



GOBIERNO DE PUERTO RICO
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

14 de octubre de 2020

Hon. Carlos J. Rivera Santiago
Secretario
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Honorable Secretario:

Reciba un cordial saludo. Como parte del proceso de transición, se nos ha solicitado la información pertinente relacionada a la **División del Servicio de Empleo** adscrita al Negociado de Seguridad de Empleo y que responde a la Secretaría Auxiliar de Beneficios al Trabajador.

I. Funcionamiento de la División de Servicio de Empleo

La División de Servicio de Empleo está adscrita al Negociado de Seguridad de Empleo y tiene como propósito principal el administrar la Ley de Wagner-Peyser de 1933. La división cuenta con un Subadministrador Auxiliar (de carrera) quién responde al Director del Negociado de Seguridad de Empleo. El negociado es parte de la Secretaría Auxiliar de Beneficios al Trabajador.

La división opera quince (15) Oficinas Locales de Servicio de Empleo localizadas en los siguientes Centros de Gestión Única o American Job Centers:

- Noroeste (Aguadilla)
- Norte Central (Arecibo)
- Manatí-Dorado (Barceloneta)
- Bayamón-Comerío (Bayamón)
- Guaynabo-Toa Baja (Guaynabo)
- San Juan
- Carolina
- Noroeste (Fajardo)
- Sureste (Humacao)
- AMSI Caguas-Guayama
- Sur Central (Coamo)
- Ponce
- Suroeste (San Germán)
- Mayagüez - Las Marías (Mayagüez)



Aunque el concepto de los Centros de Gestión Única, o también llamados American Job Centers, es por hoy el eje de atención principal de los servicios de empleo a nivel nacional, es importante notar como dos leyes federales han creado el sistema en el cual operamos actualmente. Wagner-Peyser (WP) fue convertida en ley en 1933 por el Presidente Franklin D. Roosevelt para ayudar a los trabajadores y empresas que fueron impactadas por la Gran Depresión.

La Ley de Oportunidad e Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés) fue autorizada por el Presidente Barack Obama en el 2014 para fortalecer los fundamentos de la ley de Wagner-Peyser mediante la creación de un sistema federal organizado de gestión única que sigue los mismos mandatos de servicio, independientemente de su localización en los Estados Unidos y Puerto Rico.

Hay muchas diferencias y similitudes entre ambas leyes, WP y WIOA. A continuación, algunos puntos a considerar:

1. La integración de WP y los programas bajo WIOA está dirigida a proveer servicios integrados para el cliente, independientemente de la fuente de subvención o a quien se reporta el representante del Centro de Gestión Única. Los clientes deberán recibir los servicios que quieren y necesitan de una manera eficiente y a tiempo. El desempeño de cada socio en un Centro de Gestión Única es muy importante y la integración funcional no le quita a la necesidad de cumplir con las medidas de desempeño de la fuente de subvención.
2. Integración funcional se refiere a la habilidad de cualquier individuo representando el Centro de Gestión Única al proveer servicios integrados y referir a los clientes a cualquier programa que mejor cumpla con sus necesidades de reempleo.
3. Los clientes no tienen que preocuparse de organizaciones, divisiones, o que fondo está pagando por sus servicios mientras participan en el Centro de Gestión Única.
4. Ambas leyes requieren una matriz consistente de servicios de carrera, pero cada Centro puede ofrecer servicios adicionales si hay suficiente demanda local y suficientes recursos regionales.
5. Debemos trabajar con todos los socios para evitar la duplicidad de servicios y trabajar juntos de forma eficiente. El objetivo es que los clientes sean vistos como clientes del sistema de inversión laboral y no de un programa en particular. El objetivo es particularmente importante cuando nos concentramos en poblaciones especiales tales como en individuos de bajos ingresos o de bajas destrezas. www.trabajo.pr.gov.
6. La ley WIOA empodera al gobernador del estado para determinar quién tiene la autoridad para establecer y regular estándares para los centros de empleo y oficinas afiliadas. En Puerto Rico el gobernador ha depositado la responsabilidad de administrar WIOA y mejorar continuamente los centros de gestión única al Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC) / Programa de Desarrollo Laboral (PDL), anteriormente conocido como la Administración para el Desarrollo Laboral (ADL). El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tiene la responsabilidad de administrar Wagner-Peyser y desarrollar las políticas y procedimientos que rigen su operación en los Centros de Gestión Única.
7. DDEC y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) tienen la responsabilidad de velar por las políticas actuales de los programas de WIOA y WP, así como también desarrollar nuevas políticas que incluyan estándares y componentes de servicio.

A. Asuntos que Trabaja

La División del Servicio de Empleo, provee principalmente servicios de empleo y colocación bajo las provisiones de la Ley de Wagner-Peyser de 1933, según enmendada por la Ley WIOA de 2014. Administra el Sistema de Intercambio Laboral conforme a 20 CFR 652.3. Provee además servicios de carrera y prevocacionales a personas en búsqueda de empleo incluyendo, pero no limitándose a veteranos, trabajadores agrícolas migrantes y estacionales (MSFWs), reclamantes de seguro por desempleo, y otros individuos en búsqueda de empleo o que quieren un cambio en sus carreras profesionales. Provee además servicios empresariales a la comunidad empresarial (patronos).

WOTC

El Programa de Crédito Contributivo a Patronos para Empleo de Grupo Especiales (**Work Opportunity Tax Credit Program – WOTC**), es un programa que otorga un crédito contributivo a patronos al contratar empleados nuevos que han sido identificados que pertenecen a uno de los grupos especiales enumerados en la regulación del programa. Estas personas históricamente han enfrentados barreras a la hora de conseguir empleo. El propósito del programa es ayudarlos a obtener esa oportunidad de empleo y a la vez ofrecerle un incentivo al patrono. Este crédito está disponible para aquellos patronos que rinden planilla federal de contribución sobre ingresos. En Puerto Rico el crédito aplica a toda compañía cuya compañía matriz está en Estados Unidos. La compañía matriz es quien reclama el crédito contributivo por las personas reclutadas en sus establecimientos en Puerto Rico.

Para obtener el crédito contributivo el patrono tiene que enviar una serie de documentos a la unidad de WOTC. Luego de pasar por el proceso recopilación de datos y análisis se emite una determinación. El patrono recibirá por correo una certificación o notificación de denegación.

Para reclamar el crédito el patrono debe recibir una notificación certificando que la persona contratada reúne todos los requisitos del grupo especial al que pertenece. El crédito contributivo fluctúa entre 1,200 a \$9,600. La cantidad final dependerá del grupo al que pertenece el trabajador, las horas trabajadas y el salario. Este crédito contributo solo aplica al primer año de retención de empleo.

PROGRAMA DE EMPLEO PARA VETERANOS

El Programa de Veteranos está diseñado para proveer servicios de empleo y colocaciones a Veteranos y cónyuges y otras personas elegibles según determinado por ley. Dentro de su estructura el programa cuenta con Especialistas del Programa de Alcance para Veteranos Discapacitados y de Representantes Locales de Empleo a Veteranos. Este personal es el responsable de las operaciones diarias a nivel local del Programa de Veteranos quien a su vez cuenta con un Coordinador Estatal a nivel central quien coordina día a día todos los asuntos programáticos del Programa.

El Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, Servicio de Adiestramiento y Empleo para Veteranos (VETS por sus siglas en inglés) provee subvenciones federales (Jobs for Veterans Grant funds) a través del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a DSE basado en el Año Fiscal Federal (FY) para apoyar la financiación del personal de los programas de *Disabled Veterans' Outreach Program (DVOP)* y el *Local Veterans Employment Representative (LVER)* y los gastos asociados al Programa de Veteranos.

REEMPLOYMENT SERVICES AND ELIGIBILITY ASSESSMENT (RESEA)

El **Programa de Servicios de Reempleo y Evaluación de Elegibilidad (RESEA)**, por sus siglas en Inglés es un programa subvencionado por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos para ayudar a los reclamantes de desempleo a regresar al mundo laboral lo

más rápido posible. El programa también provee a los reclamantes con un punto de entrada a una gama completa de servicios disponibles a través de los American Job Centers y garantiza que los reclamantes cumplan con todos los requerimientos de elegibilidad del Seguro por Desempleo. Los reclamantes de Seguro por Desempleo también reciben servicios de reemplazo apropiados para facilitar su reemplazo. La participación del reclamante en el Programa RESEA es compulsoria.

En el AF2018, enmiendas realizadas a la Ley de Seguro Social autorizaron de forma permanente a RESEA que implementaron varios cambios significativos, incluyendo la subvención del programa a base de fórmula, y una serie de requerimientos que buscan aumentar el uso y la disponibilidad de intervenciones y estrategias basadas en evidencia. El programa permanente de RESEA tiene cuatro propósitos principales:

- Reducir la duración de los beneficios de desempleo mediante mejoras a las metas de empleo;
- Fortalecer la integridad del Programa de UI;
- Promover el alineamiento con la visión de WIOA; y
- Establecer RESEA como el punto de entrada de los reclamantes de UI a otros socios del sistema.

B. Jurisdicción

La División del Servicio de Empleo opera bajo las disposiciones de la Ley de Wagner-Peyser de 1933, enmendada por la Ley WIOA de 2014, que provee el establecimiento de un sistema de empleo nacional y para la cooperación con los estados en la promoción de dicho sistema, y para otros propósitos. Además, la “Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico” [Ley 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada], provee para el mantenimiento de un sistema de oficinas públicas de empleo con el propósito de reducir al mínimo el auge del desempleo en Puerto Rico (Sección 1. – (24 L.P.R.A. § 701).

WOTC

El Work Opportunity Tax Credit (WOTC) fue creado en el 1996 bajo el *Small Business Job Protection Act of 1996 (Pub. L 104-188)* y reautorizado el 20 de diciembre de 2019 bajo el *Further Consolidated Appropriation Act, 2020 (Section 143 of Division Q of P.L.116-94)* hasta el 31 de diciembre de 2020.

Las operaciones generales de WOTC recaen bajo la Ley de Wagner-Peyser garantizando la disponibilidad de dinero y permitiendo la subvención para continuar con las tareas administrativas hasta tanto el programa es reautorizado, como ha ocurrido en años anteriores. Históricamente desde la creación de WOTC para el 1996, el programa ha tenido periodos donde la asignación de fondos no ha ocurrido automáticamente, recurriendo el gobierno federal a emitir una resolución continua, *continuing resolution*, adelantando dinero para mantener las operaciones del programa. Eventualmente el programa y la asignación presupuestaria han sido autorizados retroactivamente.

El hecho de que una ley expire no significa el final del programa. Su operación continua anualmente al igual que los otros programas del USDOL/ETA.

JOBS FOR VETERANS STATE GRANT

El Programa de Veteranos de DSE está gobernado y operado bajo las reglas y regulaciones de las siguientes legislaciones:

- Title 38, USC Chapters 41, 42 and 43, as amended by the Jobs for Veterans Act (Public Law 107-288) signed into law on November 7, 2002; see www.dol.gov/vets/regs/main.htm

- 20 CFR Part V, Section 652, Subpart B and Section 1001, Services for Veterans under the Wagner-Peyser Act as amended; see www.dol.gov/vets/regs/main.htm • Jobs for Veterans Grant General and Special Provisions;
- Workforce Investment Act, Sections 112, 119 and 168.
- Veterans' Program Letter (VPL) and other guidance as set forth by the Assistant Secretary, Veterans' Employment and Training (ASVET)

FOREIGN LABOR CERTIFICATION

El Programa de Certificación de Extranjeros procesa aquellas solicitudes provenientes de patronos agrícolas que interesan contratar trabajadores extranjeros para realizar trabajo agrícola de forma temporera a través del Programa H-2A del USDOL/ETA. También procesa y registra ordines de empleo relacionadas con una solicitud de Visa H-2B. Este tipo de visado es para trabajo temporero no agrícola.

C. Unidades bajo la División del Servicio de Empleo

Junto con el *Programa de Wagner-Peyser*, la división administra otros programas subvencionados con fondos federales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos/Administración de Adiestramiento y Empleo (USDOL/ETA, por sus siglas en inglés) tales como el *Jobs for Veterans State Grant Program*, *Reemployment Services and Eligibility Assessment Program* (RESEA), y el *Foreign Labor Certification Program* (FLC).

Aunque no subvencionado con fondos federales, la División de Servicio de Empleo también administra el ***Programa de Fomento de Oportunidades de Empleo en el Exterior***. Este programa administra las provisiones de la Ley 87 del 22 de junio de 1962, según enmendada que requiere que todo patrono en o fuera de Puerto Rico que interese reclutar trabajadores locales para realizar trabajo fuera de Puerto Rico debe tener una autorización del Secretario del Trabajo de Puerto Rico a esos efectos. Reclutar trabajadores sin la expresa autorización del Secretario es considerado un delito menos grave.

II. Logros Alcanzados

A. Metas Alcanzadas

Muchas de las metas establecidas durante el 2017-2020 dependían de la existencia de un sistema de información (MIS) robusto y confiable que pudiera reportar bajo el nuevo sistema WIPS establecido por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos. Al no poderse desarrollar dicho sistema en los pasados cuatro años, tanto el Servicio de Empleo como el Programa de Empleo para Veteranos (JVSG por sus siglas en inglés), no tienen forma de determinar si cumplieron o no con las métricas de desempeño negociadas con ETA para el 2016-2020.

Siendo que la División de Servicio de Empleo administra varios programas subvencionados con fondos del USDO/ETA, esta está sujeta a un *Comprehensive Compliance Review* cada tres años. Parte de la evaluación del desempeño de estos programas federales está basado en informes trimestrales que no han podido ser generados desde el 1 de julio de 2016 hasta el presente debido a que no se tiene un sistema de información compatible con WIOA que genere dichos informes. El sistema actual (PRIS) que comenzó a ser desarrollado en el 2018 no es un sistema confiable ya que no cumple con las necesidades de los socios del sistema de la fuerza trabajadora.

Conforme a lo anterior, lamentablemente no podemos establecer si el Servicio de Empleo y el programa JVSG cumplieron o no con las medidas de desempeño negociadas con USDOL/ETA. Los programas de WOTC y Certificación de Extranjeros son evaluados de forma diferente y no reportan a través del sistema WIPS federal.

PROGRAMA WOTC

Las solicitudes recibidas por el programa WOTC representan personas colocadas en empleo. Para el periodo de enero 2017 a septiembre de 2020 se recibieron 13,229 solicitudes. Cada certificación representa para el patrono la oportunidad de reclamar un crédito contributivo al gobierno federal.

Para el periodo de enero 2017 a junio 30 de 2020 se emitieron 4,432 certificaciones. Para el periodo anterior correspondiente a enero 2013 a diciembre 2016 se recibieron 13,632 solicitudes, se emitieron 5,029 certificaciones y se denegaron 6,701.

Aún falta información correspondiente al año 2020 debido a que no está disponible. Pero si comparamos la información disponible con la información del periodo anterior podemos ver un logro significativo en las actividades de WOTC a pesar de todos los obstáculos enfrentados tales como los Huracanes Irma y María, renuncia de personal administrativo, cierre debido a los desastres naturales y la pandemia, que requirió dar apoyo a Seguro por Desempleo afectando las actividades del programa.

TRIMESTRE	SOLICITUDES RECIBIDAS	CERTIFICACIONES EMITIDAS	DENEGACIONES EMITIDAS
Total 2017	2,733	1,165	1,881
Total 2018	4,658	1,498	2,687
Total 2019	3,635	1,500	2,288
Total 2020	2,203	269	467
GRAN TOTAL	13,229	4,432	7,323

Se actualizó el equipo de computadoras del programa y se está en la espera de la entrega de un nuevo servidor para reemplazar el adquirido hace más de 10 años junto con nuevas laptops necesarias para hacer frente a la pandemia mediante trabajo remoto en caso de ser necesario.

CERTIFICACION DE EXTRANJEROS

Por primera vez en la historia del programa y en Puerto Rico, durante el Año Programa 2019 (1 de julio de 2019 al 30 de junio de 2020), dos patronos agrícolas solicitaron participar del Programa H-2A del USDOL/ETA logrando ser certificados por el Chicago National Processing Center. La Unidad de Certificación de Extranjeros inspeccionó y certificó la vivienda para los trabajadores permitiendo así que los patronos contrataran trabajadores extranjeros al no contar con suficiente mano de obra local para recoger el producto de la cosecha de guineos y de café.

Referidos A Ofertas Interestatales Agrícolas			
2016	2017	2018	2019
213	81	0	11

Ordenes de Empleo Agrícola Interestatales Recibidas			
2016	2017	2018	2019
1,766	1,451	2,416	2,022

Ordenes de Empleo Agrícolas (H-2A) Autorizadas Patronos Agrícolas en Puerto Rico			
Año	Patrono	Trabajadores Solicitados	Extranjeros
2018	Michoacan Organics PR CRL	5	0
2019	Hacienda Tres Angeles	8	8
2019	Bananera Fabre Incorporado	5	4

1. Proyectos Completados

a. Integración de Wagner-Peyser a los Centros de Gestión Única

Según comentamos en la Sección I, los Centros de Gestión Única, también llamados American Job Centers, son por hoy el eje de atención principal de los servicios de empleo a nivel nacional, y un tema de gran interés e importancia para el USDOL/ETA. Desde poco antes del 2012, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ha venido trabajando de cerca, como socio medular del sistema, con las Juntas Locales de las diferentes áreas de desarrollo laboral en la isla con el propósito de cumplir con las disposiciones de WIOA que establecen que la agencia no puede operar oficinas locales del Servicio de Empleo por separado.

Siguiendo con las disposiciones de WIOA, la agencia ha llegado a acuerdos con prácticamente quince (15) de los diez y seis American Job Centers para reubicar las oficinas locales del Servicio de Empleo en dichos centros, logrando cumplir con la integración de WP y los programas bajo WIOA dirigidos a proveer servicios integrados para las personas en búsqueda de empleo, independientemente de la fuente de subvención o a quien se reporta el representante del Centro de Gestión Única. Las personas en búsqueda de empleo reciben los servicios que quieren y necesitan de una manera eficiente y a tiempo. El desempeño de cada socio en un Centro de Gestión Única es muy importante y la integración funcional no le quita a la necesidad de cumplir con las medidas de desempeño de la fuente de subvención.

b. Reclutamiento de un State Monitor Advocate

Por disposición reglamentaria en 20 CFR 653.108, el Secretario debe garantizar que la agencia pueda monitorear su propio cumplimiento con la reglamentación del Servicio de Empleo en servir a la población agrícola de forma continua. El Secretario tiene total responsabilidad para el monitoreo del Servicio de Empleo en este asunto. A tales efectos es requerido la designación de un State Monitor Advocate quién estará cargo de realizar dicho monitoreo al Servicio de Empleo para garantizar que los servicios a los trabajadores agrícolas se estén ofreciendo en igualdad de condiciones que a los no-agrícolas.

Para poder cumplir con dicha disposición reglamentaria se tuvo que designar un State Monitor Advocate mediante nombramiento de confianza debido a que el Plan de Clasificación presentado por la agencia a la OATRH no tomó en consideración los requerimientos federales establecidos para la designación de dicho puesto. Para la designación de un State Monitor Advocate el Secretario, a través de la Secretaría de Recursos Humanos tiene que informar a las organizaciones que sirven a los trabajadores agrícolas y otras organizaciones con experiencia en lo concerniente a MSFWs sobre la posición vacante y exhortarles a referir candidatos calificados para que soliciten a través del sistema de mérito del estado antes de designar a un State Monitor Advocate (20 CFR 653.108).

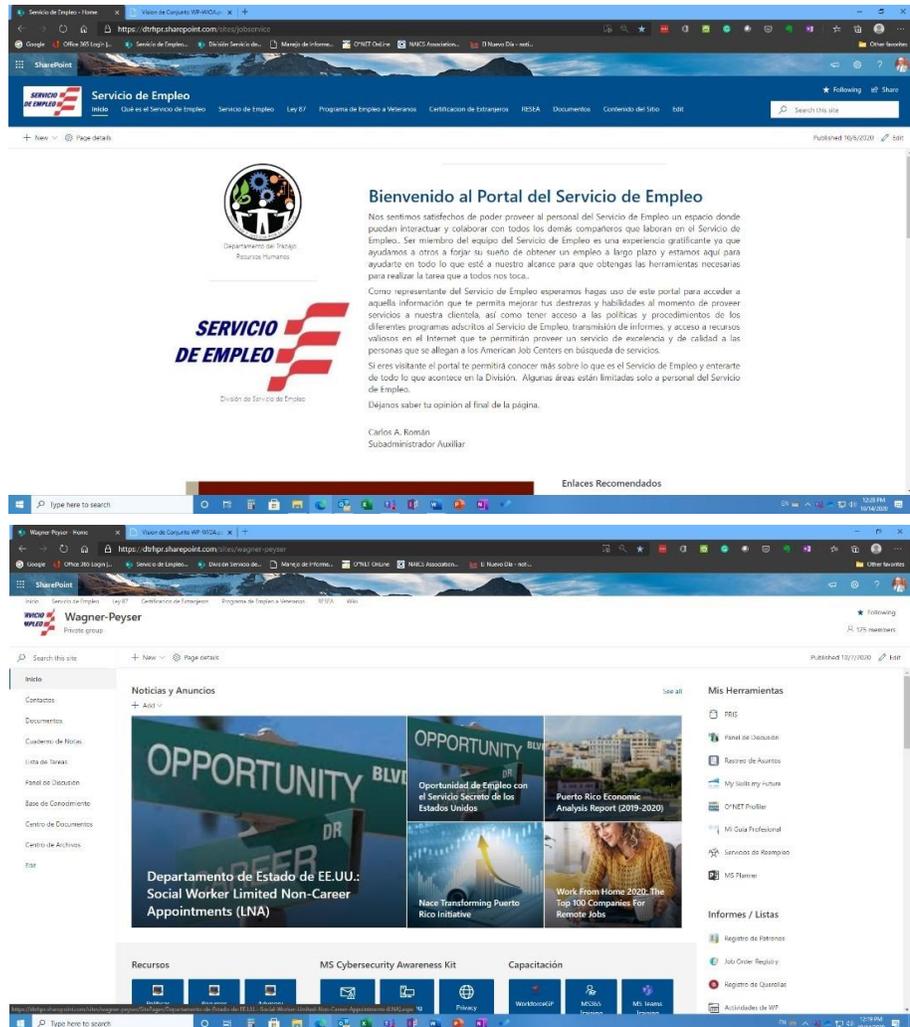
El Plan de Clasificación no permite la designación de un State Monitor Advocate conforme a la reglamentación federal, por lo que reclutar una persona de forma externa no es posible. Debido a esta restricción y para poder cumplir con señalamientos federales, se designó un State Monitor Advocate mediante nombramiento de confianza en lo que se realiza el correspondiente planteamiento ante la OATRH.

Con esta acción, la agencia logró cumplir con la reglamentación federal y resolver uno de los señalamientos federales en la monitoria federal realizada a la agencia en el 2019.

c. Creación de un Intranet del Servicio de Empleo usando SharePoint

Como parte de licencia de Microsoft 365, el Servicio de Empleo, utilizando la aplicación de SharePoint Online, pudo desarrollar una Intranet cuyo propósito es mantener en un lugar centralizado toda la documentación, políticas y procedimientos, noticias, recursos disponibles, documentos, etc. y disponible a todo el personal del Servicio de Empleo.

Este nuevo recurso permite la colaboración y el intercambio de ideas entre todo el personal del Servicio de Empleo a nivel local. El Intranet permitió, mediante el uso de otras herramientas, automatizar informes que antes se enviaban vía email o correo regular y que ahora están disponibles en la Intranet para el uso del personal y la gerencia en la toma de decisiones.



d. Establecimiento de un Memorando de Entendimiento entre PathStone y el Departamento del Trabajo

Conforme a 20 CFR 653.108(l), el State Monitor Advocate debe entrar en un Memorando de Entendimiento (MOU) con el National Farmworker Job Program. Este programa provee adiestramiento y empleo a trabajadores agrícolas elegibles mediante subvención del Título I, Sección 167, de la Ley WIOA.

En ausencia de un State Monitor designado, la agencia entro en un acuerdo de colaboración de conformidad con 20 CFR 653.108(l). Dicho MOU está siendo revisado para ser actualizado y renovado.

e. Desarrollo de un Plan de Acción Correctiva para Resolver los Señalamientos Aplicables al Servicio de Empleo durante la Monitoria realizada por ETA en el 2019

La División de Servicio de Empleo participó activamente en el desarrollo de un Plan de Acción Correctiva conducente a resolver los hallazgos de la monitoria realizada por el USDO/ETA en el 2019. Dicho Plan de Acción Correctiva fue desarrollado juntamente con la Oficina Regional Noreste del USDOL/ETA y contiene los pasos a seguir para resolver los señalamientos aplicables al Programa de Wagner-Peyser, WOTC y trabajadores agrícolas. Otros señalamientos habrán de resolverse en colaboración con DDEC.

III. Otros Asuntos de Prioridad

A. Proyectos o Asuntos Pendientes

1. Capacitación de todo el personal del Servicio de Empleo con el recurso humano necesario para operar un programa de Outreach efectivo conforme la reglamentación federal en 20 CFR 653.108.
2. Capacitación al personal de Wagner-Peyser, Veteranos y RESEA en aquellas áreas que requieran ser reforzadas o revisitadas para mejorar los servicios a las personas en búsqueda de empleo.
3. Promover el uso del Puerto Rico National Labor Exchange (Banco de Empleo) (<https://www.puertorico.usnlx.com>)
4. Integración del Servicio de Empleo con el Centro de Gestión Única del Noreste (Fajardo).
5. Completar la negociación con las Juntas Locales para el establecimiento de un Memorando de Entendimiento de conformidad con la Sección 121(a)(1) de la Ley WIOA de 2014.
6. Remitir a la OATRH un planteamiento para revisar el Plan de Clasificación a los efectos de enmendar los requerimientos para el nombramiento de un State Monitor Advocate a los efectos que pueda ser reclutado de forma externa.
7. Desarrollo del Plan Anual Estatal del Programa RESEA para el AF2021 (1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021)
8. Capacitación del personal del Programa RESEA para proveer un mejor servicio a los reclamantes de UI en áreas de servicio al cliente y manejo de casos.
9. Evaluación de las estrategias utilizadas en la provisión de servicios de reemplazo a reclamantes de seguro por desempleo referidos a RESEA. Determinar que las mismas cumplan con los requerimientos federales de “*evidence based strategies*”.

B. Señalamientos de Incumplimiento o Fallas que deben ser Corregidas

La División de Servicio de Empleo estuvo sujeto a un Comprehensive Compliance Review (CCR) por parte de USDOL/ETA en junio de 2019. Como resultado del CCR el ETA emitió un informe final con fecha de 2 de octubre de 2019. El 10 de agosto de 2020, la Oficina Regional Noreste del USDOL consolidó todos los hallazgos no resueltos en un nuevo informe.

Para el 30 de octubre de 2020, la agencia desarrolló juntamente con la Oficina Regional Noreste un Plan de Acción Correctiva cuyo propósito es el establecer los pasos y las responsabilidades correspondientes al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para resolver los señalamientos de dicha monitoria.

1. Ausencia de un Sistema Comprensivo para Recoger, Guardar y Brindar Información de los Clientes y el Desempeño del Programa

La Ley WIOA fue autorizada en 2014. Los estados tenían que comenzar a transmitir al nuevo sistema WIPS toda la información de los participantes en el sistema de gestión única, incluyendo Wagner-Peyser, y el Programa de Veteranos. Recientemente se incluyó al Programa RESEA como parte de su autorización en ley en el 2019. Desde el 2014 hasta el 2018, DDEC, la agencia encargada de liderar la creación de dicho sistema realizó varios intentos para iniciar el proceso. Dos licitaciones fueron declaradas desiertas y no fue hasta el 2018 que se logró seleccionar una compañía para iniciar el diseño y desarrollo de un nuevo sistema que sustituyera al Sistema SIAC, que fue desarrollado bajo WIA pero no era compatible con los nuevos requerimientos de información establecidos bajo WIOA.

La compañía Softek fue seleccionada para el diseño y desarrollo del nuevo sistema. DDEC desarrollo un “*Request for Proposal (RFP)*” para invitar a diferentes desarrolladores a que presentaran sus propuestas para el desarrollo del nuevo sistema.

Actualmente el sistema PRIS, producto de dicho desarrollo adolece de varias deficiencias que limitan su funcionalidad en la práctica real.

El USDOL/ETA está siguiendo de cerca el desarrollo de esta aplicación que está siendo subvencionada con una asignación de fondos proveniente del Programa de Trabajadores Desplazados mediante una asignación especial.

2. Estructura de Gobernanza Inadecuada a Nivel Local y Estatal

El USDOL/ETA está dando seguimiento a la negociación de los Memorandos de Entendimiento entre el Servicio de Empleo y las Juntas Locales como requerimiento de la Ley WIOA. Intentos por negociar y completar dichos acuerdos fueron comenzados por el Departamento desde finales de 2016. Varias situaciones fuera del control de la agencia y del Servicio de Empleo impidieron que año tras año se pudiera ejecutar dichos acuerdos. Actualmente, el Servicio de Empleo está liderando, junto con la Secretaría Auxiliar de Asuntos Gerenciales la negociación y ejecución de los acuerdos requeridos bajo la Sección 121(a)(1) de WIOA. La meta es tener los Acuerdos con las Juntas Locales negociados y firmados en o antes del 31 de diciembre de 2020.

La misma ley WIOA requiere además la negociación de un Acuerdo Financiero de Infraestructura (AFI) que determine la colaboración monetaria del Servicio de Empleo en la operación de los Centros de Gestión Única donde el Servicio de Empleo tenga presencia. Varios de estos acuerdos han vencido y están en proceso de renovación y renegociación, otros expiran el próximo año.

3. Temas relacionados con el Programa WOTC

a. Reclutamiento de Personal Adicional

WOTC cuenta con un coordinador que administra el programa. El programa recibe al mes cientos de solicitudes de patronos que rinden planilla federal solicitando se les certifique las personas empleadas como miembros de las poblaciones elegibles de manera tal que el

patrono pueda acogerse a un crédito contributivo al radicar su planilla de contribuciones federal al IRS. Actualmente, el cúmulo de solicitudes sin trabajar sobrepasa los miles.

El puesto transitorio creado para apoyar al programa y trabajar dichas solicitudes está vacante y el USDOL/ETA están solicitando se cubra con la mayor brevedad posible. Esto último presenta limitaciones por ser año electoral y estar sujetos a una veda o prohibición donde no se permite realizar ningún tipo de transacción de personal, sino hasta finales de la veda, en febrero de 2021.

b. Reducción del Cúmulo de la Carga de Trabajo (Back Log)

El gobierno federal solicita un Plan de Acción Correctiva para reducir el cúmulo de solicitudes sin procesar por falta de personal. En adición, se requiere entrar en un Memorando de Entendimiento o de Colaboración con el Departamento de la Familia ya que, esta agencia tiene que proveer información sobre el individuo que reclama el patrono para el crédito contributivo para determinar si es miembro de uno de los grupos elegibles para dicho crédito contributivo. Lo mismo ocurre con la Administración de Corrección y la Administración de Rehabilitación Vocacional.

En estos momentos estamos en el proceso de desarrollar dicho MOU con el Departamento de la Familia.

c. Asuntos con el Programa de Trabajadores Agrícolas

Por reglamentación federal, aquellas oficinas locales del Servicio de Empleo donde haya un número o concentración significativa de trabajadores agrícolas son designadas como Oficinas Significativamente Agrícolas. Por reglamentación federal, estas oficinas deben contar con un “*Outreach*” cuya función es proveer los servicios de empleo y colocación a aquellos trabajadores agrícolas que por varias razones no se allegan a los Centros de Gestión Única. Los servicios tienen que ser provistos en las áreas de trabajo de los trabajadores o en sus casas. Es además responsabilidad de este funcionario el visitar a patronos agrícolas y orientarles sobre las leyes que protegen los derechos de estos trabajadores y levantar bandera cuando encuentran violaciones a las mismas.

Los nombramientos de estos funcionarios no pueden realizarse hasta que no termine el periodo de prohibición en año electoral para el reclutamiento de personal.

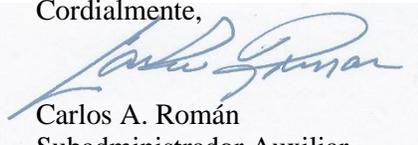
C. Situaciones Apremiantes que deben ser Atendidas

1. Resolver la falta de un sistema de información confiable que permita cumplir con el requerimiento de informes trimestrales al USDOL/ETA a través del sistema WIPS.
2. Promover la página web del Puerto Rico National Labor Exchange como una herramienta adicional a las personas en búsqueda de empleo, en especial a aquellas personas con preparación académica en carreras de alta tecnología, salud, educación, turismo, etc.
3. La contratación de un evaluador externo para el Programa RESEA como requerimiento del USDOL/ETA conforme a los nuevos requisitos legales a raíz de su autorización bajo la Sección 603 de la Ley de Seguro Social. Bajo los nuevos requerimientos estatutarios, todas las estrategias de servicio deberán estar basadas en evidencia con un rating de ALTO a MODERADO según las guías establecidas por el gobierno Federal.
4. Publicación de convocatorias para cubrir los puestos vacantes del Programa de Empleo para Veteranos en o antes del 31 de marzo de 2021.
5. Cubrir los puestos vacantes del Programa RESEA en o antes del 28 de febrero de 2021.

IV. Recomendaciones para la Administración Entrante

1. Resumen de contactos federales en el USDOL
 - a. Michael Toops (FPO para Puerto Rico a nivel regional)
Email: toops.michael@dol.gov
 - b. Leo Miller (Director Regional para la región Noreste del USDOL/ETA) Email:
miller.leo@dol.gov
2. Continuar con la implementación del Sistema de Información para el Sistema de la Fuerza Trabajadora de manera que Puerto Rico pueda cumplir con los informes trimestrales requeridos.
3. Automatización del Programa WOTC de manera que las solicitudes puedan ser procesadas de manera automática con un mínimo de intervención.
4. Contratación de un evaluador externo para la evaluación comprensiva y reingeniería del Programa RESEA, según requerido por el USDOL/ETA.

Cordialmente,



Carlos A. Román
Subadministrador Auxiliar
División de Servicio de Empleo