -----

III. FINANCIAMIENTO -----

- A. La provisión de servicios directos a individuos y patronos es el ingrediente primordial en un CGU-AJC. El **SOCIO** sirve a un sector en específico de la población y provee servicios que benefician a dichos individuos. -----
- B. El **SOCIO** es responsable de la subvención de los servicios directos relacionados a su programa. Todos los socios compartirán una responsabilidad equitativa y proporcional de los costos por concepto de gastos operacionales del CGU-AJC. -----
- C. Se formalizará un Acuerdo de Financiamiento de Infraestructura (AFI) y Asignación de Recursos para el CGU-AJC en el cual se detallen los recursos que proveerá y los costos que subvencionará cada **SOCIO**, su procedencia y las cantidades: -----
 - a. Subvención de los costos de infraestructura del CGU-AJC; -----
 - b. Subvención de los costos compartidos y los costos operacionales del sistema de gestión única. -----
- D. El Acuerdo de Financiamiento de Infraestructura (AFI) y Asignación de Recursos para el CGU-AJC, se elaborará tomando en consideración la Ley WIOA, su Reglamentación Interpretativa, los Memoriales emitidos por ETA y la Carta Circular WIOA 01-2017 emitida por la Junta Estatal. -----
- E. Las partes en este Acuerdo se asegurarán de que los costos compartidos en la operación del CGU – AJC estarán sustentados por información confiable, que serán consistentemente aplicados durante el tiempo que esté vigente este MOU, y que la metodología utilizada en determinar los mismos sea reflejada en un Plan de Distribución de Costos acordado previamente entre las partes. -----
- F. El Acuerdo de Financiamiento de Infraestructura (AFI) y Asignación de Recursos para el CGU-AJC puede necesitar ajustes basados en la conciliación de los costos proyectados frente a los gastos actuales y/o a ajustes menores en ciertos apartados de costos. -----
- G. El CGU-AJC se proveerá el equipo inicial (teléfonos, equipo y muebles de oficina, y otros ítems). El costo de proveer estos objetos/servicios será revisado anualmente para asegurar una participación más equitativa para todas las partes. Ajustes menores de este tipo no requerirán una enmienda al MOU, pero el **SOCIO** debe estar de acuerdo con dichos cambios y ser notificado por escrito de ello. -----
- H. Distribución de Costos: -----
 - a. Las partes en éste Acuerdo se asegurarán que los costos compartidos en la operación del American Job Center de Ponce estarán sustentados por información confiable. -----

b. Las partes acuerdan que los costos compartidos sean éstos variables o fijos, serán asignados basados en el número de trabajadores a tiempo completo de cada programa. El Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce tiene actualmente treinta y siete (37) empleados y PathStone Corporation con un (1) empleado. En términos porcentuales PathStone Corporation tiene un dos por ciento (2%) del total de treinta y ocho (38) empleados en el American Job Center de Ponce. Tomando como base estos porcentajes se realiza la distribución de costo.

Empleados

| ALDL/Ponce | PathStone Corporation | Total |
|------------|-----------------------|-------|
| 37 | 1 | 38 |

----- $1/38=2\%$ -----

c. Espacios Objetos del MOU:

El Área Local del Desarrollo Laboral Ponce arrienda un local de 15,769 pies cuadrados y ha provisto PathStone Corporation un área, la cual representa 63.36 pies cuadrados del total del edificio. De estos, se han identificado 708.50 pies cuadrados para uso exclusivo de las distintas actividades inherentes PathStone Corporation. Adicionalmente, PathStone Corporation utilizará 2,824.50 pies cuadrados de áreas de uso común.

PathStone Corporation pagará al Área Local de Desarrollo Laboral Ponce la suma de nueve dólares con trece centavos (\$9.13) por pie cuadrado mensuales para el espacio ocupado y el de áreas comunes.

d. Renta del Área Local de Desarrollo Laboral Ponce

\$12,000.00 mensuales x 12 meses = \$144,000.00 anuales.

\$144,000.00 / 15,769p² = \$9.13 por pie cuadrado.

e. El Área Local para el Desarrollo Laboral Ponce proveerá un (1) espacio de estacionamiento. La cantidad mensual a pagar es de \$37.00 por espacio.

f. Los gastos compartidos (en adición a la renta) se desglosan de la siguiente manera:

| GASTOS COMPARTIDOS CON PATHSTONE (MENSUAL) | | |
|--|-----------------------|---------------------------------|
| Utilidad | Pago Mensual Promedio | Pago PathStone Corporation (2%) |
| Servicio de Agua | \$400.00 | \$8.00 |
| Servicio de Energía Eléctrica | \$1,650.00 | \$33.00 |
| Servicio de Telefonía | \$1,820.00 | \$36.00 |
| TOTAL PAGO MENSUAL | \$3,850.00 | \$77.00 |

g. PathStone Corporation se compromete a pagar el 2% de los gastos compartidos correspondientes al servicio de agua, energía eléctrica y

telefonía, disponiéndose que estos costos podrían variar de mes a mes de acuerdo al consumo de dichos servicios. PathStone Corporation asumirá el 2% de estos costos.

- h. El costo total, incluyendo renta, a ser cubierto por PathStone Corporation será como sigue:

| TOTAL A PAGAR MENSUALMENTE POR PATHSTONE CORPORATION | |
|--|-----------------|
| Áreas exclusivas usadas por PathStone Corporation, (63.36 p ² x \$9.13/12) | \$48.20 |
| Áreas compartidas usadas por PathStone Corporation, (2,824.50 p ² x 9.13/12x2%) | \$42.97 |
| Estacionamiento (1 x \$37.00) | \$37.00 |
| Gastos de Servicios de Utilidades Compartidos PathStone Corporation | \$77.00 |
| GRAN TOTAL MENSUAL | \$205.17 |

- i. Excepto que se disponga otra cosa por enmienda suscrita entre las partes, la cantidad máxima pagadera por PathStone Corporation, bajo este MOU será de dos mil cuatrocientos sesenta y dos dólares con cuatro centavos (\$2,462.04) por el término de vigencia anual, desglosándose en doscientos cinco con diecisiete centavos (\$205.17) mensuales, suma que incluye todos los gastos.
- j. PathStone Corporation efectuará pago por la suma de siete mil trescientos ochenta y seis dólares con doce centavos (7,386.12) por tres (3) años aproximado, por la vigencia de este Memorando de Entendimiento, para el espacio ocupado, utilidades y el de áreas comunes.
- k. Los pagos se realizarán a nombre de Área Local de Desarrollo Laboral Ponce. Se efectuarán de la cifra de cuenta: [REDACTED] u otra cifra de cuenta que tengan fondos disponibles para el pago de los servicios. Acuerdan **AMBAS PARTES** que los desembolsos por servicios prestados y facturados bajo este Contrato estarán sujetos en todo momento a la disponibilidad de fondos asignados y debidamente certificado.

IV. CLÁUSULAS MISCELÁNEAS

A. Prioridad de Servicio

Las partes en este MOU se comprometen a ofrecer prioridad en los servicios a los clientes del Sistema de Gestión Única, en relación con las actividades de empleo y adiestramiento, sin menoscabar los derechos de los clientes que no pertenecen a este grupo. Esto según política establecida por la Junta Local, a esos fines. El orden de prioridad es el siguiente:

Primero: A los veteranos y sus cónyuges elegibles que sean beneficiarios de asistencia pública, bajos ingresos o que son deficientes en destrezas básicas recibirán primera prioridad para servicios provistos con fondos del Programa de Adultos.

Segundo: Aquellas personas que no son veteranos o sus cónyuges elegibles y están incluidos en los grupos de prioridad de WIOA para el Programa de Adultos, en

relación con las actividades de empleo y adiestramiento, beneficiarios de asistencia pública, otros de bajos ingresos o que son deficientes en destrezas básicas. -----

----- **Tercero:** Veteranos o sus cónyuges elegibles no incluidos en los grupos de prioridad de WIOA. -----

----- **Cuarto:** Aquellas personas que no están incluidos en los grupos de prioridad de WIOA para el Programa de Adultos. -----

----- Para evaluar las destrezas básicas se utilizarán instrumentos de evaluación válidos y apropiados para la población objetivo y se efectuarán las anotaciones correspondientes en el expediente del participante. -----

B. Revisión, enmiendas al MOU y Resolución de Disputas -----

----- **Modificaciones y Revisiones** -----

a. Este MOU constituye el único acuerdo entre las partes y ningún acuerdo oral, no incorporado en este documento, será vinculante para cualquiera de las partes en el presente MOU y deja sin efecto cualquier otro acuerdo anterior, negociaciones, entendidos y otros asuntos. -----

b. Todas las negociaciones, acuerdos, representaciones y convenios que se celebren entre las partes con relación a este MOU, así como cambios subsiguientes al mismo, se consignarán por las partes o sus representantes, mediante enmienda escrita, firmada y fechada por las partes en este MOU como mínimo una vez cada tres años. De surgir la necesidad, las partes podrán revistar este MOU de formas más frecuente. Cualquier petición para enmendar alguna parte deberá ser sometida por escrito a la **JUNTA LOCAL**. -----

c. La **JUNTA LOCAL** notificará a las demás partes de los detalles de cualquier petición de modificación y dirigirá los procesos para la revisión, consideración y resolución de esta. -----

d. Dependiendo del tipo de modificación, esto puede ser llevado a cabo mediante el uso de correo electrónico. -----

e. Si la modificación propuesta es extensa o trae oposición la **JUNTA LOCAL**, convocará a las partes a reunión. Se procesará la modificación mediante el acuerdo de todas las partes. -----

f. Si cualquier palabra, frase, oración, inciso, subsección, sección, cláusula, tópico o parte de este MOU fuera impugnada por cualquier razón ante un Tribunal y declarada inconstitucional o nula, tal sentencia no afectará, menoscabará o invalidará la efectividad de las restantes disposiciones y partes del MOU, sino que su efecto se limitará a la palabra, frase, oración, inciso, subsección, sección, cláusula, tópico o parte así declarada y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, frase, oración, inciso, subsección, sección, cláusula, tópico o parte en algún caso específico no afectará o perjudicará en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso, excepto cuando específica y expresamente se invalide para todos los casos. -----

- g. Este MOU podrá ser renovado por un término de tres (3) años adicionales, enmendado, renunciado o descargado solo mediante documento escrito y firmado por las partes y solo después de la aprobación de dicha enmienda o renovación, renuncia o descarga por la JUNTA LOCAL.

---- Resolución de Disputas ----

- a. Es responsabilidad de la JUNTA LOCAL coordinar la resolución de disputas del MOU para asegurar que los asuntos sean resueltos apropiadamente.
- b. Inicialmente todas las disputas se tratarán de resolver pronta e informalmente y serán atendidas por el Operador del CGU-AJC.
- c. Si los esfuerzos informales de resolución fallan, iniciará el proceso de resolución formal, mediante petición escrita de la parte afectada ante la JUNTA LOCAL y con notificación a las partes suscriptoras del MOU.
- d. En la petición se explicarán las razones de la controversia y se incluirá el remedio, alternativa o propuesta para solucionarla.
- e. La JUNTA LOCAL convocará una reunión del Comité Ejecutivo o a otro Comité que ésta designe. El Comité tratará de resolver la disputa mediante mediación.
- f. Las disputas se resolverán con el consentimiento de dos terceras partes de los miembros del Comité que estén presentes.
- g. La determinación del Comité será final y firme a menos que tal decisión contradiga leyes y/o reglamentos federales y/o estatales que gobiernen los Programas o agencias participantes del MOU.
- h. La determinación final del Comité será inapelable y no creará precedente ni será vinculante en la resolución de futuras disputas.
- i. El Comité notificará por escrito la determinación a todas las partes participantes del MOU.
- j. El proceso de resolución de disputas se llevará a cabo en un término de treinta (30) días. Esto es desde que se recibe la petición escrita hasta su resolución final.

C. Ambiente Libre de Alcohol, Drogas y Hostigamiento Sexual y/o Laboral

----Es política de la JUNTA LOCAL el proveer y mantener un ambiente laboral seguro, sin hostilidad y libre de alcohol y drogas. El Operador del CGU -AJC y el SOCIO acordarán tener y cumplir con una política pública escrita relacionada a estos temas.

----Confidencialidad ----

---- Las partes en este MOU se comprometen a cumplir con las provisiones de WIOA, el *Family Educational Rights and Privacy Act* (FERPA), *Rehabilitation Act*, y/o cualquier estatuto o requerimiento Federal o Estatal aplicable.

- a. Todos los récords y solicitudes individuales relacionados con los servicios provistos bajo WIOA, incluyendo la elegibilidad para la provisión de servicios, registro y referido, deberán mantenerse en la más estricta confidencialidad y no deberán ser abiertos para examen para ningún propósito que no esté relacionado con dichos servicios, procedimientos de auditoría, evaluación, e investigación.

- b. Ninguna persona podrá publicar o divulgar el uso, o permitir, causar que sea publicado, diseminado o usado, cualquier información confidencial relacionada con los solicitantes, participantes o clientes del CGU-AJC o público en general.-----
- c. En virtud de la Ley Núm. 243 de 10 de noviembre de 2006, conocida como Ley de Política Pública sobre el Uso del Número de Seguro Social como Verificación de Identificación, el Operador del CGU-AJC se compromete a no difundir, ni revelar, el Número de Identificación Federal Patronal (FEIN por sus siglas en inglés) utilizado para la identificación del **SOCIO** para otros fines no permitidos por ley y a hacer ilegible el mismo, en caso de que se provea a alguna persona natural o jurídica copia del presente MOU. -----
- d. Las partes acuerdan compartir entre los socios toda la información de los clientes que sea necesaria para la provisión de los servicios principales, de adiestramiento, empleo y colocación bajo WIOA, según permitido por ley. -----
- e. Las partes acuerdan diseñar un formulario de relevo (estándar) para la aplicación en materia de información que cumpla con el recogido y recibo información.-----

D. Competencia -----

-----Las agencias y los programas representados en el MOU asumen total responsabilidad sobre sus acciones que incidan o afecten el cumplimiento y ejecución del MOU. -----

E. Medidas de Ejecución -----

- a. El **SOCIO** trabajará para alcanzar y exceder las medidas de ejecución establecidas por WIOA para el CGU-AJC. -----
- b. El Operador del CGU-AJC reportará sobre el progreso de dichas medidas y los socios discutirán las estrategias para conseguir dichas medidas a los efectos de alcanzar los resultados deseados y con responsabilidad compartida. -----

F. Sistema Operativo Común del CGU-AJC -----

-----El **SOCIO** participará en el sistema de operativo común para la toma de información, evaluación, referido y seguimiento de los participantes en el CGU-AJC.-----

-----Aun cuando los fondos provenientes de WIOA serán utilizados en parte o en su todo para el servicio de participantes, el **SOCIO** deberá proveer, registrar y/o mantener la información de cada individuo completa y actualizada en el sistema. Además, acuerda compartir y/o referir toda la información sobre ofertas de empleo disponibles que advengan a su conocimiento. -----

G. Política de Cumplimiento y no Discrimen -----

- a. El **SOCIO** cumplirá con la sección 188 de WIOA y el 29 CFR Parte 38 en el cual se dispone que no se discriminará por razón de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad, afiliación política o creencia y contra cualquier beneficiario de programas subvencionados bajo el Título I de WIOA basado en la ciudadanía o estatus de participación de cualquier programa del antes mencionado. -----

- b. Cualquier participante que entienda que, en la atención y provisión de servicios, el personal del CGU-AJC, incluyendo el SOCIO ha incurrido en una acción en violación a la ley y/o reglamentos aplicables y con relación a su elegibilidad para el programa, registro o provisión de servicios tiene el derecho de presentar una queja ante el Operador del CGU-AJC. -----
- c. Así mismo, si un participante entiende que ha sufrido discrimen por razón de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad, afiliación política o creencia, ciudadanía o estatus de participación en cualquier programa o actividad de WIOA Título I, por personal del CGU-AJC incluyendo los socios en la atención y/o provisión de los servicios puede querrellarse dentro de los 180 días siguientes a la fecha de la alegada violación, ya sea ante: -----
 - a. El Oficial de Igualdad de Oportunidades del CGU-AJC o -----
 - b. El Director del "Civil Rights Center", "US Department of Labor, 200 Constitution Ave NW, Room N-4123, Washington DC 20210" o por correo electrónico a: www.dol.gov/crc. -----

H. Accesibilidad -----

----- En el CGU-AJC se proveerá acomodo razonable y acceso a los participantes y patronos en las siguientes áreas: físico, virtual, comunicativo y programático.-----

I. Tecnología, Infraestructura y Seguridad del Sistema -----

----- WIOA enfatiza la tecnología como una herramienta esencial y crítica para hacer posible el intercambio de información, incluyendo el seguimiento al cliente, gestión de planificación de carreras, reportes, la recopilación de información y la prestación de servicios de manera transparente. Por lo tanto, las partes en este MOU se comprometen con lo siguiente: -----

- a. Los principios de informes comunes e intercambio de información a través de mecanismos electrónicos, incluyendo la tecnología compartida. -----
- b. Con el intercambio de información en la mayor medida posible bajo la legislación y reglamentación vigente y requerimientos de confidencialidad. -----
- c. Los expedientes de los clientes y/o socios principales (ej. solicitudes, elegibilidad y récords de referidos, o cualquier otro récord individual relacionado con los servicios provistos bajo este Acuerdo) se mantendrán en la más estricta confidencialidad, y los mismos solo podrán ser usados con propósitos directamente relacionados con servicios provistos o ser provistos. -----
- d. Las disposiciones de seguridad y confidencialidad del sistema serán acordadas por las partes e incorporadas en un Acuerdo de Acceso de la Información y Seguridad a ser firmado por todas las personas que utilicen el sistema. -----

V. DISPOSICIONES MISCELÁNEAS -----

A. Política de no indemnización ni responsabilidad -----

En la ejecución del MOU el SOCIO acuerda trabajar en conjunto para proveer servicios en el CGU-AJC para patronos, individuos desempleados y participantes

cualificados en general. No obstante, el **SOCIO** no está vinculado legalmente en términos de responsabilidad conjunta, ni solidaria.

B. Cláusula de respeto mutuo en el ambiente organizacional

Los socios identificados en el MOU, sus acuerdos suplementarios y/o en sus anejos, respetarán las prácticas organizacionales y estructuras administrativas en la provisión de servicios bajo el MOU.

C. Mantenimiento de expediente

El Operador del CGU-AJC será responsable de todos los expedientes relacionados a la administración y operación del CGU-AJC.

D. Exclusión y Suspensión

Todas las partes en el MOU deberán cumplir con los requisitos relacionados a la exclusión y suspensión según lo dispuesto en WIOA (20 CFR parte 252), la sección 200.326 de la Reglamentación Interpretativa y en el Apéndice II del 2 CFR parte 200.

E. Política de requerimiento estricto

El **SOCIO** acuerda observar aquel término que sea más estricto sobre cualquier punto del MOU en el cual haya diferentes criterios aplicables, siempre y cuando no entre en contravención con las disposiciones federales y/o estatales.

F. Transferibilidad del MOU

El MOU permanecerá en plena fuerza y vigor hasta la designación del Operador del CGU-AJC. El Operador designado del CGU-AJC asumirá el rol de la Junta Local en lo que sea aplicable a áreas tales como responsabilidad operacional, mantenimiento de expedientes, informes, medidas de ejecución y mejoramiento continuo.

VI. VIGENCIA

A. Este MOU será vinculante para cada parte al momento de su ejecución. El término de vigencia de este MOU será desde su otorgamiento hasta el **31 de marzo de 2023**. Se dispone, además, que ambas partes podrán enmendar este MOU para extender su fecha de vigencia, previa disponibilidad y separación de fondos, bajo las mismas cláusulas y condiciones. No obstante, lo anterior, la vigencia estará sujeta a que el mismo sea debidamente registrado y que copia de este MOU sea remitido a la Oficina del Contralor, disponiéndose que este MOU se deberá revisar anualmente para actualizar las cifras de cuentas del para el Año Fiscal correspondiente.

B. No obstante, lo anterior, ambas partes reconocen que la vigencia y obligaciones que emanan de este MOU están condicionadas a la disponibilidad y recibo de fondos del Título I de la Ley WIOA, y del programa administrado por el **SOCIO**. Disponiéndose que de no recibirse los mismos, el CGU-AJC viene obligado a dar por terminado este MOU. Así mismo, queda expresamente convenido que tampoco será obligación del CGU-AJC parear con fondos ordinarios o de cualquier tipo, si ocurriese el supuesto anterior. Esta determinación del CGU-AJC de no parear los fondos, no será causa

para que el **SOCIO** decreta incumplimiento, por cualquiera de las partes, de este MOU, cuando no se alcance los fondos necesarios para WIOA y/o el **SOCIO**. -----
C. Este MOU puede darse por terminado por cualquiera de las partes, a su entera conveniencia o sin causa, mediante notificación escrita con treinta (30) días de anticipación. -----

-----**ACEPTACIÓN**-----

----- Las partes comparecientes aceptan el presente contrato, en todas sus cláusulas y condiciones, por encontrarlo conforme a lo convenido. Y, por consiguiente, se obligan a su fiel cumplimiento estampando sus firmas, así como sus respectivas iniciales en todas las páginas, como evidencia de tal conformidad. -----

----- En Ponce, Puerto Rico, a _____ de _____ de 2020. -----

Hon. María E. Meléndez Altieri
Alcaldesa y/o Representante Autorizada
Municipio Autónomo de Ponce
SSP 66 0433627
P O Box 331709
Ponce, PR 00733-1709
(787) 284-4141, Ext. 2186
mariae.melendez@ponce.pr.gov

Sr. Jaime L. Santiago Canet
Presidente
Junta Local Desarrollo Laboral
SS Personal 584-32-8252
P O Box 331709
Ponce, PR 00733-1709
(787) 848-8148
jsantiagocanet@hotmail.com

Verificado por:

Sra. Luayda Ortíz Orsini
Senior Director PR Programs
Pathstone Corporation
SSP 16 0984913
606 Ave. Tito Castro, Suite 209
La Rambla Plaza, Ponce PR 00716
(787) 407-2615
www.pathstone.org

Roberto Ramos Bocachica
Director Ejecutivo
Área Local de Desarrollo Laboral/Ponce
SSP 66 0433627
PO Box 331709
Ponce, PR 00733-1709
787-840-2900
roberto.ramos@ponce.pr.gov

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
ADMINISTRACIÓN DE REHABILITACIÓN VOCACIONAL

2019-000082

MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO (MOU) ENTRE ÁREA LOCAL DE
DESARROLLO LABORAL PONCE (ALDL/PONCE) Y LA ADMINISTRACIÓN DE
REHABILITACIÓN VOCACIONAL (ARV)

-----COMPARECEN-----

-----DE LA PRIMERA PARTE: EL ÁREA LOCAL DE DESARROLLO
LABORAL DE PONCE representada por la Primera Ejecutiva Electa del
Municipio Autónomo de Ponce, Hon. María E. Meléndez Altieri, soltera y vecina
de Ponce, y/o su representante autorizado mediante Orden Ejecutiva OE-2010-
2011-05 (MMA), la Sra. Jessica Nieves Soto, soltera y vecina de Ponce, en
adelante denominadas ALDL/PONCE y LA JUNTA LOCAL DE DESARROLLO
LABORAL DE PONCE representada por su presidente, Sr. Jaime L. Santiago
Canet, Ph.D. soltero y vecino de Ponce, en adelante denominada JUNTA
LOCAL:-----

-----DE LA SEGUNDA PARTE La Administración de Rehabilitación Vocacional,
representada por la Administradora, Sra. Madeline Hernández Dipini, mayor de
edad, casada y vecina de Guayama, Puerto Rico, facultada mediante las
disposiciones de la Ley Núm. 97-2000, según enmendada, conocida como Ley
de Rehabilitación Vocacional de Puerto Rico, en adelante denominada "LA
ADMINISTRACIÓN o EL SOCIO".-----

-----DE UNA PARTE: DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS
HUMANOS, representado por su Secretario, Hon. Lcdo. Carlos J. Saavedra
Gutiérrez, mayor de edad, casado, vecino de San Juan, Puerto Rico, facultado
para este acto mediante su Ley Orgánica, Ley Núm. 15 de abril 14 de 1931,
según enmendada y el Plan de Reorganización Núm. 4-2011, según enmendado,
en adelante denominado "DEPARTAMENTO DEL TRABAJO".-----

-----EXPONEN-----

-----La Ley Pública Federal 113-128, conocida como *Ley de Innovación y
Oportunidades en la Fuerza Laboral (WIOA*, por sus siglas en inglés) sustituye a
la Ley de Inversión en la Fuerza Laboral (WIA, por sus siglas en inglés) y
enmienda la Ley Pública Federal 93-112, conocida como la Ley de
Rehabilitación de 1973, está diseñada para asistir a las personas en búsqueda
de empleo a tener acceso a oportunidades de trabajo, desarrollo educativo,

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large signature at the top, followed by initials 'JAS', 'M', 'R', and 'KHO'.

adiestramientos y capacitación y servicios de apoyo para tener éxito en el mercado laboral y parear las destrezas del trabajador con las necesidades del patrono.

---A tenor con lo anterior, WIOA establece en la Sección 121(c) las disposiciones relacionadas al establecimiento de un *Memorando de Entendimiento* (MOU, por sus siglas en inglés). El mismo es desarrollado y llevado a cabo entre los principales funcionarios electos de áreas locales y los socios mandatorios, relacionados con la operación de un *American Job Centers*, antes conocido como un Centro de Gestión Única (en adelante, CGU), con el objetivo de hacer disponibles las actividades de servicios a las poblaciones elegibles y atender las necesidades de desarrollo laboral existentes en áreas geográficas de prestación de servicios. El propósito del MOU es establecer una relación de trabajo colaborativa entre las partes y definir sus respectivos roles y responsabilidades en alcanzar las metas y objetivos estratégicos establecidos por el Sistema.

---La Sección 121 (c)(1) de WIOA dispone el otorgamiento de este MOU, a través del cual todos los individuos tendrán acceso universal a los servicios básicos bajo la Ley WIOA.

---El MOU se desarrolla y formaliza siguiendo las disposiciones incluidas en los siguientes estatutos de ley, reglamentación y políticas estatales: Sección 121 (c)(2) de la Ley WIOA, *supra*, Reglamentación Final de WIOA y la Carta Circular WIOA: Memorando de Entendimiento (MOU).

---El MOU debe contener lo siguiente:

---(1) Los servicios que los socios proveerán en el CGU.

---(2) Los métodos para el referido de clientes y/o participantes, entre el operador de CGU y el Socio, para que éstos reciban los servicios y actividades de ambos programas y evitar así la duplicidad de recursos, servicios y esfuerzos.

---(3) Cómo se subvencionaran los costos por esos servicios y los costos operacionales del Sistema.

---(4) La duración y los procedimientos para enmendar el MOU durante su vigencia, según se establece en la reglamentación interpretativa de la Ley WIOA, 20 CFR, Sección 662.300.

-----PROPÓSITO DEL MOU-----

-----El propósito de este MOU es el establecer un acuerdo con la Administración de Rehabilitación Vocacional (en adelante ARV), como socio mandatorio del CGU, dirigido a describir la coordinación de las responsabilidades, servicios y recursos a ser utilizados para alcanzar las metas y objetivos establecidos.-----

-----Las partes establecen este MOU con el propósito de continuar la colaboración e integración como socios principales establecidos en WIOA a los fines de operar un *American Job Center* en la región de Ponce el cual operará como un "solo sistema de provisión de servicios" o Sistema de Gestión Única bajo WIOA, para participar en un proceso de planificación conjunta como se establece en el presente documento-----

-----Los comparecientes acuerdan otorgar este MOU bajo las disposiciones de la Ley WIOA, *supra* y cualquier otra disposición reglamentarias y/o estatuto que aplique al acuerdo jurídico que LAS PARTES pretenden suscribir con la firma de este MOU.-----

-----A tales efectos, ambas partes acuerdan otorgar el presente MOU y en su consecuencia lo formalizan de conformidad con lo siguiente:-----

-----ESTIPULACIONES-----

-----PRIMERA PARTE: ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL SOCIO MANDATORIO DEL SISTEMA DE DESARROLLO LABORAL-----

-----Los roles y responsabilidades de ambos socios en este acuerdo según el Sistema Local de Desarrollo Laboral se definen en la Sección 121(b) de la Ley WIOA. A continuación, procedemos a presentarlos y a incluirlos como parte de este MOU:-----

-----1. Proveer acceso a los programas y actividades descritos en este MOU ofrecidos a través del CGU-AJC del Sistema Local de Desarrollo laboral, incluyendo los servicios de carreras descritos en la Sección 134(c)(2) de la Ley WIOA.-----

-----2. Utilizar una porción de los fondos asignados para los programas y actividades descritos en la Sección VIII del MOU, para subsidiar los costos de operación del CGU-AJC del Sistema Local de Desarrollo Laboral, incluyendo pagar por costos asociados a la infraestructura de servicios del CGU-AJC, según se dispone en la Sección 121(h) de la Ley WIOA;-----

-----3. Establecer un MOU con la Junta Local de Desarrollo Laboral del Área Local de Desarrollo Laboral Ponce para definir los aspectos de la operación en el CGU-AJC del Sistema Local de Desarrollo Laboral y en cumplimiento con los requisitos establecidos en la Sección 121(c) de la Ley WIOA-----

-----4. Participar en la operación del CGU-AJC del Sistema Local de Desarrollo Laboral en consistencia con los términos del MOU, las disposiciones del Título I de la Ley WIOA y las disposiciones de las leyes federales que originan los programas y actividades correspondientes.-----

-----5. Cumplir con los estándares de participación y comunicación que propendan a la excelencia de los servicios del CGU-AJC.-----

-----SERVICIOS-----

-----A. DESCRIPCIÓN DE SERVICIOS DISPONIBLES EN EL CGU-AJC DEL SISTEMA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL:-----

-----Los servicios generales disponibles en el CGU-AJC del Sistema Local de Desarrollo Laboral serán:-----

-----1. Determinación de elegibilidad para recibir servicios bajo las actividades de los programas de Adultos, Trabajadores Desplazados o Jóvenes del Título I de la Ley WIOA o de las actividades de los programas del Servicio de Empleo, promoción y búsqueda de candidatos, entrada y orientación informativa sobre la variedad de servicios disponibles en el CGU-AJC y de los servicios de los socios medulares, tales como los del Título I, A-B, de la Ley WIOA, programas de Rehabilitación Vocacional de la Administración de Rehabilitación Vocacional.-----

-----2. Evaluación inicial de niveles de destrezas de la persona, incluyendo aspectos relacionados a las destrezas literarias, numéricas y nivel de fluencia en el Inglés como idioma, así como evaluación inicial de las aptitudes, actitudes y necesidades de servicios de apoyo;-----

-----3. Servicios para cambiar la condición laboral del individuo ("Labor Exchange Service"), incluyendo servicios de búsqueda y colocación en empleo y cuando un individuo lo necesite, servicios de consejería de carreras, incluyendo proveerle información de sectores industriales y de ocupaciones en demanda; y proveerle información de oportunidades de empleos en sectores no-tradicionales;-----

-----4. Servicios con referidos y de coordinadores de actividades de servicios con otros programas disponibles en el CGU-AJC, tales como los Programas de los Socios, y de ser apropiado, sobre otros programas de desarrollo laboral; -----

-----5. Información de las características y condiciones del mercado laboral, incluyendo información estadística del mercado de empleo local, regional y estatal, tales como: -----

-----a. Listado de ocupaciones vacantes en los mercados laborales; -----

-----b. Información sobre las destrezas de empleo necesarias para obtener un empleo descrito en el listado de ocupaciones vacantes; -----

-----c. Información relacionada a ocupaciones en demanda en los mercados laborales y los niveles de ingresos, las destrezas requeridas y oportunidades para tener acceso y obtener estas ocupaciones. -----

-----6. Proveer información sobre nivel de desempleo y de costos sobre actividades de adiestramiento de los proveedores de servicios; -----

-----7. Proveer información sobre el nivel de desempleo del Área Local en las medidas de ejecución correspondientes, así como cualquier otra información de desempleo relacionada al CGU-AJC del Área Local; -----

-----8. Proveer información sobre los servicios y asistencia de apoyo disponibles y el debido proceso de referido a los mismos. -----

-----9. Asistencia en cumplir con los requisitos de elegibilidad para programas que proveen asistencia financiera para actividades educativas y de adiestramientos y que no son provistos bajo WIOA; -----

-----10. Proveer información y asistencia relacionada a llenar solicitudes de servicios bajo el Programa de Seguro por Desempleo. -----

-----B. RESPONSABILIDADES DEL TITULO 1-B PROGRAMA DE JOVENES, ADULTOS Y TRABAJADORES DESPLAZADOS-----

-----Este programa ofrecerá sus servicios luego de recibirse los servicios generales del Centro de Gestión Única que incluyen los del Socio en este acuerdo. Los servicios del Título I-B, son los siguientes:-----

-----Servicios Individualizados de Carrera-----

-----Los servicios de carrera individualizados deben estar disponibles para las personas, si se determina que son requeridos para obtener o conservar un empleo. Estos incluyen los siguientes servicios:-----

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large signature at the top, a signature in the middle, and initials at the bottom.

-----1. Evaluaciones especializadas de los niveles de cualificación y necesidades de servicios de adultos y trabajadores desplazados, Sección 134(c)(2) y (c)(3). Para satisfacer algunos de estos requisitos, el uso de las evaluaciones es necesario. Para evitar la duplicidad de servicios, WIOA contiene una cláusula que permite el uso de evaluaciones anteriores de otros programas. El Operador del CGU-AJC, debe determinar si las evaluaciones son apropiadas y deben haber sido completadas dentro de los seis meses anteriores.-----

-----2. Desarrollo de un plan individual de trabajo para identificar los objetivos de empleo y los servicios adecuados para el participante lograr sus metas de empleo, incluyendo la lista de información con respecto a los proveedores elegibles.-----

-----3. Grupos de consejería-----

-----4. Consejería individualizada-----

-----5. Planificación de carreras-----

-----6. Servicios prevocacionales a corto plazo, como el desarrollo de habilidades de aprendizaje, comunicación, técnicas de entrevista, puntualidad, habilidades personales y de conducta profesional, servicios para preparar personas para el empleo no subsidiado;-----

-----7. Prácticas y experiencia laboral que están vinculados a las carreras;-----

-----8. Actividades de preparación para el empleo;-----

-----9. Servicios de alfabetización financieros como se describe en la Ley WIOA, Sección 129(b)(2)(D);-----

-----10. Asistencia en la búsqueda de empleo fuera de la zona y asistencia para la reubicación;-----

-----11. La adquisición del idioma inglés y programas de educación y de adiestramientos integrados.-----

-----Servicios de Adiestramiento-----

-----La WIOA está diseñada para aumentar el acceso de los participantes de adiestramiento. Los servicios disponibles luego del desarrollo de un Plan de Empleo, tienen como propósito preparar a las personas para que puedan entrar

en la fuerza laboral y conservar un empleo. Las actividades que podrían estar disponibles de acuerdo a las estrategias delineadas para el individuo son:-----

- 1. Adiestramiento en destrezas ocupacionales.-----
- 2. Adiestramiento para el empleo o capacitación profesional, en un puesto de trabajo (OJT), incluyendo empleos no tradicionales.-----
- 3. Adiestramiento en el empleo o en un puesto de trabajo (OJT).-----
- 4. Capacitación de los trabajadores de conformidad con la Ley WIOA, Sección 134(d)(4).-----
- 5. Adiestramiento para trabajadores incumbentes, de conformidad con la Sección 134(d)(2) de la Ley WIOA.-----
- 6. Programas de capacitación laboral y educación cooperativa.-----
- 7. Programas de capacitación del sector privado.-----
- 8. Aumento en destrezas o readiestramiento o perfeccionamiento profesional y reciclaje-----
- 9. Adiestramientos empresariales.-----
- 10. Empleos transicionales de acuerdo con la Ley WIOA, Sección 134(d)(5).-----
- 11. Adiestramiento de preparación para el empleo o capacitación laboral en combinación con otro tipo de adiestramiento descrito anteriormente.-----
- 12. Actividades de educación y alfabetización de adultos, incluidas las actividades de adquisición del idioma inglés y los programas de educación y adiestramiento integrado.-----
- 13. Adiestramiento a la medida con un compromiso por parte de un patrono de emplear a un individuo al término del entrenamiento.-----

-----Estos servicios están sujetos a disponibilidad de fondos.-----

-----SEGUNDO: RESPONSABILIDADES Y SERVICIOS DEL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN VOCACIONAL, TITULO I, A-B DE WIOA DE LA ADMINISTRACIÓN DE REHABILITACIÓN VOCACIONAL DE PUERTO RICO BAJO SU PARTICIPACIÓN EN EL CGU-AJC-----

-----Como socio medular el representante de la Administración de Rehabilitación Vocacional del Título I de WIOA presente en el CGU-AJC ofrecerá orientación sobre todos los servicios disponibles a través de su programa, que son las alternativas que se describen en adelante: -----

- 1. Consejería y Orientación. -----
- 2. Orientará también sobre los criterios de elegibilidad para recibir servicios de LA ADMINISTRACIÓN, los cuales se destacan a continuación: -----
 - a. Determinación por un profesional cualificado que el solicitante tiene un impedimento físico o mental. -----
 - b. Determinación por un profesional cualificado de que el impedimento físico o mental del solicitante constituye o resulta en un impedimento substancial para empleo. -----
 - c. Determinación por un Consejero en Rehabilitación Vocacional (CRV) cualificado, empleado de la ARV, de que el solicitante requiere servicios de rehabilitación vocacional para prepararse, obtener, retener o avanzar en un empleo consistente con sus fortalezas, recursos, prioridades, inquietudes, habilidades, intereses, capacidades residuales funcionales y la selección informada. -----
 - d. Presunción de que el solicitante puede beneficiarse de los servicios de rehabilitación vocacional para obtener un empleo. -----
- 3. Orientación a familiares sobre el proceso de rehabilitación vocacional del solicitante o consumidor. -----
- 4. Identificación de necesidades para rehabilitación vocacional. -----
- 5. Referidos a otras agencias. -----
- 6. Restauración Física o mental. -----
- 7. Actividades de transición orientada al estudiante para encaminarse a tareas relacionadas a una meta de empleo o actividades post-secundarias (Ley Núm. 51).-----
- 8. Adiestramientos, ajuste personal y vocacional; técnico/vocacional, universitario; libros de texto, materiales, de adiestramiento. -----

[Handwritten signatures and initials in the left margin]

---9. Transportación y manutención para cubrir los costos adicionales en los que incurre la persona mientras participa en el proceso de rehabilitación vocacional.---

---10. Intérpretes a sordos.---

---11. Lectores a Ciegos, rehabilitación educativa, orientación y movilidad para ciegos.---

---12. Asistente personal mientras la persona con impedimento recibe servicios de rehabilitación vocacional.---

---13. Asistencia tecnológica en rehabilitación y equipos tecnológicos.---

---14. Asistencia en la búsqueda, colocación y retención de un empleo.---

---15. Empleo regular, sostenido, autogestión económica, empresas comerciales con fondos de la Ley "Randolph Sheppard", Ley Núm. 140 de 1976.---

---16. Incentivos salariales.---

---17. Servicios de Post-empleo necesarios para ayudar a la persona a progresar y retener un empleo.---

---18. Clases de guiar adaptadas. Servicios de acuerdo con las necesidades particulares del individuo.---

---RESPONSABILIDADES---

---1. Orientará sobre los criterios de elegibilidad de la ARV.---

---2. Asistir con regularidad el o los días establecidos a ofrecer sus servicios y llenar hojas de asistencia en el CGU del ALDL.---

---3. Mantener un registro de las personas que atiende en el CGU.---

---4. Preparar los documentos que se les requiera en el CGU y en la respectiva agencia relacionada a sus servicios y/o gestiones realizadas.---

---5. Asistir a reuniones del ALDL donde se le requiera su asistencia.---

---6. Asistir a ferias de empleo y educativas para la promoción de los servicios que ofrecen e información a patronos.---

---7. Realizar otras tareas a fines con el puesto o servicios a ofrecer en el ALDL.---

---8. Cuando este funcionario no pueda cumplir con este itinerario de trabajo, la ARV ubicará una persona alterna mientras esté ausente dicho funcionario.---

---9. La ARV será responsable de orientar a los empleados del CGU sobre los servicios aplicables a su Programa. ---

---TERCERO: ASIGNACIÓN DE FONDOS PARA SERVICIOS Y COSTOS OPERACIONALES DEL CGU-AJC---

---Ambos socios comparecientes en este MOU acuerdan compartir los costos de operación del CGU-AJC del Sistema Local de Desarrollo Laboral---

---La participación económica de estos será a través de la asignación de fondos dirigidos a cubrir gastos operacionales o a través de contribuciones en especie. Los costos compartidos por el Programa de Rehabilitación Vocacional, se incluyen más adelante en este acuerdo basado en los costos por ocupación, en el que ambos socios garantizarán que los costos compartidos serán evidenciados y documentados con datos precisos, que se aplicarán metodologías aceptables entre las partes para determinar las cuantías de los costos compartidos y que los costos compartidos serán consistentemente aplicados durante el término de vigencia del MOU y en el referido acuerdo de costos.---

---Los costos que se invertirán en el acuerdo de distribución de costos serán:---

---1. Salario, beneficios marginales y gastos de viaje de los funcionarios/empleados que tengan destacados en el CGU-AJC.---

---2. Material promocional para la divulgación de los servicios que presta el socio.---

---3. La proporción atribuible a sus programas de la totalidad del costo de operación del CGU-AJC, según disponga y permita las leyes que administre y las reglamentaciones aplicables a estas. Esto se recogerán en el acuerdo de distribución de costos que el área local preparará relacionado a los costos operacionales del CGU-AJC.---

---4. El acuerdo de distribución de costos descrito, incluirá un plan para distribuir los costos asociados a la operación del CGU-AJC, así como los costos de infraestructura del mismo, tomando en consideración, entre otros factores, el

beneficio obtenido por el socio, que sea atribuible a un objeto de costo particular y que sea permisible a las leyes y reglamentaciones aplicables. El acuerdo de distribución de costos, será por escrito, evaluado y aprobado por las partes. Según las guías federales para la redacción del acuerdo de distribución de costos, los socios mandatorios serán responsables de proveer a sus auditores independientes copia del mismo, de manera que sea aprobada la metodología de distribución de costos y poder satisfacer la prueba de auditoría requerida bajo el Single Audit y el 2 CFR Parte 200 - "Uniform Administrative Requirements, Cost Principles, and Audit Requirements for Federal Awards".

-----5. Ambos socios en este MOU serán responsables de resolver cualquier situación de auditoría relacionado a los costos compartidos. Una vez la metodología para distribuir los costos sea aprobada por los auditores independientes de las agencias y entidades correspondientes, la Junta de Alcaldes y la Junta Local de Desarrollo Laboral procederán a autorizar y firmar el acuerdo de distribución de costos.

-----6. El acuerdo de distribución de costos podrá ser enmendado sin tener que enmendar el MOU. El acuerdo de distribución de costos tendrá anejado a su vez, un presupuesto detallando la metodología que se utilizó para la distribución de costos. Este presupuesto podrá ser enmendado para reflejar las cantidades reales sin necesidad de enmendar el referido documento de acuerdo.

-----Costos Compartidos:-----

-----LA ADMINISTRACION pagará al ALDL, por los costos compartidos, previamente determinados y acordados, sin que se efectúen descuentos o deducción alguna según se indica a continuación:-----

-----Plan de Adjudicación de Costos:-----

Las partes en este Acuerdo Financiero de Infraestructura se comprometen a compartir los costos operacionales del American Job Center de Ponce. El costo de los servicios operacionales, y de Infraestructura del sistema será subvencionado por los socios del American Job Center Ponce a través de un plan de distribución de costos basado en una fórmula acordada por las partes en este acuerdo.

-----Distribución de Costos:-----

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

-----A. Las partes en este Acuerdo se asegurarán que los costos compartidos en la operación del American Job Center de Ponce estarán sustentados por información confiable.-----

-----B. Las partes acuerdan que los costos compartidos sean éstos variables o fijos, serán asignados basados en el número de trabajadores a tiempo completo de cada programa. El Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce tiene actualmente treinta y cinco (35) empleados y la Administración de Rehabilitación Vocacional con un (1) empleado. En términos porcentuales la Administración de Rehabilitación Vocacional tiene un dos por ciento (2%) del total de treinta y seis (36) empleados en el American Job Center de Ponce. Tomando como base estos porcentos se realiza la distribución de costo.-----

-----Empleados-----

| ALDL/Ponce | Adm. de Rehabilitación Vocacional | Total |
|------------|-----------------------------------|-------|
| 35 | 1 | 36 |

----- $1/36=2\%$ -----

-----Espacios Objetos del MOU:-----

-----A. El Área Local para el Desarrollo Laboral Ponce arrienda un local de 15,769 pies cuadrados y ha provisto al ARV un área, la cual representa 63.36 pies cuadrados del total del edificio. De estos, se han identificado 708.50 pies cuadrados para uso exclusivo de las distintas actividades inherentes al ARV. Adicionalmente, ARV utilizará 2,824.50 pies cuadrados de áreas de uso común. Se proveerá espacio de estacionamiento.-----

-----Costos Compartidos:-----

-----A. El ARV pagará al Área Local para el Desarrollo Laboral Ponce la suma de nueve dólares con trece centavos (\$9.13) por pie cuadrado anuales para el espacio ocupado y el de áreas comunes.-----

-----1. Renta-----

-----\$12,000.00 mensuales x 12 meses = \$144,000.00 anuales.-----

----- $\$144,000.00 / 15,769p^2 = \9.13 por pie cuadrado.-----

-----B. El Área Local para el Desarrollo Laboral Ponce proveerá un (1) espacio de estacionamiento. La cantidad mensual a pagar es de \$37.00 por espacio.-----

-----C. Los gastos compartidos (en adición a la renta) se desglosan de la siguiente manera:-----

| GASTOS COMPARTIDOS POR LA ADMINISTRACIÓN DE REHABILITACIÓN VOCACIONAL (MENSUAL) | | | | |
|---|-------------------|----------|-----------|----------------|
| Servicio de Agua (Pagos de enero-junio 2018=\$7,094.19 Promedio Mensual=\$1,182.37) | \$1,182.37 | x | 2% | \$23.64 |
| Servicio de Energía Eléctrica (Pagos de abril-junio 2018=\$3,388.31 Promedio Mensual=\$1,129.44) | \$1,129.44 | x | 2% | \$22.58 |
| Servicio de Telefonía (Pagos de enero-junio 2018=\$8,286.00 Promedio Mensual=\$1,381.00) | \$1,381.00 | x | 2% | \$27.62 |
| TOTAL | \$3,692.81 | x | 2% | \$73.84 |

-----D.El ARV se compromete a pagar el 2% de los gastos compartidos correspondientes al servicio de agua, energía eléctrica y telefonía, disponiéndose que estos costos podrían variar de mes a mes de acuerdo al consumo de dichos servicios. La ARV asumirá el 2% de estos costos.

-----E. El costo total, incluyendo renta, a ser cubierto por el DTRH, será como sigue:

| TOTAL A SER CUBIERTO MENSUALMENTE POR EL ARV | |
|---|-----------------|
| Áreas exclusivas usadas por la Administración de Rehabilitación Vocacional (63.36 p ² x \$9.13 /12) | \$ 48.20 |
| Áreas compartidas usadas por la Administración de Rehabilitación Vocacional (2,824.50 p ² x 9.13/12x27%) | 42.97 |
| Estacionamiento (1 x \$37.00) | 37.00 |
| Gastos de Servicios Compartidos por la Administración de Rehabilitación Vocacional | 73.84 |
| TOTAL | \$202.01 |

-----El pago total anual será de dos mil cuatrocientos veinticuatro dólares con doce centavos \$2,424.12)

-----F. Excepto que se disponga otra cosa por enmienda suscrita entre las partes, la cantidad máxima pagadera por la ARV bajo este Acuerdo será de **DOSCIENTO DOS Y UN CENTAVOS (\$202.01)** al mes.

-Se pagará por la cifra cuenta 272-1260000-06F-2019-H126A190080-1 o cualquier otra cifra establecida.

-----**CUARTO: Capacitación del Personal**-----

El Operador del CGU será responsable de proveer asistencia técnica y adiestramiento a su personal, en cuanto a los servicios y el proceso de referido, relacionado específicamente a los servicios que se ofrecen en el CGU mediante las siguientes actividades, sin limitarse a: reuniones programáticas, talleres, adiestramientos, orientaciones, visitas de seguimiento, uso de sistemas electrónicos de Información, referidos individuales escritos, entre otros.

-----**QUINTO: Método para Compartir Información de Confidencialidad**-----

-----La confidencialidad requiere el manejo adecuado de documentos a ser utilizados para los diversos trámites. La ARV custodiará y retendrá la documentación relacionada y requerida por su programa.

---SEXTO: Intervenciones---

---El ALDL a través de su oficina de monitoría efectuará intervenciones periódicas dirigidas a evaluar el cumplimiento de lo acordado en este *MOU*. Además, el cumplimiento de lo establecido en el *MOU* estará sujeto a intervenciones de monitoría y auditoría de la Administración de Desarrollo Laboral (ADL), el Departamento del Trabajo Federal, así como de cualquier otra agencia federal o estatal con inherencia en el mismo.

---SÉPTIMO: Evaluación de Cumplimiento---

---Al final de cada año, se efectuará una evaluación conjunta, para verificar que los acuerdos aquí establecidos entre LAS PARTES en relación a la provisión de servicios, los beneficios recibidos y los recursos comprometidos en este *MOU* han sido cumplidos.

---OCTAVO: No discriminación---

---Las partes acuerdan cumplir con los requerimientos establecidos en el *Civil Rights Act* of 1964, según enmendada y la Sección 188 de WIOA, de no discriminar en contra de ningún solicitante o participante de los servicios por razón de raza, nacionalidad, edad, color, sexo, impedimento, religión, preferencia sexual o identidad de género, afiliación política o condición social y que tomarán acción afirmativa para hacer cumplir este mandato legal.

--- LAS PARTES acuerdan cumplir con las disposiciones de la Ley Pública 101-336 del 26 de julio de 1990, según enmendada, conocida como *Americans with Disabilities Act* (ADA), requiere la igualdad de oportunidades de empleo para las personas con impedimentos cualificados.

---NOVENO: Procedimiento de querellas y de Igualdad de Oportunidad---

---LAS PARTES acuerdan adoptar el procedimiento de querellas del ALDL según establecido en virtud en la Sección 188 de la Ley WIOA. Las partes a su vez acuerdan, hacer cumplir la reglamentación federal anti-discrimen el 29 CFR Part 38, hasta que el Secretario del Departamento del Trabajo Federal establezca un procedimiento de igual oportunidad bajo WIOA.

---DÉCIMO: Procedimiento Resolución de Controversias---

---LAS PARTES deberán resolver las controversias a través de una reunión entre éstos. Cualquiera de las partes podrá convocar una reunión para discutir y

resolver las controversias. Si este esfuerzo fracasa, la ARV, deberá referir la controversia a la atención de la Junta Estatal en o antes del término de veinte (20) días laborables.

-----UNDÉCIMO: Acceso a la Información-----

-----La ARV, proveerá acceso al Gobernador de Puerto Rico, Departamento del Trabajo Federal, Contralor de Puerto Rico, Contralor General de los Estados Unidos, Departamento de Justicia de Puerto Rico y otros con responsabilidad aplicable a libros, documentos, expedientes y papeles (incluyendo aquellos almacenados en computadoras) directamente relacionado con este MOU; con el propósito de auditarlos, examinarlos, resumirlos, transcribirlos y/o fotocopiarlos.--

-----DUODÉCIMO: Intereses Adversos-----

-----Conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 1 de 3 de enero de 2012, según enmendada, conocida como la "Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico de 2011", las partes hacen constar lo siguiente: -----


-----Las partes declaran que ningún funcionario o empleado de la PRIMERA PARTE, ni ningún miembro de la unidad familiar tiene interés económico directo o indirecto en este acuerdo y ningún oficial, empleado, asesor o consultor de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, ni ningún miembro de su unidad familiar tiene interés y/o participación en los beneficios económicos o ingresos relacionados a este acuerdo.-----

-----Además ambas partes garantizan que ninguno de sus oficiales, empleados, directores, asociados, asesores o consultores, ni ningún miembro de su unidad familiar tiene conflicto de interés relacionados a las disposiciones y obligaciones que surgen de este acuerdo.-----

-----DÉCIMO TERCERO: Modificación y Vigencia-----

-----Este Memorando de Entendimiento será efectivo desde el 20^o de ~~noviembre~~ ^{6^{NAF} diciembre ^{NAF}} de 2018 hasta el 19 de noviembre de 2020.-----

-----Podrá ser enmendado o terminado si una de LAS PARTES decide terminar con el mismo, siempre y cuando sea notificado por escrito en un término no menor de treinta (30) días. Cualquier modificación que no sea por escrito, no será tomada en consideración.-----


Yo, _____, abogado de la División Legal del Municipio de Ponce, certifico que he revisado este contrato en todos sus pormenores y habiendo encontrado el mismo satisfactorio desde el punto de vista legal, RECOMIENDO SU FIRMA.

15

Vo. Bo., hoy 13 de ~~noviembre~~ ^{noviembre} de 20 18.

-----Ninguna prestación o contraprestación objeto de este contrato podrá exigirse hasta tanto el mismo haya sido enviado para registro en la Oficina del Contralor, a tenor con lo dispuesto en la Ley Núm. 18 de 30 de octubre de 1975, según enmendada.

-----Ambas partes reconocen y acceden a que los servicios contratados podrán ser brindados a cualquier entidad de la Rama Ejecutiva con la cual la entidad contratante realice acuerdo interagencial o por disposición directa de la Secretaría de la Gobernación.

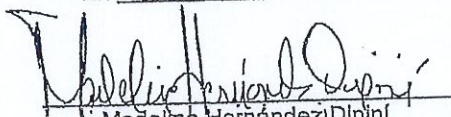
-----Estos servicios se realizarán bajo los términos y condiciones en cuanto a horas de trabajo y compensación consignados en este contrato. Para efectos de esta cláusula, el término "entidad de la Rama Ejecutiva" incluye a todas las agencias del Gobierno de Puerto Rico, así como a las Instrumentalidades y corporaciones públicas y a la Oficina del Gobernador.

-----La Secretaría de la Gobernación tendrá la facultad para dar por terminado el presente contrato en cualquier momento.

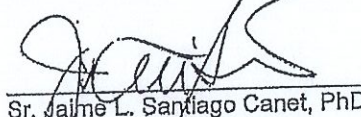
-----ACEPTACIÓN-----

-----Las partes comparecientes aceptan el presente contrato, en todas sus cláusulas y condiciones, por encontrarlo conforme a lo convenido. Y, por consiguiente, se obligan a su fiel cumplimiento estampando sus firmas, así como sus respectivas iniciales en todas las páginas, como evidencia de tal conformidad.

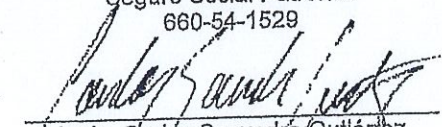
-----En San Juan, Puerto Rico, hoy 4 de diciembre de 18.



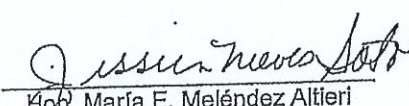
Madeline Hernández Dipini
Administradora
Administración de Rehabilitación
Vocacional
Seguro Social Patronal:
660-54-1529



Sr. Jaime L. Santiago Canet, PhD
Presidente
Junta Local (WDB)
Seguro Social
684-32-4830

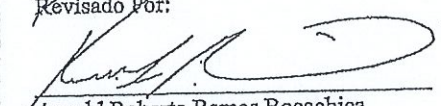


Lcdo. Carlos Saavedra Gutiérrez
Secretario
Departamento del Trabajo y Recursos
Humanos
Seguro Social Patronal:
660-43-6884




Hon. María E. Meléndez Altieri
Primera Ejecutiva Electa y/o
Representante Autorizada
Seguro Social Patronal
660-43-3627

Revisado Por:



Arnold Roberto Ramos Bocachica
Director Ejecutivo, ALDL-Ponce

Yo, , abogado de la División Legal
de Ponce, certifico que he revisado
el contrato en todos sus pormenores y habiendo
encontrado el mismo satisfactorio desde el punto
de vista legal, RECOMIENDO SU FIRMA.

Vc. Bu., hoy 13 de diciembre de 20 18.

**MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO Y FINANCIAMIENTO DE
INFRAESTRUCTURA (AFI) JUNTA LOCAL PONCE Y RAMEY JOB
CORPS AGUADILLA**

**ESTA EN PROCESO DE INICIAR PAGINAS Y LUEGO FIRMA DE
ALCALDESA PONCE**

DEBIDO A NUEVA LEY – CODIGO MUNICIPAL DE PR

**MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO (MOU) Y FINANCIAMIENTO DE
INFRAESTRUCTURA (AFI)
JUNTA LOCAL DESARROLLO LABORAL
ÁREA LOCAL DESARROLLO LABORAL PONCE**

-----**COMPARECEN**-----

---DE LA PRIMERA PARTE: EL ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL-
PONCE representada en este acto por su Alcaldesa, Honorable María
Eloisa Meléndez Altierí, quien es mayor de edad, soltera y vecina de
Ponce Puerto Rico y/o su Representante Autorizada, la señora Jessica
Nieves Soto, mayor de edad, soltera, y vecina de Ponce, Puerto Rico, quien
está debidamente autorizada para otorgar el presente contrato con el poder que
le confiere el Código Municipal de Puerto Rico aprobado bajo la Ley 107 del 14
de agosto de 2020 (Ley 107-2020), y la Ley Pública 113-128 del 22 de julio de
2014 conocida como el *Workforce Innovation and Opportunity Act - WIOA*, por
sus siglas en inglés, en adelante denominada **ALDL/PONCE** y la **JUNTA
LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DE PONCE**, representada por su
Presidente, Sr. Jaime L. Santiago Canet, Ph.D., soltero y vecino de Ponce,
Puerto Rico, en adelante denominada **JUNTA LOCAL**.-----

---DE SEGUNDA PARTE: **RAMEY JOB CORPS AGUADILLA**, representado
Por su Director Ejecutivo, **Sr. Osvaldo Ubiñas Nieves**, mayor de edad, casado
y residente de Aguadilla, Puerto Rico en calidad de **SOCIO** requerido (obligado)
conforme a las disposiciones de la Ley WIOA, Capítulo 167, en adelante
denominado "**SOCIO**".-----

---Los comparecientes se reafirman en sus circunstancias personales, antes
dichas, y aseguran tener la facultad y autorización necesaria para suscribir este
MOU en el carácter que lo hacen, y están dispuestos a demostrarlo dónde y
cuándo fuera necesario, por lo que en virtud libre y voluntariamente:-----

-----**EXPONEN**-----

-----**PRIMERO:** El Congreso de los Estados Unidos aprobó la Ley de
Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en
inglés), Ley Pública 113-128, y puesta en vigor por el Presidente Barack Obama
el 22 de julio de 2014. WIOA provee el marco de trabajo para un
sistema de preparación y empleo de la fuerza trabajadora diseñado para proveer
las necesidades de los patronos, personas en búsqueda de empleo y de aquellos
que quieran avanzar en sus carreras. Este sistema de inversión en la
fuerza trabajadora está basado en el concepto de "One Stop" o una parada, donde
la información sobre el acceso a una amplia gama de servicios de
empleo, adiestramiento y educación está disponible a todos los clientes en una
sola localización.-----

-----**SEGUNDO:** El Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce, fue designada por el Gobernador de Puerto Rico, como jurisdicción para la administración y ejecución de las actividades de desarrollo de la fuerza laboral para adultos, trabajadores desplazados y jóvenes, conforme a la sección 106 (b) (2) de la Ley WIOA.-----**TERCERO:** La JUNTA LOCAL, según establecido en la Ley WIOA, su Reglamentación Interpretativa y los Memoriales correspondientes, seleccionó mediante bases competitivas el Operador del CGU-AJC.-----

-----**CUARTO:** La sección 121 (a) (1) de la Ley WIOA, requiere que un MOU sea desarrollado y ejecutado entre la Junta Local y los socios del Sistema de Gestión Única, para establecer una relación de colaboración entre las partes y definir sus respectivas funciones y responsabilidades en la consecución de los objetivos establecidos en el Plan Estatal Unificado. El MOU servirá además para crear el marco de trabajo para la prestación de servicios a patronos, empleados, personas en búsqueda de empleo y otras personas que necesiten servicios para integrarse al mercado laboral.-----

-----**QUINTO:** A tales efectos, ambas partes acuerdan otorgar el presente MOU, bajo las disposiciones de la Sección 121 (a) (1) de la Ley WIOA.-----

-----**I. PROPÓSITO, VISIÓN Y MISIÓN**-----

-----El Propósito del MOU es:-----

-----**PRIMERO:** Proveer información sobre la relación entre la JUNTA LOCAL, el Operador del CGU-AJC y los socios del Sistema de Gestión Única, en relación con sus respectivos roles, deberes, obligaciones y responsabilidades.-----

-----**SEGUNDO:** Contribuir a la relación colaborativa y de mutuo beneficio entre la JUNTA LOCAL, el Operador del CGU-AJC y los socios del Sistema de Gestión Única, en la coordinación de recursos para prevenir la duplicidad y asegurar que los servicios ofrecidos sean efectivos y eficaces.-----

-----**TERCERO:** Establecer procesos y procedimientos en conjunto, que le permita a los socios su integración al sistema de provisión de servicios, para maximizar los servicios que se ofrecen a la fuerza laboral para integrarlos al mercado laboral.-----

-----La JUNTA LOCAL y el SOCIO acuerdan que se implementarán los siguientes principios de WIOA:-----

-----**PRIMERO: Integración y Acceso Universal:** Proveer acceso universal, al CGU-AJC, a todos los clientes, incluyendo aquellos con barreras de empleo en búsqueda de empleo mediante la provisión integrada de servicios de empleo, adiestramiento y programas de educación ocupacional. Se les proveerá información relacionada con el mercado laboral para que puedan tomar decisiones informadas relacionadas a la consecución de una carrera.-----

-----**SEGUNDO: Acercamiento al Sistema de Gestión Única:** Que los clientes puedan explorar los servicios de desarrollo de carreras y de preparación para el empleo. Que se les ofrezca información sobre las oportunidades de empleo disponibles.-----

a
B
M

-----**TERCERO: Centrado en el Cliente:** Que los clientes tengan acceso a información relacionada con el mercado laboral, destrezas requeridas por los patronos, ocupaciones en demanda para que los servicios le sean ofrecidos a base de sus necesidades individuales. -----

-----**CUARTO: Desarrollo Regional:** Diseñar un sistema regional de desarrollo laboral que promueva las destrezas necesarias del mercado laboral en la región y que refleje innovación en las estrategias para un ajuste continuo en respuesta a cambios en el desarrollo económico de la región. Servicios tales como créditos contributivos, incentivos e información sobre el mercado laboral regional tiene que estar disponible en el CGU-AJC. -----

-----**QUINTO: Costo eficiencia:** El desarrollo de un sistema de prestación de servicios que sea costo efectivo con el propósito de minimizar los costos de operación del centro y promover la participación de patronos y personas en búsqueda de empleo de manera que no se dupliquen los servicios. -----

-----**MISIÓN Y VISIÓN:** -----

-----La misión es ser un ente facilitador para integrar y unificar los servicios y actividades que se ofrecen a la fuerza laboral mediante el CGU-AJC.-----

-----La visión es cónsona con la establecida en el Plan Estatal Unificado: que el sistema de desarrollo de la fuerza laboral esté dirigido a satisfacer las necesidades de la industria, empresas, patronos y personas en busca de empleo y para la ampliación del acceso a la educación, capacitación y oportunidades de empleo para jóvenes, adultos y trabajadores desplazados, personas con impedimentos y personas con barreras para emplearse, contribuyendo así al desarrollo económico del ALDL. -----

----- **II. ESTRUCTURA DEL SISTEMA LOCAL** -----

-----En el ALDL el CGU-AJC está ubicado en: Calle Isabel Núm. 61-63, Ponce Puerto Rico 00733. -----

-----Mediante un proceso de selección competitiva se seleccionó a la Junta Local como Operador del CGU-AJC. -----

-----**I. Roles y Responsabilidades de las partes participantes del MOU:** -----

-----**A. Primera Ejecutiva Electa:** Es el receptor de los fondos de la Ley WIOA y es responsable por cualquier uso indebido de los fondos asignados. Supervisa el desarrollo del sistema de desarrollo laboral local y representa la autoridad y gobernanza local. -----

-----**B. Junta Local:** Provee supervisión en aspectos estratégicos y operacionales en colaboración con los socios y con las partes interesadas en el desarrollo de la fuerza trabajadora en el ámbito local para que se desarrolle un sistema comprensivo y de alta calidad en el área local y en la región de planificación. Establece políticas públicas y monitorea el sistema de desarrollo laboral local. -----

-----**C. Operador del CGU- AJC:** Es seleccionado por la Junta Local mediante un proceso competitivo. Es responsable de la coordinación de los servicios que los -----

ca
Z
JM

socios ofrecen en el CGU-AJC, así como ofrecer los servicios básicos de carrera, y otros según descritos en propuesta aprobada al Operador y al Acuerdo suscrito con la Junta Local.

D. Socios del Sistema: En este MOU está representado el siguiente **SOCIO:** -----

-----a. Job Corps, Aguadilla-----

----- La responsabilidad del **SOCIO** es participar en la operación del Sistema de Gestión Única consistente con los términos de este MOU, los requerimientos del Título I de WIOA, y los requerimientos de las leyes federales que autorizan los diferentes programas y actividades. Tendrá disponible los servicios de carrera y los ofrecerá de manera consistente y coordinada. -----

----- **II. Responsabilidades aplicables a todas las partes** -----

A. Las partes en este acuerdo se comprometen a participar en la planificación conjunta, desarrollar planes y modificación de actividades con el propósito de lograr las metas establecidas en la Ley WIOA. -----

B. Participar en el proceso de mejoramiento continuo en aras de ofrecer servicios de calidad y considerar las oportunidades de integración de nuevas y eficientes ideas como parte de la operación del CGU-AJC. -----

C. Proveer acceso, a través del CGU-AJC, a aquellos programas o actividades llevadas a cabo por el **SOCIO**, incluyendo el acceso a los servicios de carrera descritos en la Sección 134(c)(2) de WIOA que sean aplicables al programa.

D. Crear un sistema de atención al cliente que redunde en la provisión de servicios proactiva y eficiente. -----

E. Llevar a cabo, en conjunto, actividades cuyo objetivo sea servir a las poblaciones que presentan barreras para emplearse. Referirlos a los servicios apropiados según su necesidad y los servicios disponibles, evitando la duplicidad de servicios. -----

F. Observar un código de conducta profesional y que propenda a un buen ambiente laboral. -----

G. Utilizar una porción de los fondos disponibles para los programas y actividades para mantener el sistema de gestión única, incluyendo el pago por el uso de la infraestructura del CGU-AJC de conformidad con WIOA, Sección 121(h). -----

H. Participar en actividades de capacitación y de desarrollo del personal con el fin de asegurar que todos los socios y el personal estén debidamente adiestrados.

I. Que todos los funcionarios del sistema cumplan con las políticas y procedimientos establecidos en el CGU-AJC. -----

----- **III. TERMINOS Y CONDICIONES** -----

A. Servicios por ofrecerse en el CGU-----

-----Los servicios por ofrecer en el CGU-AJC estarán dirigidos a los siguientes:

a) Desempleados -----

b) Sub empleados -----

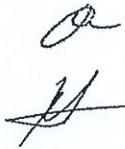
c) Empleados -----

d) Jóvenes -----

e) Patronos -----

En el caso de las personas en busca de un empleo se ofrecerán los siguientes Servicios Básicos de Carrera: -----

- Determinación de Elegibilidad; -----
- Divulgación y orientación a la información y servicios disponibles; -----
- Evaluación inicial de niveles de destrezas incluyendo literaria, numeraria, proficiencia en el idioma Inglés; aptitudes, habilidades y necesidad de servicios de apoyo; -----
- Servicios de intercambio laboral (Labor Exchange) – Búsqueda de empleo y asistencia para la colocación en un empleo y consejería de carreras incluyendo: -----
 - o Información de sectores industriales y ocupaciones en demanda -----
 - o Información sobre empleo no-tradicionales -----
- Reclutamiento y otros servicios empresariales en beneficio de los patronos; -----
- Provisión de referidos para la coordinación de actividades con otros servicios incluyendo aquellos dentro del centro y otros programas de desarrollo laboral; -----
- Provisión de estadísticas de la fuerza laboral y el mercado de empleo incluyendo: -----
 - o Lista de vacantes de empleo en las áreas del mercado laboral -----
 - o Información sobre las destrezas necesarias para obtener los empleos disponibles -----
 - o Información relacionada con las ocupaciones en demanda incluyendo salarios y oportunidades de ascenso -----
- Provisión de información sobre el desempeño y los costos del programa de los Proveedores de Servicio Elegibles por programa y tipo de proveedor; -----
- Provisión de información en un formato y lenguaje entendible al cliente ----- sobre el desempeño con relación a las medidas de rendición de cuentas; -----
- Provisión de información en un formato y lenguaje entendible al cliente con relación a los servicios de apoyo y la asistencia de otros programas bajo WIOA y referidos a otros servicios en otras agencias tales como SNAP, HUD, TANF, y otros; -----
- Provisión de información y asistencia relacionada con la presentación de reclamaciones bajo el Programa de UI, incluyendo asistencia significativa a individuos en necesidad de asistencia para presentar una reclamación. Asistencia significativa significa: -----
 - o Proveer asistencia utilizando personal altamente capacitado para proveer dicho servicio -----
 - o Proveer asistencia vía telefónica u otra tecnología por personal adiestrado dentro de un marco de tiempo razonable -----
 - o Costos asociados en proveer asistencia pueden ser pagados por -----





- o el sistema estatal de UI y/o WIOA -----
- Asistencia en establecer la elegibilidad a programas de asistencia económica para programas de adiestramiento y educación no subvencionados por WIOA;-----

----- A las personas que no estén listas para el empleo se referirán a los socios que corresponda a base de sus necesidades según identificadas en la determinación de elegibilidad inicial y en la evaluación inicial de destrezas.

B. Servicios por ofrecer por El SOCIO: -----

-----El representante de Ramey Job Corps Aguadilla, ofrecerá orientación a los clientes sobre todos los servicios disponibles a través de su programa según se describen a continuación: -----

- Sistema de evaluación de solicitantes al programa para determinar si son elegibles y determinar si Job Corps sirve a las necesidades de adiestramiento y empleo del solicitante.-----
- Una vez se completa el proceso de evaluación se determina la elegibilidad del solicitante y se envía el expediente al centro Job Corps para procesar su admisión. -----
- En caso de que el programa no se ajuste a las necesidades de este, el personal de admisiones referirá el candidato a recibir servicio de otros socios que forman parte del CGU u otra agencia que mejor pueda atender sus necesidades.-----
- Una vez admitido el candidato se considera empleado en adiestramiento y recibirá los siguientes servicios: -----
 - o Hospedaje -----
 - o Alimentación -----
 - o Exploración de Carrera y adiestramiento técnico de carreras ---
 - o Certificaciones de organizaciones externas y licencias de -----
profesión que apliquen a las carreras que se ofrecen en el -----
centro -----
 - o Uniforme del área técnica vocacional -----
 - o Evaluaciones y adiestramiento académica -----
 - o Evaluaciones médicas -----
 - o Dental, optómetra y consultoría de psicólogo para atender
necesidades de ajuste al adiestramiento -----
 - o Consejería -----
 - o Acomodo razonable para los participantes con condiciones
cubiertas por la ley ADA -----
 - o Estipendio económico -----
 - o Recreación -----
 - o Participación en eventos comunitarios, culturales y de liderazgo,
práctica de empleo -----
 - o Servicios de transición al mundo laboral -----
 - o Colocación de empleo -----
 - o Repasos del ASVAD entre otros -----

----- **Servicios a la población con múltiples barreras de empleo** -----

----- El SOCIO se asegurará que haya servicios disponibles para aquellos individuos que tengan barreras para el empleo según definido en WIOA. -----

----- El SOCIO llevará a cabo actividades cuyo objetivo sea servir a estas poblaciones y participarán de manera activa en el referido de estos a los servicios apropiados según la necesidad del individuo y los servicios disponibles, evitando la duplicidad de servicios.-----

Handwritten initials: a, y

Handwritten signature: JM

----- **Mejoramiento continuo y duplicidad de servicios** -----

----- El **SOCIO** participará en el proceso de revisión programática y de mejoramiento continuo en aras de ofrecer los mejores servicios, evitar la duplicidad y considerar las oportunidades de integración de nuevas y eficientes ideas como parte de la Operación del CGU-AJC. Se revisarán continuamente las necesidades de la fuerza trabajadora y de la comunidad empresarial y así definir los servicios basándose en sus necesidades. Además, participarán en el desarrollo y mejoramiento diario de los procedimientos, políticas y administración operacional del CGU-AJC y se desarrollarán herramientas para medir el mejoramiento continuo y duplicidad de servicios: -----

- Hoja de Evaluación a ser administrada a todo el personal del CGU-AJC, incluyendo a los socios, cada tres meses. Se considerarán factores de servicio, procesos de referidos y otros aspectos. -----
- Cuestionario de servicios al cliente – El Operador del CGU-AJC lo administrará cada tres meses. Para ello seleccionará una muestra correspondiente al 35% del total de clientes y/o participantes promedio diario. -----

----- **Expectativa de servicio** -----

A. Las partes en este MOU se comprometen en cumplir con los estándares establecidos para la provisión de servicios en el CGU-AJC, los cuales incluyen, pero no se limitan a: -----

1. Cumplimiento con todas las leyes federales, estatales y locales incluyendo las reglas y políticas establecidas por el CGU-AJC, siempre y cuando no estén en conflicto con la aplicación específica de cualquier ley o reglamentación que regule la operación del CGU-AJC; -----
2. Crear un sistema de atención al cliente que redunde en la provisión de servicios proactiva y eficiente; -----
3. Todos los funcionarios en el CGU-AJC deberán observar un código de conducta profesional y que propenda a un buen ambiente laboral: -----
 - a. Apariencia, comportamiento y vestimenta profesional; -----
 - b. Mantener buenos hábitos de trabajo, tales como: ser puntual, ser cortés, mantener el área de trabajo limpia y organizada, respetar la diversidad, exceder las expectativas del cliente; -----
 - c. Cumplimiento con los requerimientos profesionales y éticos establecidos; -----
 - d. Mantener niveles adecuados de personal trabajando durante todas las horas de operación del CGU-AJC; -----
 - e. Compartir responsabilidad en el cumplimiento de las guías de emergencia y seguridad, políticas de reúso y reciclaje y normas de ahorro energético entre otras, establecidas en el CGU-AJC. -----

----- **Políticas y Procedimientos del CGU-AJC** -----

A. Al ser parte del MOU, el **SOCIO** acuerda colaborar en mantener un control operacional adecuado y tendrán responsabilidad por el personal asignado al CGU-AJC, asegurando además que dicho personal cumplirá y observará las políticas y los procedimientos establecidos en el CGU-AJC, sin que esto menoscabe, altere

o afecte las reglas, procedimientos o políticas operacionales de los programas y actividades operados por el **SOCIO**; -----

- Todos los socios seguirán las políticas y procedimientos del CGU-AJC; --
- Cualquier variación específica que presente un **SOCIO** en relación con las políticas y procedimientos del CGU-AJC, deberá ser documentada para su consideración y resolución; -----

- Cuando haya un conflicto entre las políticas y procedimientos del CGU-AJC y las de las agencias o programas representados por algún **SOCIO**, deberá ser documentado para su consideración y resolución; -----

- Las agencias o programas y el Operador designado del CGU-AJC deberán trabajar en conjunto para minimizar dichos conflictos.-----

A. Adiestramiento Cruzado (Cross Training) -----

1. Las partes en este MOU alentarán, acomodarán el personal y/o proveerán adiestramiento, como se estime necesario, para asegurar que todo el personal se familiarice con todos los programas o agencias que brindan servicios en el CGU-AJC y de esta manera integrar los servicios, reducir la duplicación y mejorar el sistema de atención al cliente. -----

2. La **JUNTA LOCAL** y el Operador del CGU-AJC coordinarán el calendario de adiestramiento y trabajarán con los socios para acomodarlos en dichos adiestramientos. -----

-----Itinerarios de visitas y horarios de los socios -----

-----Los funcionarios que representan al **SOCIO**, objeto de este MOU, ofrecerán sus servicios en las horas laborables según determinado por la **JUNTA LOCAL**, siguiendo las normas y procedimientos aplicables. -----

I. PROCESO DE REFERIDO -----

-----Las partes en este acuerdo se comprometen a desarrollar e implementar conjuntamente procesos aceptables para el referido ordenado de clientes a servicios provistos por los socios del CGU-AJC o no provistos en este último. -----

A. El proceso de referido estará en todo momento centrado en el cliente y provisto por personal debidamente adiestrado en servicio al cliente. -----

B. El referido de clientes a los diferentes programas podrá realizarse de forma electrónica, mediante referido escrito, o a través de cualquier otro medio determinado por el Operador del CGU-AJC, en colaboración con los socios. Un proceso de referido aceptable y las consiguientes formas o formularios deberán adoptarse por todas las partes en este acuerdo con el compromiso de evaluar este proceso y modificarlo a tono con los cambios en las necesidades de día a día, para incorporar mejoras. -----

C. Las partes proveerán al personal adiestramiento-cruzado de todos los servicios ofrecidos en el CGU-AJC, así como el espectro de servicios disponibles en las agencias que representan. Esto para que los referidos que se efectúen sean adecuados. -----

D. Se utilizará el Sistema Individualizado de Administración de Clientes establecido por el Programa de Desarrollo Laboral (PDL) para la recopilación de



la información del cliente, evaluación, referido y seguimiento de las personas en búsqueda de empleo que visiten el CGU-AJC. -----

II. INFORMES -----

A. El **SOCIO** preparará un Plan de Trabajo mensual, según modelo a ser presentado por el Operador del CGU-AJC. -----

B. El **SOCIO** preparará y le será entregado al Operador del CGU-AJC, un informe mensual de las actividades, participantes servidos y otra información relevante. Se utilizará modelo a ser presentado por el Operador del CGU-AJC. --

C. Se preparará cualquier otro informe que le sea solicitado por el Operador del CGU-AJC. -----

III. FINANCIAMIENTO -----

A. La provisión de servicios directos a individuos y patronos es el ingrediente primordial en un CGU-AJC. El **SOCIO** sirve a un sector en específico de la población y provee servicios que benefician a dichos individuos. -----

B. El **SOCIO** es responsable de la subvención de los servicios directos relacionados a su programa. Todos los socios compartirán una responsabilidad equitativa y proporcional de los costos por concepto de gastos operacionales del CGU-AJC.-----

C. Se formalizará un Acuerdo de Financiamiento de Infraestructura (AFI) y Asignación de Recursos para el CGU-AJC en el cual se detallen los recursos que proveerá y los costos que subvencionará cada **SOCIO**, su procedencia y las cantidades: -----

- a. Subvención de los costos de infraestructura del CGU-AJC; -----
- b. Subvención de los costos compartidos y los costos operacionales del sistema de gestión única. -----

D. El Acuerdo de Financiamiento de Infraestructura (AFI) y Asignación de Recursos para el CGU-AJC, se elaborará tomando en consideración la Ley WIOA, su Reglamentación Interpretativa, los Memoriales emitidos por ETA y la Carta Circular WIOA 01-2017 emitida por la Junta Estatal. -----

E. Las partes en este Acuerdo se asegurarán de que los costos compartidos en la operación del CGU – AJC estarán sustentados por información confiable, que serán consistentemente aplicados durante el tiempo que esté vigente este MOU, y que la metodología utilizada en determinar los mismos sea reflejada en un Plan de Distribución de Costos acordado previamente entre las partes. -----

F. El Acuerdo de Financiamiento de Infraestructura (AFI) y Asignación de Recursos para el CGU-AJC puede necesitar ajustes basados en la conciliación de los costos proyectados frente a los gastos actuales y/o a ajustes menores en ciertos apartados de costos. -----

G. El CGU-AJC se proveerá el equipo inicial (teléfonos, equipo y muebles de oficina, y otros ítems). El costo de proveer estos objetos/servicios será revisado anualmente para asegurar una participación más equitativa para todas las partes. Ajustes menores de este tipo no requerirán una enmienda al MOU, pero el **SOCIO** debe estar de acuerdo con dichos cambios y ser notificado por escrito de ello. ---

[Handwritten signatures and initials]

H. Distribución de Costos:

a. Las partes en este Acuerdo se asegurarán que los costos compartidos en la operación del American Job Center de Ponce estarán sustentados por información confiable.

b. Las partes acuerdan que los costos compartidos sean éstos variables o fijos, serán asignados basados en el número de trabajadores a tiempo completo de cada programa. El Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce tiene actualmente treinta y siete (37) empleados y Ramey Job Corps Aguadilla con un (1) empleado. En términos porcentuales Ramey Job Corps Aguadilla tiene un dos por ciento (2%) del total de treinta y ocho (38) empleados en el American Job Center de Ponce. Tomando como base estos porcientos se realiza la distribución de costo.

Empleados

| ALDLPonce | Ramey Job Corps Aguadilla | Total |
|-----------|---------------------------|-------|
| 37 | 1 | 38 |

$1/38=2\%$

c. Espacios Objetos del MOU:

El Área Local del Desarrollo Laboral Ponce arrienda un local de 15,769 pies cuadrados y ha provisto a Ramey Job Corps Aguadilla un área, la cual representa 136 pies cuadrados del total del edificio. De estos, se han identificado 708.50 pies cuadrados para uso exclusivo de las distintas actividades inherentes Ramey Job Corps Aguadilla. Adicionalmente, Ramey Job Corps Aguadilla utilizará 2,824.50 pies cuadrados de áreas de uso común.

Ramey Job Corps Aguadilla pagará al Área Local de Desarrollo Laboral Ponce la suma de nueve dólares con trece centavos (\$9.13) por pie cuadrado mensuales para el espacio ocupado y el de áreas comunes.

d. Renta del Área Local de Desarrollo Laboral Ponce

$\$12,000.00 \text{ mensuales} \times 12 \text{ meses} = \$144,000.00 \text{ anuales.}$

$\$144,000.00 / 15,769 \text{p}^2 = \$9.13 \text{ por pie cuadrado.}$

e. El Área Local para el Desarrollo Laboral Ponce proveerá un (1) espacio de estacionamiento. La cantidad mensual a pagar es de \$37.00 por espacio.

f. Los gastos compartidos (en adición a la renta) se desglosan de la siguiente manera:

| GASTOS COMPARTIDOS CON RAMEY JOB CORPS AGUADILLA (MENSUAL) | | |
|--|-------------------------|-------------------------------------|
| Utilidad | Pago Mensual (Promedio) | Pago Ramey Job Corps Aguadilla (2%) |
| Servicio de Agua | \$400.00 | \$8.00 |
| Servicio de Energía Eléctrica | \$1,650.00 | \$33.00 |
| Servicio de Telefonía | \$1,800.00 | \$36.00 |

| | | |
|--------------------|------------|---------|
| TOTAL PAGO MENSUAL | \$3,850.00 | \$77.00 |
|--------------------|------------|---------|

g. Ramey Job Corps Aguadilla se compromete a pagar el 2% de los gastos compartidos correspondientes al servicio de agua, energía eléctrica y telefonía, disponiéndose que estos costos podrían variar de mes a mes de acuerdo al consumo de dichos servicios. Ramey Job Corps Aguadilla asumirá el 2% de estos costos.

h. El costo total, incluyendo renta, a ser cubierto por Ramey Job Corps Aguadilla será como sigue:

| TOTAL A PAGAR MENSUALMENTE POR RAMEY JOB CORPS AGUADILLA | |
|--|-----------------|
| Áreas exclusivas usadas por Ramey Job Corps Aguadilla, (136 p ² x \$9.13/12) | \$103.47 |
| Áreas compartidas usadas por Ramey Job Corps Aguadilla, (2,824.50 p ² x 9.13/12x2%) | \$42.97 |
| Estacionamiento (1 x \$37.00) | \$37.00 |
| Gastos de Servicios de Utilidades Compartidos Ramey Job Corps Aguadilla | \$77.00 |
| GRAN TOTAL MENSUAL | \$223.44 |

i. Excepto que se disponga otra cosa por enmienda suscrita entre las partes, la cantidad máxima pagadera por Ramey Job Corps Aguadilla, bajo este MOU será de dos mil seiscientos ochenta y uno dólares con veinte y ocho centavos (\$2,681.28) por el termino de vigencia anual, desglosándose en doscientos veinte y tres con cuarenta y cuatro centavos (\$223.44) mensuales, suma que incluye todos los gastos.

j. Ramey Job Corps Aguadilla efectuará pago por la suma de ocho mil setecientos catorce dólares con diez y seis centavos (8,714.16) por tres (3) años aproximado, por la vigencia de este Memorando de Entendimiento, para el espacio ocupado, utilidades y el de áreas comunes.

k. Los pagos se realizarán a nombre de Área Local de Desarrollo Laboral Ponce. Se efectuarán de la cifra de cuenta: 082329109 u otra cifra de cuenta que tengan fondos disponibles para el pago de los servicios. Acuerdan **AMBAS PARTES** que los desembolsos por servicios prestados y facturados bajo este Contrato estarán sujeto en todo momento a la disponibilidad de fondos asignados y debidamente certificado.

IV. CLÁUSULAS MISCELÁNEAS

A. Prioridad de Servicio

Las partes en este MOU se comprometen a ofrecer prioridad en los servicios a los clientes del Sistema de Gestión Única, en relación con las actividades de empleo y adiestramiento, sin menoscabar los derechos de los clientes que no pertenecen a este grupo. Esto según política establecida por la Junta Local, a esos fines. El orden de prioridad es el siguiente:

Primero: A los veteranos y sus cónyuges elegibles que sean beneficiarios de asistencia pública, bajos ingresos o que son deficientes en destrezas básicas

recibirán primera prioridad para servicios provistos con fondos del Programa de Adultos. -----

----- **Segundo:** Aquellas personas que no son veteranos o sus cónyuges elegibles y están incluidos en los grupos de prioridad de WIOA para el Programa de Adultos, en relación con las actividades de empleo y adiestramiento, beneficiarios de asistencia pública, otros de bajos ingresos o que son deficientes en destrezas básicas. -----

----- **Tercero:** Veteranos o sus cónyuges elegibles no incluidos en los grupos de prioridad de WIOA. -----

----- **Cuarto:** Aquellas personas que no están incluidos en los grupos de prioridad de WIOA para el Programa de Adultos. -----

----- Para evaluar las destrezas básicas se utilizarán instrumentos de evaluación válidos y apropiados para la población objetivo y se efectuarán las anotaciones correspondientes en el expediente del participante. -----

B. Revisión, enmiendas al MOU y Resolución de Disputas -----

----- **Modificaciones y Revisiones** -----

a. Este MOU constituye el único acuerdo entre las partes y ningún acuerdo oral, no incorporado en este documento, será vinculante para cualquiera de las partes en el presente MOU y deja sin efecto cualquier otro acuerdo anterior, negociaciones, entendidos y otros asuntos. -----

b. Todas las negociaciones, acuerdos, representaciones y convenios que se celebren entre las partes con relación a este MOU, así como cambios subsiguientes al mismo, se consignarán por las partes o sus representantes, mediante enmienda escrita, firmada y fechada por las partes en este MOU como mínimo una vez cada tres años. De surgir la necesidad, las partes podrán revisar este MOU de formas más frecuente. Cualquier petición para enmendar alguna parte deberá ser sometida por escrito a la **JUNTA LOCAL**. -----

c. La **JUNTA LOCAL** notificará a las demás partes de los detalles de cualquier petición de modificación y dirigirá los procesos para la revisión, consideración y resolución de esta. -----

d. Dependiendo del tipo de modificación, esto puede ser llevado a cabo mediante el uso de correo electrónico. -----

e. Si la modificación propuesta es extensa o trae oposición la **JUNTA LOCAL**, convocará a las partes a reunión. Se procesará la modificación mediante el acuerdo de todas las partes. -----

f. Si cualquier palabra, frase, oración, inciso, subsección, sección, cláusula, tópico o parte de este MOU fuera impugnada por cualquier razón ante un Tribunal y declarada inconstitucional o nula, tal sentencia no afectará, menoscabará o invalidará la efectividad de las restantes disposiciones y partes del MOU, sino que su efecto se limitará a la palabra, frase, oración, inciso, subsección, sección, cláusula, tópico o parte así declarada y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, frase, oración, inciso, subsección, sección, cláusula, tópico o parte en algún caso específico no afectará o perjudicará en sentido alguno su aplicación o validez en

a
M
JM

cualquier otro caso, excepto cuando específica y expresamente se invalide para todos los casos. -----

g. Este MOU podrá ser renovado por un término de tres (3) años adicionales, enmendado, renunciado o descargado solo mediante documento escrito y firmado por las partes y solo después de la aprobación de dicha enmienda o renovación, renuncia o descarga por la **JUNTA LOCAL**. -----

----- Resolución de Disputas -----

a. Es responsabilidad de la **JUNTA LOCAL** coordinar la resolución de disputas del MOU para asegurar que los asuntos sean resueltos apropiadamente. -----

b. Inicialmente todas las disputas se tratarán de resolver pronta e informalmente y serán atendidas por el Operador del CGU-AJC. -----

c. Si los esfuerzos informales de resolución fallan, iniciará el proceso de resolución formal, mediante petición escrita de la parte afectada ante la **JUNTA LOCAL** y con notificación a las partes suscriptoras del MOU. -----

d. En la petición se explicarán las razones de la controversia y se incluirá el remedio, alternativa o propuesta para solucionarla. -----

e. La **JUNTA LOCAL** convocará una reunión del Comité Ejecutivo o a otro Comité que ésta designe. El Comité tratará de resolver la disputa mediante mediación. -----

f. Las disputas se resolverán con el consentimiento de dos terceras partes de los miembros del Comité que estén presentes. -----

g. La determinación del Comité será final y firme a menos que tal decisión contradiga leyes y/o reglamentos federales y/o estatales que gobiernen los Programas o agencias participantes del MOU. -----

h. La determinación final del Comité será inapelable y no creará precedente ni será vinculante en la resolución de futuras disputas. -----

i. El Comité notificará por escrito la determinación a todas las partes participantes del MOU. -----

j. El proceso de resolución de disputas se llevará a cabo en un término de treinta (30) días. Esto es desde que se recibe la petición escrita hasta su resolución final. -----

C. Ambiente Libre de Alcohol, Drogas y Hostigamiento Sexual y/o Laboral -
-----Es política de la **JUNTA LOCAL** el proveer y mantener un ambiente laboral seguro, sin hostilidad y libre de alcohol y drogas. El Operador del CGU -AJC y el **SOCIO** acordarán tener y cumplir con una política pública escrita relacionada a estos temas.-----

-----Confidencialidad-----

----- Las partes en este MOU se comprometen a cumplir con las provisiones de WIOA, el Family Educational Rights and Privacy Act (FERPA), Rehabilitation Act, y/o cualquier estatuto o requerimiento Federal o Estatal aplicable. -----

a. Todos los récords y solicitudes individuales relacionados con los servicios provistos bajo WIOA, incluyendo la elegibilidad para la provisión de servicios, registro y referido, deberán mantenerse en la más estricta confidencialidad y no

[Handwritten initials and signature]

deberán ser abiertos para examen para ningún propósito que no esté relacionado con dichos servicios, procedimientos de auditoría, evaluación, e investigación.-----

b. Ninguna persona podrá publicar o divulgar el uso, o permitir, causar que sea publicado, diseminado o usado, cualquier información confidencial relacionada con los solicitantes, participantes o clientes del CGU-AJC o público en general.-

c. En virtud de la Ley Núm. 243 de 10 de noviembre de 2006, conocida como Ley de Política Pública sobre el Uso del Número de Seguro Social como Verificación de Identificación, el Operador del CGU-AJC se compromete a no difundir, ni revelar, el Número de Identificación Federal Patronal (FEIN por sus siglas en inglés) utilizado para la identificación del **SOCIO** para otros fines no permitidos por ley y a hacer ilegible el mismo, en caso de que se provea a alguna persona natural o jurídica copia del presente MOU. -----

d. Las partes acuerdan compartir entre los socios toda la información de los clientes que sea necesaria para la provisión de los servicios principales, de adiestramiento, empleo y colocación bajo WIOA, según permitido por ley. -----

e. Las partes acuerdan diseñar un formulario de relevo (estándar) para la aplicación en materia de información que cumpla con el recogido y recibo información.-----

D. Competencia -----

-----Las agencias y los programas representados en el MOU asumen total responsabilidad sobre sus acciones que incidan o afecten el cumplimiento y ejecución del MOU. -----

E. Medidas de Ejecución -----

a. El **SOCIO** trabajará para alcanzar y exceder las medidas de ejecución establecidas por WIOA para el CGU-AJC. -----

b. El Operador del CGU-AJC reportará sobre el progreso de dichas medidas y los socios discutirán las estrategias para conseguir dichas medidas a los efectos de alcanzar los resultados deseados y con responsabilidad compartida. -----

F. Sistema Operativo Común del CGU-AJC -----

-----El **SOCIO** participará en el sistema de operativo común para la toma de información, evaluación, referido y seguimiento de los participantes en el CGU-AJC.-----

-----Aun cuando los fondos provenientes de WIOA serán utilizados en parte o en su todo para el servicio de participantes, el **SOCIO** deberá proveer, registrar y/o mantener la información de cada individuo completa y actualizada en el sistema. Además, acuerda compartir y/o referir toda la información sobre ofertas de empleo disponibles que advengan a su conocimiento. -----

G. Política de Cumplimiento y no Discrimen -----

a. El **SOCIO** cumplirá con la sección 188 de WIOA y el 29 CFR Parte 38 en el cual se dispone que no se discriminará por razón de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad, afiliación política o creencia y contra cualquier beneficiario de programas subvencionados bajo el Título I de WIOA

a
M

basado en la ciudadanía o estatus de participación de cualquier programa del antes mencionado. -----

b. Cualquier participante que entienda que, en la atención y provisión de servicios, el personal del CGU-AJC, incluyendo el **SOCIO** ha incurrido en una acción en violación a la ley y/o reglamentos aplicables y con relación a su elegibilidad para el programa, registro o provisión de servicios tiene el derecho de presentar una queja ante el Operador del CGU-AJC. -----

c. Así mismo, si un participante entiende que ha sufrido discrimen por razón de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad, afiliación política o creencia, ciudadanía o estatus de participación en cualquier programa o actividad de WIOA Título I, por personal del CGU-AJC incluyendo los socios en la atención y/o provisión de los servicios puede querellarse dentro de los 180 días siguientes a la fecha de la alegada violación, ya sea ante: -----

- a. El Oficial de Igualdad de Oportunidades del CGU-AJC o -----
- b. El Director del "Civil Rights Center", "US Department of Labor, 200 Constitution Ave NW, Room N-4123, Washington DC 20210" o por correo electrónico a: www.dol.gov/crc. -----

H. Accesibilidad -----

----- En el CGU-AJC se proveerá acomodo razonable y acceso a los participantes y patronos en las siguientes áreas: físico, virtual, comunicativo y programático.-----

I. Tecnología, Infraestructura y Seguridad del Sistema -----

----- WIOA enfatiza la tecnología como una herramienta esencial y crítica para hacer posible el intercambio de información, incluyendo el seguimiento al cliente, gestión de planificación de carreras, reportes, la recopilación de información y la prestación de servicios de manera transparente. Por lo tanto, las partes en este MOU se comprometen con lo siguiente: -----

- a. Los principios de informes comunes e intercambio de información a través de mecanismos electrónicos, incluyendo la tecnología compartida. -----
- b. Con el intercambio de información en la mayor medida posible bajo la legislación y reglamentación vigente y requerimientos de confidencialidad. -----
- c. Los expedientes de los clientes y/o socios principales (ej. solicitudes, elegibilidad y récords de referidos, o cualquier otro récord individual relacionado con los servicios provistos bajo este Acuerdo) se mantendrán en la más estricta confidencialidad, y los mismos solo podrán ser usados con propósitos directamente relacionados con servicios provistos o ser provistos. -----
- d. Las disposiciones de seguridad y confidencialidad del sistema serán acordadas por las partes e incorporadas en un Acuerdo de Acceso de la Información y Seguridad a ser firmado por todas las personas que utilicen el sistema. -----

V. DISPOSICIONES MISCELÁNEAS -----

A. Política de no indemnización ni responsabilidad -----

En la ejecución del MOU el **SOCIO** acuerda trabajar en conjunto para proveer servicios en el CGU-AJC para patronos, individuos desempleados y participantes

a
[Handwritten signature]

cualificados en general. No obstante, el **SOCIO** no está vinculado legalmente en términos de responsabilidad conjunta ni solidaria. -----

B. Cláusula de respeto mutuo en el ambiente organizacional -----

Los socios identificados en el MOU, sus acuerdos suplementarios y/o en sus anejos, respetarán las prácticas organizacionales y estructuras administrativas en la provisión de servicios bajo el MOU. -----

C. Mantenimiento de expediente -----

El Operador del CGU-AJC será responsable de todos los expedientes relacionados a la administración y operación del CGU-AJC. -----

D. Exclusión y Suspensión -----

Todas las partes en el MOU deberán cumplir con los requisitos relacionados a la exclusión y suspensión según lo dispuesto en WIOA (20 CFR parte 252), la sección 200.326 de la Reglamentación Interpretativa y en el Apéndice II del 2 CFR parte 200. -----

E. Política de requerimiento estricto -----

El **SOCIO** acuerda observar aquel término que sea más estricto obre cualquier punto del MOU en el cual haya diferentes criterios aplicables, siempre y cuando no entre en contravención con las disposiciones federales y/o estatales. -----

F. Transferibilidad del MOU -----

El MOU permanecerá en plena fuerza y vigor hasta la designación del Operador del CGU-AJC. El Operador designado del CGU-AJC asumirá el rol de la Junta Local en lo que sea aplicable a áreas tales como responsabilidad operacional, mantenimiento de expedientes, informes, medidas de ejecución y mejoramiento continuo. -----

VI. VIGENCIA -----

A. Este MOU será vinculante para cada parte al momento de su ejecución. El término de vigencia de este MOU será desde su otorgamiento hasta el **30 de junio de 2023**. Se dispone, además, que ambas partes podrán enmendar este MOU para extender su fecha de vigencia, previa disponibilidad y separación de fondos, bajo las mismas cláusulas y condiciones. No obstante, lo anterior, la vigencia estará sujeta a que el mismo sea debidamente registrado y que copia de este MOU sea remitido a la Oficina del Contralor, disponiéndose que este MOU se deberá revisar anualmente para actualizar las cifras de cuentas del para el Año Fiscal correspondiente. -----

B. No obstante, lo anterior, ambas partes reconocen que la vigencia y ----- obligaciones que emanan de este MOU están condicionadas a la disponibilidad y recibo de fondos del Título I de la Ley WIOA, y del programa administrado por el **SOCIO**. Disponiéndose que de no recibirse los mismos, el CGU-AJC viene obligado a dar por terminado este MOU. Así mismo, queda expresamente convenido que tampoco será obligación del CGU-AJC parear con fondos ordinarios o de cualquier tipo, si ocurriese el supuesto anterior. Esta determinación del CGU-AJC de no parear los fondos, no será causa para que el

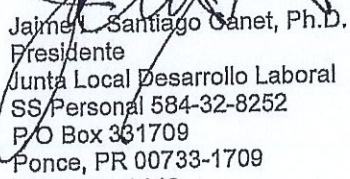
[Handwritten initials and signature]


SOCIO decreta incumplimiento, por cualquiera de las partes, de este MOU, cuando no se alcance los fondos necesarios para WIOA y/o el **SOCIO**. -----
Este MOU puede darse por terminado por cualquiera de las partes, a su entera conveniencia o sin causa, mediante notificación escrita con treinta (30) días de anticipación. -----

-----**ACEPTACIÓN**-----

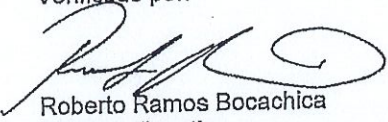
----- Las partes comparecientes aceptan el presente contrato, en todas sus cláusulas y condiciones, por encontrarlo conforme a lo convenido. Y, por consiguiente, se obligan a su fiel cumplimiento estampando sus firmas, así como sus respectivas iniciales en todas las páginas, como evidencia de tal conformidad. ----- En Ponce, Puerto Rico,
a ____ de _____ de 2020. -----

Hon. María E. Meléndez Altieri, DMD
Alcaldesa y/o Representante Autorizada
Municipio Autónomo de Ponce
SSP 66 0433627
P O Box 331709
Ponce, PR 00733-1709
(787) 284-4141, Ext. 2186
mariae.melendez@ponce.pr.gov


Jaime L. Santiago Canet, Ph.D.
Presidente
Junta Local Desarrollo Laboral
SS Personal 584-32-8252
P O Box 331709
Ponce, PR 00733-1709
(787) 848-8148
jsantiagocanet@hotmail.com


Osvaldo Ubiñas Nieves
Director Ejecutivo
Ramey Job Corps Aguadilla
SSP 61 0875371
760 Calle Belt
Aguadilla, PR 00604
(787) 890-6507
ubiña.osvaldo@jobcorps.org

Verificado por:


Roberto Ramos Bocachica
Director Ejecutivo
Área Local de Desarrollo Laboral/Ponce
SSP 66 0433627
PO Box 331709
Ponce, PR 00733-1709
787-840-2900
roberto.ramos@ponce.pr.gov

**ACUERDO COLABORATIVO ENTRE EL AREA LOCAL DE
DESARROLLO LABORAL DE PONCE, LA JUNTA LOCAL DE PONCE
Y EL AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DEL SUROESTE,
LA JUNTA LOCAL DEL SUROESTE**

-----**COMPARECEN**-----

---EL AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DEL SUROESTE, representado en este acto por su Presidente, **Hon. Isidro Negrón Irizarry**, mayor de edad y vecino de San Germán, Puerto Rico y la **JUNTA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DEL SUROESTE, INC.**, representada por su Presidente, **Roque Abad Ramírez Palermo**, ejecutivo, mayor de edad, casado y vecino de Cabo Rojo, Puerto Rico y el **AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DE PONCE**, representado por la Primera Ejecutiva, **Hon. María Eloisa Meléndez Altieri**, DMD, mayor de edad, soltera y vecina de Ponce y/o su Representante Autorizada, la señora **Jessica Nieves Soto**, mayor de edad, soltera y vecina de Ponce, Puerto Rico, debidamente autorizada para otorgar el presente contrato con el poder que le confiere el Código Municipal de Puerto Rico aprobado bajo la Ley 107 del 14 de agosto de 2020 (Ley 107-2020), y la Ley Pública 113-128 del 22 de julio de 2014 conocida como el Workforce Innovation and Opportunity Act - WIOA, por sus siglas en inglés, en adelante denominada **ALDL/PONCE** y la **JUNTA LOCAL DEL ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DE PONCE** representada por su Presidente, **Jaime L. Santiago Canet**, Ph.D., mayor de edad, soltero y vecino de Ponce, Puerto Rico; y facultado mediante la Ley Pública 113-128 aprobada el 22 de julio de 2014, conocida por la Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas inglés).-----

-----**EXPONEN**-----

---Teniendo todos los comparecientes la facultad de ley de desarrollar acuerdos y contratos en coordinación con los Principales Funcionarios Electos y Presidentes de las Juntas Locales de las Áreas Locales que representan, así como los representantes de estos y Directores Ejecutivos de las respectivas Áreas Locales, libremente acuerdan los siguiente:-----

-----**ARTÍCULO I: TÉRMINOS Y CONDICIONES**-----

---**PRIMERO:** La Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) en la Sección 107(d), establece entre otros aspectos, que las Juntas Locales desarrollarán un Plan Regional en colaboración con las Juntas de Alcaldes que sirven a un mismo mercado laboral.-----

---**SEGUNDO:** En cuanto a la Ley WIOA, introduce cambios significativos en la estructura de servicios para las regiones económicas que ha sido designada por el(la) Gobernador(a), se hace indispensable conocer, divulgar, establecer y desarrollar planes y estrategias de corto y largo plazo para atender las necesidades del mercado laboral para la creación de oportunidades de empleo y adiestramiento que beneficien a los jóvenes, adultos y desplazados elegibles bajo el Título I de la referida ley.-----

---**TERCERO:** En esta estrategia de integración hay que incorporar a los socios requeridos de los Centros de Gestión Única denominados "American Job Centers" y que están representados por los Programas de Título I de Rehabilitación Vocacional, Wagner-Peyser, Programa de Educación y Alfabetización de Adultos y el Programa de Ayuda Temporal para Niños Necesitados (TANF) y otros socios que puedan contribuir para el éxito de las estrategias diseñadas para atender la creación de empleos y las necesidades de adiestramiento en la región.-----

---**CUARTO:** A tales fines, este Acuerdo Colaborativo estará dirigido a desarrollar una serie de actividades, programa y servicios conjuntos, desde su otorgamiento en el área suroeste, hasta el día **30 de junio de 2023**.-----

---**QUINTO:** Se efectuará una actividad anualmente dirigida a desarrollar un Encuentro Empresarial con representantes de Instituciones Educativas y Adiestramiento y el Pequeño y Mediano Comerciante (PyMEs).-----

- 1. Talleres durante la mañana y por la tarde.-----
- 2. Los talleres serán asignados a un comité conjunto con cada Área Local, el cual identificará los recursos y los temas.-----

---3. Se incorporarán en los talleres la participación de los socios requeridos del Sistema de Gestión Única antes mencionados en el Inciso Tercero.-----

---SEXTO: Las agendas preliminares estará sujeta a los cambios que se identifiquen en la implantación de este Acuerdo Colaborativo.-----

-----ARTÍCULO II: INFORMES Y REGISTROS-----

---PRIMERO: Todas las partes comparecientes así como las Áreas Locales aquí representadas, cumplirán con todos los requisitos relacionados con la preparación, preservación y mantenimiento de los informes y registros establecidos por las leyes estatales y federales aplicables relacionada con esta o cualquier actividad que surja producto de este Acuerdo.-----

---SEGUNDO: Las partes mantendrán los informes fiscales necesarios requeridos por cualquier desembolso de fondos públicos que se hagan producto de este Acuerdo.-----

---TERCERO: Las partes mantendrán controles fiscales efectivos para contabilizar los desembolsos, propiedades y recursos que se deroguen producto de este Acuerdo.-----

---CUARTO: Las partes conservaran todos los documentos fiscales de este Acuerdo, según aplique los términos establecidos por la ley y la Oficina del Contralor.-----

---QUINTO: Las partes reconocen que este Acuerdo y los servicios, actividades y programas que se desarrollen están sujetos a inspección y monitoria por las agencias estatales y federales correspondientes.-----

-----ARTÍCULO III: PRESUPUESTO-----

---PRIMERO: Las partes acuerdan que gestionarán para que cada Área Local haga una aportación equivalente y balanceada al costo de las actividades.-----

---SEGUNDO: La Región Suroeste procesará el total de la factura por servicios y la Región Ponce reembolsará el 50% de los gastos incurridos.-----

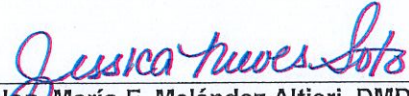
---TERCERO: Esta aportación estará sujeta a la disponibilidad de fondos. No obstante, la aportación podrá hacerse en especie ("in kind") o mediante auspicios debidamente permitidos bajo la ley.-----

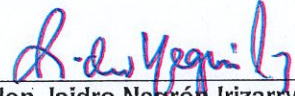
---CUARTO: Para otras actividades, programas o servicios que surjan de este Acuerdo, las partes comparecientes gestionarán que cada Área Local haga una aportación sujeto a la disponibilidad de fondos o recursos.-----

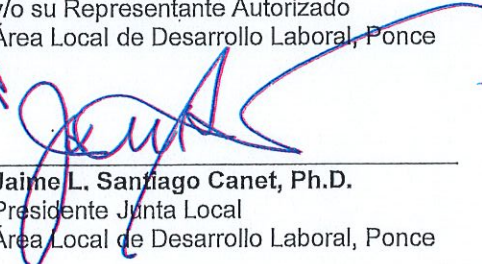
-----ARTÍCULO IV: VIGENCIA, ACEPTACIÓN Y FIRMA-----

Este acuerdo estará vigente desde su otorgamiento hasta el 30 de junio de 2023 y podrá ser renovado mediante comunicación escrita de los comparecientes.-----

---Y estando todos de acuerdo, se procede a firmar el día 18 de septiembre de 2020, en Ponce, Puerto Rico.-----


Hon. María E. Meléndez Altieri, DMD
Primera Ejecutiva Electa
y/o su Representante Autorizado
Área Local de Desarrollo Laboral, Ponce


Hon. Isidro Negrón Irizarry
Presidente de la Junta de Alcaldes
Área Local de Desarrollo Laboral Suroeste


Jaime L. Santiago Canet, Ph.D.
Presidente Junta Local
Área Local de Desarrollo Laboral, Ponce


Roque Abad Ramírez Palermo
Presidente Junta Local
Área Local de Desarrollo Laboral Suroeste

Yo, _____, abogado de la División Legal del Municipio de Ponce, certifico que he revisado este contrato en todos sus pormenores y habiendo encontrado el mismo satisfactorio desde el punto de vista legal, RECOMIENDO SU FIRMA.
Vo. Bo., hoy 12 de septiembre de 2020.

**ACUERDO DE FINANCIAMIENTO DE INFRAESTRUCTURA (AFI)
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

ESTA EN PROCESO DE REVISION

GOBIERNO DE PUERTO RICO
ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

ACUERDO DE FINANCIAMIENTO DE INFRAESTRUCTURA (AFI)
ÁREA LOCAL DEL DESARROLLO LABORAL
PONCE

COMPARECEN

DE LA PRIMERA PARTE: EL ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DE PONCE representada por la Primera Ejecutiva Electa del Municipio Autónomo de Ponce, Hon. María E. Meléndez Altieri, soltera y vecina de Ponce Puerto Rico y/o su representante autorizada, mediante la Orden Ejecutiva OE-2010-05 (MMA) Serie 2010-2011, Orden Ejecutiva Núm. 12, Serie 2008-2009, la señora Jessica Nieves Soto, mayor de edad, soltera, Ayudante Ejecutiva y vecina de Ponce, Puerto Rico; y/o el señor Gilberto Claudio Marrero, Gerente de Asuntos Administrativos Internos, quien mediante carta que le dirigiera la Alcaldesa con fecha del 12 de septiembre de 2018, se le delegó conforme a la Ley de Municipios Autónomos ciertas funciones administrativas y fiscales. Ambos están debidamente autorizados para otorgar el presente memorando de entendimiento según el Artículo 3.009 (a) y (x) con el poder que les confiere la Ley 81 del 30 de agosto de 1991, conocida como la Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la Ley Publica 113-128 del 22 de julio de 2014 conocida como el *Workforce Innovation and Opportunity Act - WIOA*, por sus siglas en inglés y LA JUNTA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DE PONCE representada por su presidente, Sr. Jaime L. Santiago Canet, Ph.D. soltero y vecino de Ponce, Puerto Rico en adelante denominada JUNTA LOCAL. -----

DE LA SEGUNDA PARTE: El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, una instrumentalidad del Gobierno de Puerto Rico, creada al amparo de la Ley Núm. 15 del 14 de abril de 1931 y representado por la Secretaria, Lcda. Briseida Torres Reyes quien es mayor de edad, soltera y vecina de Caguas, Puerto Rico, de ahora en adelante denominado como el DEPARTAMENTO.-----

Los comparecientes se reafirman en sus circunstancias personales, antes dichas, y aseguran tener la facultad y autorización necesarias para suscribir este Acuerdo de Financiamiento de Infraestructura (en adelante "AFI") en el carácter que lo hacen y están dispuestos a demostrarlo dónde y cuándo fuera necesario, por lo que en virtud libre y voluntariamente:

EXPONEN

PRIMERO: El ALDL/Ponce, de conformidad con los poderes y facultades que le confiere el Artículo 2.001 (q) de la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como Ley de-----

Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, autoriza a las entidades gubernamentales municipales a entrar en convenios con el Gobierno Federal, las agencias, departamentos, corporaciones públicas e instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico para el desarrollo de actividades relacionadas con el desarrollo de la Fuerza Laboral.-----

SEGUNDO: El DEPARTAMENTO, de conformidad con la Ley Número 15 del 14 de abril de 1931, según enmendada, está autorizado a entrar en aquellos acuerdos que se estimen necesarios para desempeñar sus obligaciones bajo ley o reglamento. -----

TERCERO: Acorde con el Título I de la Ley Pública Federal 113-128, "Workforce Innovation and Opportunity Act" (en adelante WIOA), se establece que los servicios para adultos, jóvenes y trabajadores desplazados se proveerán a través de un "One Stop Career American Job Center" o Centro de Gestión Única (CGU), lugar donde se brindarán todos los servicios necesarios para esta población.-----

CUARTO: La ley WIOA, reseña la integración de servicios (a través de los diferentes programas que operan en el centro) para la obtención de empleo, educación y entrenamiento de individuos con intereses de ganar o mejorar sus perspectivas de empleo, por medio del "One-Stop delivery system".-----

QUINTO: El ALDL/Ponce fue designado por el Gobernador de Puerto Rico, como la entidad a cargo de la administración y ejecución de las actividades de desarrollo de la fuerza laboral para adultos, trabajadores desplazados y jóvenes, conforme a la sección 106 (b) (2) de la Ley WIOA.-----

SEXTO: La Junta Local de Desarrollo Laboral (JUNTA), según establecido en la Ley WIOA, su Reglamentación Interpretativa y los Memoriales correspondientes, seleccionó mediante bases competitivas el Operador del CGU para la administración del ALDL.-----

SÉPTIMO: Los CGU son administrados por la JUNTA, quien identifica un Administrador, cuyo propósito es la implantación de un Plan Uniforme para la coordinación, delimitación y desarrollo de los servicios de empleomanía a todos los clientes en una sola localización.-----

OCTAVO: La sección 121 (a) (1) de la Ley WIOA, requiere que un Memorando de Entendimiento (MOU) sea desarrollado y ejecutado entre la JUNTA y los Socios del Sistema de Gestión Única, para establecer una relación de colaboración entre las partes y definir sus respectivas funciones y responsabilidades en la consecución de los objetivos establecidos en el Plan Estatal Unificado. El MOU servirá además para crear el marco de

trabajo para la prestación de servicios a patronos, empleados, personas en búsqueda de empleo y otras personas que necesiten servicios para integrarse al mercado laboral.-----

NOVENO: Aparte de la presentación del MOU, el Programa de Desarrollo Laboral (PDL) designó el otorgamiento de un Acuerdo de Financiamiento de Infraestructura (AFI) entre el ALDL y el DEPARTAMENTO, para la asignación de fondos para el uso del espacio físico. Este AFI operará de forma independiente del MOU, con exclusividad a la distribución y pago de los costos de operación e infraestructura entre las partes.-----

DÉCIMO: La ley WIOA, supra, establece las características y responsabilidades de los socios comprometidos de rendir los servicios de empleomanía. El DEPARTAMENTO asiste en el asesoramiento, desarrollo de destrezas y ubicación de empleomanía a los prospectos participantes.-----

UNDÉCIMO: De conformidad con lo anterior las partes acordaron establecer un Centro Integrado de Servicios a la Ciudadanía, donde el DEPARTAMENTO proveerá servicios de empleo (Wagner/Peyser) y desempleo, mientras que ALDL brindará los servicios de WIOA, Adiestramiento y Empleos, Título I-B y donde ALDL/Ponce fungirá como administrador del centro WIOA.-----

DUODÉCIMO: El ALDL/Ponce, ocupa un espacio de 15,769 pies cuadrados, en adelante denominado el "Edificio". Aquí ubican las oficinas del CGU del ALDL/Ponce.-----

DÉCIMOTERCERO: Los comparecientes acuerdan otorgar este Acuerdo bajo las disposiciones de la Ley Núm. 81, supra; y cualquier otra disposición reglamentaria y/o estatuto aplicable con el objetivo de establecer los términos bajo los cuales compartirán el espacio del Centro Integrado de Servicios a la Ciudadanía lo cual hacen de conformidad con las siguientes:-----

CLÁUSULAS Y CONDICIONES

PRIMERO: Espacio objeto del Acuerdo. ALDL/Ponce arrienda un área total de 15,769 pies cuadrados en el Edificio y ha provisto al Departamento un área, el cual representa un espacio único para utilizar. De estos, se han identificado 708.50 pies cuadrados para uso exclusivo de las distintas actividades inherentes al DEPARTAMENTO, según éstas le han sido y/o le sean asignadas por Ley y/o Reglamento. Adicionalmente, el DEPARTAMENTO utilizará 2,824.50 pies cuadrados de áreas de uso común. Del mismo modo se proveerá espacio de estacionamiento según se indica más adelante en este AFI.---

SEGUNDO: Término. La vigencia del presente AFI será de tres (3) años desde la fecha de su otorgamiento por ambas partes hasta el 12 de octubre de 2022. Se dispone, además, que ambas partes podrán, por acuerdo mutuo, enmendar este AFI para extender la fecha de vigencia del mismo, previa disponibilidad y separación de fondos, bajo las mismas cláusulas y condiciones. No obstante, lo anterior, la vigencia estará sujeta a que el mismo sea debidamente registrado y que copia de éste sea remitido a la Oficina del Contralor.-----
No obstante, lo anterior, ambas Partes reconocen que la vigencia y obligaciones que emanan de este AFI están condicionados a la disponibilidad y recibo de fondos de la Ley WIOA, disponiéndose que de no recibirse los mismos, el ALDL/Ponce viene obligado a notificar al DEPARTAMENTO y dar por terminado el AFI. Asimismo, queda expresamente convenido que tampoco será obligación del ALDL/Ponce parear con fondos ordinarios o de cualquier tipo, si ocurriere el supuesto anterior. Esta determinación del ALDL/Ponce de no parear fondos, no será causa para que el DEPARTAMENTO decreta incumplimiento de este AFI, cuando no se alcance los fondos necesarios bajo la Ley WIOA.-----
Cónsono con lo anterior, de ocurrir el supuesto anterior, las disposiciones de este AFI terminarán a la fecha de su resolución.-----

TERCERO: Costos Compartidos. El DEPARTAMENTO pagará al ALDL/Ponce, por los costos compartidos, previa presentación de factura (se utilizará la fórmula matemática, de pies cuadrados ocupados o en uso, para la adjudicación y retribución de gastos compartidos), y sin que se efectúen descuentos o deducción alguna según se indica a continuación:-----

- a. El DEPARTAMENTO efectuará pago por la suma de \$81,355.68 por tres (3) años aproximado para el espacio ocupado, utilidades y el de áreas comunes.-----
- b. El DEPARTAMENTO efectuará pago por la suma de \$2,259.88 mensuales para el espacio ocupado, utilidades y el de áreas comunes. -----
- c. El Departamento cuenta con diez (10) empleados en el ALDL.-----
- d. El costo será de \$539.05 mensuales por el uso exclusivo de 708.5 pies cuadrados, a razón de \$9.13 el pie cuadrado rentable. El costo será de \$580.22 mensuales por el uso de áreas comunes de 2,824.50 pies cuadrados, a razón \$9.13 el pie cuadrado rentable. El cómputo se determina a base del porcentaje del número de empleados del DEPARTAMENTO en el ALDL.-----

Empleados-----

| Área Local de Desarrollo Laboral/Ponce | Departamento del Trabajo y Recursos Humanos | Total |
|--|---|-------|
| 37 | 10 | 47 |

-----10/47=21%-----

| | |
|--|--------------------------|
| ÁREA EXCLUSIVA DTRH (708.5 PIES CUADRADOS X \$9.13) = \$6,468.60/12 | PAGO MENSUAL \$539.05 |
| ÁREA DE USO COMÚN (2,824.50 PIES CUADRADOS X \$9.13) = \$25,787.68/12 X 21% | PAGO MENSUAL \$451.28 |
| PAGO TOTAL | \$990.33 |

e. Los gastos compartidos, a ser cubiertos por el DEPARTAMENTO se desglosan del siguiente modo:-----

| GASTOS COMPARTIDOS POR SERVICIOS DE EMPLEO | PAGO MENSUAL |
|--|--------------|
| Agua (\$1,182.37 X 21%) | \$248.29 |
| Energía Eléctrica (\$1,280.57 X 21%) | \$268.91 |
| Teléfono (1,820.72 X 21%) | \$382.35 |
| PAGO TOTAL | \$ 899.55 |

f. Los gastos por estacionamiento:-----

| ESTACIONAMIENTO A SER CUBIERTO POR DTRH | PAGO TOTAL |
|---|------------|
| Estacionamiento (10 X \$37.00) | \$370.00 |

g. Los costos totales, incluyendo renta, a ser cubiertos por el Departamento se indican a continuación.-----

| TOTAL A SER CUBIERTO POR DEPARTAMENTO | PAGO MENSUAL |
|--|--------------|
| ÁREA EXCLUSIVA DTRH | \$539.05 |
| ÁREA DE USO COMÚN | \$451.28 |
| GASTOS COMPARTIDOS POR SERVICIOS DE EMPLEO | \$899.55 |
| ESTACIONAMIENTO A SER CUBIERTO POR DTRH | \$370.00 |
| PAGO TOTAL MENSUAL | \$2,259.88 |

h. Estacionamiento. ALDL/Ponce proveerá espacio de estacionamiento para diez (10) empleados del DEPARTAMENTO. Si alguno de los espacios de estacionamiento no estuviese en uso por el Departamento, éste deberá notificarlo y ALDL/Ponce no facturará por el mismo.-----

CUARTO: Envío de facturas. ALDL/Ponce someterá facturas mensuales para el pago de los costos compartidos. Toda factura deberá ser enviada a la siguiente dirección y deberá contener la siguiente certificación:-----

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

OFICINA DE FINANZAS, PISO 16

EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTINEZ

AVENIDA MUÑOZ RIVERA # 505

HATO REY, PUERTO RICO 00917

"BAJO PENA DE NULIDAD ABSOLUTA CERTIFICO QUE NINGUN SERVIDOR PUBLICO DE ESTE ORGANISMO ES PARTE O TIENE ALGUN INTERES EN LAS GANANCIAS O BENEFICIOS PRODUCTO DEL CONTRATO OBJETO DE ESTA FACTURA Y DE SER PARTE O TENER INTERES EN LAS GANANCIAS O BENEFICIOS PRODUCTO DEL CONTRATO HA MEDIADO UNA DISPENSA PREVIA. LA UNICA CONSIDERACION PARA SUMINISTRAR LOS BIENES O SERVICIOS OBJETO DEL CONTRATO HA SIDO EL PAGO ACORDADO CON EL REPRESENTANTE AUTORIZADO DE LA AGENCIA. EL IMPORTE DE ESTA FACTURA ES JUSTO Y CORRECTO. LOS TRABAJOS DE CONSTRUCCION HAN SIDO REALIZADOS, LOS PRODUCTOS HAN SIDO ENTREGADOS (LOS SERVICIOS PRESTADOS) Y NO HAN SIDO PAGADOS"-----

Los pagos a realizarse por el DEPARTAMENTO bajo este AFI ser harán con cargo a la siguiente partida presupuestaria: 272-0670000-03F-2019(ES31872GD0),-----

QUINTO: Rótulos en la Estructura. El DEPARTAMENTO podrá desplegar un rotulo que identifique el programa o actividad gubernamental que allí se lleva acabo, en la entrada del local arrendado cumpliendo con la reglamentación de la ley WIOA. El DEPARTAMENTO retirará el rotulo al finalizar el AFI, dejando el lugar de las instalaciones en su condición original.-----

No obstante, lo anterior, cualquier anuncio exterior a ser desplegado por el DEPARTAMENTO en el Edificio estará sujeto a aprobación previa por la parte del ALDL/Ponce, quien no podrá denegarlo irrazonablemente. Cualquier anuncio a desplegarse deberá contar con las aprobaciones y permisos necesarios.-----

SEXTO: Cancelación del Acuerdo. Este AFI puede darse por terminado por cualquiera de las partes, a su entera conveniencia o sin causa, mediante notificación escrita con treinta (30) días de anticipación.-----

SÉPTIMO: Las partes acuerdan enmendar el AFI cuando las necesidades y circunstancias lo ameriten.-----

OCTAVO: Notificaciones. Toda notificación entre las partes se entenderá bien hecha si se notifica mediante correo certificado y acuse de recibo a las direcciones que siguen:-----

ALDL /Ponce

Área Local de Desarrollo Laboral
Calle Isabel 61-63
Ponce, PR 00733
Tel. 787-840-2900

EL DEPARTAMENTO

Departamento del Trabajo
y Recursos Humanos
PO Box 195540
San Juan, PR 00919-5540
Tel. 787-754-2119

NOVENO: Disposiciones Generales.

- a. ALDL/Ponce certifica estar facultada, de conformidad con las disposiciones de la Ley 81 del 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como la Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto, para poder otorgar este AFI. Además, certifica la legalidad, exactitud, corrección y propiedad de todos los gastos que se autorizan para el pago de la obligación que las partes se obligan con el presente AFI y, además, de todos los documentos que se hacen formar parte de este AFI, así como de sus anejos.-----
- b. Todas las negociaciones, acuerdos, representaciones y convenios que se celebren entre las partes, así como cambios subsiguientes a los mismos, se consignarán por las partes o sus representantes, en documentos públicos o privados, a fin de que los mismos sean efectivos. La invalidez o ineffectividad de cualquier disposición de este AFI no afectará la validez o efectividad de las demás cláusulas y condiciones del mismo.-----
- c. Si cualquier palabra, frase, oración, inciso, subsección, sección, cláusula, tópico o parte del AFI fuera impugnada por cualquier razón ante un Tribunal y declarada inconstitucional o nula, tal sentencia no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes del contrato, sino que su efecto se limitará a la palabra, frase, oración, inciso, subsección, sección, cláusula, tópico o parte así declarada y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, frase, oración, inciso, subsección, sección, cláusula, tópico o parte en algún caso específico no afectará o perjudicará en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso, excepto cuando específica y expresamente se invalide para todos los casos.-----
- d. Este AFI constituye el único entendido entre las partes sobre los servicios descritos anteriormente y deja sin efecto cualquier otro acuerdo anterior, negociaciones, entendidos y otros asuntos, sean escritos o verbales, sobre lo acordado en este AFI.
- e. Ninguna prestación o contraprestación objeto de este AFI podrá exigirse hasta tanto el mismo se haya presentado para registro en la Oficina del Contralor a tenor con lo dispuesto en la Ley Núm. 18 de 30 de octubre de 1975, según enmendada.-----
- f. En virtud de la Ley Núm. 243 de 10 de noviembre de 2006, conocida como Ley de la Política Pública sobre el Uso del Número de Seguro Social como Verificación de

Identificación, las partes se comprometen a no difundir, desplegar ni revelar el número de Seguro Social Federal utilizado para la identificación de las mismas para otros fines no permitidos por ley y a hacer ilegible el mismo, en caso de que se provea a alguna persona natural o jurídica copia del presente AFI.-----

DÉCIMO: SEGUROS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA. El DEPARTAMENTO se obliga a mantener en vigencia con compañías aseguradoras las correspondientes pólizas de seguros de responsabilidad pública por la cantidad de hasta un millón de dólares (\$1,000.000.00), nombrando como asegurado adicional, así como un endoso de "Save & Hold Harmless" a favor del ALDL/Ponce contra toda reclamación, pleito o acción que ocasione lesiones corporales o daños a la propiedad ajena. Dicha póliza tendrá una cláusula de notificación de 60 días en caso de cancelación. El DEPARTAMENTO notificará de inmediato a ALDL/Ponce por correo, de ocurrir algún accidente en el espacio arrendado. El DEPARTAMENTO proveerá copia del seguro de responsabilidad al ALDL/Ponce dentro de los treinta (30) días de la firma de este AFI.-----

Del mismo modo ALDL/ponce se obliga a mantener en vigencia con compañías aseguradoras las correspondientes pólizas de seguros de responsabilidad pública por la cantidad de hasta un millón de dólares (\$1,000.000.00), nombrando como asegurado adicional, así como un endoso de "Save & Hold Harmless" a favor del DEPARTAMENTO contra toda reclamación, pleito o acción que ocasione lesiones corporales o daños a la propiedad ajena. Dicha póliza tendrá una cláusula de notificación de 60 días en caso de cancelación. El DEPARTAMENTO notificará de inmediato a ALDL/Ponce por correo, de recibir cualquier reclamación que contra o que incluya al Departamento. ALDL/Ponce proveerá copia del seguro de responsabilidad al DEPARTAMENTO dentro de los treinta (30) días de la firma de este AFI.-----

Además, ALDL/Ponce mantendrá un seguro contra fuego, terremoto y huracán ("Hazard Insurance") del Edificio. A Tales efectos, el DEPARTAMENTO, se abstendrá de llevar a cabo en el Espacio Arrendado actividades o prácticas que pudieran resultar en aumento a las primas de seguros contra incendio, o de cualquier póliza de seguro con relación al Edificio o al Espacio Arrendado. No se permitirá fumar, almacenar materiales peligrosos, químicos, tóxicos, explosivos ni líquidos inflamables en el espacio arrendado.-----

UNDÉCIMO: No Discriminación. De conformidad con la reglamentación vigente, certificamos que: "LAS PARTES se comprometen a no discriminar contra ningún empleado o candidato a empleo relacionado con este Acuerdo por motivo de raza, color, género, edad, creencia religiosa, nacimiento, origen o identificación étnica o nacional, ideología política, incapacidad física o mental, condición socioeconómica, haber sido víctima de violencia doméstica, status de veterano, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio o marital de las partes. De igual forma, se comprometen a promover un ambiente libre de hostigamiento sexual."-----

DUODÉCIMO: Secretaría de la Gobernación.

Cláusula de Terminación: Memorando 2017-001 Carta Circular 141-17 Secretaría de la Gobernación y OGP 30 de enero 2017.-----

La Secretaría de la Gobernación tendrá facultad para dar por terminado el presente contrato en cualquier momento.-----

Cláusula de servicios interagenciales: Ambas partes contratantes reconocen y acceden a que los servicios contratados podrán ser brindados a cualquier entidad de la Rama Ejecutiva con la cual la entidad contratante realice un acuerdo interagencial o por disposición directa de la Secretaría de la Gobernación. Estos servicios se realizarán bajo los mismos términos y condiciones en cuanto a horas de trabajo y compensación consignados en este contrato. Para efectos de esta cláusula, el término "entidad de la Rama Ejecutiva" incluye a todas las agencias del Gobierno de Puerto Rico, así como a las instrumentalidades y corporaciones públicas y a la Oficina del Gobernador.-----

En relación con la cláusula que precede se aclara que ambas partes contratantes reconocen que los precios en este contrato fueron establecidos a base de las especificaciones y modificaciones solicitadas por el DEPARTAMENTO, las cuales incluyen método de procesamiento, la programación de archivos y los volúmenes de transacciones. Cualquier proceso, validación o cambio solicitado no contemplado en dichas especificaciones conllevará costos adicionales.-----

DÉCIMOTERCERO: Registro del Contralor. El DEPARTAMENTO remite copia de este AFI a la Oficina del Contralor, de conformidad con la Ley Núm. 18 de 30 de octubre de 1975, y al Departamento de Hacienda, de conformidad con la Carta Circular 1300-03-11. Ninguna prestación o contraprestación objeto de este Contrato podrá exigirse hasta tanto el mismo se

haya presentado para registro en la Oficina del Contralor a tenor con lo dispuesto en la Ley
Núm. 18 de 30 de octubre de 1975, según enmendada.-----

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, las partes suscriben el presente AFI, en _____, Puerto
Rico, hoy ___ de _____ de 2019.-----

Área Local de Desarrollo Laboral/Ponce

Departamento del Trabajo y
Recursos Humanos

Hon. María E. Meléndez Altieri, DMD
Alcaldesa, y/o Representante Autorizada
Municipio Autónomo de Ponce
SSP: 66-0433627
(787)284-4141
mariae.melendez@ponce.pr.gov

Hon. Briseida Torres Reyes
Secretaría
Departamento del Trabajo y
Recursos Humanos
SSP: 66-0436884
(787)754-5353 Ext. 3414
briseidatorres@trabajo.pr.gov

Revisado por:

Junta Local de Ponce

Arnold Roberto Ramos Bocachica
Director Ejecutivo
ALDL-Ponce
(787)840-2900
roberto.ramos@ponce.pr.gov

Jaime L. Santiago Canet, PhD
Presidente
Junta Local de Ponce
SS Personal 584-32-8252
(787)413-5566
jsantiagocanet@hotmail.com

Yo _____
Abogado(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
CERTIFICO que he revisado este Acuerdo de Asistencia y Cooperación Interagencial en
todos sus pormenores y habiendo encontrado la misma satisfactoria desde el punto de
vista legal, recomiendo su firma.
Fecha: _____

Firma

ACUERDO COLABORATIVO ALDL PONCE Y SUROESTE

**ESTA EN PROCESO DE INICIAR PAGINAS Y LUEGO FIRMA DE
ALCALDESA PONCE**

SE APROBO LEY NUEVA – CODIGO MUNICIPAL DE PR

ACUERDO COLABORATIVO ENTRE EL AREA LOCAL DE
DESARROLLO LABORAL DE PONCE, LA JUNTA LOCAL DE PONCE
Y EL AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DEL SUROESTE,
LA JUNTA LOCAL DEL SUROESTE

-----COMPARECEN-----

---EL AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DEL SUROESTE, representado en este acto por su Presidente, Hon. Isidro Negrón Irizarry, mayor de edad y vecino de San Germán, Puerto Rico y la JUNTA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DEL SUROESTE, INC., representada por su Presidente, Roque Abad Ramírez Palermo, ejecutivo, mayor de edad, casado y vecino de Cabo Rojo, Puerto Rico y el AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DE PONCE, representado por la Primera Ejecutiva, Hon. María Eloísa Meléndez Altieri, DMD, mayor de edad, soltera y vecina de Ponce y/o su Representante Autorizada, la señora Jessica Nieves Soto, mayor de edad, soltera y vecina de Ponce, Puerto Rico, debidamente autorizada para otorgar el presente contrato con el poder que le confiere el Código Municipal de Puerto Rico aprobado bajo la Ley 107 del 14 de agosto de 2020 (Ley 107-2020), y la Ley Pública 113-128 del 22 de julio de 2014 conocida como el Workforce Innovation and Opportunity Act - WIOA, por sus siglas en inglés, en adelante denominada ALDL/PONCE y la JUNTA LOCAL DEL AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DE PONCE representada por su Presidente, Jaime L. Santiago Canet, Ph.D., mayor de edad, soltero y vecino de Ponce, Puerto Rico; y facultado mediante la Ley Pública 113-128 aprobada el 22 de julio de 2014, conocida por la Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas inglés).-----

-----EXPONEN-----

---Teniendo todos los comparecientes la facultad de ley de desarrollar acuerdos y contratos en coordinación con los Principales Funcionarios Electos y Presidentes de las Juntas Locales de las Áreas Locales que representan, así como los representantes de estos y Directores Ejecutivos de las respectivas Áreas Locales, libremente acuerdan los siguiente:-----

-----ARTÍCULO I: TÉRMINOS Y CONDICIONES-----

---PRIMERO: La Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) en la Sección 107(d), establece entre otros aspectos, que las Juntas Locales desarrollarán un Plan Regional en colaboración con las Juntas de Alcaldes que sirven a un mismo mercado laboral.-----

---SEGUNDO: En cuanto a la Ley WIOA, introduce cambios significativos en la estructura de servicios para las regiones económicas que ha sido designada por el(la) Gobernador(a), se hace indispensable conocer, divulgar, establecer y desarrollar planes y estrategias de corto y largo plazo para atender las necesidades del mercado laboral para la creación de oportunidades de empleo y adiestramiento que beneficien a los jóvenes, adultos y desplazados elegibles bajo el Título I de la referida ley.-----

---TERCERO: En esta estrategia de integración hay que incorporar a los socios requeridos de los Centros de Gestión Única denominados "American Job Centers" y que están representados por los Programas de Título I de Rehabilitación Vocacional, Wagner-Peyser, Programa de Educación y Alfabetización de Adultos y el Programa de Ayuda Temporera para Niños Necesitados (TANF) y otros socios que puedan contribuir para el éxito de las estrategias diseñadas para atender la creación de empleos y las necesidades de adiestramiento en la región.-----

---CUARTO: A tales fines, este Acuerdo Colaborativo estará dirigido a desarrollar una serie de actividades, programa y servicios conjuntos, desde su otorgamiento en el área suroeste, hasta el día 30 de junio de 2023.-----

---QUINTO: Se efectuará una actividad anualmente dirigida a desarrollar un Encuentro Empresarial con representantes de Instituciones Educativas y Adiestramiento y el Pequeño y Mediano Comerciante (PyMEs).-----

---1. Talleres durante la mañana y por la tarde.-----

---2. Los talleres serán asignados a un comité conjunto con cada Área Local, el cual identificará los recursos y los temas.-----

---3. Se incorporarán en los talleres la participación de los socios requeridos del Sistema de Gestión Única antes mencionados en el Inciso Tercero.-----

---SEXTO: Las agendas preliminares estará sujeta a los cambios que se identifiquen en la implantación de este Acuerdo Colaborativo.-----

-----ARTÍCULO II: INFORMES Y REGISTROS-----

---PRIMERO: Todas las partes comparecientes así como las Áreas Locales aquí representadas, cumplirán con todos los requisitos relacionados con la preparación, preservación y mantenimiento de los informes y registros establecidos por las leyes estatales y federales aplicables relacionada con esta o cualquier actividad que surja producto de este Acuerdo.-----

---SEGUNDO: Las partes mantendrán los informes fiscales necesarios requeridos por cualquier desembolso de fondos públicos que se hagan producto de este Acuerdo.-----

---TERCERO: Las partes mantendrán controles fiscales efectivos para contabilizar los desembolsos, propiedades y recursos que se deroguen producto de este Acuerdo.-----

---CUARTO: Las partes conservaran todos los documentos fiscales de este Acuerdo, según aplique los términos establecidos por la ley y la Oficina del Contralor.-----

---QUINTO: Las partes reconocen que este Acuerdo y los servicios, actividades y programas que se desarrollen están sujetos a inspección y monitoria por las agencias estatales y federales correspondientes.-----

-----ARTÍCULO III: PRESUPUESTO-----

---PRIMERO: Las partes acuerdan que gestionarán para que cada Área Local haga una aportación equivalente y balanceada al costo de las actividades.-----

---SEGUNDO: La Región Suroeste procesará el total de la factura por servicios y la Región Ponce reembolsará el 50% de los gastos incurridos.-----


---TERCERO: Esta aportación estará sujeta a la disponibilidad de fondos. No obstante, la aportación podrá hacerse en especie ("in kind") o mediante auspicios debidamente permitidos bajo la ley.-----

---CUARTO: Para otras actividades, programas o servicios que surjan de este Acuerdo, las partes comparecientes gestionarán que cada Área Local haga una aportación sujeto a la disponibilidad de fondos o recursos.-----

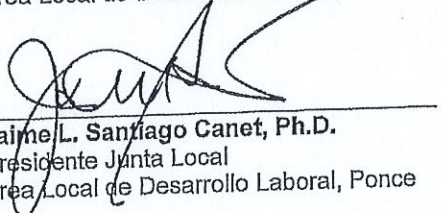
-----ARTÍCULO IV: VIGENCIA, ACEPTACIÓN Y FIRMA-----

Este acuerdo estará vigente desde su otorgamiento hasta el 30 de junio de 2023 y podrá ser renovado mediante comunicación escrita de los comparecientes.-----

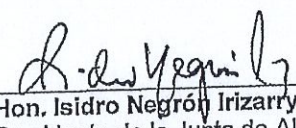
---Y estando todos de acuerdo, se procede a firmar el día ____ de _____ de 2020, en Ponce, Puerto Rico.-----



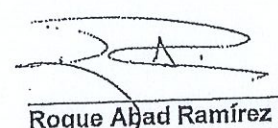
Hon. María E. Meléndez Altieri, DMD
Primera Ejecutiva Electa
y/o su Representante Autorizado
Área Local de Desarrollo Laboral, Ponce



Jaime L. Santiago Canet, Ph.D.
Presidente Junta Local
Área Local de Desarrollo Laboral, Ponce



Hon. Isidro Negrón Izarry
Presidente de la Junta de Alcaldes
Área Local de Desarrollo Laboral Suroeste



Roque Abad Ramírez Palermo
Presidente Junta Local
Área Local de Desarrollo Laboral Suroeste

**ACUERDO COLABORATIVO ENTRE EL AREA LOCAL DE
DESARROLLO LABORAL DE PONCE, LA JUNTA LOCAL DE PONCE
Y EL AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DEL SUROESTE,
LA JUNTA LOCAL DEL SUROESTE**

-----COMPARECEN-----

---EL AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DEL SUROESTE, representado por su Presidente, **Hon. Isidro Negrón Irizarry**, mayor de edad y vecino de San Germán y la **JUNTA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DEL SUROESTE, INC.**, representada por su Presidente, **Roque Abad Ramírez Palermo**, ejecutivo, mayor de edad, casado y vecino de Cabo Rojo, Puerto Rico y el **AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DE PONCE**, representado por la Primera Ejecutiva, **Hon. María E. Meléndez Altieri**, DMD, mayor de edad, soltera y vecina de Ponce y/o su Representante mediante la Orden Ejecutiva OE-2010-05 (MMA) Serie 2010-2011, Orden Ejecutiva Núm. 12, Serie 2008-2009, la señora Jessica Nieves Soto, mayor de edad, soltera, Gerente y vecina de Ponce, Puerto Rico, debidamente autorizada para otorgar el presente memorando de entendimiento según el Artículo 3.009 (a) y (x) con el poder que les confiere la Ley 81 del 30 de agosto de 1991, conocida como la Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la **JUNTA LOCAL DEL AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DE PONCE** representado por su Presidente **Jaime L. Santiago Canet**, PhD., ejecutivo, mayor de edad, soltero y vecino de Ponce, Puerto Rico; y facultado mediante la Ley Pública 113-128 aprobada el 22 de julio de 2014, conocida por la Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas inglés).---

-----EXPONEN-----

---Teniendo todos los comparecientes la facultad de ley de desarrollar acuerdos y contratos en coordinación con los Principales Funcionarios Electos y Presidentes de las Juntas Locales de las Áreas Locales que representan, así como los representantes de estos y Directores Ejecutivos de las respectivas Áreas Locales, libremente acuerdan los siguiente:-----

-----ARTÍCULO I: TÉRMINOS Y CONDICIONES-----

---PRIMERO: La Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) en la Sección 107(d), establece entre otros aspectos, que las Juntas Locales desarrollarán un Plan Regional en colaboración con las Juntas de Alcaldes que sirven a un mismo mercado laboral.-----

---SEGUNDO: En cuanto a la Ley WIOA, introduce cambios significativos en la estructura de servicios para las regiones económicas que ha sido designado por el(la) Gobernador(a), se hace indispensable conocer, divulgar, establecer y desarrollar planes y estrategias de corto y largo plazo para atender las necesidades del mercado laboral para la creación de oportunidades de empleo y adiestramiento que beneficien a los jóvenes, adultos y desplazados elegibles bajo el Título I de la referida ley.-----

---TERCERO: En esta estrategia de integración hay que incorporar a los socios requeridos de los Centros de Gestión Única denominados "American Job Centers" y que están representados por los Programas de Título I de Rehabilitación Vocacional, Wagner-Peyser, Programa de Educación y Alfabetización de Adultos y el Programa de Ayuda Temporal para Niños Necesitados (TANF) y otros socios que puedan contribuir para el éxito de las estrategias diseñadas para atender la creación de empleos y las necesidades de adiestramiento en la región.-----

---CUARTO: A tales fines, este Acuerdo Colaborativo estará dirigido a desarrollar una serie de actividades, programa y servicios conjuntos, desde su otorgamiento en el área suroeste, hasta el día **30 de junio de 2023**.-----

---QUINTO: Se efectuará una actividad anualmente dirigida a desarrollar un Encuentro Empresarial con representantes de Instituciones Educativas y Adiestramiento y el Pequeño y Mediano Comerciante (PYMEs).-----

---1. Talleres durante la mañana y por la tarde.-----

---2. Los talleres serán asignados a un comité conjunto con cada Área Local, el cual identificará los recursos y los temas.-----

ACUERDO COLABORATIVO

El Área Local de Desarrollo Laboral, la Junta Local de Desarrollo Laboral del Suroeste, Inc. y el Corredor Tecno Económico de Puerto Rico (PRTEC).

DE LA PRIMERA PARTE: El Corredor Tecno Económico de Puerto Rico (PRTEC) es una organización sin fines de lucro comprometida para crear un ambiente de colaboración entre las compañías privadas, las entidades de gobierno y la academia, representada en este acto por el Presidente de la Junta de Directores, Luis F. Rodríguez, mayor de edad, ejecutivo(a) y residente de San Juan y el Director Ejecutivo, Sr. Nelson Perea Fas, mayor de edad, ejecutivo y residente de Mayagüez, Puerto Rico, en adelante reconocido como "PRTEC".

DE LA SEGUNDA PARTE: La Junta Local de Desarrollo Laboral del Suroeste, Inc., "Workforce Development Board" (conocida como WDB), es un organismo según lo requiere la Sección 107 (a) de la Ley Publica Núm.113-128 del 22 de julio de 2014, conocida como "Workforce Innovation and Opportunity Act" (WIOA, por sus siglas en inglés), representada por el Hon. Isidro Negrón Irizarry, Alcalde de San Germán, Presidente de la Junta de Alcaldes del Área Local de Desarrollo Laboral del Suroeste (ALDLS), mayor de edad, ejecutivo y residente de San Germán, Puerto Rico y el Presidente de la Junta Local, Sr. Roque Abad Ramírez Palermo, mayor de edad, ejecutivo y residente de Cabo Rojo, en adelante reconocido como "LA JUNTA LOCAL/SUROESTE".

EXPONEN Y ACUEDAN

PRIMERO: "PRTEC" es una organización creada en el año 2001 como modelo multisectorial que agrupa al gobierno, la academia y la empresa privada de la Región Oeste de Puerto Rico con el propósito de fomentar el desarrollo socioeconómico, la productividad y competitividad; de fortalecer el desarrollo laboral en todos sus niveles; en promover la transferencia y adopción de nuevas tecnologías; en promover la formación de capital local y estimular el desarrollo empresarial local, entre otras actividades y mejorar la calidad de vida de 600,000 habitantes de la región.

SEGUNDO: "LA JUNTA LOCAL/SUROESTE" tiene como prioridad el proveer guías de política y ejercer vigilancia ("oversight") en relación con las actividades bajo el Plan Local de Desarrollo de la Fuerza Trabajadora del Área Local de Desarrollo Laboral del Suroeste (ALDLS). También la Junta Local dentro de sus funciones está el identificar y promover la representación del sector privado y de la industria en el desarrollo de adiestramientos y empleos para los participantes del Programa WIOA. Investigar y hacer análisis sobre el mercado laboral regional, identificar proveedores de adiestramientos elegibles, designar el Operador del Centro de Gestión Única (CGU) y fomentar el acceso a los servicios de éste y evaluar propuestas competitivas para otorgar contratos; entre otras actividades.

TERCERO: "PRTEC" además es una iniciativa comprometida con el desarrollo de las ciencias, la tecnología y la investigación para desarrollar y fortalecer la actividad económica y el desarrollo laboral de la región. Mediante esta iniciativa, el gobierno, la academia y el sector privado trabajan integralmente para comercializar tecnologías innovadoras, crear nuevas empresas, aumentar la disponibilidad de empleos y estimular la actividad comercial.

CUARTO: "LA JUNTA LOCAL/SUROESTE" tiene como misión establecer Política Pública y controles fiscales para que la clientela pueda participar de los diferentes programas y servicios a través del Centro de Gestión Única. Además, realizar un monitoreo operacional constante asegurando la continuidad del servicio, crecimiento y prestigio de nuestra organización.

QUINTO: "PRTEC" tiene como misión institucional ser un modelo de organización de base amplia para la planificación regional y el desarrollo socioeconómico sustentable del oeste de Puerto Rico, mediante el alineamiento de sectores, la innovación, la creación y retención de empleos bien remunerados, y la comercialización mundial de productos y servicios competitivos.

SEXTO: "LA JUNTA LOCAL/SUROESTE" tiene como visión coordinar esfuerzos en actividades de desarrollo económico en el Área Local de Desarrollo Laboral del Suroeste y establecer estrategias dirigidas a lograr el desarrollo de la fuerza trabajadora de vanguardia en ocupaciones en demanda a través de la participación activa del sector público, privado y entidades sin fines de lucro.

SEPTIMO: "PRTEC" tiene como visión institucional en ser la entidad que transforma el oeste de Puerto Rico en una autónoma, sustentable, altamente competitiva y próspera, para el beneficio de los constituyentes.

OCTAVO: "LA JUNTA LOCAL/SUROESTE" tiene entre sus objetivos lograr a través de nuestros programas y servicios una fuerza laboral competitiva con conocimientos y destrezas actualizadas para cumplir con las expectativas de los patronos de todos los sectores que forman parte del mercado laboral del suroeste.

NOVENO: "PRTEC" Y "LA JUNTA LOCAL/SUROESTE" acuerdan y se comprometen a trabajar juntos para fomentar, coordinar y realizar actividades encaminadas a estimular el desarrollo económico, fortalecer el desarrollo laboral en todos los niveles y concienciar a la ciudadanía de la importancia de la adopción y transferencia como alternativas para promover la prosperidad y el bienestar socioeconómico y una mejor calidad de vida para ésta y las futuras generaciones. Ambas organizaciones propiciarán actividades de interés e impacto social durante el periodo que dure el Acuerdo.

TERMINOS Y CONDICIONES

PRIMERO: "PRTEC" y "LA JUNTA LOCAL/SUROESTE" acuerdan trabajar en conjunto con conforme al presente acuerdo.

SEGUNDO: Las partes acuerdan y convienen fomentar el trabajo en equipo, colaborar efectivamente, a través de sus funcionarios y empleados para asegurar el cumplimiento de las iniciativas en el presente Acuerdo. Además se acuerda que el trabajo a realizar es un esfuerzo conjunto entre las partes que no se buscan el lucro o interés unilateral (individual) de alguna de las mismas.

TERCERO: Cualquier enmienda al presente Acuerdo se hará mediante la redacción de un documento firmado por las partes.

CUARTO: "LA JUNTA LOCAL/SUROESTE" y "PRTEC" se compromete a trabajar juntos siguiendo y respetando las políticas, regulaciones y reglamentos internos de cada organización.

QUINTO: "PRTEC" y "LA JUNTA LOCAL/SUROESTE" entienden y acuerdan que el desarrollo de la alianza no conlleva pago de honorarios entre las partes. Este acuerdo colaborativo mutuo es una declaración de intenciones y no implica, en ningún caso, obligaciones financieras por parte de las organizaciones participantes.

SEXTO: CONFLICTO DE INTERESES – Ambas partes acreditan que están en cumplimiento y cumplirán con todas las disposiciones federales y estatales pertinentes para evitar conflictos de intereses.

SEPTIMO: Las partes no podrán ceder ni subcontratar sus derechos y obligaciones bajo este Acuerdo.

VIGENCIA

PRIMERO: Este Acuerdo Colaborativo entrará en vigor inmediatamente después que sea firmado por las partes, el mismo se mantendrá activo hasta que alguna de las partes solicite la revisión o terminación del mismo por escrito con treinta (30) días de anticipación mediante correo certificado. La renovación no afectara el desarrollo de las actividades en curso de ejecución.

SEGUNDO: Las partes establecen que toda notificación deberá hacerse por escrito a:

Corredor Tecno Económico de Puerto Rico

Nelson Perea Fas
177 Balboa, Parque Industrial La Quinta
Mayagüez, PR 00680
njperea@yahoo.com

Junta Local/Suroeste

Roque Abad Ramírez Palermo
PO Box 1448
San Germán, PR 00683-1448
junta_local@yahoo.com

CLAUSULAS DE SEPARABILIDAD

PRIMERO: El presente Acuerdo se interpretará conforme a las Leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Las partes acuerdan que todo aquello que no fuera expresamente pactado en este Acuerdo y por ende no está cubierto bajo las cláusulas y condiciones que anteceden, también se interpretarán de conformidad con las Leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

SEGUNDO: Si cualquier palabra, oración o sección de este Acuerdo fueran impugnadas por cualquier razón ante un Tribunal de Justicia y la declarasen Inconstitucional o nulo, tal declaración no afectará o menoscabará las restantes disposiciones o partes de este Acuerdo, sino que su efecto se limitará a la palabra, oración o sección de este Acuerdo, no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro documento relacionado al Acuerdo Colaborativo.

Y PARA QUE ASI CONSTE, firman el presente documento libre y voluntariamente, manifestando que esto constituye los acuerdos a la que las partes han llegado.

En San Germán, Puerto Rico, hoy, 17 de septiembre de 2020,

PRIMERA PARTE:

“PRTEC”



Luis F. Rodríguez

Presidente de la Junta de Directores

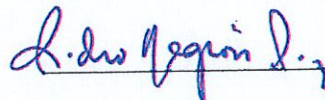


Nelson Perea Fas

Director Ejecutivo

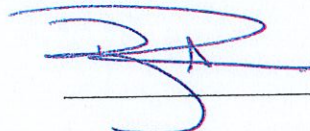
SEGUNDA PARTE:

“LA JUNTA LOCAL/SUROESTE”



Hon. Isidro Negrón Irizarry

Presidente de la Junta de Alcaldes



Roque A. Ramírez Palermo

Presidente de la Junta Local

GOBIERNO DE PUERTO RICO
ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

ACUERDO DE FINANCIAMIENTO DE INFRAESTRUCTURA (AFI)
ÁREA LOCAL DEL DESARROLLO LABORAL
SUROESTE-SAN GERMÁN

COMPARECEN

DE LA PRIMERA PARTE: LA JUNTA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL, EN ADELANTE, "JUNTA LOCAL", DEL ÁREA LOCAL DEL DESARROLLO LABORAL (ALDL)/SUROESTE-SAN GERMÁN, con la aquiescencia de la Junta de Alcaldes de la referida ALDL, Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), representado en este acto por su **Presidente, Señor Roque Abad Ramírez Palermo**, mayor de edad, casado y vecino de Cabo Rojo Puerto Rico y el **Presidente Interino de la Junta de Alcaldes, el Honorable Isidro Negrón Irizarry**, Alcalde de San Germán, mayor de edad, casado y vecino de San Germán, de ahora en adelante denominado como el **ALDL/Suroeste-San Germán**.

DE LA SEGUNDA PARTE: El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, una instrumentalidad del Gobierno de Puerto Rico, creada al amparo de la Ley Núm. 15 del 14 de abril de 1931 y representado por el **Secretario, Lcdo. Carlos J. Saavedra Gutiérrez**, quien es mayor de edad, casado y vecino de San Juan, Puerto Rico, de ahora en adelante denominado como el **DEPARTAMENTO**.

Los comparecientes se reafirman en sus circunstancias personales, antes dichas, y aseguran tener la facultad y autorización necesarias para suscribir este **Acuerdo de Financiamiento de Infraestructura** (en adelante "AFI") en el carácter que lo hacen y están dispuestos a demostrarlo dónde y cuándo fuera necesario, por lo que en virtud libre y voluntariamente:

EXPONEN

PRIMERO: El **ALDL/Suroeste-San Germán**, de conformidad con los poderes y facultades que le confiere el Artículo 2,001 (q) de la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como **Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico**, autoriza a las entidades gubernamentales municipales a entrar en convenios con el Gobierno Federal, las agencias, departamentos, corporaciones públicas e instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico para el desarrollo de actividades relacionadas con el desarrollo de la Fuerza Laboral.

SEGUNDO: El **DEPARTAMENTO**, de conformidad con la Ley Número 15 del 14 de abril de 1931, según enmendada, está autorizado a entrar en aquellos acuerdos que se estimen necesarios para desempeñar sus obligaciones bajo ley o reglamento.

TERCERO: Acorde con el Título I de la Ley Pública Federal 113-128, "Workforce Innovation and Opportunity Act" (en adelante **WIOA**), se establece que los servicios para adultos, jóvenes y trabajadores desplazados se proveerán a través de un "One Stop Career American Job Center" o Centro de Gestión Única (**CGU**), lugar donde se brindarán todos los servicios necesarios para esta población.

CUARTO: La ley **WIOA**, reseña la integración de servicios (a través de los diferentes programas que operan en el centro) para la obtención de empleo, educación y entrenamiento de individuos con intereses de ganar o mejorar sus perspectivas de empleo, por medio del "One-Stop delivery system".

QUINTO: El **ALDL/Suroeste-San Germán** fue designado por el Gobernador de Puerto Rico, como la entidad a cargo de la administración y ejecución de las actividades de desarrollo de la fuerza laboral para adultos, trabajadores desplazados y jóvenes, conforme a la sección 106 (b) (2) de la Ley **WIOA**.

SEXTO: La Junta Local de Desarrollo Laboral (**JUNTA**), según establecido en la Ley **WIOA**, su Reglamentación Interpretativa y los Memoriales correspondientes, seleccionó mediante bases competitivas el Operador del **CGU** para la administración del **ALDL**.

SÉPTIMO: Los **CGU** son administrados por la **JUNTA**, quien identifica un Administrador, cuyo propósito es la implantación de un Plan Uniforme para la coordinación, delineación y desarrollo de los servicios de empleomanía a todos los clientes en una sola localización.

OCTAVO: La sección 121 (a) (1) de la Ley **WIOA**, requiere que un **Memorando de Entendimiento (MOU)** sea desarrollado y ejecutado entre la **JUNTA** y los Socios del Sistema de Gestión Única, para establecer una relación de colaboración entre las partes y definir sus respectivas funciones y responsabilidades en la consecución de los objetivos establecidos en el Plan Estatal Unificado. El **MOU** servirá además para crear el marco de trabajo para la prestación de servicios a patronos, empleados, personas en búsqueda de empleo y otras personas que necesiten servicios para integrarse al mercado laboral.

NOVENO: Aparte de la presentación del **MOU**, el **Programa de Desarrollo Laboral (PDL)** designó el otorgamiento de un Acuerdo de Financiamiento de Infraestructura (**AFI**) entre el **ALDL** y el **DEPARTAMENTO**, para la asignación de fondos para el uso del espacio físico. Este **AFI** operará de forma independiente del **MOU**, con exclusividad a la distribución y pago de los costos de operación e infraestructura entre las partes.

DÉCIMO: La ley **WIOA**, supra, establece las características y responsabilidades de los socios comprometidos de rendir los servicios de empleomanía. El **DEPARTAMENTO** asiste en el asesoramiento, desarrollo de destrezas y ubicación de empleomanía a los prospectos participantes.

UNDÉCIMO: De conformidad con lo anterior las partes acordaron establecer un Centro Integrado de Servicios a la Ciudadanía, donde el **DEPARTAMENTO** proveerá servicios de empleo (Wagner/Peyser) y desempleo, mientras que **ALDL** brindará los servicios de **WIOA**, Adiestramiento y Empleos, Título I-B y donde **ALDL/Suroeste-San Germán** fungirá como administrador del centro **WIOA**.

DUODÉCIMO: El **ALDL/Suroeste-San Germán**, ocupa un espacio 11,155.20 pies cuadrados, en adelante denominado el "Edificio". Aquí ubican las oficinas del **CGU** del **ALDL/Suroeste-San Germán**.

TREDÉCIMO: Los comparecientes acuerdan otorgar este Acuerdo bajo las disposiciones de la Ley Núm. 81, *supra*; y cualquier otra disposición reglamentaria y/o estatuto aplicable con el objetivo de establecer los términos bajo los cuales compartirán el espacio del Centro Integrado de Servicios a la Ciudadanía lo cual hacen de conformidad con las siguientes:

CLÁUSULAS Y CONDICIONES

PRIMERO: Espacio objeto del Acuerdo. **ALDL/San Germán** arrienda un área total de **11,155.2 pies cuadrados** en el Edificio y ha provisto al **Departamento** un área, el cual representa un espacio único para utilizar. De estos, se han identificado **242.6 pies cuadrados** para uso exclusivo de las distintas actividades inherentes al **DEPARTAMENTO**, según estas le han sido y/o le sean asignadas por Ley y/o Reglamento. Adicionalmente, el **DEPARTAMENTO** utilizará **448.7 pies cuadrados** de áreas de uso común. Del mismo modo se proveerá espacio de estacionamiento según se indica más adelante en este **AFI**.

SEGUNDO: Término. La vigencia del presente **AFI** será de un **(1) año** desde la fecha de su otorgamiento por ambas partes hasta el 20 de septiembre de 2019. Se dispone, además, que ambas partes podrán, por acuerdo mutuo, enmendar este **AFI** para extender la fecha de vigencia del mismo, previa disponibilidad y separación de fondos, bajo las mismas cláusulas y condiciones. No obstante, lo anterior, la vigencia estará sujeta a que el mismo sea debidamente registrado y que copia de éste sea remitido la Oficina del Contralor.

No obstante, lo anterior, ambas Partes reconocen que la vigencia y obligaciones que emanan de este **AFI** están condicionados a la disponibilidad y recibo de fondos de la Ley **WIOA**, disponiéndose que de no recibirse los mismos, el **ALDL/Suroeste-San Germán** viene obligado a notificar al **DEPARTAMENTO** y dar por terminado el **AFI**. Asimismo, queda expresamente convenido que tampoco será obligación del **ALDL/Suroeste-San Germán** parear con fondos ordinarios o de cualquier tipo, si ocurriere el supuesto anterior. Esta determinación del **ALDL/Suroeste-San Germán** de no parear fondos, no será causa para que el **DEPARTAMENTO** decreta incumplimiento de este **AFI**, cuando no se alcance los fondos necesarios bajo la Ley **WIOA**.

Cónsono con lo anterior, de ocurrir el supuesto anterior, las disposiciones de este AFI terminarán a la fecha de su resolución.

TERCERO: Costos Compartidos. El DEPARTAMENTO pagará al ALDL/Suroeste-San Germán por los costos compartidos, previa presentación de factura (se utilizará la fórmula matemática, de pies cuadrados ocupados o en uso, para la adjudicación y retribución de gastos compartidos), y sin que se efectúen descuentos o deducción alguna según se indica a continuación:

- a. El DEPARTAMENTO efectuará pago por la suma de **1,360.00 mensuales** para el espacio ocupado, utilidades y el de áreas comunes.
- b. El costo será de **\$323.00 mensuales** por el uso exclusivo de **242.6** pies cuadrados; el costo será de **\$597.00 mensuales** por el uso de áreas comunes de **448.7** pies cuadrados, (el costo por pie cuadrado arrendado es de **\$1.33**). El cómputo se determina basándose en el número de pies cuadrados arrendados por el DEPARTAMENTO por el precio establecido de **\$1.33** el pie cuadrado.

| ÁREA EXCLUSIVA DTRH / USO COMÚN (MENSUAL) | |
|---|---------------------------|
| (691.3 PIES CUADRADOS*\$1.33) | \$919.43 MENSUALES |
| TOTAL | \$919.43 MENSUALES |

- c. Los gastos compartidos, a ser cubiertos por el DEPARTAMENTO se desglosan del siguiente modo:

| GASTOS COMPARTIDOS POR SERVICIOS DE EMPLEO (MENSUAL) | |
|---|--------------------|
| Agua (691.3 PIES CUADRADOS*\$0.02) MENSUALES | \$14.00 |
| Energía Eléctrica (6.91 PIES CUADRADOS*\$0.35) MENSUALES | \$242.00 |
| Costo por Telefonía (6 empleados*\$30.68) | \$184.08 MENSUALES |
| TOTAL MENSUALES | \$440.08 |

- d. Los costos totales, incluyendo renta, a ser cubiertos por el Departamento se indican a continuación.

| | |
|--|-------------------|
| TOTAL MENSUAL A SER CUBIERTO POR DTRH | |
| TOTAL PIES CUADRADOS ARRENDADOS MENSUALES | \$919.43 |
| TOTAL GASTOS COMPARTIDOS MENSUALES | \$440.08 |
| TOTAL MENSUALES | \$1,359.51 |

- e. **Estacionamiento.** ALDL/Suroeste-San Germán proveerá espacio de estacionamiento para **SEIS (6) empleados** del DEPARTAMENTO. Si alguno de los espacios de estacionamiento no estuviese en uso por el Departamento, éste deberá notificarlo y ALDL/ Suroeste-San Germán no facturará por el mismo.

CUARTO: Envío de facturas. ALDL/Suroeste-San Germán someterá facturas mensuales para el pago de los costos compartidos. Toda factura deberá ser enviada a la siguiente dirección y deberá contener la siguiente certificación:

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
OFICINA DE FINANZAS, PISO 16
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTINEZ
AVENIDA MUÑOZ RIVERA # 505
HATO REY, PUERTO RICO 00917

"BAJO PENA DE NULIDAD ABSOLUTA CERTIFICO QUE NINGUN SERVIDOR PUBLICO DE ESTE ORGANISMO ES PARTE O TIENE ALGUN INTERES EN LAS GANANCIAS O BENEFICIOS PRODUCTO DEL CONTRATO OBJETO DE ESTA FACTURA Y DE SER PARTE O TENER INTERES EN LAS GANANCIAS O BENEFICIOS PRODUCTO DEL CONTRATO HA MEDIADO UNA DISPENSA PREVIA. LA UNICA CONSIDERACION PARA SUMINISTRAR LOS BIENES O SERVICIOS OBJETO DEL CONTRATO HA SIDO EL PAGO ACORDADO CON EL REPRESENTANTE AUTORIZADO DE LA AGENCIA. EL IMPORTE DE ESTA FACTURA ES JUSTO Y CORRECTO. LOS TRABAJOS DE CONSTRUCCION HAN SIDO REALIZADOS, LOS PRODUCTOS HAN SIDO ENTREGADOS (LOS SERVICIOS PRESTADOS) Y NO HAN SIDO PAGADOS"

Los pagos a realizarse por el **DEPARTAMENTO** bajo este Acuerdo ser harán con cargo a la siguiente partida presupuestaria: 272-0670000-03F-2019(ES31872GD0).

QUINTO: Rótulos en la Estructura. El **DEPARTAMENTO** podrá desplegar un rotulo que identifique el programa o actividad gubernamental que allí se lleva acabo, en la entrada del local arrendado cumpliendo con la reglamentación de la ley **WIOA**. El **DEPARTAMENTO** retirar el rotulo al finalizar el **AFI**, dejando el lugar de las instalaciones en su condición original.

No obstante, lo anterior, cualquier anuncio exterior a ser desplegado por el **DEPARTAMENTO** en el Edificio estará sujeto a aprobación previa por la parte del **ALDL/Suroeste-San Germán**, quien no podrá denegarlo irrazonablemente. Cualquier anuncio a desplegarse deberá contar con las aprobaciones y permisos necesarios.

SEXTO: Cancelación del Acuerdo. Este **AFI** puede darse por terminado por cualquiera de las partes, a su entera conveniencia o sin causa, mediante notificación escrita con treinta (30) días de anticipación.

SÉPTIMO: Las partes acuerdan enmendar el **AFI** cuando las necesidades y circunstancias lo ameriten.

OCTAVO: Notificaciones. Toda notificación entre las partes se entenderá bien hecha si se notifica mediante correo certificado y acuse de recibo a las direcciones que siguen:

ÁLD / Suroeste-San Germán
PO Box 246
San Germán PR 00683

Departamento del Trabajo
y Recursos Humanos
PO Box 195540
San Juan, PR 00919-5540
Tel. 787-754-2119

OCTAVO: Disposiciones Generales.

- a. **ALDL/Suroeste-San Germán** certifica estar facultada, de conformidad con las disposiciones de la Ley 81 del 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como la Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto, para poder otorgar este AFI. Además, certifica la legalidad, exactitud, corrección y propiedad de todos los gastos que se autorizan para el pago de la obligación que las partes se obligan con el presente AFI y, además, de todos los documentos que se hacen formar parte de este AFI, así como de sus anejos.
- b. Todas las negociaciones, acuerdos, representaciones y convenios que se celebren entre las partes, así como cambios subsiguientes a los mismos, se consignarán por las partes o sus representantes, en documentos públicos o privados, a fin de que los mismos sean efectivos. La invalidez o inefectividad de cualquier disposición de este AFI no afectará la validez o efectividad de las demás cláusulas y condiciones del mismo.
- c. Si cualquier palabra, frase, oración, inciso, subsección, sección, cláusula, tópico o parte del AFI fuera impugnada por cualquier razón ante un Tribunal y declarada inconstitucional o nula, tal sentencia no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes del contrato, sino que su efecto se limitará a la palabra, frase, oración, inciso, subsección, sección, cláusula, tópico o parte así declarada y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, frase, oración, inciso, subsección, sección, cláusula, tópico o parte en algún caso específico no afectará o perjudicará en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso, excepto cuando específica y expresamente se invalide para todos los casos.
- d. Este AFI constituye el único entendido entre las partes sobre los servicios descritos anteriormente y deja sin efecto cualquier otro acuerdo anterior, negociaciones, entendidos y otros asuntos, sean escritos o verbales, sobre lo acordado en este AFI.
- e. Ninguna prestación o contraprestación objeto de este AFI podrá exigirse hasta tanto el mismo se haya presentado para registro en la Oficina del Contralor a tenor con lo dispuesto en la Ley Núm. 18 de 30 de octubre de 1975, según enmendada.
- f. En virtud de la Ley Núm. 243 de 10 de noviembre de 2006, conocida como Ley de la Política Pública sobre el Uso del Número de Seguro Social como Verificación de Identificación, las partes se comprometen a no difundir, desplegar ni revelar el número de Seguro Social Federal utilizado para la identificación de las mismas para otros fines no permitidos por ley y a hacer ilegible el mismo, en caso de que se provea a alguna persona natural o jurídica copia del presente AFI.

NOVENO: SEGUROS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA. El DEPARTAMENTO se obliga a mantener en vigencia con compañías aseguradoras las correspondientes pólizas de seguros de responsabilidad pública por la cantidad de hasta un millón de dólares (\$1,000.000.00), nombrando como asegurado adicional, así como un endoso de "Save & Hold Harmless" a

favor **ALDL/Suroeste-San Germán** contra toda reclamación, pleito o acción que ocasione lesiones corporales o daños a la propiedad ajena. Dicha póliza tendrá una cláusula de notificación de 60 días en caso de cancelación. El **DEPARTAMENTO** notificará de inmediato a **ALDL/Suroeste-San Germán** por correo, de ocurrir algún accidente en el Espacio Arrendado. El **DEPARTAMENTO** proveerá copia del seguro de responsabilidad al **ALDL/Suroeste-San Germán** dentro de los treinta (30) días de la firma de este **AFI**.

Del mismo modo **ALDL/Suroeste-San Germán** se obliga a mantener en vigencia con compañías aseguradoras las correspondientes pólizas de seguros de responsabilidad pública por la cantidad de hasta un millón de dólares (\$1,000.000.00), nombrando como asegurado adicional, así como un endoso de "Save & Hold Harmless" a favor **DEPARTAMENTO** contra toda reclamación, pleito o acción que ocasione lesiones corporales o daños a la propiedad ajena. Dicha póliza tendrá una cláusula de notificación de 60 días en caso de cancelación. El **DEPARTAMENTO** notificará de inmediato a **ALDL/Suroeste-San Germán** por correo, de recibir cualquier reclamación que contra o que incluya al Departamento. **ALDL/Suroeste-San Germán** proveerá copia del seguro de responsabilidad al **DEPARTAMENTO** dentro de los treinta (30) días de la firma de este Acuerdo.

Además, **ALDL/Suroeste-San Germán** mantendrá un seguro contra fuego, terremoto y huracán ("Hazard Insurance") del Edificio. A Tales efectos, el **DEPARTAMENTO**, se abstendrá de llevar a cabo en el Espacio Arrendado actividades o prácticas que pudieran resultar en aumento a las primas de seguros contra incendio, o de cualquier póliza de seguro con relación al Edificio o al Espacio Arrendado. No se permitirá fumar, almacenar materiales peligrosos, químicos, tóxicos, explosivos ni líquidos inflamables en el espacio arrendado.

DÉCIMO: No Discriminación. De conformidad con la reglamentación vigente, certificamos que:

"**LAS PARTES** se comprometen a no discriminar contra ningún empleado o candidato a empleo relacionado con este Acuerdo por motivo de raza, color, género, edad, creencia religiosa, nacimiento, origen o identificación étnica o nacional, ideología política, incapacidad física o mental, condición socioeconómica, haber sido víctima de violencia doméstica, status de veterano, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio o marital de las partes. De igual forma, se comprometen a promover un ambiente libre de hostigamiento sexual."

UNDÉCIMO: Secretaría de la Gobernación.

Cláusula de Terminación: Memorando 2017-001 Carta Circular 141-17 Secretaria de la Gobernación y OGP 30 de enero 2017.

La Secretaría de la Gobernación tendrá facultad para dar por terminado el presente contrato en cualquier momento.

Cláusula de servicios interagenciales: Ambas partes contratantes reconocen y acceden a que los servicios contratados podrán ser brindados a cualquier entidad de la Rama Ejecutiva con la cual la entidad contratante realice un acuerdo interagencial o por disposición directa de la Secretaría de la Gobernación. Estos servicios se realizarán bajo los mismos términos y condiciones en cuanto a horas de trabajo y compensación consignados en este contrato. Para efectos de esta cláusula, el término "entidad de la Rama Ejecutiva" incluye a todas las agencias del Gobierno de Puerto Rico, así como a las instrumentalidades y corporaciones públicas y a la Oficina del Gobernador.

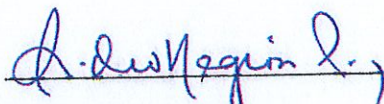
En relación con la cláusula que precede se aclara que ambas partes contratantes reconocen que los precios en este contrato fueron establecidos a base de las especificaciones y modificaciones solicitadas por el DEPARTAMENTO, las cuales incluyen método de procesamiento, la programación de archivos y los volúmenes de transacciones. Cualquier proceso, validación o cambio solicitado no contemplado en dichas especificaciones conllevará costos adicionales.

DUODÉCIMA: Registro del Contralor. El DEPARTAMENTO remite copia de este AFI a la Oficina del Contralor, de conformidad con la Ley Núm. 18 de 30 de octubre de 1975, y al Departamento de Hacienda, de conformidad con la Carta Circular 1300-03-11. Ninguna prestación o contraprestación objeto de este Contrato podrá exigirse hasta tanto el mismo se haya presentado para registro en la Oficina del Contralor a tenor con lo dispuesto en la Ley Núm. 18 de 30 de octubre de 1975, según enmendada.

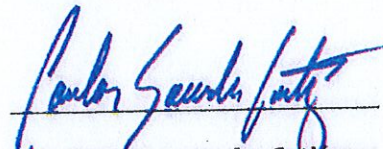
Y PARA QUE ASÍ CONSTE, las partes suscriben el presente AFI, en San Juan Puerto Rico, hoy 1 de octubre de 2018.

ALDL/Suroeste-San Germán


Departamento del Trabajo y
Recursos Humanos



Hon. Isidro Negrón Inzarry
Presidente Interino Junta de Alcaldes
SSP: 660-51-4477



Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario
SSP: 660-43-6884



Roque Abad Ramírez Palermo
Presidente Junta Local Suroeste
SSP 660-55-5123

2019-000163

Yo Reynaldo Santiago González
Abogado(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
CERTIFICO que he revisado este Acuerdo de Asistencia y Cooperación Interagencial en
todos sus pormenores y habiendo encontrado la misma satisfactoria desde el punto de
vista legal, recomiendo su firma.
Fecha: 29 de Septiembre de 2016

Reynaldo Santiago González
Firma

RAI
Aut

AmericanJobCenter®

Área Suroeste

A proud partner of the AmericanJobCenter® network

2019-000163

23 de mayo de 2019

Lcdo. Jean Paul Kuhlmann
Director División Contratos
Departamento del Trabajo y
Recursos Humanos


Estimado licenciado:

Le informo que por error involuntario al momento de realizar el contrato del Área Local Desarrollo Laboral Suroeste se utilizó el seguro social perteneciente a la Junta Local WIOA 660-55-5123.

Certifico que el número correcto para el Área Local de Desarrollo Laboral del Suroeste es el 660-51-4477 y el número de contrato es 2019-000163.

Agradeceré las gestiones que pueda realizar para corregir el mismo.

Atentamente,


Vanessa M. Ramos Quintana
Directora Ejecutiva
ALDLS

dc

American Job Center/AJC

Plaza Pírito Carr. # 2 Km. 170.0 San Germán, Puerto Rico 00683 P.O. Box 246 San Germán, Puerto Rico 00683
Tel. (787) 787-892-1000 Fax (787) 892-5540 TTY (787)-892-2935 Libre de Cargos 1-800-981-8155

El *American Job Center/AJC*, No Discrimina por Razón de Raza, Color, Religión, Sexo, Nacionalidad, Edad, Impedimento Físico o Mental, Afiliación o Creencia Política. Patrono de Igualdad de Oportunidad de Empleo. Contamos con Servicios de Apoyo para Personas con Impedimentos que así lo soliciten. Ley de Innovación y Oportunidades en la Fuerza Laboral/WIOA.



ACUERDO DE ALIANZA ESTRATÉGICA

DE LA PRIMERA PARTE: **Desarrollo Integral del Sur, Inc.** Una corporación privada sin fines de lucro debidamente organizada y registrada en el Departamento de Estado al amparo de las Leyes de Puerto Rico, representada en el acto por su Presidente, **Rafael Picó Seda**, mayor de edad, ejecutivo y vecino de Salinas, Puerto Rico, **Antonio Vega Carattini**, Secretario de la Junta de Directores y **Fernando L. Cruz Dominicci**, Presidente de la Junta de Directores en adelante reconocido como **"DISUR"**.

DE LA SEGUNDA PARTE: La Junta Local de Desarrollo Laboral, "Local Workforce Development Boards" (conocida como WDB) es un organismo según lo requiere la Sección 107(a) de la Ley Pública Núm. 113-128 de 22 de julio de 2014, conocida como "Workforce Innovation and Opportunity Act" (WIOA, por su siglas en inglés) representada por la **Hon. María E. Meléndez Altieri**, Alcaldesa de la ciudad de Ponce, soltera, mayor de edad y residente de Ponce, Puerto Rico, **Jaime L. Santiago Canet, Ph. D.**, Presidente de la Junta Local, mayor de edad, soltero, ejecutivo y residente de Ponce, Puerto Rico en adelante reconocida como **"LA JUNTA LOCAL/PONCE"**.

Ambas partes manifiestan tener la capacidad legal necesaria para formalizar este Acuerdo de Alianza Estratégica libre y voluntariamente:

EXPONEN Y ACUERDAN

PRIMERO: "DISUR" es una organización creada en el año 2006 como modelo multisectorial que agrupa los municipios, la academia y la empresa privada de la Región Sur con el propósito de fomentar el desarrollo socioeconómico, la productividad y competitividad; de fortalecer el sistema educativo en todos sus niveles; en promover la transferencia y adopción de nuevas tecnologías; en promover la formación de capital local y estimular el desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa, entre otras actividades y para mejorar la calidad de vida de cerca de 600,000 habitantes de la región.

SEGUNDO: "LA JUNTA LOCAL/PONCE" tiene como prioridad el proveer guías de política y ejercer vigilancia (oversight) en relación con las actividades bajo el Plan Local de Inversión para el Desarrollo de la Fuerza Trabajadora del Área Local de Desarrollo Laboral/Ponce. (ALDL) También la Junta Local dentro de sus funciones está el identificar y promover la representación del sector privado y de la industria en el desarrollo de adiestramientos y empleos para los participantes del Programa WIOA. Investigar y hacer análisis sobre el mercado laboral regional; identificar proveedores de adiestramientos elegibles, designar el operador del One Stop y fomentar el acceso a los servicios de éste y evaluar propuestas competitivas para otorgar contratos; entre otras actividades.

TERCERO: "DISUR" además es una iniciativa comprometida con el desarrollo de las ciencias, la tecnología y la investigación para desarrollar y fortalecer la actividad económica y la educación. Mediante esta iniciativa, los municipios, la Academia y la Empresa Privada trabajan integralmente para comercializar tecnologías innovadoras, crear nuevas empresas, aumentar la disponibilidad de empleos y estimular la actividad comercial.

CUARTO: "LA JUNTA LOCAL/PONCE" tiene como Misión diseñar un sistema revitalizado que le provea a la población de adultos, trabajadores desplazados y jóvenes de bajos ingresos información de las ofertas de empleos, servicios de consejería ocupacional, orientación de las ocupaciones en mayor demanda. También ofrecer adiestramientos

para el desarrollo de destrezas en estudios remediales o destrezas ocupacionales, experiencia de trabajo, adiestramiento en el empleo (OJT), mejoramiento en el empleo, adiestramiento a la medida e internados a los jóvenes en el sector privado.

QUINTO: "DISUR" tiene como Misión Institucional ser un modelo de organización de base amplia para la planificación regional y el desarrollo socioeconómico sustentable del sur de Puerto Rico, mediante el alineamiento de sectores, la innovación, la creación y retención de empleos bien remunerados, y la comercialización mundial de productos y servicios competitivos.

SEXTO: "LA JUNTA LOCAL/PONCE" tiene como Visión Institucional coordinar esfuerzos en actividades de desarrollo económico y hacer contactos con patronos e industrias para promover el involucramiento del sector privado en la inversión para el desarrollo de la fuerza trabajadora.

SÉPTIMO: "DISUR" tiene como Visión Institucional en ser la entidad que transforma el sur de Puerto Rico en una región autónoma, sustentable, altamente competitiva y prospera, para el beneficio de sus constituyentes.

OCTAVO: "LA JUNTA LOCAL/PONCE" tiene entre sus objetivos el promover la participación de la industria, comercio y el sector privado para el desarrollo de adiestramientos. La creación de nuevos empleos y la retención de los ya existentes, según las necesidades de las personas que tienen el deseo de trabajar y aprender y puedan tener acceso a información y servicios de alta calidad.

NOVENO: "DISUR" Y "LA JUNTA LOCAL/PONCE" acuerdan y se comprometen a trabajar juntos para fomentar, coordinar y realizar actividades encaminadas a estimular el desarrollo económico, fortalecer la educación en todos sus niveles y concienciar a la ciudadanía de la importancia de la adopción y transferencia como alternativas para promover la prosperidad y el bienestar socioeconómico y una mejor calidad de vida para ésta y las futuras generaciones. Ambas organizaciones propiciarán actividades educativas de interés e impacto social durante el periodo que dure el Acuerdo.

TÉRMINOS Y CONDICIONES

PRIMERO: "DISUR" acuerda trabajar en conjunto con "LA JUNTA LOCAL/PONCE" conforme al presente Acuerdo.

SEGUNDO: Las partes acuerdan y convienen fomentar el trabajo en equipo, colaborar efectivamente, a través de sus funcionarios y empleados para asegurar el cumplimiento de las iniciativas en el presente Acuerdo. Además se acuerda que el trabajo a realizar es un esfuerzo conjunto entre las partes que no se busca el lucro o interés unilateral (individual) de alguna de las mismas.

TERCERO: Cualquier enmienda al presente Acuerdo se hará mediante la redacción de un documento firmado por las partes.

CUARTO: Las partes expresamente acuerdan que: "DISUR" no tiene inherencia en la forma y manera que utiliza "LA JUNTA LOCAL/PONCE" para ofrecer sus servicios a sus clientes. "DISUR" podrá intervenir únicamente con respecto al alcance de este Acuerdo y los términos especificados en la Alianza Estratégica.

QUINTO: "LA JUNTA LOCAL/PONCE" se compromete a trabajar junto a "DISUR" siguiendo y respetando las políticas, regulaciones y reglamentos internos de la organización. De igual forma lo hará "DISUR" con "LA JUNTA LOCAL/PONCE".

SEXTO: "DISUR" Y "LA JUNTA LOCAL/PONCE" entienden y acuerdan que el desarrollo de la alianza no conlleva pago de honorarios entre las partes. Este acuerdo de colaboración mutua es una declaración de intenciones y no implica, en ningún caso, obligaciones financieras por parte de las organizaciones participantes.

SEPTIMO: "LA JUNTA LOCAL/PONCE" no podrá firmar otros Acuerdos de Alianzas Estratégicas con organizaciones similares homólogas a "DISUR" durante el período que esté vigente el presente Acuerdo.

OCTAVO: Conflicto de Intereses – Ambas partes acreditan que están en cumplimiento y cumplirán con todas las disposiciones federales y estatales pertinentes para evitar conflictos de intereses.

NOVENO: Las partes no podrán ceder ni subcontratar sus derechos y obligaciones bajo este Acuerdo.

VIGENCIA

PRIMERO: Este Acuerdo de Alianza Estratégica entrará en vigor inmediatamente después que sea firmado por las partes, el mismo se mantendrá activo hasta que alguna de las partes solicite la revisión o terminación del mismo por escrito con treinta (30) días de anticipación mediante correo certificado. La revocación no afectará el desarrollo de las actividades en curso de ejecución.

SEGUNDO: Las partes establecen que toda notificación deberá hacerse por escrito a:

Desarrollo Integral de Sur, Inc.
Rafael Picó Seda
Ave. Tito Castro # 742
Ponce, Puerto Rico 00716-4714
www.disur.org

**Junta Local de Inversión para el
Desarrollo de la Fuerza
trabajadora**
Jaime L. Santiago Canet, Ph. D.,
PO Box 33-1709
Ponce, Puerto Rico 00733-1709
juntalocalponce@hotmail.com

CLÁUSULAS DE SEPARABILIDAD

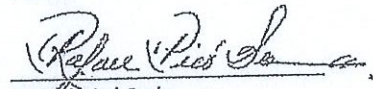
PRIMERO: El presente Acuerdo se interpretará conforme a las Leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Las partes acuerdan que todo aquello que no fuera expresamente pactado en este Acuerdo y por ende no está cubierto bajo las cláusulas y condiciones que anteceden, también se interpretarán de conformidad con las Leyes del Estado Libre Asociado de P R. Cualquier reclamación bajo este Acuerdo se deberá radicar en la Sala Superior de San Juan del Tribunal de Justicia de Puerto Rico.

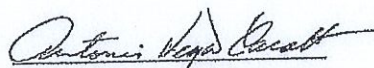
SEGUNDO: Si cualquier palabra, oración sección de este Acuerdo fueran impugnadas por cualquier razón ante un Tribunal de Justicia y la declarasen inconstitucional o nulo, tal declaración no afectará o menoscabará las restantes disposiciones o partes de este Acuerdo, sino que su efecto se limitará a la palabra, oración o sección específico declarado inconstitucional o nulo. La nulidad o invalidez de cualquier palabra, oración o sección de este Acuerdo no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro documento relacionado a la Alianza Estratégica.

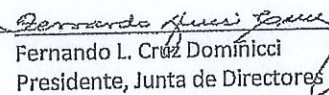
Y PARA QUE ASI CONSTE, firman el presente documento libre y voluntariamente, manifestando que éste constituye los acuerdos a la que las partes han llegado.

En Ponce, Puerto Rico, hoy, 1 de Julio de 2015.

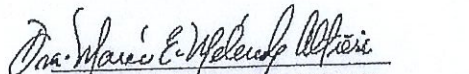
**PRIMERA PARTE
DISUR**

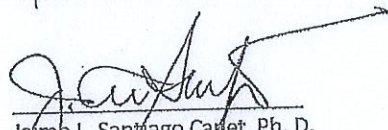

Rafael Picó Seda
Presidente Ejecutivo


Antonio Vega Carattini
Secretario, Junta de Directores

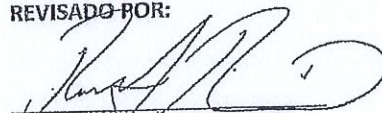

Fernando L. Cruz Dominicci
Presidente, Junta de Directores

**SEGUNDA PARTE
LA JUNTA LOCAL/PONCE**


María E. Meléndez Artieri, D.M.D.
Alcaldesa, Municipio Autónomo de Ponce


Jaime L. Santiago Carlet, Ph. D.
Presidente, Junta Local/Ponce

REVISADO POR:


Roberto Ramos Bocachica
Director Ejecutivo, WIOA

2020000229

JUNTA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DE PONCE

ACUERDO DE COORDINACIÓN Y OPERACIÓN ENTRE LA PRIMERA EJECUTIVA ELECTA DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE PONCE, OPERADOR DEL CENTRO DE GESTIÓN ÚNICA, Y LA JUNTA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DE PONCE.

Este Acuerdo se suscribe entre la Junta Local de Desarrollo Laboral de Ponce, "Workforce Development Board" (conocida como W.D.B. (cuerno-rector) representado por su Presidente, JAIMÉ L. SANTIAGO CANET, Ph.D., mayor de edad, soltero, ejecutivo y residente de Ponce, Puerto Rico y la Primera Ejecutiva Electa del Municipio Autónomo de Ponce y el Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL) Ponce, representado por la Hon. María Il. Meléndez Alfieri, DMD, mayor de edad, soltera y residente de Ponce, Puerto Rico, y/o su Representante autorizada, mediante la Orden Ejecutiva OE-2010-05 (MMA) Serie 2010-2011, Orden Ejecutiva Núm. 12, Serie 2008-2009, la señora Jessica Nieves Soto, mayor de edad, soltera, Ayudante Ejecutiva y vecina de Ponce, Puerto Rico, y/o el señor Gilberto Claudio Mairé, mayor de edad, soltero, Gerente de Asuntos Administrativos Internos y vecino de Ponce, Puerto Rico, quien mediante carta que le dirigiera la Alcaldesa con fecha del 12 de septiembre de 2018, se le delegó conforme a la Ley de Municipios Autónomos ciertas funciones administrativas y fiscales. Ambos están debidamente autorizados para otorgar el presente acuerdo según el Artículo 3.009 (a) y (c) con el poder que les confiere la Ley 81 del 30 de agosto de 1991, conocida como la Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la Ley Pública 113-128 del 22 de julio de 2014 conocida como el *Workforce Innovation and Opportunity Act - WIOA*, por sus siglas en inglés.

EXPONEN

POR CUANTO: La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral, "*Workforce Innovation and Opportunity Act*" (conocida como Ley W.I.O.A.), Ley Pública No. 113-128 del 22 de julio de 2014, autoriza el desembolso de Fondos Federales a través de un Programa Local de Adiestramientos y Servicios bajo Título I de la Ley.

POR CUANTO: Conforme con la Sección 1106 (a) (2) (c) de la Ley W.I.O.A. se designó al Municipio Autónomo de Ponce como Área Local de Desarrollo Laboral/Ponce, (de ahora en adelante denominado A.L.D.L.).

POR CUANTO: El Municipio Autónomo de Ponce (de ahora en adelante denominado M.A.P.), ha establecido la Junta Local de Desarrollo Laboral, "*Workforce Development Board*", (de ahora

en adelante denominado, W.D.B. de Ponce, nuestro rector), según lo requiere la Sección 107 (a) de la Ley, para proveer guías de política y ejercer vigilancia (*oversight*) en relación con las actividades bajo el Plan Local de Inversión para el Desarrollo de la Fuerza Trabajadora del

A.L.D. de Ponce.

POR CUANTO: La Sección 107 de W.I.O.A. requiere un Acuerdo entre el W.D.B. de Ponce y la Primera Ejecutiva Electa (de ahora en adelante P.E.E.) para cumplir con el propósito de esta Ley.

POR CUANTO: Las Secciones 107 (d) (10), 121(d) (1-2) de la Ley WIOA, los Requisitos Administrativos Uniformes, Principios de Costos y Requerimientos de Auditorías para Fondos Federales 2 CER parte 200.318 hasta 200.326, el *Training and Employment Guidance Letter (TEGL)* 15-16 y la Carta Circular WIOA 02-2017 (24 de abril de 2017) de la Junta Estatal Desarrollo Laboral, estos indican los requisitos para la selección competitiva del Operador del Centro de Gestión Única.

POR CUANTO: La Ley WIOA requiere que el Operador del Centro de Gestión Única, American Job Center (de ahora en adelante denominado CGU-AJC) se seleccione mediante un proceso de Competencia según la Sección 121 (d) (2) (A).

POR CUANTO: Conforme a la sección 121 (d) (2) (A), mediante competencia la Junta Local de Desarrollo Laboral de Ponce fue seleccionado como Operador del Centro de Gestión Única y certificado por el gobernador de Puerto Rico según sección 107(e)(2). La Junta Local de Desarrollo Laboral de Ponce, operará el Centro de Gestión Única durante el término de este acuerdo.

POR CUANTO: La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Trabajadora (PL 113-128) fue diseñada para ayudar a las personas que están en busca de un empleo que puedan tener acceso a ofertas de empleo, educación, adiestramiento y servicios de apoyo para triunfar en el mercado laboral y que a su vez los patronos tengan acceso a empleados con destrezas para competir en la economía global.

POR TANTO: Las Partes han manifestado estar capacitadas para otorgar este Acuerdo de Coordinación y Operación para el CGU-AJC/Ponce, libre y voluntariamente.

Por las razones antes expuestas y en consideración a lo estipulado por ambas partes, el M.A.P. y el W.D.B. de Ponce acuerdan como sigue:

I. Selección del Recipiente de Fondos El M.A.P., que ha sido designado Recipiente de Fondos para el A.L.D.L. de Ponce y WDB acuerdan que las funciones y responsabilidades se efectuarán a través de la Junta Local de Ponce (como ente administrativo)

II. Aplicación de las Leyes Federales, Estatales y Ordenanzas Municipales

La P.B.E. del M.A.P. y WDB aseguran y certifican que cumplirán cuando sea aplicable y requerirá a sus contratantes cumplir con la Ley WIOA y sus Reglamentos, así como otras Leyes Federales, Estatales y Ordenanzas Municipales incluyendo los Memorios Administrativos emitidos por el E.D.L. del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o cualquier otra agencia estatal designada por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico bajo la Ley W.I.O.A.

III. Autoridad y Responsabilidad

La P.B.E. y el W.D.B. de Ponce acuerdan que el éxito de la agencia administrada por la Junta Local de Ponce dependerá de la participación y cooperación del Sector Privado. Además, la P.B.E. y el W.D.B. de Ponce reconocen que los objetivos del A.L.D.L. de Ponce se lograrán efectivamente si la prioridad es a personas con barreras para empleo, económicamente desventajadas y la efectividad de prepararlos para ser miembros productivos de la fuerza laboral y así disminuir la dependencia social.

Para efectos de este Acuerdo el W.D.B. de Ponce y la P.B.E. tienen el poder, la responsabilidad y la autoridad que directa o indirectamente se establece en la Ley WIOA. Se entiende y acuerdan por ambas partes que el W.D.B. de Ponce operará el CGU-AJC a través de una asociación de trabajo con todos los socios requeridos y opcionales, incluyendo al Sector Privado a través de los Patrones.

IV. Selección del Operador del Centro de Gestión Única.

Conforme a la sección 121 (a)(2)(A), mediante competencia la Junta Local de Desarrollo Laboral de Ponce fue seleccionado como Operador del Centro de Gestión Única y certificado por el gobernador de Puerto Rico según sección 107(g)(2). La Junta Local de Desarrollo Laboral de Ponce, operará el Centro de Gestión Única durante el término de este acuerdo.

V. Autoridad y Responsabilidades del Operador del Centro de Gestión Única.

Los servicios que se ofrecen en el CGU-AJC son los autorizados en la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral, firmada el 22 de julio de 2014. Está diseñada para ayudar a las personas que están en busca de un empleo, incluyendo a aquellas con barreras de empleo, que puedan tener acceso a ofertas de empleo, educación, adiestramientos y servicios de apoyo para que ingresen al mercado laboral y que a su vez los patronos tengan también acceso a empleados con destrezas para competir en la economía global. Promueve también la coordinación de los programas, agiliza los servicios, aumenta la flexibilidad de su gobernanza, aumenta los servicios que se ofrecen a los patronos, alinea los programas en relación con metas comunes e incrementa el desempeño y la transparencia.

El Operador del Centro de Gestión Única, además de coordinar la prestación de servicios entre los socios tendrá los siguientes RÔLES y RESPONSABILIDADES:

1. Supervisará las operaciones diarias, servicios al público y otras actividades de apoyo al CGU-AJC.
2. Coordinará las responsabilidades de los socios, definidas en el Memorando de Entendimiento (MOU).
3. Coordinará las horas de operación de Centro de Gestión Única.
4. Coordinará los servicios para participantes y patronos.
 - a. Los servicios para los participantes deberán incluir:
 - Divulgación y entrevista inicial.
 - Evaluación Inicial de Destrezas.
 - Determinación de Elegibilidad.
 - Servicios Bolsa de Trabajo ("Labor Exchange Services").
 - Información sobre los Programas y Servicios incluyendo los Servicios de Sostén.
 - Información sobre el Mercado Laboral, incluyendo información sobre las ocupaciones en demanda, puestos vacantes y las destrezas que se requieren para los mismos.
 - Reférrimtos por escrito a Entidades y/o Socios para asegurarse que las necesidades de los Clientes sea atendidas.
 - Información sobre la Ejecución, Costos de los Proveedores de Educación, Adiestramiento y otros servicios relacionados.
 - Información sobre la Ejecución del Área Local.
 - Información y asistencia a los reclamantes de desempleo.
 - b. Los servicios para los patronos deberán incluir:
 - Acceso a solicitantes calificados.
 - Reevaluación del solicitante.
 - Anunciar las ofertas de trabajo que tienen los patronos.
 - Asistencia con actividades relacionadas con el proceso de reclutamiento.
 - Ayudar a planificar ferias de empleo.
 - Pruebas y evaluación de candidatos a puestos de trabajo.
5. Asegurará que los servicios básicos estén disponibles (orientaciones, información sobre el mercado de trabajo, sala de recursos).
6. Implementará la Política de la Junta de Desarrollo Local Laboral (W.D.B.).
7. Garantizará las regulaciones y políticas federales y estatales.

Ins
AM

8. Reportará a la Junta Local de Desarrollo Local (W.D.B.) sobre las operaciones, el desempeño y las recomendaciones de mejora continua.
9. Facilitará que como parte de la integración de los socios se incorporen servicios para los clientes comunes (afines) que son servidos por los socios que integran el CGU-AJC.
10. Desarrollará e implementará políticas operacionales que manifiesten un sistema integrado de desempeño y comunicación y se utilice la tecnología para lograr la integración y expandir los servicios.
11. Organizará e integrará los servicios por función más bien que por programa, cuando sea permitido por la reglamentación de los programas, mediante la coordinación, capacitación y adiestramiento de los recursos.
12. Adiestrará al personal del Centro con las destrezas y conocimientos que necesitan para proveer servicios de calidad a los que están en busca de empleo, incluyendo personas con impedimentos y patrones enfocados en un marco de referencia regional de prestación de servicios, consistente con los requisitos de cada uno de los socios.
13. Ofrecerá "Cross Training" adiestramiento cruzado al personal del centro para incrementar su capacidad, pericia y eficiencia.
14. Mantendrá toda la contabilidad, auditorías, información administrativa e informes según requeridos, para cumplir con la operación del CGU-AJC y otras leyes federales, estatales y locales aplicables.
15. Establecerá y mantendrá un procedimiento de querrelas efectivo para atender quejas o querrelas de los solicitantes, participantes, proveedores, patrones o contratistas que en alguna forma reciba o intente recibir beneficios bajo W.I.O.A., según la Sección 188.
16. Pondrá a la disposición del W.D.B. de Ponce todo el personal del CGU-AJC y aquella información operacional necesaria para que éste monitoree, revise y evalúe las actividades implantadas por la Junta Local de Ponce, según la Ley W.I.O.A.
17. Permitirá la visita, en cualquier momento, de funcionarios de la Junta Local, el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, Oficina del Contralor de Puerto Rico y/o funcionarios del Gobierno Federal.
18. Promoverá el desarrollo de actividades innovadoras de adiestramiento y empleo, especialmente con el Sector Privado en coordinación con el W.D.B. de Ponce.
19. Cumplirá con los estándares de ejecución que se establecen en la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral, por sus siglas en inglés WIOA y su

reglamentación interpretativa. Así como con cualquier otro parámetro adicional establecido por el Programa de Desarrollo Laboral y la Junta Local.

20. El CGU-AJC de Ponce estará sujeto a auditorías de cumplimiento conducidas por auditores externos (Auditoría Sentilla), el PDL, Departamento del Trabajo Federal, Contralor de Puerto Rico, Oficina de Auditoría Interna del M.A.P. y/o Auditor del W.D.B. de Ponce.

21. La Junta Local de Ponce coordinará la implantación de un Memorando de Entendimiento (MOU) con los socios medulares y obligados del sistema. El MOU detallará el alcance de los servicios básicos de carrera, los costos operacionales y el método de referidos entre los socios, entre otros.

22. La Junta Local de Ponce, los empleados del CGU-AJC y el personal de los socios celebrarán reuniones mensuales, como equipo de trabajo, para discutir casos y situaciones donde se establecerán estrategias en común para garantizar, de manera medible, la satisfacción de los clientes que reciben servicios en el Centro de Gestión Única.

23. Las personas que buscan empleos y los patrones deberán tener acceso a información y servicios de los siguientes socios medulares:

- Programas Título I WIOA: Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes.
- Programas de Educación de Adultos y Alfabetización (Título II WIOA) (Departamento de Educación).
- Programas Autorizados de la Ley "Wagner Reyer" (Servicio Empleo- Departamento del Trabajo).
- Rehabilitación Vocacional, según enmendada por el Título IV de WIOA.

Además, de los otros socios requeridos, tales como:

- Job Corps
- Migrantes y Trabajadores Estacionales
- Actividades de Título V "Older American Act" de 1965.
- Educación Técnica Post Secundaria Ley Carl D. Perkins (Departamento de Educación).
- Actividades "Trade Act" de 1974 (Capítulo II Título II) Programa Desarrollo Laboral (PDL) adscrito al Departamento de Desarrollo Económico y Comercio.
- Programa de Consejería, Adiestramiento y Servicios de Colocación en el Empleo para Veteranos- Capítulo 41 del Título 38 "United State Code" (Departamento del Trabajo y Recursos Humanos).

- * Actividades de Adiestramiento y Empleo de HUD
- * Programas de Ley Estatal Compensación por Desempleo (Departamento del Trabajo y Recursos Humanos)
- * Programas autorizados en la Sección 212- Ley segunda Oportunidad de 2007- Reintegración de Ofensores.
- * Parte A, Título IV "Social Security Act" TANF ("Temporary Assistance for Needy Families") (Departamento de la Familia)

24. El CGU-AJC deberá tener disponibles:

- * Representantes del Título I, físicamente presentes, donde se proveerán servicios de carreras.
- * Acceso a servicios de adiestramiento, para adultos trabajadores desplazados y según descritos en la Reglamentación de WIOA 20 CFR 680.200.
- * Acceso a información de todos los servicios disponibles y referidos a servicios apropiados a los jóvenes dentro del CGU-AJC.
- * Acceso a actividades de empleo y adiestramiento descritas en la Sección 134 (d) de la Ley WIOA.
- * Acceso a programas y actividades llevadas a cabo por los socios según listados en las Secciones 678.400 a la 678.410 de la Reglamentación 20 CFR, las Secciones 361.400 a la 361.410 34 CFR y las Secciones 463.400 a la 463.410 34 CFR, incluyendo el programa de Servicio de Empleo de la Ley Wagner-Peyser.
- * Información relacionada con la fuerza y mercado laboral, entre otros.
- * Acceso disponible mediante medios tecnológicos entre el participante y el socio, cuando sea necesario, para proveer información o servicios.

25. Otros deberes determinados por la Junta Local, en el proceso.

VI. Autoridad y Responsabilidades - W.D.B. en Asociación con la R.E.E.

1. Ofrecer Guías Generales ("Policy Guidance") y llevar a cabo revisiones, monitorias y evaluaciones ("Oversight") independientes respecto a las actividades y servicios que se ofrecen en el CGU-AJC.
2. Determinar conjuntamente con la Junta Local de Ponce los procedimientos para el desarrollo del CGU-AJC.
3. El W.D.B. de Ponce en cualquier momento podrá solicitar al CGU-AJC y a la Junta Local informes de: participantes atendidos, asistencias de los socios requeridos y operacionales, servicios de carreras básicos ofrecidos, actividades de empleos y

adestramientos disponibles, adiestramientos cruzados al personal del centro, servicios a patrones, desempeño de los programas que integran el CGU-AJC y otros de ser necesarios.

4. El W.D.B. de Ponce en coordinación con la P.E.E. tienen la autoridad y responsabilidad de diseminar información de las actividades del CGU-AJC y de la Junta Local para promover la participación en el desarrollo de trabajo de Promoción y Mercadeo. El W.D.B. de Ponce y la P.E.E. deberán coordinar la promoción del CGU-AJC con la Junta Local para evitar duplicidad en el uso de recursos.
5. El W.D.B. de Ponce, el CGU-AJC y la Junta Local estarán sujetos a auditorías financieras y de cumplimiento conducidas por Auditores del P.D.L., el Departamento del Trabajo Federal, el Contralor de Puerto Rico o Auditor designado por la P.E.E.
6. El W.D.B. de Ponce tendrá acceso a la información concerniente con la operación del CGU-AJC, los programas y actividades de los Planes de Adiestramiento bajo la Ley W.I.O.A. de la Junta Local de Ponce.

VII. Enmiendas

La P.E.E. y el W.D.B. de Ponce podrán enmendar este Acuerdo en cualquier momento. Cualquier enmienda a este acuerdo deberá requerir la aprobación de la P.E.E. y del W.D.B. de Ponce.

VIII. Separabilidad de las Cláusulas de este Acuerdo

1. De entenderse que cualquier disposición de este Acuerdo no cumple con la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Trabajadora (W.I.O.A.), su Reglamento o cualquier Memorial Administrativo emitido por el Gobernador o su Representante Autorizado, ello no afectará la vigencia de las demás disposiciones del mismo.

IX. Disposiciones Generales

1. A tenor con lo dispuesto en la Ley Núm. 12 de 24 de julio de 1985, según enmendada, conocida como Ley de Ética Gubernamental, las partes hacen constar lo siguiente:
 - Que ningún funcionario, legislador municipal, empleado o algún miembro de su unidad familiar tiene, directa o indirectamente interés pecuniario en las ganancias o beneficios producto de este acuerdo, compra, transacción y tampoco ha tenido en los últimos 4 (cuatro) años directos o indirectamente interés pecuniario en este acuerdo.

- * Ningún funcionario, legislador municipal, servidor público de las partes ha solicitado o aceptado, directa o indirectamente para él, para algún miembro de su unidad familiar o para cualquier persona, regalos, gratificaciones, favores, servicios, donativos, préstamos o cualquier otra cosa de valor monetario.
 - * Ningún funcionario, legislador municipal o servidor público de las partes ha solicitado o aceptado, bien alguno de valor económico, vinculados a esta transacción de persona, alguna de la otra parte como pago por realizar los deberes y responsabilidades o su empleo.
 - * Ningún funcionario, legislador municipal o servidor público de las partes ha solicitado directa o indirectamente para él, para algún miembro de su unidad familiar o para cualquier persona, negocio o entidad, bien alguno de valor económico, incluyendo regalos, préstamos, promesas, favores o servicios a cambio de que la actuación de dicho funcionario o servidor público esté influenciada a favor de la otra entidad.
2. Las partes ni sus funcionarios o empleados tienen relación de parentesco, dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad con ningún funcionario o servidor público que tenga facultad para influenciar y participar en las decisiones institucionales de la otra parte.
 3. Las partes certifican y hacen constar que no tienen y no entrarán en relaciones contractuales o ejecutarán actos que sean incompatibles con el presente acuerdo o que configuren un conflicto de interés o de política pública.
 4. Las partes certifican que conocen, cumplen y expresamente se comprometen a regirse por las disposiciones de la Ley de Ética Gubernamental.
 5. Las partes se comprometen a cumplir con las disposiciones de la Ley del 22 de abril de 1988 que establece la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para prohibir el Hostigamiento Sexual en el empleo, como también la Orden Administrativa Núm. 5, Serie 1999-2000 del Municipio Autónomo de Ponce para hacer los esfuerzos necesarios en mantener un ambiente de trabajo libre de Hostigamiento Sexual.
 6. Las partes certifican, aseguran y garantizan que al momento de suscribir este Acuerdo, sus representantes autorizados, así como tampoco sus empleados, no han sido convicto, ni se han declarado culpables, ni tienen conocimiento de que sean objeto de investigación en proceso civil o criminal en el foro estatal o federal por

hechos relacionados con delitos contra el erario, la fe de función pública o que involucre fondos o propiedad pública.

7. Las partes se comprometen a cumplir con las provisiones del *American With Disabilities Act of 1990* según enmendada, la cual prohíbe la discriminación por razón de discapacidad, así como cualquier otra regulación aplicable y guía emitida de conformidad con dicha ley.

8. Las partes certifican y garantizan que al presente no existe ninguna orden de retención de ingresos activa que los obligue como Patrono, en la Administración para el Sustento de Menores, según lo establece el artículo 24 (13) de la Ley Orgánica de Administración para el Sustento de Menores, § L.P.R.A. Sección 323 (13).

9. Las partes certifican que, según su mejor conocimiento y entendimiento, estos y sus principales:

- No están privados, suspendidos o propuestos para ser excluidos, declarados ineligibles, o excluidos voluntariamente de las transacciones cubiertas por cualquier agencia o departamento del gobierno federal.
- No han sido convictos en los tres años anteriores a este Acuerdo, ni le ha sido incoado juicio en sus contra por comisión de ofensa criminal en conexión con la obtención o el intento de obtener o llevar a cabo una transacción pública o contrato (federal, estatal o local), violación de las leyes antimonopolísticas federales o estatales, o la comisión de apropiación ilegal, hurto, falsificación, fraude, sobornos, alteración o destrucción de expedientes, levantar falsos testimonios o recibir propiedad hurtada.
- No están actualmente acusados por ningún otro pleito civil o criminal de parte de una entidad gubernamental (federal, estatal o local).
- No han tenido en el periodo de tres años anteriores a este Acuerdo una o más de las transacciones públicas (federales, estatales o locales) terminadas por causa de incumplimiento.

10. Ninguna prestación objeto de este contrato podrá exigirse hasta tanto el mismo se haya presentado para registro en la Oficina del Contralor a tenor con lo dispuesto en la Ley Núm. 78 del 30 de octubre de 1975, según enmendada.

X. Cláusulas Antidiscrimen.

JMS
JMS

- *
1. Las partes acuerdan no discriminar en contra de un solicitante o cliente por razón de raza, edad, color, sexo, origen, impedimento, religión, afiliación política o condición social y tomarán acción afirmativa para hacer cumplir ese mandato legal.
 2. Las partes acuerdan cumplir con las disposiciones de la "Americans with Disabilities Act" (42-USA 12101 et seq) que requiere la igualdad de oportunidades de empleo para las personas con impedimentos cualificados.
 3. Las partes acuerdan cumplir con las disposiciones de la Ley de Discriminación por Edad del 1975 (ADEA, por sus siglas en inglés) que prohíbe el discrimin por edad.

XI. Términos de Acuerdo

Este Acuerdo tendrá efecto sobre las actividades y responsabilidades descritas desde el momento de su firma. El mismo será por el periodo de tres (3) años, que comprenderá desde su otorgamiento hasta el 28 de febrero de 2023. Basado en desempeño, la disponibilidad de fondos, y a discreción del W.D.P.

Las partes reconocen que este Acuerdo ha sido aprobado de forma libre y voluntaria y que cualquier enmienda al mismo requiere el consentimiento escrito de todas las partes.

XII. Financiamiento

gms
La provisión de servicios directos a individuos y patronos es la prioridad en un CGU-AJC. Cada socio sirve a un sector en específico de la población y provee servicios que benefician a dichos individuos, es responsable de la subvención de los servicios directos relacionados a su programa.

[Signature]
Todos los socios compartirán una responsabilidad equitativa y proporcional de los costos por concepto de gastos operacionales del CGU-AJC.

Se formalizará un Acuerdo de Financiamiento de Infraestructura (AI) y Asignación de Recursos para el CGU-AJC en el cual se detallan los recursos que proveerá y los costos que subvencionará cada socio, su procedencia y las cantidades.

Los costos asociados a la operación del CGU-AJC se subvencionarán con fondos del Título I-B hasta que sea aprobado el Acuerdo de Financiamiento de Infraestructura (AI) y Asignación de Recursos para el CGU-AJC.

Posteriormente y según sea estipulado por el Programa de Desarrollo Laboral, adscrito al Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, se determinarán los aspectos inherentes a la contabilización y otros relacionados con el proceso de pagos.

La asignación de fondos para sufragar el costo del Operador (Coordinador) del Centro de Gestión Única por año será por la cantidad total de treinta y dos mil ciento setenta dólares con

sesenta y tres centavos (\$32,170.63). Por tres (3) años, dicha asignación será por la cantidad total de noventa y seis mil quinientos once dólares con ochenta y nueve centavos (\$96,511.89) de las partidas que se detallan a continuación:

| Partida | Período | Costo Anual |
|---------------------------------|-------------------------------|-------------|
| (WIT71820) 700-91-01-00-00-9101 | 1/Julio/2020 al 30/Junio/2020 | \$16,085.31 |
| (WIT71821) 700-91-01-00-00-9101 | 1/Julio/2020 al 30/Junio/2021 | \$32,170.63 |
| (WIT71822) 700-91-01-00-00-9101 | 1/Julio/2021 al 30/Junio/2022 | \$32,170.63 |
| (WIT71823) 700-91-01-00-00-9101 | 1/Julio/2022 al 30/Junio/2023 | \$16,085.32 |
| TOTAL* | | \$96,511.89 |

Sujeto a la aprobación y disponibilidad de fondos:

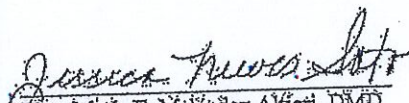
XIII. Resolución Legislatura Municipal de Ponce

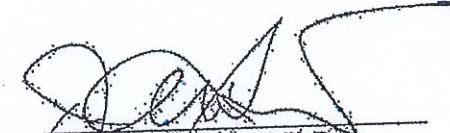
El presente Acuerdo está aprobado por la Legislatura Municipal de Ponce, mediante la Resolución 50 - Serie 2019-2020, la cual es parte indivisible de este Acuerdo y se identifica como Anejo I.

ACEPTACIÓN

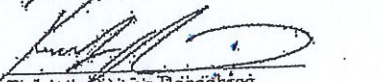
En testimonio de lo cual los comparecientes muestran su conformidad a los términos y condiciones de este Acuerdo firmando el presente documento e inicializando cada una de las páginas que lo componen:

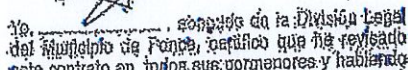
Acordado hoy 21 de Febrero de 2020 en Ponce, Puerto Rico.


 Hon. María B. Meléndez Alfieri, DMD
 Primera Ejecutiva Electa
 y/o su Representante Autorizado
 Municipio Autónomo de Ponce
 660-433627
 Seguro Social Patronal

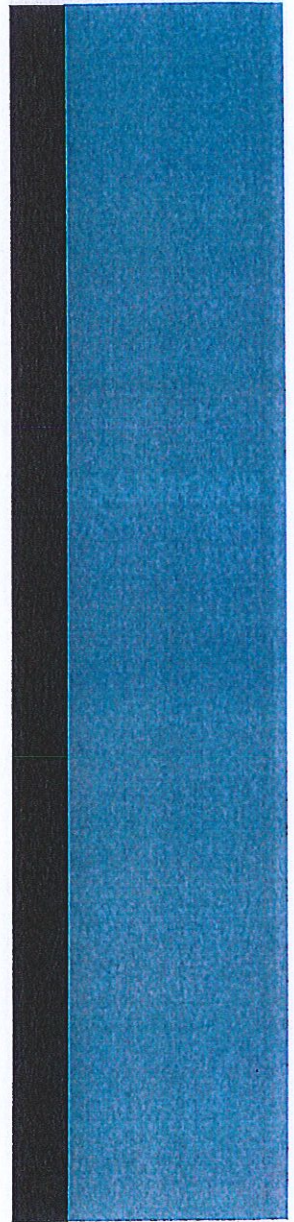

 Jaime L. Santiago Cané, Ph.D.
 Presidente
 Junta Local de Desarrollo Laboral/Ponce
 884-32-8252
 Seguro Social Patronal

Revisado por:


 Roberto Ramos Bobachica
 Director Ejecutivo
 Área Local de Desarrollo Laboral/Ponce
 884-84-8941
 Seguro Social Patronal


 Yo, _____, compareciente de la División Legal del Municipio de Ponce, certifico que he revisado este contrato en todos sus pormenores y habiéndolo accionado al mismo en la oficina de la División Legal, en esta fecha, RATIFICANDO SU FIRMADA.
 Vo. Bo., hoy 20 de Febrero de 2020.

AREA DE DESARROLLO LABORAL SUROESTE



ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SUROESTE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR INDUSTRIA
PROYECCIONES DE EMPLEO POR GRUPO DE INDUSTRIA PRINCIPAL
2016-2026

| Título NAICS | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | |
|--|----------------|------------------------------|--------------------|---------------|
| | | | Empleo | Porcentual |
| Empleo Total | 36,291 | 33,472 | -2,819 | -7.77 |
| Industrias que Producen Bienes | 8,641 | 7,182 | -1,459 | -16.88 |
| Recursos Naturales, Minería / Construcción | 2,796 | 2,523 | -273 | -9.76 |
| Manufactura | 5,845 | 4,659 | -1,186 | -20.29 |
| Industrias que Producen Servicios | 27,650 | 26,290 | -1,360 | -4.92 |
| Comercio, Transportación y Utilidades | 6,397 | 6,689 | 192 | 3.00 |
| Información y Actividades Financieras | 960 | 917 | -43 | -4.48 |
| Servicios Profesionales y Comerciales | 2,161 | 2,363 | 202 | 9.35 |
| Servicios Educativos | 5,009 | 3,647 | -1,362 | -27.19 |
| Servicios de Salud y Asistencia Social | 2,405 | 2,764 | 359 | 14.93 |
| Recreación, Alojamiento y Otros Servicios (Excepto Gobierno) | 3,522 | 3,825 | 303 | 8.60 |
| Gobierno | 7,196 | 6,185 | -1,011 | -14.05 |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SUROESTE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR GRUPO OCUPACIONAL PRINCIPAL
2016-2026

| Código SDC | Grupo Ocupacional ¹ Título Soc | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales | | | Salario por Hora (\$) 2018 | | |
|------------|--|-------------|------------------------|--------------------|------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|-------|----------------------------|---------|-------------|
| | | | | Empleo | Porcentaje | | Transparencias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | Total | Promedio | Básica | Experiencia |
| 00-0000 | Todas las Ocupaciones | 36,291 | 31,472 | -2,819 | -7.77 | 1,772 | 2,250 | -262 | 1,740 | \$11.36 | \$8.25 | \$12.87 |
| 11-0000 | Ocupaciones Gerenciales | 1,325 | 1,252 | -73 | -5.51 | 45 | 52 | -7 | 80 | \$24.76 | \$11.84 | \$31.22 |
| 13-0000 | Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras | 691 | 645 | -46 | -6.66 | 20 | 39 | -5 | 54 | \$15.05 | \$8.45 | \$18.35 |
| 15-0000 | Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación | 134 | 131 | -3 | -2.24 | 3 | 6 | 0 | 9 | \$15.55 | \$8.37 | \$19.15 |
| 17-0000 | Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería | 299 | 296 | -3 | -1.00 | 8 | 14 | 0 | 22 | \$20.46 | \$12.80 | \$24.28 |
| 19-0000 | Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales | 214 | 214 | 0 | 0.00 | 5 | 13 | 0 | 18 | \$16.84 | \$10.11 | \$20.21 |
| 21-0000 | Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales | 556 | 477 | -79 | -14.21 | 21 | 35 | -8 | 48 | \$13.59 | \$8.81 | \$15.99 |
| 25-0000 | Ocupaciones Relacionadas con la Educación, Capacitación y Bibliotecología | 3,590 | 2,706 | -884 | -24.62 | 124 | 126 | -88 | 162 | ND | ND | ND |
| 27-0000 | Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión | 135 | 124 | -11 | -8.15 | 4 | 8 | -1 | 11 | \$10.38 | \$8.35 | \$11.39 |
| 28-0000 | Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud | 1,315 | 1,504 | 189 | 14.37 | 39 | 44 | 19 | 102 | \$15.77 | \$8.49 | \$19.41 |
| 31-0000 | Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud | 419 | 486 | 67 | 15.99 | 27 | 27 | 7 | 61 | \$8.88 | \$8.29 | \$9.18 |
| 33-0000 | Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección | 1,229 | 1,115 | -114 | -9.28 | 49 | 61 | -11 | 99 | \$9.64 | \$8.34 | \$10.29 |
| 35-0000 | Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas | 2,899 | 3,004 | 105 | 3.62 | 220 | 272 | 10 | 502 | \$9.13 | \$8.38 | \$9.50 |
| 37-0000 | Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes | 1,464 | 1,374 | -90 | -6.15 | 86 | 91 | -9 | 168 | \$9.53 | \$8.37 | \$10.12 |
| 39-0000 | Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal | 840 | 885 | 45 | 5.38 | 66 | 62 | 4 | 132 | \$8.86 | \$8.46 | \$9.06 |
| 41-0000 | Ventas y Ocupaciones Relacionadas | 4,239 | 4,220 | -18 | -0.42 | 306 | 351 | -2 | 655 | \$9.78 | \$8.38 | \$10.48 |
| 43-0000 | Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo | 5,552 | 4,980 | -572 | -10.30 | 276 | 307 | -57 | 526 | \$10.16 | \$8.38 | \$11.04 |
| 47-0000 | Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción | 1,688 | 1,538 | -152 | -9.00 | 62 | 104 | -15 | 151 | \$8.98 | \$8.41 | \$9.24 |
| 49-0000 | Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación | 1,124 | 1,047 | -77 | -6.85 | 37 | 63 | -8 | 92 | \$11.13 | \$8.28 | \$12.56 |
| 51-0000 | Ocupaciones Relacionadas con la Producción | 5,314 | 4,379 | -935 | -17.60 | 230 | 311 | -94 | 447 | \$9.69 | \$8.35 | \$10.37 |
| 53-0000 | Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales | 2,125 | 2,047 | -78 | -3.67 | 102 | 146 | -8 | 240 | \$9.11 | \$8.40 | \$9.47 |

ND = No disponible

¹Debido a la confidencialidad hay grupos ocupacionales que no se incluyen y por esta razón algunos totales no suman.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SUROESTE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
LAS 10 OCUPACIONES CON MAYOR AUMENTO EN EMPLEOS NUEVOS*

2016-2026

| Rango | Código SDC | Ocupación* | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales | | Educatión comunitaria requerida para empresas | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comunitario ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2018 | | | |
|-------|------------|---|-------------|------------------------|--------------------|------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|---|---|---|--|----------|--------|-------------|
| | | | | | Empleo | Porcentaje | | Transferencias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | | | | Total | Promedio | Rango | Experiencia |
| 1 | 35-3021 | Trabajadores de Tareas Combinadas de Preparación y Servicio de Comidas, Incluye Comidas Rápidas | 930 | 1,136 | 206 | 22.15 | 92 | 95 | 21 | 209 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.56 | \$8.61 | \$8.59 |
| 2 | 29-2052 | Técnicos de Farmacia | 295 | 360 | 65 | 28.81 | 11 | 15 | 8 | 34 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$9.15 | \$8.29 | \$9.57 |
| 3 | 43-6013 | Secretarios de Médicos | 299 | 365 | 66 | 22.07 | 18 | 17 | 7 | 42 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$9.30 | \$8.27 | \$9.81 |
| 4 | 39-9021 | Auxiliares de Cuidado Personal | 374 | 429 | 55 | 14.71 | 32 | 24 | 6 | 62 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.56 | \$8.46 | \$8.60 |
| 5 | 31-1011 | Auxiliares de Cuidado en el Hogar | 153 | 191 | 38 | 24.84 | 10 | 9 | 4 | 23 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.27 | \$8.21 | \$8.30 |
| 6 | 53-3022 | Conductores de Autobús, Escolar o de Cliente Especial | 125 | 153 | 28 | 22.40 | 11 | 6 | 3 | 20 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.53 | \$8.47 | \$8.56 |
| 7 | 43-5081 | Oficinistas de Inventario y Preparadores de Órdenes de Pedido | 693 | 720 | 27 | 3.90 | 39 | 50 | 3 | 92 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.93 | \$8.36 | \$9.21 |
| 8 | 35-2014 | Cocineros de Restaurante | 204 | 227 | 23 | 11.27 | 13 | 17 | 2 | 32 | No requiere credencial de educación formal | Menos de 5 años | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$9.28 | \$8.39 | \$9.72 |
| 9 | 29-2061 | Enfermeros Prácticos y Vocacionales con Licencia | 151 | 170 | 19 | 12.58 | 6 | 6 | 2 | 14 | Título Postsecundario sin Grado | Ninguna | Ninguna | \$9.69 | \$8.42 | \$10.62 |
| 10 | 33-9032 | Guardias de Seguridad | 372 | 388 | 16 | 4.30 | 22 | 27 | 2 | 51 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.62 | \$8.40 | \$10.23 |

*Ocupaciones con mayor aumento en empleos nuevos = crecimiento numérico en empleos proyectados, una medida de cuantos nuevos empleos se espera que se añadan en cada ocupación. Estas 10 ocupaciones son proyectadas que ganen el mayor número de empleos nuevos durante el período de 2016 al 2026.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SUROESTE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
LAS 10 OCUPACIONES DE MAYOR CRECIMIENTO EN EL EMPLEO*
 2016-2026

| Rango | Código SOC | Ocupación* Tipo SOC | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) Empleo | Porcentaje | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales | | Empleo 2016-2026 | Total | Educación comúnmente requerida para emplearse | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2016 | | |
|-------|------------|---|-------------|------------------------|------------------------------|------------|------------------------------|------------------------------|--------|------------------|-------|---|---|--|----------------------------|---------|-------------|
| | | | | | | | | Transferencias Ocupacionales | Empleo | | | | | | Promedio | Básico | Experiencia |
| 1 | 29-2052 | Técnicos de Farmacia | 295 | 380 | 85 | 28.81 | 11 | 15 | 8 | 34 | | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$9.15 | \$8.29 | \$9.67 |
| 2 | 35-3021 | Trabajadores de Tareas Combinadas de Preparación y Servicio de Comidas, Incluye Comidas Rápidas | 930 | 1,136 | 206 | 22.15 | 92 | 96 | 21 | 209 | | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.56 | \$8.51 | \$8.59 |
| 3 | 43-6013 | Secretarios de Médicos | 299 | 365 | 66 | 22.07 | 18 | 17 | 7 | 42 | | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$9.30 | \$8.27 | \$9.81 |
| 4 | 39-9021 | Auxiliares de Cuidado Personal | 374 | 429 | 55 | 14.71 | 32 | 24 | 6 | 62 | | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.56 | \$8.46 | \$8.60 |
| 5 | 35-2014 | Cocineros de Restaurante | 204 | 227 | 23 | 11.27 | 13 | 17 | 2 | 32 | | No requiere credencial de educación formal | Menos de 5 años | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$9.28 | \$8.39 | \$9.72 |
| 6 | 29-1141 | Enfermeros Graduados | 248 | 263 | 15 | 6.05 | 7 | 6 | 2 | 15 | | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$15.06 | \$11.92 | \$16.65 |
| 7 | 35-3031 | Camareros y Camareras | 284 | 297 | 13 | 4.58 | 22 | 33 | 1 | 56 | | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.40 | \$8.34 | \$8.42 |
| 8 | 33-9032 | Guardias de Seguridad | 372 | 388 | 16 | 4.30 | 22 | 27 | 2 | 51 | | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.62 | \$8.40 | \$10.23 |
| 9 | 43-5081 | Oficinistas de Inventario y Preparadores de Órdenes de Pedido | 693 | 720 | 27 | 3.90 | 39 | 50 | 3 | 92 | | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.93 | \$8.36 | \$9.21 |
| 10 | 41-1011 | Supervisores Directos de Trabajadores de Ventas Minoristas | 512 | 520 | 8 | 1.56 | 19 | 35 | 1 | 55 | | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Menos de 5 años | Ninguna | \$13.74 | \$8.42 | \$16.41 |

*Esta tabla incluye ocupaciones con un mínimo de 200 empleos en el 2016.

*Ocupaciones con mayor crecimiento en el empleo = crecimiento porcentual en empleos proyectados, una medida de cuán rápido una ocupación se espera genere empleos. Estas 10 ocupaciones son proyectadas con el más rápido crecimiento durante el periodo de 2016 al 2026.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SUROESTE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
LAS 10 OCUPACIONES CON EL MAYOR NÚMERO DE PLAZAS VACANTES*

2016-2026

| Rango | Código SOC | Ocupación Título SDC | Empleo 2018 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) Empleo | Cambio (2016-2026) Porcentual | Salidas de la Fuerza Laboral | Transferencias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | Total | Educación comúnmente requerida para el trabajo en el área | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2018 | | |
|-------|------------|--|-------------|------------------------|------------------------------|----------------------------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|-------|---|---|--|----------------------------|--------|-------------|
| | | | | | | | | | | | | | | Promedio | Básico | Experiencia |
| 1 | 41-2011 | Cajeros | 1,974 | 1,981 | 7 | 0.35 | 186 | 181 | 1 | 398 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.09 | \$8.36 | \$9.45 |
| 2 | 35-3021 | Trabajadores de Tareas Combinadas de Preparación y Servicio de Comidas, Incluye Comidas Rápidas | 930 | 1,136 | 206 | 22.15 | 92 | 96 | 21 | 209 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.56 | \$8.51 | \$8.59 |
| 3 | 41-2031 | Vendedores Minoristas | 1,342 | 1,294 | -48 | -3.58 | 83 | 105 | -5 | 183 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.01 | \$8.38 | \$9.32 |
| 4 | 51-6031 | Operadores de Máquinas de Coser | 1,956 | 1,325 | -631 | -32.26 | 93 | 79 | -63 | 109 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.33 | \$8.19 | \$8.39 |
| 5 | 37-2011 | Conserjes y Empleados de Limpieza, Excepto Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas | 901 | 846 | -55 | -6.10 | 57 | 55 | -6 | 108 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.88 | \$8.39 | \$10.62 |
| 6 | 43-6014 | Secretarios y Asistentes Administrativos, Excepto Legales, Médicos y Ejecutivos | 1,085 | 961 | -124 | -11.43 | 55 | 54 | -12 | 97 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.71 | \$8.47 | \$10.33 |
| 7 | 43-5081 | Oficinistas de Inventario y Preparadores de Órdenes de Pedido | 693 | 720 | 27 | 3.90 | 39 | 50 | 3 | 92 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.93 | \$8.36 | \$9.21 |
| 8 | 43-9061 | Empleados de Oficina, Tareas Generales | 998 | 815 | -183 | -18.34 | 53 | 52 | -18 | 87 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.20 | \$8.37 | \$9.62 |
| 9 | 53-7062 | Obreros y Trabajadores Manuales de Traslado de Carga, Mercaderías y Materiales | 540 | 504 | -36 | -6.67 | 26 | 45 | -4 | 67 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.75 | \$8.38 | \$8.94 |
| 10 | 39-9021 | Auxiliares de Cuidado Personal | 374 | 429 | 55 | 14.71 | 32 | 24 | 6 | 62 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.56 | \$8.46 | \$8.60 |

*Ocupaciones con el mayor número de plazas vacantes = Número promedio de puestos vacantes anuales que se espera sean creados durante el periodo proyectado debido a: salidas de trabajadores proyectados que dejan una ocupación y abandonan la fuerza laboral; transferencias ocupacionales al número proyectado de trabajadores que dejan una ocupación y se transfieren a una ocupación diferente; y cambio el número de empleos en una ocupación que se espera que gane o pierda dentro del periodo del 2016 al 2026.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SUROESTE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
LAS 10 OCUPACIONES DE MAYOR DISMINUCIÓN O PÉRDIDA EN EL EMPLEO*
 2016-2026

| Rango | Código SDC | Ocupación Título SDC | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de las Fuerzas Laborales | | Puestos Vacantes Anuales Cambio Empleo 2016-2026 | Total | Educación comúnmente requerida para empresas | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2018 | | |
|-------|------------|--|-------------|------------------------|--------------------|------------|----------------------------------|------------------------------|---|-------|--|---|--|----------------------------|---------|-------------|
| | | | | | Empleo | Porcentual | Labores | Transferencias Ocupacionales | | | | | | Promedia | Básico | Experiencia |
| 1 | 51-6031 | Operadores de Máquinas de Coser | 1,956 | 1,325 | -631 | -32.26 | 93 | 79 | -63 | 109 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.33 | \$8.19 | \$8.39 |
| 2 | 25-2021 | Maestros de Escuela Primaria, Excepto de Educación Especial | 994 | 736 | -258 | -25.96 | 28 | 32 | -26 | 34 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND |
| 3 | 25-2031 | Maestros de Escuela Secundaria, Excepto de Educación Especial y de Educación Profesional/Técnica | 700 | 517 | -183 | -26.14 | 19 | 23 | -18 | 24 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND |
| 4 | 43-9061 | Empleados de Oficina, Tareas Generales | 998 | 815 | -183 | -18.34 | 53 | 52 | -18 | 67 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.20 | \$8.37 | \$9.62 |
| 5 | 43-6014 | Secretarios y Asistentes Administrativos, Excepto Legales, Médicos y Ejecutivos | 1,085 | 961 | -124 | -11.43 | 55 | 54 | -12 | 97 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.71 | \$8.47 | \$10.33 |
| 6 | 43-9022 | Procesadores de Texto y Dactilógrafos | 187 | 90 | -97 | -51.87 | 9 | 7 | -10 | 6 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$13.24 | \$10.24 | \$14.74 |
| 7 | 25-9041 | Maestros Ayudantes | 414 | 323 | -91 | -21.98 | 20 | 17 | -9 | 28 | Algunos estudios universitarios sin grado | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND |
| 8 | 33-3051 | Agentes y Patrulleros Policiales | 483 | 420 | -63 | -13.04 | 11 | 18 | -6 | 23 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$9.00 | \$8.27 | \$9.36 |
| 9 | 37-2011 | Conserjes y Empleados de Limpieza, Excepto Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas | 901 | 846 | -55 | -6.10 | 57 | 55 | -6 | 106 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.88 | \$8.39 | \$10.62 |
| 10 | 41-2031 | Vendedores Minoristas | 1,342 | 1,294 | -48 | -3.58 | 83 | 105 | -5 | 183 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.01 | \$8.38 | \$9.32 |

ND = No Disponible

*Ocupaciones de mayor disminución o pérdida en el empleo = número total de empleos netos en una ocupación que se espera pierda empleos durante el periodo de 2016 al 2026.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SUROESTE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SOC | Ocupación Título SOC | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales | | Cambio Empleo 2016-2026 | Total | Educación comúnmente requerida para empleos | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2016 | | |
|------------|---|-------------|------------------------|--------------------|------------|------------------------------|------------------------------|--------|-------------------------|--|---|---|--|----------------------------|---------|-------------|
| | | | | Empleo | Porcentaje | | Transferencias Ocupacionales | Empleo | | | | | | Promedio | Básico | Experiencia |
| 00-0000 | Todas las Ocupaciones | 36,231 | 31,472 | -2,619 | -7.77 | 1,772 | 2,250 | -282 | 3,740 | | | | | \$11.36 | \$8.35 | \$12.67 |
| 11-0000 | Ocupaciones Gerenciales | 7,335 | 7,252 | -73 | -5.31 | 45 | 52 | -7 | 89 | | | | | \$27.74 | \$12.84 | \$31.22 |
| 11-1000 | Altos Ejecutivos | 192 | 189 | -3 | -1.56 | 4 | 10 | 0 | 14 | | | | | | | |
| 11-1021 | Gerentes Generales y de Operaciones | 124 | 130 | 6 | 4.84 | 3 | 8 | 1 | 12 | Grado de Bachillerato | 5 años o más | Ninguna | | \$34.00 | \$16.16 | \$42.92 |
| 11-3000 | Gerentes de Operaciones Especializadas | 239 | 234 | -5 | -2.09 | 0 | 12 | 0 | 12 | Grado de Bachillerato | Menos de 5 años | Ninguna | | \$22.38 | \$12.15 | \$27.50 |
| 11-3011 | Gerentes de Servicios Administrativos | 47 | 47 | 0 | 0.00 | 1 | 2 | 0 | 3 | Grado de Bachillerato | 5 años o más | Ninguna | | \$29.27 | \$14.77 | \$36.53 |
| 11-3031 | Gerentes Financieros | 80 | 84 | 4 | 5.00 | 2 | 4 | 0 | 6 | Grado de Bachillerato | 5 años o más | Ninguna | | \$35.02 | \$17.14 | \$43.97 |
| 11-3051 | Gerentes de Producción Industrial | 39 | 36 | -3 | -7.69 | 1 | 2 | 0 | 3 | Grado de Bachillerato | 5 años o más | Ninguna | | ND | ND | ND |
| 11-9000 | Otras Ocupaciones Gerenciales | 889 | 889 | -64 | -7.38 | 34 | 28 | -6 | 57 | Grado de Maestría | 5 años o más | Ninguna | | | | |
| 11-9032 | Administradores Educativos de Escuela Primaria y Secundaria | 121 | 90 | -31 | -25.62 | 3 | 5 | -3 | 5 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Menos de 5 años | Ninguna | | \$12.40 | \$10.73 | \$13.24 |
| 11-9051 | Directores de Servicio de Alimentos | 70 | 79 | 9 | 12.86 | 2 | 6 | 1 | 9 | Grado de Bachillerato | Menos de 5 años | Ninguna | | \$18.42 | \$10.02 | \$22.62 |
| 11-9199 | Administradores y Jefes de Operaciones | 184 | 165 | -19 | -10.33 | 5 | 7 | -2 | 10 | Grado de Bachillerato | Menos de 5 años | Ninguna | | \$18.03 | \$9.43 | \$18.39 |
| 13-0000 | Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras | 891 | 843 | -48 | -5.68 | 20 | 39 | -5 | 54 | | | | | | | |
| 13-1000 | Especialistas en Operaciones Comerciales | 487 | 398 | -89 | -17.28 | 13 | 25 | -3 | 33 | | | | | | | |
| 13-1023 | Agentes de Compras, Excepto Mayoristas, Minoristas y de Productos Agrícolas | 53 | 44 | -9 | -16.98 | 1 | 3 | -1 | 3 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | | ND | ND | ND |
| 13-1041 | Funcionarios de Cumplimiento | 52 | 47 | -5 | -9.62 | 1 | 2 | 0 | 3 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | | \$19.00 | \$8.57 | \$24.22 |
| 13-1071 | Especialistas en Recursos Humanos | 75 | 75 | 0 | 0.00 | 2 | 5 | 0 | 7 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | | \$11.19 | \$8.47 | \$12.55 |
| 13-1199 | Todos los demás Especialistas en Operaciones Comerciales | 150 | 133 | -17 | -11.33 | 4 | 8 | -2 | 10 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | | \$17.61 | \$8.81 | \$22.01 |
| 13-2000 | Especialistas Financieros | 264 | 249 | -15 | -5.68 | 8 | 14 | -2 | 20 | | | | | | | |
| 13-2011 | Contadores y Auditores | 201 | 193 | -8 | -3.98 | 6 | 11 | -1 | 16 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | | \$15.51 | \$8.84 | \$18.85 |
| 15-0000 | Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación | 134 | 131 | -3 | -2.24 | 3 | 6 | 0 | 9 | | | | | \$18.59 | \$9.37 | \$19.19 |
| 15-1100 | Ocupaciones Relacionadas con la Computación | 128 | 123 | -5 | -3.91 | 2 | 4 | 0 | 6 | | | | | | | |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SUROESTE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SOC | Ocupación* | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Puestos Vacantes Anuales | | Cambio Empleo 2016-2026 | Total | Educación comúnmente requerida para empleos | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2018 | | |
|------------|--|-------------|------------------------|--------------------|------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|-------|--|---|--|----------------------------|---------|-------------|
| | | | | Empleo | Porcentual | Salidas de la Fuerza Laboral | Transferencias Ocupacionales | | | | | | Promedio | Básico | Experiencia |
| 15-1161 | Especialistas en Apoyo Técnico para Usuarios de Computadoras | 68 | 69 | 1 | 1.47 | 1 | 4 | 0 | 5 | Algunos estudios universitarios sin grado | Ninguna | Ninguna | \$12.93 | \$8.34 | \$15.22 |
| 17-0900 | Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería | 289 | 295 | -3 | -1.00 | 8 | 14 | 0 | 23 | | | | \$20.41 | \$12.80 | \$24.78 |
| 17-2000 | Ingenieros | 162 | 162 | 0 | 0.00 | 4 | 7 | 0 | 11 | | | | | | |
| 17-2112 | Ingenieros Industriales | 73 | 77 | 4 | 5.48 | 2 | 3 | 0 | 5 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$26.25 | \$18.76 | \$30.00 |
| 17-3000 | Delineantes, Técnicos en Ingeniería y Técnicas en Cartografía | 132 | 132 | -1 | -0.75 | 4 | 7 | 0 | 11 | | | | | | |
| 17-3023 | Técnicos en Ingeniería Eléctrica y Electrónica | 44 | 42 | -2 | -4.55 | 1 | 2 | 0 | 3 | Grado Asociado | Ninguna | Ninguna | \$18.69 | \$13.18 | \$21.45 |
| 18-0000 | Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales | 214 | 214 | 0 | 0.00 | 5 | 13 | 0 | 18 | | | | \$18.84 | \$10.71 | \$22.21 |
| 18-1000 | Científicos Especializados en Ciencias Biológicas | 41 | 38 | -3 | -7.32 | 1 | 3 | 0 | 4 | | | | | | |
| 18-2000 | Científicos Físicos | 70 | 63 | -7 | -10.00 | 2 | 5 | 0 | 7 | | | | | | |
| 4000 | Técnicos en Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales | 82 | 84 | 2 | 2.44 | 3 | 5 | 0 | 8 | | | | | | |
| 4000 | Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales | 358 | 477 | -79 | -14.21 | 21 | 35 | -9 | 41 | | | | \$13.53 | \$8.87 | \$12.99 |
| 21-1000 | Consejeros Educativos, de Orientación, Escolares y Vocacionales | 247 | 480 | -81 | -14.81 | 20 | 34 | -9 | 46 | | | | | | |
| 21-1012 | Consejeros Educativos, de Orientación, Escolares y Vocacionales | 75 | 58 | -17 | -22.67 | 2 | 4 | -2 | 4 | Grado de Maestría | Ninguna | Ninguna | \$18.07 | \$13.81 | \$20.20 |
| 21-1021 | Trabajadores Sociales Especializados en Temas de la Infancia, Familiares y Escolares | 178 | 139 | -39 | -21.91 | 6 | 10 | -4 | 12 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$15.74 | \$12.19 | \$17.51 |
| 21-1093 | Asistentes de Servicios Sociales y Humanos | 183 | 164 | -19 | -10.38 | 8 | 12 | -2 | 18 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.68 | \$8.37 | \$10.34 |
| 23-1000 | Abogados, Jueces y Trabajadores Relacionados | 41 | 33 | -8 | -14.63 | 1 | 1 | -1 | 1 | | | | | | |
| 23-0000 | Ocupaciones Relacionadas con la Educación, Capacitación y Bibliotecología | 3,590 | 2,701 | -889 | -24.76 | 124 | 128 | -8 | 192 | | | | | | |
| 23-1000 | Profesores de Nivel Postsecundario | 358 | 189 | -169 | -47.21 | 8 | 9 | -9 | 11 | | | | | | |
| 23-2000 | Maestros de Educación Preescolar, Primaria, Secundaria y Especial | 2,381 | 1,778 | -603 | -25.33 | 68 | 79 | -60 | 87 | | | | | | |
| 25-2011 | Maestros de Nivel Preescolar, Excepto de Educación Especial | 117 | 100 | -17 | -14.53 | 5 | 6 | -2 | 9 | Grado Asociado | Ninguna | Ninguna | \$9.61 | \$8.33 | \$10.25 |
| 25-2021 | Maestros de Escuela Primaria, Excepto de Educación Especial | 994 | 736 | -258 | -25.96 | 28 | 32 | -26 | 34 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND |
| 25-2031 | Maestros de Escuela Secundaria, Excepto de Educación Especial y de Educación Profesional/Técnica | 700 | 517 | -183 | -26.14 | 19 | 23 | -18 | 24 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SUROESTE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SDC | Ocupación* | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales Transferencias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | Total | Educación comúnmente requerida para emplearse | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2019 | | |
|------------|---|-------------|------------------------|--------------------|------------|------------------------------|---|-------------------------|-------|---|---|--|----------------------------|---------|-------------|
| | | | | Empleo | Porcentual | | | | | | | | Promedio | Básico | Experiencia |
| 25-3000 | Otros Maestros e Instructores | 388 | 294 | -94 | -24.23 | 31 | 18 | -9 | 28 | | | | ND | ND | ND |
| 25-3097 | Todos los demás Maestros e Instructores, Excepto Maestros sustitutos | 364 | 276 | -88 | -24.16 | 20 | 15 | -9 | 26 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND |
| 25-4000 | Bibliotecarios, Curadores y Archiveros | 93 | 70 | -23 | -24.73 | 5 | 3 | -2 | 8 | Grado de Maestría | Ninguna | Ninguna | \$18.11 | \$14.85 | \$19.75 |
| 25-4021 | Bibliotecarios | 67 | 50 | -17 | -25.37 | 3 | 2 | -2 | 3 | | | | | | |
| 25-9000 | Otras Ocupaciones Relacionadas con la Educación, Capacitación y Bibliotecología | 470 | 368 | -104 | -22.13 | 22 | 19 | -10 | 31 | | | | | | |
| 25-9041 | Maestros Ayudantes | 414 | 323 | -91 | -21.98 | 20 | 17 | -9 | 28 | Algunos estudios universitarios sin grado | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND |
| 27-0000 | Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión | 133 | 124 | -9 | -6.77 | 4 | 8 | -1 | 11 | | | | \$10.71 | \$9.33 | \$11.38 |
| 27-2000 | Animadoras e Intérpretes Artísticos, Deportistas y Trabajadores Relacionados | 30 | 25 | -5 | -16.67 | 2 | 2 | 0 | 4 | | | | | | |
| 1000 | Trabajadores de Medios de Difusión y Comunicación | 41 | 42 | 1 | 2.44 | 2 | 3 | 0 | 5 | | | | | | |
| 4600 | Trabajadores de Equipos de Medios de Difusión y Comunicación | 32 | 33 | 1 | 3.13 | 1 | 2 | 0 | 3 | | | | | | |
| 29-0000 | Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud | 1,315 | 1,504 | 189 | 14.37 | 39 | 24 | 19 | 102 | | | | \$18.77 | \$9.49 | \$19.11 |
| 29-1000 | Profesionales de Diagnóstico y Tratamiento Médico | 481 | 533 | 48 | 9.98 | 12 | 10 | 3 | 27 | | | | | | |
| 29-1051 | Farmacéuticos | 80 | 93 | 13 | 16.25 | 2 | 2 | 1 | 5 | Doctorado o Grado Profesional | Ninguna | Ninguna | \$39.96 | \$24.69 | \$47.60 |
| 29-1141 | Enfermeros Graduados | 246 | 263 | 15 | 6.05 | 7 | 6 | 2 | 15 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$15.08 | \$11.92 | \$16.65 |
| 29-3000 | Tecnólogos y Técnicos de Salud | 827 | 989 | 142 | 17.17 | 27 | 24 | 14 | 75 | | | | | | |
| 29-2011 | Tecnólogos de Laboratorio Médico y Clínico | 71 | 80 | 9 | 12.68 | 2 | 2 | 1 | 5 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND |
| 29-2034 | Tecnólogos de Radiología | 53 | 63 | 10 | 18.87 | 2 | 1 | 1 | 4 | Grado Asociado | Ninguna | Ninguna | \$11.83 | \$8.46 | \$13.51 |
| 29-2041 | Técnicos de Emergencias Médicas y Paramédicos | 109 | 106 | -3 | -2.75 | 2 | 4 | 0 | 6 | Título Postsecundario sin Grado | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND |
| 29-2052 | Técnicos de Farmacia | 295 | 380 | 85 | 28.81 | 11 | 15 | 8 | 34 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$9.15 | \$8.29 | \$9.57 |
| 29-2081 | Enfermeros Prácticos y Vocacionales con Licencia | 151 | 170 | 19 | 12.58 | 6 | 6 | 2 | 14 | Título Postsecundario sin Grado | Ninguna | Ninguna | \$9.89 | \$8.42 | \$10.62 |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SUROESTE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SOC | Ocupación* | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales | | Total | Educación comúnmente requerida para empresas | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2018 | | |
|------------|--|-------------|------------------------|--------------------|------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|-------|--|---|--|----------------------------|--------|-------------|
| | | | | Empleo | Porcentual | | Transferencias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | | | | | Promedio | Máximo | Experiencia |
| 29-2071 | Técnicos de Registros Médicos e Información de Salud | 51 | 59 | 8 | 15.69 | 2 | 2 | 1 | 5 | Título Postsecundario sin Grado | Ninguna | Ninguna | \$9.53 | \$8.47 | \$10.06 |
| 31-0000 | Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud | 419 | 486 | 67 | 15.99 | 27 | 27 | 7 | 61 | | | | \$8.89 | \$9.28 | \$9.78 |
| 31-1000 | Auxiliares de Enfermería, Psiquiatría y Atención en el Hogar | 182 | 207 | 25 | 14.07 | 17 | 9 | 4 | 24 | | | | | | |
| 31-1011 | Auxiliares de Atención en el Hogar | 153 | 191 | 38 | 24.84 | 10 | 9 | 4 | 23 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.27 | \$8.21 | \$8.30 |
| 31-3000 | Otras Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud | 235 | 274 | 39 | 16.69 | 19 | 18 | 2 | 32 | | | | | | |
| 31-9091 | Asistentes Dentales | 86 | 99 | 13 | 15.12 | 5 | 5 | 1 | 11 | Título Postsecundario sin Grado | Ninguna | Ninguna | \$9.84 | \$8.39 | \$9.06 |
| 31-9000 | Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección | 1,238 | 1,115 | -124 | -9.94 | 49 | 61 | -11 | 89 | | | | \$9.64 | \$8.38 | \$10.29 |
| 33-1000 | Supervisores de Trabajadores de Servicios de Protección | 134 | 117 | -17 | -12.69 | 4 | 4 | -2 | 8 | | | | | | |
| 33-1012 | Supervisores Directos de Policías y Detectives | 112 | 99 | -13 | -11.61 | 3 | 3 | -1 | 5 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Menos de 5 años | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$10.59 | \$8.28 | \$11.75 |
| 33-3000 | Trabajadores del Orden Público | 830 | 837 | 7 | 0.84 | 18 | 24 | -10 | 30 | | | | | | |
| 33-3012 | Oficiales Correccionales y Carceleros | 109 | 79 | -30 | -27.52 | 3 | 4 | -3 | 4 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | ND | ND | ND |
| 33-3051 | Agentes y Patrulleros Policiales | 483 | 420 | -63 | -13.04 | 11 | 18 | -6 | 23 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$9.00 | \$8.27 | \$9.36 |
| 33-3000 | Otros Trabajadores de Servicios de Protección | 422 | 433 | 11 | 2.61 | 20 | 32 | 1 | 62 | | | | | | |
| 33-9032 | Guardias de Seguridad | 372 | 388 | 16 | 4.30 | 22 | 27 | 2 | 51 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.62 | \$8.40 | \$10.23 |
| 35-0000 | Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas | 2,899 | 3,024 | 125 | 4.32 | 230 | 272 | 10 | 503 | | | | \$9.19 | \$8.38 | \$9.59 |
| 35-1000 | Supervisores de Trabajadores de Preparación y Servicio de Comidas | 501 | 424 | -77 | -15.37 | 21 | 44 | -1 | 57 | | | | | | |
| 35-2000 | Cocineros y Trabajadores de Preparación de Comidas | 943 | 884 | -59 | -6.26 | 82 | 78 | -3 | 132 | | | | | | |
| 35-2011 | Cocineros de Comidas Rápidas | 164 | 160 | -4 | -2.44 | 10 | 13 | 0 | 23 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.30 | \$8.24 | \$8.33 |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SUROESTE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SOC | Ocupación* | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales | | Total | Educación comúnmente requerida para empleos | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Ajustamiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2016 | | |
|----------------|--|--------------|------------------------|--------------------|---------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|------------|--|---|--|----------------------------|---------------|---------------|
| | | | | Empleo | Porcentual | | Transparencias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | | | | | Promedio | Básico | Experiencia |
| 35-2012 | Cocineros de Instituciones y Cafeterías | 196 | 160 | -36 | -18.37 | 10 | 14 | -4 | 20 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$11.46 | \$8.44 | \$12.98 |
| 35-2014 | Cocineros de Restaurante | 204 | 227 | 23 | 11.27 | 13 | 17 | 2 | 32 | No requiere credencial de educación formal | Menos de 5 años | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$9.28 | \$8.39 | \$9.72 |
| 35-2021 | Trabajadores de Preparación de Comidas | 377 | 344 | -33 | -8.75 | 29 | 31 | -3 | 57 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.37 | \$8.32 | \$8.40 |
| 35-3000 | Trabajadores de Servicio de Comidas y Bebidas | 1,384 | 1,014 | -370 | -26.82 | 132 | 148 | -16 | 307 | | | | | | |
| 35-3021 | Trabajadores de Tareas Combinadas de Preparación y Servicio de Comidas, Incluye Comidas Rápidas | 930 | 1,136 | 206 | 22.15 | 92 | 96 | 21 | 209 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.56 | \$8.51 | \$8.59 |
| 35-3022 | Dependientes de Mostrador, Cafetería, Concesión de Servicio de Comidas y Establecimiento de Servicio de Café | 143 | 154 | 11 | 7.69 | 16 | 14 | 1 | 33 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.44 | \$8.43 | \$8.44 |
| 35-3031 | Camareros y Camareras | 284 | 297 | 13 | 4.58 | 22 | 33 | 1 | 58 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.40 | \$8.34 | \$8.42 |
| 35-9000 | Otros Trabajadores Relacionados con la Preparación y Servicio de Comidas | 89 | 72 | -17 | -19.10 | 6 | 8 | -2 | 12 | | | | | | |
| 37-0000 | Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes | 1,484 | 1,374 | -90 | -6.15 | 88 | 91 | -3 | 188 | | | | \$9.53 | \$8.37 | \$10.12 |
| 37-1000 | Supervisoras de Trabajadoras de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes | 78 | 72 | -6 | -7.69 | 3 | 4 | -1 | 7 | | | | | | |
| 37-1012 | Supervisores Directos de Trabajadores de Jardinería, Mantenimiento de Césped y Terrenos | 47 | 44 | -3 | -6.38 | 2 | 3 | 0 | 5 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Menos de 5 años | Ninguna | ND | ND | ND |
| 37-3000 | Trabajadoras de Limpieza de Edificios y de Control y Eliminación de Plagas | 1,094 | 1,029 | -65 | -5.94 | 70 | 68 | -2 | 130 | | | | | | |
| 37-2011 | Ordenanzas y Empleados de Limpieza, Excepto Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas | 901 | 846 | -55 | -6.10 | 57 | 55 | -2 | 106 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.88 | \$8.39 | \$10.62 |
| 37-3000 | Trabajadoras de Mantenimiento de Áreas Verdes | 294 | 273 | -21 | -7.14 | 13 | 20 | -7 | 31 | | | | | | |
| 38-0000 | Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal | 840 | 833 | -7 | -0.83 | 68 | 62 | -6 | 132 | | | | \$9.88 | \$8.48 | \$9.08 |
| 38-1000 | Supervisoras de Trabajadoras de Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal | 40 | 43 | 3 | 7.50 | 2 | 2 | 0 | 4 | | | | | | |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SUROESTE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SOC | Ocupación* Título SDD | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Puestos Vacantes Anuales | | Cambio Empleo 2016-2026 | Total | Educación comúnmente requerida para emplearse | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2018 | | |
|------------|---|-------------|------------------------|--------------------|------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|-------|---|---|--|----------------------------|--------|-------------|
| | | | | Empleo | Porcentual | Salidas de la Fuerza Laboral | Transferencias Ocupacionales | | | | | | Promedio | Básico | Experiencia |
| 39-1021 | Supervisores Directos de Trabajadores de Servicios Personales | 40 | 43 | 3 | 7.50 | 2 | 2 | 0 | 4 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Menos de 5 años | Ninguna | \$10.91 | \$8.26 | \$12.24 |
| 39-3000 | Asistentes de Establecimientos de Entrenamiento y Trabajadores Relacionados | 56 | 58 | 0 | 0.00 | 4 | 4 | 0 | 8 | | | | | | |
| 39-4000 | Trabajadores de Servicios Fúnebres | 35 | 38 | 3 | 8.57 | 2 | 2 | 0 | 5 | | | | | | |
| 39-4021 | Asistentes de Servicios Fúnebres | 31 | 33 | 2 | 6.45 | 3 | 2 | 0 | 5 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$10.00 | \$8.51 | \$10.75 |
| 39-9000 | Otros Trabajadores de Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal | 689 | 728 | 39 | 5.66 | 54 | 50 | 4 | 108 | | | | | | |
| 39-9011 | Trabajadores de Cuidado de Niños | 138 | 122 | -16 | -11.59 | 11 | 8 | -2 | 17 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.78 | \$8.47 | \$8.93 |
| 39-9021 | Auxiliares de Cuidado Personal | 374 | 429 | 55 | 14.71 | 32 | 24 | 8 | 62 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.56 | \$8.46 | \$8.60 |
| 39-9032 | Trabajadores de Actividades Recreativas | 109 | 97 | -12 | -11.01 | 7 | 10 | -1 | 16 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.56 | \$8.41 | \$8.64 |
| 41-0000 | Ventas y Ocupaciones Relacionadas | 4,238 | 4,220 | -18 | -0.43 | 308 | 351 | -2 | 659 | | | | \$8.72 | \$8.34 | \$10.48 |
| 41-1000 | Supervisores de Trabajadores de Ventas | 523 | 532 | 9 | 1.72 | 19 | 35 | 7 | 55 | | | | | | |
| 41-1011 | Supervisores Directos de Trabajadores de Ventas Minoristas | 512 | 520 | 8 | 1.56 | 19 | 35 | 1 | 55 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Menos de 5 años | Ninguna | \$13.74 | \$8.42 | \$16.41 |
| 41-2000 | Trabajadores de Ventas Minoristas | 3,460 | 3,418 | -42 | -1.21 | 278 | 297 | -4 | 589 | | | | | | |
| 41-2011 | Cajeros | 1,974 | 1,981 | 7 | 0.35 | 186 | 181 | 1 | 368 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.09 | \$8.36 | \$9.45 |
| 41-2021 | Empleados de Mostrador y de Alquiler | 32 | 31 | -1 | -3.12 | 2 | 2 | 0 | 4 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$10.82 | \$8.38 | \$12.04 |
| 41-2022 | Vendedores de Piezas | 112 | 112 | 0 | 0.00 | 5 | 9 | 0 | 14 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$8.90 | \$8.46 | \$9.12 |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como Integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SUROESTE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SOC | Ocupación ^a Título SOC | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Plazos Vacantes Anuales | | Total | Educación comúnmente requerida para empresas | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2018 | | |
|------------|--|-------------|------------------------|--------------------|------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|-------|--|---|--|----------------------------|---------|-------------|
| | | | | Empleo | Porcentual | | Transferencias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | | | | | Promedio | Básico | Experiencia |
| 41-2031 | Vendedores Minoristas | 1,342 | 1,294 | -48 | -3.58 | 83 | 105 | -5 | 163 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.01 | \$9.38 | \$9.32 |
| 41-3000 | Representantes de Venta de Servicios | 89 | 88 | -1 | -1.12 | 3 | 7 | 0 | 10 | | | | | | |
| 41-4000 | Representantes de Ventas Mayoristas y de Productos Manufacturados | 114 | 122 | 8 | 7.02 | 4 | 8 | 1 | 13 | | | | | | |
| 41-5000 | Otros Trabajadores de Ventas y Ocupaciones Relacionadas | 32 | 60 | 28 | 85.31 | 4 | 4 | 1 | 9 | | | | | | |
| 43-0000 | Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo | 5,572 | 4,910 | -662 | -11.90 | 276 | 307 | -31 | 528 | | | | \$10.78 | \$11.21 | \$11.04 |
| 43-1000 | Supervisores de Empleados de Oficina y de Apoyo Administrativo | 427 | 411 | -16 | -3.75 | 16 | 24 | -2 | 38 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Menos de 5 años | Ninguna | \$15.01 | \$8.93 | \$18.05 |
| 43-3000 | Empleados de Oficina de Servicios Financieros | 695 | 612 | -83 | -11.94 | 24 | 28 | -4 | 62 | | | | | | |
| 43-5011 | Cobradoras de Cuentas y Facturas | 80 | 68 | -12 | -15.00 | 3 | 5 | -1 | 7 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$9.36 | \$8.40 | \$9.85 |
| 43-3021 | Oficinistas de Facturación y Registro de Facturas | 84 | 93 | 9 | 10.71 | 4 | 5 | 1 | 10 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$9.68 | \$8.41 | \$10.32 |
| 43-3031 | Empleados de Teneduría de Libros, Contabilidad y Auditoría | 309 | 285 | -24 | -14.24 | 18 | 14 | -4 | 28 | Algunos estudios universitarios sin grado | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$9.55 | \$8.39 | \$10.13 |
| 43-3071 | Cajeros de Instituciones Financieras | 135 | 111 | -24 | -17.78 | 6 | 8 | -2 | 12 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$10.22 | \$8.43 | \$11.12 |
| 43-4000 | Empleados de Oficina de Información y Registro | 507 | 472 | -35 | -6.90 | 23 | 24 | -1 | 53 | | | | | | |
| 43-4051 | Representantes del Servicio al Cliente | 129 | 125 | -4 | -3.10 | 6 | 10 | 0 | 16 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.85 | \$8.45 | \$10.58 |
| 43-4061 | Entrevistadores de Determinación de Elegibilidad para Programas del Gobierno | 62 | 75 | 13 | 21.00 | 3 | 4 | 1 | 6 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$8.81 | \$8.61 | \$8.91 |
| 43-4081 | Empleados de Recepción de Hotel, Motel y Centro Turístico | 77 | 72 | -5 | -6.49 | 4 | 7 | 0 | 11 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.85 | \$8.31 | \$9.26 |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SUROESTE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SOC | Ocupación* | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales | | Total | Educación comúnmente requerida para empleos similares | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2018 | | |
|------------|---|--------------|------------------------|--------------------|---------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|------------|---|---|--|----------------------------|---------|-------------|
| | | | | Empleos | Porcentaje | | Transferencias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | | | | | Promedio | Básico | Experiencia |
| 43-4131 | Entrevistadores y Empleados de Préstamos Financieros | 53 | 54 | 1 | 1.89 | 2 | 3 | 0 | 5 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$11.99 | \$8.37 | \$13.80 |
| 43-4161 | Asistentes de Recursos Humanos, Excepto de Nómina y de Registro de Horas Trabajadas | 40 | 36 | -4 | -10.00 | 2 | 2 | 0 | 4 | Grado Asociado | Ninguna | Ninguna | \$9.44 | \$8.37 | \$9.98 |
| 43-4171 | Recepcionistas y Oficinistas de Información | 51 | 47 | -4 | -7.84 | 3 | 3 | 0 | 6 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.18 | \$8.43 | \$9.55 |
| 43-3000 | Trabajadores de Registro, Programación, Despacho y Distribución de Material | 901 | 927 | 26 | 2.89 | 47 | 61 | 3 | 111 | | | | | | |
| 43-5021 | Mensajeros y Repartidores | 63 | 66 | 3 | 4.76 | 3 | 3 | 0 | 6 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$10.74 | \$8.39 | \$11.91 |
| 43-5071 | Oficinistas de Despacho, Recibo y Tráfico | 68 | 65 | -3 | -4.41 | 3 | 4 | 0 | 7 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.58 | \$8.38 | \$10.17 |
| 43-5081 | Oficinistas de Inventario y Preparadores de Órdenes de Pedido | 693 | 720 | 27 | 3.90 | 39 | 50 | 3 | 92 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.93 | \$8.36 | \$9.21 |
| 43-5000 | Secretarías y Asistentes Administrativas | 1,718 | 1,582 | -136 | -9.08 | 88 | 85 | -18 | 159 | | | | | | |
| 43-6013 | Secretarios de Médicos | 299 | 365 | 66 | 22.07 | 18 | 17 | 7 | 42 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$9.30 | \$8.27 | \$9.61 |
| 43-6014 | Secretarías y Asistentes Administrativos, Excepto Legales, Médicos y Ejecutivos | 1,085 | 961 | -124 | -11.43 | 55 | 54 | -12 | 97 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.71 | \$8.47 | \$10.33 |
| 43-3000 | Otros Empleados de Oficina y de Apoyo Administrativo | 1,289 | 987 | -302 | -23.43 | 68 | 84 | -30 | 100 | | | | | | |
| 43-9021 | Operadores de Equipos de Ingreso de Datos | 71 | 53 | -18 | -25.35 | 3 | 4 | -2 | 5 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.68 | \$8.44 | \$8.80 |
| 43-9022 | Procesadores de Texto y Dactilógrafos | 187 | 90 | -97 | -51.87 | 9 | 7 | -10 | 6 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$13.24 | \$10.24 | \$14.74 |
| 43-9061 | Empleados de Oficina, Tareas Generales | 998 | 815 | -183 | -18.34 | 53 | 52 | -18 | 87 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.20 | \$8.37 | \$9.62 |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SUROESTE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SGP | Ocupación* | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales Transferencias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | Total | Educación comúnmente requerida para empresas | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2018 | | | |
|------------|---|-------------|------------------------|--------------------|------------|------------------------------|---|-------------------------|-------|--|---|--|----------------------------|--------|-------------|--|
| | | | | Empleo | Porcentual | | | | | | | | Promedio | Básico | Experiencia | |
| 45-1000 | Supervisores de Trabajadores de Ocupaciones Relacionadas con la Agricultura, la Pesca y la Silvicultura | 38 | 36 | 0 | 0.00 | 7 | 4 | 0 | 3 | | | | | | | |
| 45-2000 | Trabajadores Agrícolas | 1,050 | 988 | -62 | -7.81 | 37 | 119 | -8 | 144 | | | | | | | |
| 45-2093 | Trabajadores Agrícolas de Animales de Granja, Ganado y Animales Acuáticos | 180 | 151 | -29 | -16.11 | 6 | 19 | -3 | 22 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | ND | ND | ND | |
| 47-0000 | Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción | 1,888 | 1,538 | -350 | -18.54 | 52 | 104 | -13 | 151 | | | | \$8.98 | \$8.47 | \$8.24 | |
| 47-1000 | Supervisores de Trabajadores de Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción | 181 | 184 | 3 | 1.66 | 6 | 11 | -2 | 15 | | | | | | | |
| 47-1011 | Supervisores Directos de Trabajadores de Oficinas de Construcción y Extracción | 181 | 164 | -17 | -9.39 | 6 | 11 | -2 | 15 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | 5 años o más | Ninguna | \$10.65 | \$8.43 | \$11.78 | |
| 47-1000 | Trabajadores de Oficinas de Construcción | 708 | 627 | -81 | -11.44 | 23 | 43 | -8 | 58 | | | | | | | |
| 47-2031 | Carpinteros | 122 | 100 | -22 | -18.03 | 4 | 6 | -2 | 8 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Cursos Técnicos | \$8.56 | \$8.41 | \$8.63 | |
| 47-2051 | Albañiles de Trabajos en Cemento y Terminadores de Concreto | 90 | 77 | -13 | -14.44 | 3 | 6 | -1 | 8 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$8.51 | \$8.46 | \$8.54 | |
| 47-2061 | Obreros de la Construcción | 200 | 179 | -21 | -10.50 | 7 | 12 | -2 | 17 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.55 | \$8.41 | \$8.62 | |
| 47-2073 | Mecánicos Operadores y Otros Operadores de Equipo Pesado y Maquinaria de Construcción | 97 | 88 | -9 | -9.28 | 4 | 6 | -1 | 9 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$8.85 | \$8.36 | \$9.09 | |
| 47-2141 | Pintores, Construcción y Mantenimiento | 58 | 51 | -7 | -12.07 | 2 | 3 | -1 | 4 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$8.55 | \$8.43 | \$8.62 | |
| 47-3012 | Ayudantes de Carpinteros | 54 | 46 | -8 | -14.81 | 2 | 5 | -1 | 6 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | ND | ND | ND | |
| 47-4000 | Otros Trabajadores de la Construcción y Trabajadores Relacionados | 653 | 608 | -45 | -6.89 | 27 | 37 | -5 | 58 | | | | | | | |
| 47-4051 | Trabajadores de Mantenimiento de Carreteras | 612 | 584 | -28 | -4.58 | 25 | 34 | -5 | 54 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$8.56 | \$8.51 | \$8.59 | |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SUROESTE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SOC | Ocupación* | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales Transferencias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | Total | Educación comúnmente requerida para empleos similares | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2018 | | |
|------------|--|--------------|------------------------|--------------------|----------------|------------------------------|---|-------------------------|------------|---|---|--|----------------------------|---------------|----------------|
| | | | | Empleo | Porcentual | | | | | | | | Promedio | Básico | Especialista |
| | Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación | 1,724 | 1,647 | -77 | -4.5% | 37 | 63 | -4 | 92 | | | | \$17.13 | \$8.27 | \$12.59 |
| | Supervisores de Trabajadores de Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación | 69 | 61 | -8 | -11.6% | 2 | 3 | 0 | 5 | | | | | | |
| 49-1011 | Supervisores Directos de Mecánicos, Instaladores y Reparadores | 66 | 61 | -5 | -7.58 | 2 | 3 | 0 | 5 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Menos de 5 años | Ninguna | \$18.79 | \$11.81 | \$22.28 |
| 49-2000 | Mecánicos, Instaladores y Reparadores de Equipos Eléctricos y Electrónicos | 113 | 110 | -3 | -2.65 | 4 | 7 | 0 | 11 | | | | | | |
| 49-3000 | Mecánicos, Instaladores y Reparadores de Vehículos y Equipo Móvil | 249 | 224 | -25 | -10.04 | 8 | 15 | -2 | 21 | Título Postsecundario sin Grado | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.30 | \$8.35 | \$9.78 |
| 49-3023 | Técnicos y Mecánicos de Servicio Automotriz | 140 | 121 | -19 | -13.57 | 4 | 8 | -2 | 10 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento de largo plazo en el trabajo | \$9.85 | \$8.33 | \$10.61 |
| 49-3031 | Mecánicos de Autobuses y Camiones y Especialistas en Motores Diesel | 55 | 55 | 0 | 0.00 | 2 | 3 | 0 | 5 | | | | | | |
| | Otras Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación | 694 | 648 | -46 | -6.63% | 24 | 38 | -5 | 57 | | | | | | |
| 49-9041 | Mecánicos de Maquinaria Industrial | 207 | 193 | -14 | -6.76 | 7 | 10 | -1 | 16 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento de largo plazo en el trabajo | \$14.79 | \$10.29 | \$17.04 |
| 49-9071 | Trabajadores de Mantenimiento y Reparación, General | 255 | 230 | -25 | -9.80 | 10 | 14 | -2 | 22 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$9.06 | \$8.19 | \$9.49 |
| | Ocupaciones Relacionadas con la Producción | 5,314 | 4,379 | -935 | -17.60% | 230 | 311 | -81 | 447 | | | | \$9.69 | \$8.33 | \$16.37 |
| | Supervisores de Trabajadores de Ocupaciones Relacionadas con la Producción | 289 | 243 | -46 | -15.92% | 8 | 18 | -2 | 22 | | | | | | |
| 51-1011 | Supervisores Directos de Trabajadores de Producción y Operación | 268 | 243 | -25 | -9.33 | 8 | 18 | -2 | 22 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Menos de 5 años | Ninguna | \$16.50 | \$9.15 | \$20.16 |
| 51-2000 | Ensambladoras y Fabricadoras | 1,129 | 882 | -247 | -21.88 | 45 | 75 | -17 | 103 | | | | | | |
| 51-3000 | Trabajadoras Relacionadas con el Procesamiento de Alimentos | 269 | 263 | -6 | -2.23 | 15 | 20 | -1 | 34 | | | | | | |
| 51-3011 | Panaderos y Reposteros | 153 | 145 | -8 | -5.23 | 10 | 11 | -1 | 20 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento de largo plazo en el trabajo | \$8.32 | \$8.28 | \$8.35 |
| 51-3021 | Carniceros y Cortadores de Carne | 90 | 97 | 7 | 7.78 | 4 | 7 | 1 | 12 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento de largo plazo en el trabajo | \$8.61 | \$8.36 | \$8.73 |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SUROESTE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SDC | Ocupación Título SDC | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales Transferencias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | Total | Educación comúnmente requerida para emplearse | Experiencia de trabajo análoga en ocupaciones afines | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por hora (\$) 2016 | | | |
|------------|--|-------------|------------------------|--------------------|------------|------------------------------|--|-------------------------|-------|---|--|--|----------------------------|--------|-------------|--|
| | | | | Empleo | Porcentual | | | | | | | | Promedio | Básico | Experiencia | |
| 51-4000 | Trabajadores Relacionados con la Producción, Metal y Plástico | 393 | 352 | -41 | -10.43 | 13 | 28 | -1 | 37 | | | | | | | |
| 51-4121 | Soldadores, Cortadores, Estañadores y Soldadores de Latón | 95 | 88 | -7 | -7.37 | 2 | 7 | -1 | 8 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$10.70 | \$8.41 | \$11.84 | |
| 51-8000 | Trabajadores Textiles, de Indumentaria y Accesorios | 2,093 | 1,412 | -681 | -31.58 | 100 | 84 | -55 | 118 | | | | | | | |
| 51-8031 | Operadores de Máquinas de Coser | 1,856 | 1,325 | -631 | -32.26 | 93 | 79 | -63 | 109 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.33 | \$8.19 | \$8.39 | |
| 51-9000 | Operadores de Planta y Sistema | 87 | 84 | -7 | -8.05 | 2 | 8 | 7 | 9 | | | | | | | |
| 51-9000 | Otras Ocupaciones Relacionadas con la Producción | 1,058 | 1,014 | -44 | -4.18 | 45 | 77 | -1 | 118 | | | | | | | |
| 51-9023 | Preparadores, Operadores y Encargados de Máquinas de Mezcla y Licuado | 197 | 177 | -20 | -10.15 | 7 | 14 | -2 | 19 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$12.26 | \$8.93 | \$13.92 | |
| -9051 | Inspectores, Examinadores, Clasificadores, Tomadores de Muestras y Pesadores | 201 | 155 | -46 | -22.89 | 7 | 14 | -5 | 16 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$9.14 | \$8.29 | \$9.57 | |
| 51-9111 | Operadores y Encargados de Máquinas de Empaque y Envasado | 318 | 315 | -3 | -0.94 | 15 | 21 | 0 | 36 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$8.69 | \$8.53 | \$8.77 | |
| 51-9198 | Ayudantes de Trabajadores de Ocupaciones Relacionadas con la Producción | 124 | 122 | -2 | -1.61 | 7 | 12 | 0 | 19 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.27 | \$8.41 | \$9.71 | |
| 53-0000 | Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales | 2,125 | 2,047 | -78 | -3.67 | 105 | 148 | -9 | 240 | | | | \$9.11 | \$8.40 | \$9.47 | |
| 53-1000 | Supervisores de Trabajadores de Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales | 85 | 85 | 0 | 0.00 | 3 | 8 | 0 | 9 | | | | | | | |
| 53-1031 | Supervisores Directos de Operadores de Máquinas y Vehículos de Transporte y de Traslado de Materiales | 52 | 47 | -5 | -9.62 | 2 | 3 | 0 | 5 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Menos de 5 años | Ninguna | ND | ND | ND | |
| 53-3000 | Operadores de Vehículos de Motor | 1,112 | 1,108 | -5 | -0.54 | 84 | 88 | -1 | 119 | | | | | | | |
| 53-3011 | Conductores y Asistentes de Ambulancia, Excepto Técnicos de Emergencia Médica | 44 | 47 | 3 | 6.82 | 3 | 4 | 0 | 7 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | ND | ND | ND | |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SUROESTE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SOC | Ocupación* | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales | | Total | Educación comúnmente requerida para empleos | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2018 | | |
|------------|--|-------------|------------------------|--------------------|------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|-------|--|---|--|----------------------------|--------|-----------|
| | | | | Empleo | Porcentual | | Transferencias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | | | | | Promedio | Básico | Expandido |
| 53-3022 | Conductores de Autobús, Escolar o de Cliente Especial | 125 | 153 | 28 | 22.40 | 11 | 6 | 3 | 20 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.53 | \$8.47 | \$8.56 |
| 53-3031 | Conductores/Vendedores | 116 | 110 | -5 | -4.35 | 5 | 7 | 0 | 12 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.33 | \$8.20 | \$8.40 |
| 53-3032 | Conductores de Camión Pesado y Tractocamión | 589 | 573 | -16 | -2.72 | 25 | 36 | -2 | 59 | Título Postsecundario en Grado | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.02 | \$8.53 | \$9.27 |
| 53-3033 | Conductores de Camión Liviano o de Servicio de Entrega | 187 | 181 | -6 | -3.21 | 8 | 12 | -1 | 19 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.78 | \$8.22 | \$9.06 |
| 53-3041 | Conductores de Taxi y Choferes | 40 | 31 | -9 | -22.50 | 2 | 1 | -1 | 2 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.50 | \$8.40 | \$8.54 |
| 53-0000 | Otros Trabajadores Relacionados con el Transporte | 32 | 38 | 4 | 12.50 | 2 | 2 | 0 | 4 | | | | | | |
| 53-1000 | Trabajadores Relacionados con el Traslado de Materiales | 881 | 722 | -79 | -8.98 | 43 | 69 | -9 | 104 | | | | | | |
| 53-7051 | Operadores de Camiones y Tractores Industriales | 42 | 41 | -1 | -2.38 | 1 | 3 | 0 | 4 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.63 | \$8.55 | \$10.17 |
| 53-7061 | Limpadores de Vehículos y Equipo | 55 | 57 | 2 | 3.64 | 3 | 5 | 0 | 8 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.72 | \$8.69 | \$8.74 |
| 53-7062 | Obreros y Trabajadores Manuales de Traslado de Carga, Mercaderías y Materiales | 540 | 504 | -36 | -6.67 | 26 | 45 | -4 | 67 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.75 | \$8.38 | \$8.94 |
| 53-7064 | Empacadores y Embaladores Manuales | 176 | 143 | -33 | -18.75 | 11 | 13 | -3 | 21 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.49 | \$8.39 | \$8.46 |

*Incluye solamente ocupaciones que proveen 30 empleos o más y debido a la confidencialidad hay ocupaciones que no se incluyen y por esta razón algunos totales no suman.
 ND = No Disponible

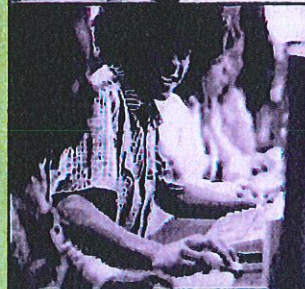


DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO DE PUERTO RICO

Elda I. Parés Rosado
Secretaría Auxiliar de Planificación,
Investigación y Desarrollo

Noel Zayas Moró
Economista
Programa de Proyecciones

Negociado de Estadísticas del Trabajo
Edificio Prudencio Rivera Martínez, Piso 17
Avenida Muñoz Rivera 505
San Juan, Puerto Rico 00918
Tel. (787)754-5710 Ext. 2611
Fax. (787)773-0451
Email: nzayas@trabajo.pr.gov



www.mercadolaboral.pr.gov

FECHA DE PUBLICACIÓN: MAYO 2019

ÁREA DE DESARROLLO LABORAL PONCE



ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL PONCE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR INDUSTRIA
PROYECCIONES DE EMPLEO POR GRUPO DE INDUSTRIA PRINCIPAL

2016-2026

| Título NAICS | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | |
|--|----------------|------------------------------|--------------------|---------------|
| | | | Empleo | Porcentual |
| Empleo Total | 45,272 | 41,372 | -3,900 | -8.61 |
| Industrias que Producen Bienes | 4,645 | 4,001 | -644 | -13.86 |
| Recursos Naturales, Minería / Construcción | 1,232 | 1,039 | -193 | -15.67 |
| Manufactura | 3,413 | 2,962 | -451 | -13.21 |
| Industrias que Producen Servicios | 40,627 | 37,371 | -3,256 | -8.01 |
| Comercio, Transportación y Utilidades | 9,495 | 9,780 | 285 | 3.00 |
| Información y Actividades Financieras | 2,087 | 2,110 | 23 | 1.10 |
| Servicios Profesionales y Comerciales | 5,633 | 6,138 | 505 | 8.97 |
| Servicios Educativos | 6,269 | 2,850 | -3,419 | -54.54 |
| Servicios de Salud y Asistencia Social | 3,381 | 3,845 | 464 | 13.72 |
| Recreación, Alojamiento y Otros Servicios (Excepto Gobierno) | 4,906 | 5,360 | 454 | 9.25 |
| Gobierno | 8,856 | 7,288 | -1,568 | -17.71 |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL PONCE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR GRUPO OCUPACIONAL PRINCIPAL

2016-2026

| Código SOG | Grupo Ocupacional Título SOG | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales Transferencias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | Total | Salario por Hora (\$) 2018 | | |
|------------|--|----------------|------------------------------|--------------------|------------|------------------------------------|---|-------------------------------|-------|----------------------------|---------|-------------|
| | | | | Empleo | Porcentaje | | | | | Promedio | Básico | Experiencia |
| 00-0000 | Todas las Ocupaciones | 45,272 | 41,372 | -3,900 | -8.61 | 2,197 | 2,777 | -199 | 4,584 | \$12.52 | \$8.32 | \$14.62 |
| 11-0000 | Ocupaciones Gerenciales | 1,509 | 1,336 | -173 | -11.46 | 38 | 72 | -17 | 83 | \$28.02 | \$15.80 | \$35.63 |
| 13-0000 | Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras | 1,447 | 1,270 | -177 | -12.23 | 40 | 77 | -18 | 99 | \$17.93 | \$9.81 | \$21.99 |
| 15-0000 | Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación | 251 | 205 | -46 | -18.33 | 4 | 11 | -5 | 10 | \$14.68 | \$9.76 | \$17.14 |
| 17-0000 | Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería | 408 | 387 | -21 | -5.15 | 10 | 18 | -2 | 26 | \$22.63 | \$11.53 | \$28.17 |
| 19-0000 | Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales | 358 | 324 | -34 | -9.50 | 10 | 22 | -3 | 29 | \$19.62 | \$9.15 | \$24.85 |
| 21-0000 | Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales | 922 | 788 | -134 | -14.53 | 34 | 58 | -13 | 79 | \$13.55 | \$8.84 | \$15.91 |
| 25-0000 | Ocupaciones Relacionadas con la Educación, Capacitación y Bibliotecología | 4,165 | 2,124 | -2,041 | -49.00 | 136 | 129 | -204 | 61 | \$18.31 | \$9.82 | \$22.56 |
| 27-0000 | Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión | 246 | 225 | -21 | -8.54 | 9 | 15 | -2 | 22 | \$10.44 | \$8.28 | \$11.52 |
| 29-0000 | Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud | 1,926 | 2,108 | 182 | 9.45 | 54 | 56 | 18 | 128 | \$16.41 | \$8.89 | \$20.17 |
| 31-0000 | Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud | 501 | 551 | 50 | 9.98 | 30 | 33 | 5 | 68 | \$9.58 | \$8.41 | \$10.17 |
| 33-0000 | Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección | 2,425 | 2,090 | -335 | -13.81 | 84 | 106 | -34 | 156 | \$12.38 | \$8.40 | \$14.38 |
| 35-0000 | Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas | 3,865 | 4,164 | 299 | 7.74 | 296 | 373 | 30 | 699 | \$9.11 | \$8.42 | \$9.45 |
| 37-0000 | Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes | 4,479 | 4,584 | 105 | 2.34 | 280 | 290 | 10 | 580 | \$8.83 | \$8.23 | \$8.13 |
| 39-0000 | Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal | 678 | 700 | 22 | 3.24 | 52 | 55 | 2 | 109 | \$9.45 | \$8.45 | \$9.95 |
| 41-0000 | Ventas y Ocupaciones Relacionadas | 6,169 | 6,182 | 23 | 0.37 | 415 | 495 | 2 | 912 | \$10.20 | \$8.33 | \$11.18 |
| 43-0000 | Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo | 8,275 | 7,259 | -1,016 | -12.28 | 404 | 461 | -102 | 763 | \$10.53 | \$8.39 | \$11.60 |
| 47-0000 | Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción | 1,229 | 1,071 | -158 | -12.86 | 41 | 77 | -16 | 102 | \$8.55 | \$8.34 | \$10.16 |
| 49-0000 | Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación | 1,267 | 1,201 | -66 | -5.21 | 43 | 71 | -7 | 107 | \$11.44 | \$8.31 | \$13.00 |
| 51-0000 | Ocupaciones Relacionadas con la Producción | 2,827 | 2,541 | -286 | -10.12 | 114 | 191 | -29 | 276 | \$10.35 | \$8.38 | \$11.34 |
| 53-0000 | Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales | 1,889 | 1,850 | -39 | -2.06 | 89 | 133 | -4 | 218 | \$9.87 | \$8.37 | \$10.62 |

*Debido a la confidencialidad hay grupos ocupacionales que no se incluyen y por esta razón algunos totales no suman.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL PONCE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
LAS 10 OCUPACIONES CON MAYOR AUMENTO EN EMPLEOS NUEVOS*
 2016-2026

| Rango | Código SOC | Ocupación ¹ Título SOC | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales | | Total | Educación comúnmente requerida para empresas | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2018 | | |
|-------|------------|--|-------------|------------------------|--------------------|------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|-------|--|---|--|----------------------------|---------|-------------|
| | | | | | Empleo | Porcentual | | Transferencias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | | | | | Promedio | Mínimo | Experiencia |
| 1 | 35-3021 | Trabajadores de Tareas Combinadas de Preparación y Servicio de Comidas, Incluye Comidas Rápidas | 1,035 | 1,267 | 232 | 22.42 | 102 | 107 | 23 | 232 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.74 | \$8.69 | \$8.82 |
| 2 | 37-2011 | Conserjes y Empleados de Limpieza, Excepto Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas | 3,495 | 3,653 | 158 | 4.52 | 233 | 225 | 16 | 474 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.71 | \$8.21 | \$8.96 |
| 3 | 43-5081 | Oficinistas de Inventario y Preparadores de Órdenes de Pedido | 1,035 | 1,097 | 62 | 5.99 | 58 | 76 | 6 | 140 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$10.16 | \$8.37 | \$11.06 |
| 4 | 35-2014 | Cocheros de Restaurante | 320 | 368 | 48 | 15.00 | 20 | 28 | 5 | 53 | No requiere credencial de educación formal | Menos de 5 años | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$8.73 | \$8.46 | \$8.86 |
| 5 | 43-3021 | Oficinistas de Facturación y Registro de Facturas | 335 | 378 | 43 | 12.84 | 15 | 20 | 4 | 39 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$9.54 | \$8.50 | \$10.06 |
| 6 | 35-3031 | Camareros y Camareras | 598 | 637 | 39 | 6.52 | 46 | 70 | 4 | 120 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.47 | \$8.37 | \$8.51 |
| 7 | 53-3033 | Conductores de Camión Liviano o de Servicio de Entrega | 275 | 311 | 36 | 13.09 | 12 | 18 | 4 | 34 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$10.23 | \$8.39 | \$11.15 |
| 8 | 29-1141 | Enfermeros Graduados | 509 | 543 | 34 | 6.68 | 15 | 11 | 3 | 29 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$15.32 | \$12.00 | \$16.98 |
| 9 | 29-2052 | Técnicos de Farmacia | 137 | 170 | 33 | 24.09 | 5 | 7 | 3 | 15 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$10.35 | \$8.15 | \$11.45 |
| 10 | 29-2011 | Tecnólogos de Laboratorio Médico y Clínico | 184 | 203 | 19 | 10.33 | 6 | 6 | 2 | 14 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND |

ND = No disponible

*Ocupaciones con mayor aumento en empleos nuevos = crecimiento numérico en empleos proyectados, una medida de cuantos nuevos empleos se espera que se añadan en cada ocupación. Estas 10 ocupaciones son proyectadas que ganen el mayor número de empleos nuevos durante el período de 2016 al 2026.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL PONCE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
LAS 10 OCUPACIONES DE MAYOR CRECIMIENTO EN EL EMPLEO*

2016-2026

| Rango | Código SDC | Ocupación Título SDC | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) Empleo | Crecimiento Porcentual | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales | | | Educación comúnmente requerida para empleadas | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2018 | | |
|-------|------------|--|-------------|------------------------|------------------------------|---------------------------|------------------------------|------------------------------|--------------------------|-------|---|---|--|----------------------------|---------|-------------|
| | | | | | | | | Transferencias Ocupacionales | Cambio Empleos 2016-2026 | Total | | | | Promedio | Básico | Experiencia |
| 1 | 35-3021 | Trabajadores de Tareas Combinadas de Preparación y Servicio de Comidas, Incluye Comidas Rápidas | 1,035 | 1,267 | 232 | 22.42 | 102 | 107 | 23 | 232 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.74 | \$8.59 | \$8.82 |
| 2 | 35-2014 | Cocineros de Restaurante | 320 | 368 | 48 | 15.00 | 20 | 28 | 5 | 53 | No requiere credencial de educación formal | Menos de 5 años | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$8.73 | \$8.46 | \$8.86 |
| 3 | 53-3033 | Conductores de Camión Liviano o de Servicio de Entrega | 275 | 311 | 36 | 13.09 | 12 | 18 | 4 | 34 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$10.23 | \$8.39 | \$11.15 |
| 4 | 43-3021 | Oficinistas de Facturación y Registro de Facturas | 335 | 378 | 43 | 12.84 | 15 | 20 | 4 | 39 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$9.54 | \$8.50 | \$10.06 |
| 5 | 29-1141 | Enfermeros Graduados | 509 | 543 | 34 | 6.68 | 15 | 11 | 3 | 29 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$15.32 | \$12.00 | \$16.98 |
| 6 | 35-3031 | Camareros y Camareras | 598 | 637 | 39 | 6.52 | 46 | 70 | 4 | 120 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.47 | \$8.37 | \$9.51 |
| 7 | 43-5081 | Oficinistas de Inventario y Preparadores de Órdenes de Pedido | 1,035 | 1,097 | 62 | 5.99 | 58 | 76 | 6 | 140 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$10.16 | \$8.37 | \$11.06 |
| 8 | 37-2011 | Conserjes y Empleados de Limpieza, Excepto Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas | 3,495 | 3,653 | 158 | 4.52 | 233 | 225 | 16 | 474 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.71 | \$8.21 | \$8.96 |
| 9 | 53-7062 | Obreros y Trabajadores Manuales de Traslado de Carga, Mercaderías y Materiales | 418 | 435 | 17 | 4.07 | 21 | 36 | 2 | 59 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.37 | \$8.43 | \$9.84 |
| 10 | 49-9041 | Mecánicos de Maquinaria Industrial | 275 | 284 | 9 | 3.27 | 9 | 14 | 1 | 24 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento de largo plazo en el trabajo | \$13.15 | \$9.69 | \$14.88 |

*Esta tabla incluye ocupaciones con un mínimo de 200 empleos en el 2016.

*Ocupaciones con mayor crecimiento en el empleo = crecimiento porcentual en empleos proyectados, una medida de cuán rápido una ocupación se espera genere empleos. Estas 10 ocupaciones son proyectadas con el más rápido crecimiento durante el período de 2016 al 2026.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL PONCE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
LAS 10 OCUPACIONES CON EL MAYOR NÚMERO DE PLAZAS VACANTES*
 2016-2026

| Rango | Código SOC | Ocupación ¹ Título SOC | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales Transferencias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | Total | Educación comúnmente requerida para el empleo | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2018 | | |
|-------|------------|---|-------------|------------------------|--------------------|------------|------------------------------|--|-------------------------|-------|---|---|--|----------------------------|--------|-------------|
| | | | | | Empleo | Porcentaje | | | | | | | | Promedio | Básico | Experiencia |
| 1 | 37-2011 | Consejeros y Empleados de Limpieza, Excepción Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas | 3,495 | 3,653 | 158 | 4.52 | 233 | 225 | 16 | 474 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.71 | \$8.21 | \$8.96 |
| 2 | 41-2011 | Caleros | 2,086 | 2,094 | 8 | 0.38 | 196 | 192 | 1 | 389 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.44 | \$8.30 | \$8.51 |
| 3 | 41-2031 | Vendedores Minoristas | 2,109 | 2,112 | 3 | 0.14 | 134 | 168 | 0 | 302 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.61 | \$8.33 | \$10.25 |
| 4 | 35-3021 | Trabajadores de Tareas Combinadas de Preparación y Servicio de Comidas, Incluye Comidas Rápidas | 1,035 | 1,267 | 232 | 22.42 | 102 | 107 | 23 | 232 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.74 | \$8.59 | \$8.82 |
| 5 | 43-5081 | Oficinistas de Inventario y Preparadores de Órdenes de Pedido | 1,035 | 1,097 | 62 | 5.99 | 58 | 76 | 6 | 140 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$10.16 | \$8.37 | \$11.05 |
| 6 | 35-3031 | Camareros y Camareras | 598 | 637 | 39 | 6.52 | 46 | 70 | 4 | 120 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.47 | \$8.37 | \$8.51 |
| 7 | 43-6014 | Secretarios y Asistentes Administrativos, Excepción Legales, Médicos y Ejecutivos | 1,289 | 1,045 | -244 | -18.93 | 63 | 61 | -24 | 100 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.61 | \$8.39 | \$10.23 |
| 8 | 35-2021 | Trabajadores de Preparación de Comidas | 612 | 597 | -15 | -2.45 | 48 | 52 | -2 | 93 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.37 | \$8.28 | \$8.41 |
| 9 | 43-4051 | Representantes del Servicio al Cliente | 720 | 725 | 5 | 0.69 | 37 | 54 | 0 | 91 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.92 | \$8.52 | \$10.62 |
| 10 | 41-1011 | Supervisores Directos de Trabajadores de Ventas Minoristas | 794 | 788 | -6 | -0.76 | 29 | 53 | -1 | 81 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Menos de 5 años | Ninguna | \$13.72 | \$8.99 | \$16.09 |

*Ocupaciones con el mayor número de plazas vacantes = Número promedio de puestos vacantes anuales que se espera sean creados durante el periodo proyectado debido a: salidas de trabajadores proyectados que dejan una ocupación y abandonan la fuerza laboral; transferencias ocupacionales el número proyectado de trabajadores que dejan una ocupación y se transfieren a una ocupación diferente; y cambio el número de empleos en una ocupación que se espera que gane o pierda dentro del periodo del 2016 al 2026.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL PONCE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN

LAS 10 OCUPACIONES DE MAYOR DISMINUCIÓN O PÉRDIDA EN EL EMPLEO*

2016-2026

| Rango | Código SOC | Ocupación Título SOC | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | | Puestos Vacantes Anuales | | Educación comúnmente requerida para el empleo | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2018 | | |
|-------|------------|--|-------------|------------------------|--------------------|------------|------------------------------|--------------------------------|--------------------------|-------|---|---|--|----------------------------|---------|-------------|
| | | | | | Empleo | Porcentaje | Laboral | Transferenciales Ocupacionales | Empleo 2016-2026 | Total | | | | Promedio | Básico | Experiencia |
| 1 | 25-2021 | Maestros de Escuela Primaria, Excepto de Educación Especial | 628 | 284 | -344 | -54.78 | 17 | 17 | -34 | 0 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND |
| 2 | 43-6011 | Secretarías Ejecutivas y Asistentes Administrativos Ejecutivos | 716 | 458 | -258 | -36.03 | 32 | 31 | -26 | 37 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Menos de 5 años | Ninguna | \$14.03 | \$9.19 | \$16.45 |
| 3 | 43-6014 | Secretarías y Asistentes Administrativos, Excepto Legales, Médicos y Ejecutivos | 1,289 | 1,045 | -244 | -18.93 | 63 | 61 | -24 | 100 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.61 | \$8.39 | \$10.23 |
| 4 | 43-9061 | Empleados de Oficina, Tareas Generales | 991 | 763 | -228 | -23.01 | 52 | 50 | -23 | 79 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.61 | \$8.33 | \$10.54 |
| 5 | 25-1191 | Ayudantes de Cátedra Graduados | 413 | 187 | -226 | -54.72 | 11 | 11 | -23 | 0 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND |
| 6 | 25-2031 | Maestros de Escuela Secundaria, Excepto de Educación Especial y de Educación Profesional/Técnica | 312 | 141 | -171 | -54.81 | 8 | 8 | -17 | 0 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND |
| 7 | 25-9041 | Maestros Ayudantes | 425 | 257 | -168 | -39.53 | 19 | 16 | -17 | 18 | Algunos estudios universitarios sin grado | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND |
| 8 | 25-1194 | Profesores de Educación Vocacional de Nivel Postsecundario | 230 | 100 | -130 | -56.52 | 6 | 6 | -13 | 0 | Grado de Bachillerato | Menos de 5 años | Ninguna | \$12.14 | \$8.51 | \$13.96 |
| 9 | 11-9033 | Administradores Educativos de Nivel Postsecundario | 161 | 75 | -86 | -53.42 | 3 | 5 | -9 | 0 | Grado de Maestría | Menos de 5 años | Ninguna | \$26.91 | \$16.98 | \$31.67 |
| 10 | 33-3012 | Oficiales Correccionales y Carceleros | 299 | 217 | -82 | -27.42 | 9 | 12 | -8 | 13 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | ND | ND | ND |

ND = No Disponible

*Ocupaciones de mayor disminución o pérdida en el empleo = número total de empleos netos en una ocupación que se espera pierda empleos durante el periodo de 2016 al 2026.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL PONCE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SOC | Ocupación* | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales | | Total | Educación comúnmente requerida para emplearse | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Ajustamiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2018 | | |
|------------|---|-------------|------------------------|--------------------|------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|-------|---|---|--|----------------------------|---------|-------------|
| | | | | Empleo | Porcentaje | | Transferencias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | | | | | Promedio | Básico | Experiencia |
| 00-0000 | Todas las Ocupaciones | 45,272 | 41,372 | -3,900 | -8.61 | 2,197 | 2,777 | -336 | 4,534 | | | | \$12.52 | \$8.32 | \$14.62 |
| 11-0000 | Ocupaciones Gerenciales | 7,599 | 7,358 | -241 | -3.18 | 31 | 72 | -17 | 83 | | | | \$20.02 | \$15.00 | \$25.63 |
| 11-1000 | Altos Ejecutivos | 279 | 272 | -7 | -2.51 | 8 | 15 | -7 | 20 | Grado de Bachillerato | 5 años o más | Ninguna | \$34.23 | \$17.83 | \$42.43 |
| 11-1021 | Gerentes Generales y de Operaciones | 206 | 209 | 3 | 1.46 | 4 | 12 | 0 | 16 | | | | | | |
| 11-1000 | Gerentes de Publicidad, Mercadeo, Promociones, Relaciones Públicas y Ventas | 59 | 56 | -3 | -5.08 | 1 | 3 | 0 | 4 | Grado de Bachillerato | Menos de 5 años | Ninguna | \$31.09 | \$15.59 | \$38.84 |
| 11-2022 | Gerentes de Ventas | 48 | 48 | 0 | 0.00 | 1 | 3 | 0 | 4 | | | | | | |
| 11-3000 | Gerentes de Operaciones Especializadas | 407 | 387 | -20 | -4.91 | 10 | 20 | -2 | 28 | Grado de Bachillerato | Menos de 5 años | Ninguna | \$27.10 | \$13.65 | \$33.83 |
| 11-3011 | Gerentes de Servicios Administrativos | 151 | 148 | -3 | -1.99 | 4 | 7 | 0 | 11 | Grado de Bachillerato | 5 años o más | Ninguna | \$34.68 | \$22.50 | \$40.78 |
| 11-3021 | Gerentes de Sistemas de Computación e Información | 38 | 34 | -4 | -10.53 | 1 | 2 | 0 | 3 | Grado de Bachillerato | 5 años o más | Ninguna | \$31.55 | \$19.00 | \$37.82 |
| 11-3031 | Gerentes Financieros | 114 | 114 | 0 | 0.00 | 3 | 6 | 0 | 9 | Grado de Bachillerato | 5 años o más | Ninguna | \$30.14 | \$19.22 | \$35.59 |
| 11-3121 | Gerentes de Recursos Humanos | 42 | 36 | -6 | -14.29 | 1 | 2 | -1 | 2 | | | | | | |
| 11-3000 | Otras Ocupaciones Gerenciales | 784 | 681 | -103 | -13.13 | 21 | 34 | -14 | 41 | | | | | | |
| 11-8032 | Administradores Educativos de Escuela Primaria y Secundaria | 62 | 44 | -18 | -29.03 | 2 | 3 | -1 | 1 | Diploma de Maestría | 5 años o más | Ninguna | ND | ND | ND |
| 11-8033 | Administradores Educativos de Nivel Postsecundario | 161 | 75 | -86 | -53.42 | 3 | 5 | -2 | 0 | Diploma de Maestría | Menos de 5 años | Ninguna | \$26.91 | \$16.98 | \$31.87 |
| 11-8051 | Directores de Servicio de Alimentos | 124 | 139 | 15 | 12.10 | 4 | 10 | 2 | 16 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Menos de 5 años | Ninguna | \$16.39 | \$12.44 | \$18.37 |
| 11-9189 | Administradores y Jefes | 257 | 219 | -38 | -14.79 | 6 | 10 | -4 | 12 | Grado de Bachillerato | Menos de 5 años | Ninguna | \$27.24 | \$15.88 | \$32.92 |
| 13-0000 | Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras | 1,447 | 1,370 | -77 | -5.32 | 40 | 77 | -18 | 59 | | | | \$17.93 | \$9.81 | \$21.69 |
| 13-1000 | Especialistas en Operaciones Comerciales | 810 | 788 | -22 | -2.72 | 23 | 49 | -11 | 63 | | | | | | |
| 13-1023 | Agentes de Compras, Excepto Mayoristas, Minoristas y de Productos Agrícolas | 86 | 71 | -15 | -17.44 | 2 | 4 | -2 | 4 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ajustamiento a tiempo moderado en el trabajo | ND | ND | ND |
| 13-1031 | Ajustadores, Examinadores e Investigadores de Reclamaciones | 54 | 46 | -8 | -14.81 | 1 | 3 | -1 | 3 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Ajustamiento de largo plazo en el trabajo | \$23.78 | \$11.42 | \$29.98 |
| 13-1041 | Funcionarios de Cumplimiento | 229 | 213 | -16 | -6.99 | 6 | 11 | -2 | 15 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ajustamiento a tiempo moderado en el trabajo | \$18.93 | \$10.94 | \$22.93 |
| 13-1071 | Especialistas en Recursos Humanos | 118 | 95 | -23 | -19.49 | 3 | 7 | -2 | 8 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$15.15 | \$9.12 | \$18.17 |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL PONCE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SOC | Ocupación* | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales | | Total | Educación comúnmente requerida para emplearse | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2016 | | |
|------------|--|-------------|------------------------|--------------------|------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|-------|---|---|--|----------------------------|---------|-------------|
| | | | | Empleo | Porcentual | | Transferencias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | | | | | Promedio | Básico | Experiencia |
| 13-1199 | Todos los demás Especialistas en Operaciones Comerciales | 245 | 216 | -29 | -11.84 | 7 | 13 | -3 | 17 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$20.75 | \$13.89 | \$24.18 |
| 13-2000 | Especialistas Financieros | 537 | 474 | -63 | -11.73 | 19 | 28 | -6 | 37 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$15.01 | \$9.51 | \$17.76 |
| 13-2011 | Contadores y Auditores | 351 | 330 | -21 | -6.59 | 10 | 20 | -3 | 27 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$16.68 | \$9.74 | \$17.14 |
| 14-0000 | Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación | 231 | 203 | -28 | -12.33 | 4 | 17 | -3 | 16 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$17.97 | \$13.30 | \$20.31 |
| 15-1100 | Ocupaciones Relacionadas con la Computación | 229 | 199 | -30 | -13.55 | 4 | 16 | -4 | 16 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$16.76 | \$10.64 | \$19.82 |
| 15-1131 | Programadores de Computadoras | 45 | 33 | -12 | -26.67 | 1 | 2 | -1 | 2 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND |
| 15-1151 | Especialistas en Apoyo Técnico para Usuarios de Computadoras | 117 | 98 | -19 | -16.24 | 2 | 6 | -2 | 6 | Algunos estudios universitarios sin grado | Ninguna | Ninguna | \$12.59 | \$9.10 | \$14.34 |
| 17-0000 | Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería | 408 | 387 | -21 | -5.15 | 10 | 18 | -2 | 28 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$22.92 | \$11.52 | \$28.77 |
| 17-2000 | Ingenieros | 258 | 242 | -16 | -6.27 | 8 | 10 | -1 | 18 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$17.97 | \$13.30 | \$20.31 |
| 2051 | Ingenieros Civiles | 77 | 67 | -10 | -12.99 | 2 | 4 | -1 | 5 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$34.43 | \$24.11 | \$39.59 |
| 17-2112 | Ingenieros Industriales | 120 | 126 | 6 | 5.00 | 3 | 5 | 1 | 9 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$16.76 | \$10.64 | \$19.82 |
| 17-3000 | Diseñadores, Técnicos en Ingeniería y Técnicos en Cartografía | 187 | 187 | 0 | 0.00 | 4 | 8 | -1 | 11 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND |
| 17-3023 | Técnicos en Ingeniería Eléctrica y Electrónica | 43 | 37 | -6 | -13.95 | 1 | 2 | -1 | 2 | Grado Asociado | Ninguna | Ninguna | \$19.62 | \$9.15 | \$24.95 |
| 17-3026 | Técnicos en Ingeniería Industrial | 31 | 30 | -1 | -3.23 | 1 | 2 | 0 | 3 | Grado Asociado | Ninguna | Ninguna | \$19.62 | \$9.15 | \$24.95 |
| 18-0000 | Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales | 358 | 324 | -34 | -9.50 | 10 | 22 | -3 | 29 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$14.07 | \$8.78 | \$16.72 |
| 18-1000 | Científicos Especializados en Ciencias Biológicas | 47 | 44 | -3 | -6.38 | 1 | 3 | 0 | 4 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$13.85 | \$8.94 | \$15.91 |
| 18-2000 | Científicos Físicos | 83 | 83 | 0 | 0.00 | 1 | 4 | -1 | 4 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$14.55 | \$9.67 | \$17.00 |
| 18-4000 | Técnicos en Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales | 218 | 199 | -19 | -8.74 | 7 | 14 | -2 | 19 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$14.07 | \$8.78 | \$16.72 |
| 19-4031 | Técnicos Químicos | 105 | 111 | 6 | 5.71 | 4 | 8 | 1 | 11 | Grado Asociado | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$13.17 | \$8.24 | \$15.64 |
| 19-4099 | Todos los demás Técnicos en Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales | 48 | 38 | -10 | -20.83 | 2 | 3 | -1 | 4 | Grado Asociado | Ninguna | Ninguna | \$14.07 | \$8.78 | \$16.72 |
| 21-0000 | Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales | 922 | 788 | -134 | -14.53 | 34 | 58 | -13 | 79 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$14.55 | \$9.67 | \$17.00 |
| 21-1000 | Consejeros, Trabajadores Sociales y Otros Especialistas en Servicios Comunitarios y Sociales | 902 | 766 | -136 | -15.08 | 33 | 56 | -14 | 75 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$14.55 | \$9.67 | \$17.00 |
| 21-1021 | Trabajadores Sociales Especializados en Temas de la Infancia, Familiares y Escolares | 183 | 112 | -71 | -39.29 | 5 | 9 | -5 | 9 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$14.55 | \$9.67 | \$17.00 |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL PONCE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SOC | Ocupación* | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales | Cambio Empleo 2016-2026 | Total | Educación comúnmente requerida para empleos | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2018 | | |
|----------------|--|--------------|------------------------|--------------------|---------------|------------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------|--|---|--|----------------------------|---------------|----------------|
| | | | | Empleo | Porcentual | | | | | | | | Promedio | Básico | Experiencia |
| 21-1022 | Trabajadores Sociales de Cuidado de la Salud | 33 | 37 | 4 | 12.12 | 1 | 2 | 0 | 3 | Grado de Maestría | Ninguna | Internado/práctica | \$10.61 | \$8.35 | \$11.74 |
| 21-1029 | Todos los demás Trabajadores Sociales | 131 | 133 | 2 | 1.53 | 5 | 8 | 0 | 13 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$14.86 | \$9.34 | \$17.62 |
| 21-1093 | Asistentes de Servicios Sociales y Humanos | 297 | 255 | -42 | -14.14 | 12 | 20 | -4 | 28 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$10.32 | \$8.21 | \$11.38 |
| 21-1099 | Todos los demás Especialistas en Servicios Comunitarios y Sociales | 70 | 62 | -8 | -11.43 | 3 | 5 | -1 | 7 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND |
| 23-1000 | Abogados, Jueces y Trabajadores Relacionados | 151 | 123 | -28 | -18.54 | 3 | 3 | -2 | 4 | | | | | | |
| 23-1011 | Abogados | 113 | 101 | -12 | -10.62 | 2 | 2 | -1 | 3 | Doctorado o Grado Profesional | Ninguna | Ninguna | \$28.01 | \$18.59 | \$32.72 |
| 23-3000 | Trabajadores de Asistencia Legal | 44 | 40 | -4 | -9.09 | 1 | 3 | 0 | 3 | | | | | | |
| 25-0000 | Ocupaciones Relacionadas con la Educación, Capacitación y Bibliotecología | 4,195 | 2,124 | -2,071 | -49.00 | 198 | 129 | -204 | 81 | | | | \$18.31 | \$9.82 | \$22.58 |
| 1000 | Profesores de Nivel Postsecundario | 1,938 | 733 | -1,205 | -62.28 | 42 | 43 | -50 | 3 | | | | | | |
| 25-1011 | Profesores de Estudios Comerciales de Nivel Postsecundario | 91 | 46 | -45 | -49.45 | 2 | 3 | -4 | 1 | Doctorado o Grado Profesional | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND |
| 25-1066 | Profesores de Psicología de Nivel Postsecundario | 77 | 38 | -39 | -50.65 | 2 | 2 | -4 | 0 | Doctorado o Grado Profesional | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND |
| 25-1071 | Profesores de Especialidades de Salud de Nivel Postsecundario | 102 | 55 | -47 | -46.08 | 3 | 3 | -5 | 1 | Doctorado o Grado Profesional | Menos de 5 años | Ninguna | ND | ND | ND |
| 25-1072 | Profesores e Instructores de Enfermería de Nivel Postsecundario | 118 | 62 | -56 | -47.46 | 3 | 3 | -6 | 0 | Doctorado o Grado Profesional | Menos de 5 años | Ninguna | ND | ND | ND |
| 25-1191 | Ayudantes de Cátedra Graduados | 413 | 187 | -226 | -54.72 | 11 | 11 | -23 | 0 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND |
| 25-1194 | Profesores de Educación Vocacional de Nivel Postsecundario | 230 | 100 | -130 | -56.52 | 6 | 6 | -13 | 0 | Grado de Bachillerato | Menos de 5 años | Ninguna | \$12.14 | \$8.51 | \$13.98 |
| 25-3000 | Maestros de Educación Preescolar, Primaria, Secundaria y Especial | 1,510 | 758 | -752 | -49.80 | 43 | 45 | -75 | 13 | | | | | | |
| 25-2011 | Maestros de Nivel Preescolar, Excepto de Educación Especial | 174 | 148 | -26 | -14.94 | 7 | 9 | -3 | 13 | Grado Asociado | Ninguna | Ninguna | \$11.82 | \$10.11 | \$12.68 |
| 25-2021 | Maestros de Escuela Primaria, Excepto de Educación Especial | 628 | 284 | -344 | -54.78 | 17 | 17 | -34 | 0 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND |
| 25-2031 | Maestros de Escuela Secundaria, Excepto de Educación Especial y de Educación Profesional/Técnica | 312 | 141 | -171 | -54.81 | 8 | 9 | -17 | 0 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND |
| 25-3000 | Otros Maestros e Instructores | 418 | 231 | -187 | -44.47 | 20 | 18 | -18 | 17 | | | | | | |
| 25-3097 | Todos los demás Maestros e Instructores, Excepto Maestros sustitutos | 401 | 216 | -185 | -46.13 | 19 | 14 | -18 | 15 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL PONCE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SOC | Ocupación* | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Puestos Vacantes Anuales | | | Educación comúnmente requerida para emplearse | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2018 | | | | |
|------------|--|-------------|------------------------|--------------------|------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|---|---|--|--|----------|---------|-------------|--|
| | | | | Empleo | Porcentual | Salidas de la Fuerza Laboral | Transferencias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | | | | Total | Promedio | Básico | Experiencia | |
| 25-4000 | Bibliotecarios, Curadores y Archiveros | 157 | 88 | -71 | -45.22 | 0 | 0 | -7 | 7 | | | | | | | |
| 25-4031 | Técnicos de Biblioteca | 63 | 30 | -33 | -52.38 | 4 | 2 | -3 | 3 | Título Postsecundario sin Grado | Ninguna | Ninguna | \$14.26 | \$8.29 | \$17.24 | |
| 25-9000 | Otras Ocupaciones Relacionadas con la Educación, Capacitación y Bibliotecología | 348 | 318 | -230 | -42.12 | 23 | 19 | -23 | 19 | | | | | | | |
| 25-9031 | Coordinadores Educativos | 92 | 44 | -48 | -52.17 | 3 | 3 | -5 | 1 | Grado de Maestría | 5 años o más | Ninguna | \$13.68 | \$9.80 | \$15.62 | |
| 25-9041 | Maestros Ayudantes | 425 | 257 | -168 | -39.53 | 19 | 16 | -17 | 18 | Algunos estudios universitarios sin grado | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND | |
| 27-0000 | Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión | 216 | 223 | -21 | -9.54 | 0 | 13 | -2 | 22 | | | | \$10.44 | \$8.28 | \$11.52 | |
| 27-1000 | Trabajadores de Arte y Diseño | 33 | 54 | 1 | 1.89 | 2 | 3 | 0 | 3 | | | | | | | |
| 27-2000 | Animadores e Intérpretes Artísticos, Deportistas y Trabajadores Relacionados | 33 | 44 | -11 | -28.00 | 3 | 3 | -1 | 3 | | | | | | | |
| 27-3022 | Entrenadores y Buscadores de Talentos Deportivos | 41 | 31 | -10 | -24.39 | 2 | 3 | -1 | 4 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND | |
| 27-3000 | Trabajadores de Medios de Difusión y Comunicación | 64 | 50 | -8 | -9.38 | 2 | 4 | -1 | 5 | | | | | | | |
| 27-4000 | Trabajadores de Equipos de Medios de Difusión y Comunicación | 74 | 69 | -5 | -6.76 | 2 | 4 | 0 | 6 | | | | | | | |
| 28-0000 | Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud | 1,926 | 2,100 | 182 | 9.45 | 34 | 38 | 18 | 124 | | | | \$18.41 | \$8.89 | \$20.17 | |
| 28-1000 | Médico | 847 | 1,032 | 85 | 9.89 | 24 | 22 | 0 | 34 | Doctorado o Grado Profesional | Ninguna | Ninguna | \$38.09 | \$27.88 | \$43.20 | |
| 28-1051 | Farmacéuticos | 72 | 79 | 7 | 9.72 | 2 | 2 | 1 | 5 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | \$15.32 | \$12.00 | \$16.98 | |
| 28-1141 | Enfermeros Graduados | 509 | 543 | 34 | 6.68 | 15 | 11 | 3 | 29 | | | | | | | |
| 28-2000 | Tecnólogos y Técnicos de Salud | 843 | 1,047 | 104 | 11.83 | 29 | 33 | 10 | 72 | | | | | | | |
| 28-2011 | Tecnólogos de Laboratorio Médico y Clínico | 184 | 203 | 19 | 10.33 | 6 | 6 | 2 | 14 | Grado de Bachillerato | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND | |
| 28-2012 | Técnicos de Laboratorio Médico y Clínico | 46 | 36 | -10 | -21.74 | 1 | 1 | -1 | 1 | Grado Asociado | Ninguna | Ninguna | ND | ND | ND | |
| 28-2034 | Tecnólogos de Radiología | 76 | 89 | 13 | 17.11 | 2 | 2 | 1 | 5 | Grado Asociado | Ninguna | Ninguna | \$10.59 | \$8.22 | \$11.78 | |
| 28-2041 | Técnicos de Emergencias Médicas y Paramédicos | 109 | 104 | -5 | -4.59 | 2 | 4 | 0 | 6 | Título Postsecundario sin Grado | Ninguna | Ninguna | \$8.39 | \$8.28 | \$8.44 | |
| 28-2052 | Técnicos de Farmacia | 137 | 170 | 33 | 24.09 | 5 | 7 | 3 | 15 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$10.35 | \$8.15 | \$11.45 | |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL PONCE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SOC | Ocupación* | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales | | Total | Educación comúnmente requerida para emplearse | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2018 | | |
|------------|--|-------------|------------------------|--------------------|------------|------------------------------|-----------------------------|-------------------------|-------|---|---|--|----------------------------|--------|-------------|
| | | | | Empleo | Porcentual | | Transferecias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | | | | | Promedio | Básico | Experiencia |
| 29-2061 | Enfermeros Prácticos y Vocacionales con Licencia | 177 | 194 | 17 | 9.60 | 6 | 6 | 2 | 14 | Título Postsecundario sin Grado | Ninguna | Ninguna | \$9.56 | \$8.15 | \$10.27 |
| 29-2071 | Técnicos de Registros Médicos e Información de Salud | 34 | 38 | 4 | 11.76 | 1 | 1 | 0 | 2 | Título Postsecundario sin Grado | Ninguna | Ninguna | \$10.20 | \$8.21 | \$11.19 |
| 29-2081 | Ópticos, Despacho | 33 | 40 | 7 | 21.21 | 1 | 1 | 1 | 3 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento de largo plazo en el trabajo | \$11.47 | \$9.43 | \$12.48 |
| 31-0000 | Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud | 301 | 351 | 50 | 9.98 | 30 | 33 | 3 | 66 | | | | \$9.58 | \$8.41 | \$10.17 |
| 31-1000 | Auxiliares de Enfermería, Palquiaria y Atención en el Hogar | 89 | 98 | 10 | 11.03 | 6 | 5 | 1 | 12 | | | | | | |
| 31-2000 | Asistentes y Auxiliares de Terapia Ocupacional y de Fisioterapia | 131 | 160 | 28 | 22.14 | 7 | 11 | 3 | 21 | | | | | | |
| 31-2021 | Asistentes de Fisioterapeutas | 37 | 44 | 7 | 18.92 | 2 | 3 | 1 | 6 | Grado Asociado | Ninguna | Ninguna | \$10.62 | \$8.31 | \$11.77 |
| 31-3000 | Otras Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud | 284 | 293 | 11 | 3.87 | 17 | 18 | 1 | 36 | | | | | | |
| 3081 | Asistentes Dentales | 120 | 137 | 17 | 14.17 | 7 | 7 | 2 | 16 | Título Postsecundario sin Grado | Ninguna | Ninguna | \$9.33 | \$8.45 | \$9.77 |
| 33-0000 | Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección | 2,423 | 2,050 | -373 | -13.61 | 84 | 108 | -24 | 158 | | | | \$12.38 | \$8.40 | \$14.38 |
| 33-1000 | Supervisoras de Trabajadoras de Servicios de Protección | 283 | 280 | -43 | -14.88 | 8 | 9 | -1 | 17 | | | | | | |
| 33-2000 | Trabajadoras de Extinción y Prevención de Incendios | 34 | 78 | 44 | 129.41 | 2 | 4 | -2 | 4 | | | | | | |
| 33-3000 | Trabajadoras del Orden Público | 1,472 | 1,218 | -254 | -17.39 | 37 | 34 | -28 | 69 | | | | | | |
| 33-3012 | Oficiales Correccionales y Carceleros | 289 | 217 | -72 | -24.91 | 9 | 12 | -8 | 13 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | ND | ND | ND |
| 33-3000 | Otras Trabajadoras de Servicios de Protección | 588 | 545 | -43 | -7.31 | 37 | 40 | -2 | 75 | | | | | | |
| 33-9032 | Guardias de Seguridad | 429 | 421 | -8 | -1.86 | 25 | 30 | -1 | 54 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.08 | \$8.40 | \$9.42 |
| 33-9099 | Todos los demás Trabajadores de Servicios de Protección | 52 | 48 | -4 | -7.69 | 7 | 5 | 0 | 12 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.23 | \$8.45 | \$9.62 |
| 35-0000 | Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas | 3,853 | 4,184 | 331 | 7.74 | 288 | 373 | 30 | 699 | | | | \$9.11 | \$8.42 | \$9.45 |
| 35-1000 | Supervisoras de Trabajadoras de Preparación y Servicio de Comidas | 534 | 493 | -41 | -7.68 | 23 | 48 | -1 | 68 | | | | | | |
| 35-2000 | Cocineras y Trabajadoras de Preparación de Comidas | 1,438 | 1,477 | 41 | 2.88 | 88 | 120 | 4 | 222 | | | | | | |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL PONCE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SOC | Ocupación Título SOC | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales | | Total | Educación comúnmente requerida para empleos similares | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2016 | | |
|----------------|--|--------------|------------------------|--------------------|--------------|------------------------------|----------------------------|-------------------------|------------|---|---|--|----------------------------|---------------|---------------|
| | | | | Empleo | Porcentual | | Transfencias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | | | | | Promedio | Básico | Experiencia |
| 35-2011 | Cocineros de Comidas Rápidas | 325 | 318 | -7 | -2.15 | 19 | 26 | -1 | 44 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | ND | ND | ND |
| 35-2014 | Cocineros de Restaurantes | 320 | 368 | 48 | 15.00 | 20 | 28 | 5 | 53 | No requiere credencial de educación formal | Menos de 5 años | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$8.73 | \$8.46 | \$8.86 |
| 35-2021 | Trabajadores de Preparación de Comidas | 612 | 597 | -15 | -2.45 | 48 | 52 | -2 | 98 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.37 | \$8.28 | \$8.41 |
| 35-3000 | Trabajadores de Servicio de Comidas y Bebidas | 1,788 | 2,087 | 299 | 16.72 | 185 | 194 | 29 | 389 | | | | | | |
| 35-3011 | Cantineros | 44 | 45 | 1 | 2.27 | 2 | 5 | 0 | 7 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.36 | \$8.21 | \$8.44 |
| 3021 | Trabajadores de Tareas Combinadas de Preparación y Servicio de Comidas, Incluye Comidas Rápidas | 1,035 | 1,267 | 232 | 22.42 | 102 | 107 | 23 | 232 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.74 | \$8.59 | \$8.82 |
| 35-3022 | Dependientes de Mostrador, Cafetería, Concesión de Servicio de Comidas y Establecimiento de Servicio de Café | 119 | 138 | 19 | 15.97 | 15 | 12 | 2 | 29 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.79 | \$8.42 | \$8.97 |
| 35-3031 | Camareros y Camareras | 598 | 637 | 39 | 6.52 | 46 | 70 | 4 | 120 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.47 | \$8.37 | \$8.51 |
| 35-9000 | Otros Trabajadores Relacionados con la Preparación y Servicio de Comidas | 99 | 107 | 8 | 8.08 | 9 | 9 | 1 | 19 | | | | | | |
| 35-9021 | Lavaplatos | 55 | 59 | 4 | 7.27 | 4 | 4 | 0 | 8 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.42 | \$8.33 | \$8.46 |
| 37-0000 | Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes | 4,478 | 4,584 | 106 | 2.34 | 280 | 280 | 10 | 280 | | | | \$8.83 | \$8.33 | \$8.19 |
| 37-1000 | Supervisores de Trabajadores de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes | 183 | 191 | 8 | 3.24 | 8 | 11 | 1 | 30 | | | | | | |
| 37-1011 | Supervisores Directos de Empleados Domésticos y de Limpieza | 103 | 107 | 4 | 3.88 | 5 | 6 | 0 | 11 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Menos de 5 años | Ninguna | \$11.21 | \$8.28 | \$12.68 |
| 37-1012 | Supervisores Directos de Trabajadores de Jardinería, Mantenimiento de Césped y Terrenos | 82 | 84 | 2 | 2.44 | 3 | 5 | 0 | 8 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Menos de 5 años | Ninguna | \$9.42 | \$8.39 | \$9.96 |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL PONCE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SOC | Ocupación* | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Puestos Vacantes Anuales | | Cambio Empleo 2016-2026 | Total | Educación comúnmente requerida para emplearse | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2016 | | | | |
|------------|---|-------------|------------------------|--------------------|------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|-------|---|---|--|----------------------------|--------|-------------|--|--|
| | | | | Empleo | Porcentual | Salidas de la Fuerza Laboral | Transferencias Ocupacionales | | | | | | Promedio | Básico | Experiencia | | |
| 37-2000 | Trabajadoras de Limpieza de Edificios y de Control y Exterminación de Plagas | 3,682 | 3,630 | 154 | -4.16 | 245 | 237 | 15 | 487 | | | | | | | | |
| 37-2011 | Ordenanzas y Empleados de Limpieza, Excepto Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas | 3,495 | 3,653 | 158 | 4.52 | 233 | 225 | 16 | 474 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.71 | \$8.21 | \$8.98 | | |
| 37-2012 | Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas | 146 | 141 | -5 | -3.42 | 11 | 8 | 0 | 19 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.27 | \$8.18 | \$8.31 | | |
| 37-2021 | Trabajadoras de Control y Exterminación de Plagas | 41 | 42 | 1 | 2.44 | 2 | 4 | 0 | 6 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | ND | ND | ND | | |
| 37-3000 | Trabajadoras de Mantenimiento de Áreas Verdes | 612 | 557 | -55 | -8.99 | 27 | 42 | -9 | 63 | | | | | | | | |
| 37-3011 | Trabajadores de Jardinería y Áreas Verdes | 543 | 487 | -56 | -10.31 | 24 | 37 | -6 | 55 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.75 | \$8.37 | \$8.94 | | |
| 37-3000 | Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal | 878 | 760 | -118 | -13.44 | 58 | 55 | 3 | 109 | | | | \$9.43 | \$8.43 | \$8.93 | | |
| 39-1000 | Supervisoras de Trabajadoras de Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal | 70 | 71 | 1 | 1.43 | 3 | 4 | 0 | 7 | | | | | | | | |
| 39-1021 | Supervisoras Directas de Trabajadoras de Servicios Personales | 47 | 50 | 3 | 6.38 | 2 | 2 | 0 | 4 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Menos de 5 años | Ninguna | \$11.90 | \$8.35 | \$13.67 | | |
| 39-2000 | Trabajadoras de Cuidado y Servicio de Animales | 47 | 60 | 13 | 27.66 | 3 | 4 | 1 | 8 | | | | | | | | |
| 39-3000 | Asistentes de Establecimientos de Entrenamiento y Trabajadoras Relacionadas | 172 | 173 | 1 | 0.58 | 17 | 19 | 0 | 38 | | | | | | | | |
| 39-3091 | Asistentes de Establecimientos de Diversión y Recreación | 44 | 42 | -2 | -4.55 | 4 | 5 | 0 | 9 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | ND | ND | ND | | |
| 39-7000 | Guías de Excursiones y Viajes | 38 | 39 | 1 | 2.63 | 3 | 3 | 0 | 6 | | | | | | | | |
| 39-9000 | Otros Trabajadores de Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal | 220 | 228 | 8 | 3.64 | 17 | 17 | 1 | 35 | | | | | | | | |
| 39-9032 | Trabajadoras de Actividades Recreativas | 50 | 54 | 4 | 8.00 | 3 | 5 | 0 | 8 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.98 | \$8.58 | \$9.18 | | |
| 41-0000 | Ventas y Ocupaciones Relacionadas | 6,159 | 6,182 | 23 | 0.37 | 415 | 495 | 2 | 612 | | | | \$10.20 | \$8.33 | \$11.72 | | |
| 41-1000 | Supervisoras de Trabajadoras de Ventas | 871 | 872 | 1 | 0.11 | 32 | 59 | 0 | 90 | | | | | | | | |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL PONCE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SDC | Ocupación* | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales por Transferencias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | Total | Educación comúnmente requerida para empleos similares | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2016 | | |
|----------------|--|--------------|------------------------|--------------------|---------------|------------------------------|---|-------------------------|------------|---|---|--|----------------------------|---------------|----------------|
| | | | | Empleo | Porcentual | | | | | | | | Promedio | Básico | Experiencia |
| 41-1011 | Supervisores Directos de Trabajadores de Ventas Minoristas | 784 | 768 | -6 | -0.76 | 29 | 53 | -1 | 81 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Menos de 5 años | Ninguna | \$13.72 | \$8.99 | \$16.09 |
| 41-1012 | Supervisores Directos de Trabajadores de Ventas, Excepto Ventas Minoristas | 77 | 84 | 7 | 9.09 | 3 | 4 | 1 | 8 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Menos de 5 años | Ninguna | \$10.22 | \$11.94 | \$22.85 |
| 41-2000 | Trabajadores de Ventas Minoristas | 4,370 | 4,372 | 3 | 0.07 | 339 | 372 | 0 | 711 | | | | | | |
| 41-2011 | Cajeros | 2,086 | 2,084 | 8 | 0.38 | 196 | 192 | 1 | 389 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.44 | \$8.30 | \$8.51 |
| 41-2021 | Empleados de Mostrador y de Alquiler | 83 | 80 | -3 | -3.61 | 4 | 6 | 0 | 10 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.41 | \$8.45 | \$9.90 |
| 41-3031 | Vendedores Minoristas | 2,109 | 2,112 | 3 | 0.14 | 134 | 168 | 0 | 302 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.61 | \$8.83 | \$10.25 |
| 41-3000 | Representantes de Venta de Servicios | 431 | 434 | 3 | 0.70 | 18 | 31 | 0 | 47 | | | | | | |
| 41-3021 | Agentes de Venta de Seguros | 128 | 146 | 18 | 14.06 | 6 | 7 | 2 | 15 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$11.75 | \$9.13 | \$13.06 |
| 41-3099 | Todos los demás Representantes de Venta de Servicios | 259 | 246 | -13 | -5.02 | 8 | 22 | -1 | 29 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$14.72 | \$9.70 | \$17.23 |
| 41-4000 | Representantes de Ventas Mayoristas y de Productos Manufacturados | 273 | 270 | -3 | -1.10 | 9 | 18 | 0 | 27 | | | | | | |
| 41-9000 | Otros Trabajadores de Ventas y Ocupaciones Relacionadas | 214 | 232 | 18 | 8.98 | 29 | 18 | 2 | 57 | | | | | | |
| 41-9011 | Demostradores y Promotores de Producto | 155 | 170 | 15 | 9.68 | 16 | 11 | 2 | 29 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.84 | \$8.55 | \$8.99 |
| 43-0000 | Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo | 8,278 | 7,259 | -1,018 | -12.29 | 404 | 481 | -102 | 783 | | | | \$12.53 | \$8.39 | \$11.60 |
| 43-1000 | Supervisoras de Empleadas de Oficina y de Apoyo Administrativo | 809 | 551 | -258 | -31.98 | 22 | 33 | -8 | 49 | | | | | | |
| 43-1011 | Supervisores Directos de Empleados de Oficina y de Apoyo Administrativo | 606 | 551 | -55 | -9.08 | 22 | 33 | -6 | 49 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Menos de 5 años | Ninguna | \$15.68 | \$10.07 | \$18.49 |
| 43-3000 | Empleados de Oficina de Servicios Financieros | 1,040 | 974 | -66 | -6.35 | 51 | 55 | -7 | 99 | | | | | | |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como Integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL PONCE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SOC | Ocupación ¹ Título SOC | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales | | Cambio Empleo 2016-2026 | Total | Educación comúnmente requerida para emplearse | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2018 | | |
|----------------|--|--------------|------------------------|--------------------|--------------|------------------------------|------------------------------|-----------|-------------------------|--|---|---|--|----------------------------|---------|-------------|
| | | | | Empleo | Porcentual | | Transferencias Ocupacionales | Empleo | | | | | | Promedio | Básico | Experiencia |
| 43-3011 | Cobradores de Cuentas y Facturas | 66 | 65 | -21 | -24.42 | 3 | 5 | -2 | 6 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$9.69 | \$8.44 | \$10.61 | |
| 43-3021 | Oficinistas de Facturación y Registro de Facturas | 335 | 378 | 43 | 12.84 | 15 | 20 | 4 | 39 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$9.54 | \$8.50 | \$10.06 | |
| 43-3031 | Empleados de Teneduría de Libros, Contabilidad y Auditoría | 422 | 362 | -60 | -14.22 | 24 | 19 | -6 | 37 | Algunos estudios universitarios sin grado | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$10.68 | \$8.39 | \$11.83 | |
| 43-3061 | Oficinistas Auxiliares de Compras | 36 | 33 | -3 | -8.33 | 2 | 2 | 0 | 4 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$11.31 | \$8.22 | \$12.86 | |
| 43-3071 | Cajeros de Instituciones Financieras | 109 | 89 | -20 | -18.35 | 5 | 6 | -2 | 9 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$10.03 | \$8.45 | \$10.82 | |
| 1000 | Empleados de Oficina de Información y Registro | 1,318 | 1,243 | -75 | -5.64 | 67 | 60 | -7 | 150 | | | | | | | |
| 43-4051 | Representantes del Servicio al Cliente | 720 | 725 | 5 | 0.69 | 37 | 54 | 0 | 91 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.92 | \$8.52 | \$10.62 | |
| 43-4131 | Entrevistadores y Empleados de Préstamos Financieros | 36 | 38 | 2 | 5.56 | 1 | 2 | 0 | 3 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$10.50 | \$8.67 | \$11.41 | |
| 43-4161 | Asistentes de Recursos Humanos, Excepto de Nómina y de Registro de Horas Trabajadas | 65 | 57 | -8 | -12.31 | 3 | 4 | -1 | 6 | Grado Asociado | Ninguna | Ninguna | \$9.66 | \$8.38 | \$10.30 | |
| 43-4171 | Recepcionistas y Oficinistas de Información | 193 | 188 | -5 | -2.59 | 12 | 13 | 0 | 25 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.30 | \$8.38 | \$9.76 | |
| 43-4199 | Todos los demás Empleados de Información y Registro | 153 | 104 | -49 | -32.03 | 6 | 8 | -5 | 9 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$10.77 | \$8.43 | \$11.94 | |
| 43-3000 | Trabajadores de Registro, Programación, Despacho y Distribución de Materiales | 1,459 | 1,503 | 47 | 3.22 | 73 | 67 | 3 | 177 | | | | | | | |
| 43-5021 | Mensajeros y Repartidores | 193 | 190 | -3 | -1.55 | 9 | 8 | 0 | 17 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$10.51 | \$8.38 | \$11.58 | |
| 43-5032 | Despachadores, Excepto de Policía, Bomberos y Ambulancia | 81 | 74 | -7 | -8.64 | 3 | 4 | -1 | 6 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$8.47 | \$8.18 | \$8.61 | |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL PONCE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SDC | Ocupación Título SDC | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales | | Total | Educación comúnmente requerida para empleos similares | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2016 | | |
|----------------|---|--------------|------------------------|--------------------|---------------|------------------------------|-----------------------------|-------------------------|------------|---|---|--|----------------------------|---------------|----------------|
| | | | | Empleo | Porcentual | | Transfrancias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | | | | | Promedio | Básico | Experiencia |
| 43-5071 | Oficinistas de Despacho, Recibo y Tráfico | 90 | 87 | -3 | -3.33 | 4 | 5 | 0 | 9 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$11.04 | \$8.31 | \$12.40 |
| 43-5081 | Oficinistas de Inventario y Preparadores de Órdenes de Pedido | 1,035 | 1,097 | 62 | 5.99 | 58 | 76 | 8 | 140 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$10.16 | \$8.37 | \$11.06 |
| 43-9000 | Secretarías y Asistentes Administrativos | 2,484 | 1,882 | -502 | -20.21 | 120 | 117 | -50 | 187 | | | | | | |
| 43-6011 | Secretarías Ejecutivos y Asistentes Administrativos Ejecutivos | 716 | 458 | -258 | -36.03 | 32 | 31 | -26 | 37 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Menos de 5 años | Ninguna | \$14.03 | \$9.19 | \$16.45 |
| 43-6014 | Secretarías y Asistentes Administrativos, Excepio Legales, Médicos y Ejecutivos | 1,289 | 1,045 | -244 | -18.93 | 83 | 61 | -24 | 100 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.61 | \$8.39 | \$10.23 |
| 43-9000 | Otros Empleados de Oficina y de Apoyo Administrativo | 1,358 | 884 | -361 | -26.64 | 87 | 87 | -58 | 88 | | | | | | |
| 43-9021 | Operadores de Equipos de Ingreso de Datos | 91 | 56 | -35 | -38.46 | 4 | 5 | -4 | 5 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.78 | \$8.32 | \$10.51 |
| 43-9061 | Empleados de Oficina, Tareas Generales | 991 | 763 | -228 | -23.01 | 52 | 50 | -23 | 78 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.81 | \$8.33 | \$10.54 |
| 43-9199 | Todos los demás Empleados de Oficina y de Apoyo Administrativo | 61 | 61 | 0 | 0.00 | 3 | 4 | 0 | 7 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$11.27 | \$8.55 | \$12.63 |
| 43-2000 | Trabajadores Agrícolas | 237 | 227 | -10 | -4.22 | 8 | 28 | -1 | 33 | | | | | | |
| 47-0000 | Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción | 1,220 | 1,071 | -149 | -12.26 | 41 | 77 | -18 | 102 | | | | \$9.53 | \$8.24 | \$10.10 |
| 47-1000 | Supervisores de Trabajadores de Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción | 120 | 102 | -18 | -15.00 | 4 | 7 | -2 | 9 | | | | | | |
| 47-1011 | Supervisores Directos de Trabajadores de Oficios de Construcción y Extracción | 120 | 102 | -18 | -15.00 | 4 | 7 | -2 | 9 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | 5 años o más | Ninguna | \$11.57 | \$8.24 | \$13.24 |
| 47-2000 | Trabajadores de Oficios de Construcción | 977 | 859 | -118 | -12.08 | 32 | 80 | -12 | 80 | | | | | | |
| 47-2031 | Carpinteros | 110 | 92 | -18 | -16.36 | 4 | 6 | -2 | 8 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Cursos Técnicos | \$8.58 | \$8.30 | \$8.69 |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL PONCE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SOC | Ocupación Título SOC | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Puestos Vacantes Anuales | | Cambio Empleo 2016-2026 | Total | Educación comúnmente requerida para emplearse | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2018 | | | |
|------------|--|-------------|------------------------|--------------------|------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|-------|---|---|--|----------------------------|---------|-------------|---------|
| | | | | Empleo | Porcentual | Salidas de la Fuerza Laboral | Transferencias Ocupacionales | | | | | | Promedio | Básico | Experiencia | |
| 47-2061 | Obreros de la Construcción | 503 | 448 | -55 | -10.93 | 17 | 31 | -6 | 42 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.72 | \$8.35 | \$8.90 | |
| 47-2073 | Mecánicos Operadores y Otros Operadores de Equipo Pesado y Maquinaria de Construcción | 111 | 98 | -13 | -11.71 | 4 | 7 | -1 | 10 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$10.25 | \$8.33 | \$11.20 | |
| 47-2111 | Electricistas | 73 | 64 | -9 | -12.33 | 2 | 5 | -1 | 6 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Cursos Técnicos | \$10.85 | \$8.51 | \$12.02 | |
| 47-2152 | Plomeros, Instaladores y Ajustadores de Tuberías de Agua y de Vapor | 40 | 36 | -4 | -10.00 | 1 | 2 | 0 | 3 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Cursos Técnicos | \$10.07 | \$8.22 | \$10.99 | |
| 47-3000 | Ayudantes de Oficios de la Construcción, Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación | 82 | 67 | -15 | -18.29 | 9 | 7 | -2 | 8 | | | | | | | |
| 48-0000 | Supervisores de Trabajadores de Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación | 1,287 | 1,201 | -86 | -6.69 | 43 | 71 | -7 | 107 | | | | \$17.44 | \$8.31 | \$13.00 | |
| 49-1011 | Supervisores Directos de Mecánicos, Instaladores y Reparadores | 91 | 85 | -6 | -6.69 | 3 | 4 | -1 | 6 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Menos de 5 años | Ninguna | | \$20.31 | \$10.81 | \$25.06 |
| 49-3000 | Mecánicos, Instaladores y Reparadores de Equipos Eléctricos y Electrónicos | 81 | 81 | 0 | 0.00 | 3 | 0 | -1 | 8 | | | | | | | |
| 49-3000 | Mecánicos, Instaladores y Reparadores de Vehículos y Equipo Móvil | 273 | 257 | -16 | -5.86 | 0 | 18 | -2 | 23 | | | | | | | |
| 49-3023 | Técnicos y Mecánicos de Servicio Automotriz | 156 | 150 | -6 | -3.85 | 5 | 9 | -1 | 13 | Título Postsecundario en Grado | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$10.38 | \$8.31 | \$11.41 | |
| 49-3031 | Mecánicos de Autobuses y Camiones y Especialistas en Motores Diesel | 47 | 42 | -5 | -10.64 | 1 | 2 | 0 | 3 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento de largo plazo en el trabajo | \$14.10 | \$9.90 | \$16.20 | |
| 49-3000 | Otras Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación | 812 | 770 | -42 | -5.18 | 29 | 44 | -3 | 70 | | | | | | | |
| 49-9041 | Mecánicos de Maquinaria Industrial | 275 | 284 | 9 | 3.27 | 9 | 14 | 1 | 24 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento de largo plazo en el trabajo | \$13.15 | \$9.69 | \$14.88 | |
| 49-9051 | Instaladores y Reparadores de Tendido de Líneas de Energía Eléctrica | 68 | 58 | -10 | -14.71 | 2 | 3 | -1 | 4 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento de largo plazo en el trabajo | ND | ND | ND | |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL PONCE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SOC | Ocupación* | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales Transferencias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | Total | Educación comúnmente requerida para empleos similares | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2016 | | |
|----------------|--|--------------|------------------------|--------------------|---------------|------------------------------|---|-------------------------|------------|---|---|--|----------------------------|---------------|----------------|
| | | | | Empleo | Porcentual | | | | | | | | Promedio | Básica | Experiencia |
| 49-9071 | Trabajadores de Mantenimiento y Reparación, General | 299 | 281 | -18 | -6.02 | 12 | 16 | -2 | 26 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$9.29 | \$8.26 | \$9.80 |
| 49-9098 | Ayudantes de Trabajadores de Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación | 43 | 38 | -5 | -11.63 | 2 | 3 | 0 | 5 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.54 | \$8.29 | \$10.16 |
| 51-0000 | Ocupaciones Relacionadas con la Producción | 2,937 | 2,541 | -396 | -13.48 | 114 | 107 | -29 | 278 | | | | \$10.35 | \$8.58 | \$17.34 |
| 51-1000 | Supervisores de Trabajadores de Ocupaciones Relacionadas con la Producción | 230 | 215 | -15 | -6.52 | 7 | 14 | -2 | 19 | | | | | | |
| 51-1011 | Supervisores Directos de Trabajadores de Producción y Operación | 230 | 215 | -15 | -6.52 | 7 | 14 | -2 | 19 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Menos de 5 años | Ninguna | \$17.18 | \$10.53 | \$20.51 |
| 51-2000 | Ensambladores y Fabricadores | 723 | 574 | -151 | -20.83 | 20 | 47 | -15 | 60 | | | | | | |
| 51-3000 | Trabajadores Relacionados con el Procesamiento de Alimentos | 481 | 408 | -73 | -15.18 | 21 | 32 | -2 | 51 | | | | | | |
| 51-3011 | Panaderos y Reposteros | 91 | 80 | -11 | -12.09 | 6 | 6 | -1 | 11 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento de largo plazo en el trabajo | \$8.87 | \$8.37 | \$9.13 |
| 51-3021 | Carniceros y Cortadores de Carne | 160 | 172 | 12 | 7.50 | 8 | 13 | 1 | 22 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento de largo plazo en el trabajo | \$9.18 | \$8.44 | \$9.55 |
| 51-3092 | Preparadores de Mezclas de Productos Alimenticios | 126 | 105 | -21 | -16.67 | 6 | 10 | -2 | 14 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$8.44 | \$8.25 | \$8.53 |
| 51-4000 | Trabajadores Relacionados con la Producción, Metal y Plástico | 218 | 180 | -38 | -17.43 | 7 | 13 | -3 | 19 | | | | | | |
| 51-4121 | Soldadores, Cortadores, Estañadores y Soldadores de Latón | 48 | 42 | -6 | -12.50 | 1 | 4 | -1 | 4 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$10.81 | \$8.38 | \$12.02 |
| 51-5000 | Trabajadores Textiles, de Indumentaria y Accesorios | 40 | 34 | -6 | -15.00 | 2 | 2 | -1 | 3 | | | | | | |
| 51-6011 | Trabajadores de Lavandería y Tintorería | 32 | 30 | -2 | -6.25 | 2 | 2 | 0 | 4 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.65 | \$8.31 | \$8.82 |
| 51-8000 | Operadores de Planta y Sistema | 110 | 90 | -20 | -18.18 | 3 | 6 | -2 | 7 | | | | | | |
| 51-9000 | Otras Ocupaciones Relacionadas con la Producción | 1,057 | 1,015 | -42 | -3.97 | 43 | 73 | -1 | 114 | | | | | | |

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como integrante del "Projections Managing Partnership" (PMP), mayo 2019.

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL PONCE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SDC | Ocupación* | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales | | Total | Educación comúnmente requerida para emplearse | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2018 | | |
|------------|---|--------------|------------------------|--------------------|--------------|------------------------------|----------------------------|-------------------------|------------|---|---|--|----------------------------|---------------|----------------|
| | | | | Empleo | Porcentual | | Transfencias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | | | | | Promedio | Básico | Experiencia |
| 51-9023 | Preparadores, Operadores y Encargados de Máquinas de Mezcla y Licuado | 54 | 49 | -5 | -9.26 | 2 | 4 | 0 | 6 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$11.43 | \$8.23 | \$13.03 |
| 51-9061 | Inspectores, Examinadores, Clasificadores, Tomadores de Muestras y Pesadores | 147 | 127 | -20 | -13.61 | 6 | 10 | -2 | 14 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$14.68 | \$10.10 | \$16.97 |
| 51-9111 | Operadores y Encargados de Máquinas de Empaque y Envasado | 573 | 567 | -6 | -1.05 | 27 | 38 | -1 | 64 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo | \$9.27 | \$8.43 | \$9.68 |
| 53-0000 | Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales | 1,889 | 1,850 | -39 | -2.05 | 88 | 137 | -4 | 218 | | | | \$9.97 | \$9.37 | \$10.93 |
| 53-1000 | Supervisores de Trabajadores de Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales | 89 | 89 | 0 | 0.00 | 3 | 6 | 0 | 9 | | | | | | |
| 53-3000 | Operadores de Vehículos de Motor | 937 | 919 | -18 | -1.97 | 42 | 57 | -4 | 93 | | | | | | |
| 53-3031 | Conductores/Vendedores | 125 | 118 | -7 | -5.60 | 5 | 8 | -1 | 12 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$8.71 | \$8.46 | \$8.84 |
| 53-3032 | Conductores de Camión Pesado y Tractocamión | 448 | 409 | -39 | -8.71 | 18 | 27 | -4 | 41 | Título Postsecundario sin Grado | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.20 | \$8.33 | \$9.63 |
| 53-3033 | Conductores de Camión Liviano o de Servicio de Entrega | 275 | 311 | 36 | 13.09 | 12 | 18 | 4 | 34 | Diploma de Escuela Superior o su equivalente | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$10.23 | \$8.39 | \$11.15 |
| 53-3041 | Conductores de Taxi y Choferes | 63 | 44 | -19 | -30.16 | 3 | 2 | -2 | 3 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.24 | \$8.40 | \$9.66 |
| 53-8000 | Otros Trabajadores Relacionados con el Transporte | 97 | 89 | -8 | -8.25 | 5 | 8 | 0 | 13 | | | | | | |
| 53-6021 | Empleados de Áreas de Estacionamiento | 78 | 82 | 4 | 5.13 | 5 | 7 | 0 | 12 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | ND | ND | ND |
| 53-7000 | Trabajadores Relacionados con el Traslado de Materiales | 734 | 750 | 16 | 2.19 | 30 | 42 | 0 | 72 | | | | | | |
| 53-7051 | Operadores de Camiones y Tractores Industriales | 80 | 79 | -1 | -1.25 | 3 | 6 | 0 | 9 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.83 | \$8.35 | \$10.67 |

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL PONCE - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN
2016-2026

| Código SOC | Ocupación* | Empleo 2016 | Empleo Proyectado 2026 | Cambio (2016-2026) | | Salidas de la Fuerza Laboral | Puestos Vacantes Anuales | | Total | Educación comúnmente requerida para emplearse | Experiencia de trabajo en ocupaciones similares | Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación | Salario por Hora (\$) 2016 | | |
|------------|--|-------------|------------------------|--------------------|------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|-------|---|---|--|----------------------------|--------|-------------|
| | | | | Empleo | Porcentual | | Transferencias Ocupacionales | Cambio Empleo 2016-2026 | | | | | Promedio | Básico | Experiencia |
| 53-7062 | Obreros y Trabajadores Manuales de Traslado de Carga, Mercaderías y Materiales | 418 | 435 | 17 | 4.07 | 21 | 36 | 2 | 59 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$9.37 | \$8.43 | \$9.84 |
| 53-7084 | Empacadores y Embaladores Manuales | 177 | 153 | -24 | -13.56 | 11 | 14 | -2 | 23 | No requiere credencial de educación formal | Ninguna | Adiestramiento a corto plazo en el trabajo | \$10.54 | \$8.32 | \$11.66 |

*Incluye solamente ocupaciones que proveen 30 empleos o más y debido a la confidencialidad hay ocupaciones que no se incluyen y por esta razón algunos totales no suman.
 ND = No Disponible