

AÑO FISCAL 2023

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

INFORME DE PRESUPUESTO

Esta página ha sido dejada en blanco intencionalmente.

Tabla de Contenidos

Resumen de Presupuesto	0
Administración de Empleo y Formación	6
General	6
Servicios de Formación y Empleo	8
Actividades de Empleo y Formación para Adultos	8
Actividades para Jóvenes	9
Actividades de Empleo y Formación para Trabajadores Desplazados	9
Programas para Nativos Estadounidenses y Indígenas	9
Trabajadores Rurales Migratorios y Estacionales	10
Oportunidades de Reinserción Laboral	10
Programa de Capacitación	10
Iniciativa de Información de Calidad para la Fuerza Laboral	11
Centro Juvenil YouthBuild	11
Programa de Formación en Energías Limpias para Veteranos.	11
Programa Nacional de Empleo para Jóvenes	11
Corporaciones Civiles por el Clima	12
Formación Laboral para Empleo en Industrias de Alto Crecimiento	12
Programa Job Corps	13
Empleo en Servicio Comunitario para Estadounidenses Mayores	14
Beneficios Federales y Subsidios por desempleo	15
Operaciones de Servicio de Empleo y Seguro Estatal de Desempleo	16
Seguro de Desempleo	17
Servicio de Empleo	17
Certificación Laboral Extranjera	18
Información para el Personal - Herramientas Electrónicas - Construcción de Sistemas	19
Anticipos para Fondo Fiduciario de Desempleo	20
Administración del Programa	21
Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado	24
Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión	27
Oficina de Programas de Compensación para Trabajadores	30
División de Salarios y Horarios	32
Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales	34
Oficina de Estándares de Gestión Laboral	36

Administración de Seguridad Ocupacional y Salubridad	38
Administración de Seguridad Minera y Salubridad	41
Despacho de Estadísticas Laborales	44
Gestión Departamental	46
Oficina de Políticas de Empleo para Discapacitados	52
Oficina del Inspector General	54
Servicios de Empleo y Formación para Veteranos	57
Modernización DOL IT	60
Fondos de Capital Laboral	61
Apéndices	62
Resumen de Fondos Discrecionales, AF 2014-2023	62
Mesa Universal	64
Mesa de Equivalentes a Tiempo Completo	71
Ley de Obligación de Buenas Prácticas Contables en el Gobierno (Ley GAO-IG)	72

Resumen de Presupuesto

La solicitud del AF 2023 para el Departamento de Trabajo (DOL o Departamento) es de \$14.6mil millones en autoridad de presupuesto discrecional y el equivalente a 16.922 empleados a tiempo completo (FTE), con obligación de aporte de fondos adicionales y FTE.

El DOL promueve el bienestar de los trabajadores, personas que buscan trabajo y jubilados ayudándolos a mejorar sus habilidades, encontrar trabajo y a salir adelante después de la pérdida del trabajo, lesión o enfermedad, y cuidando sus condiciones laborales, salud, jubilación y paga. El objetivo del DOL es empoderar a los trabajadores mañana, tarde y noche. Esto incluye abordar las necesidades de cuidado de los trabajadores y de sus familias -las cosas que necesitan al comienzo del día para prosperar en el trabajo- ; empoderar a los trabajadores durante su jornada laboral con paga equitativa, seguridad e igualdad en el lugar de trabajo, acceso a formación laboral, progreso de carrera y apoyo a su derecho de organizarse; y resguardar a los trabajadores cuando estén sin trabajo protegiendo sus coberturas de salud, seguridad de jubilación y seguro de desempleo para asegurar que estén disponibles cuando sean necesarios. De esta forma se sientan las bases para una vida de oportunidades y empoderamiento. El presidente Biden ha creado buenos trabajos para la clase media -con igualdad y acceso para todos- es el corazón de su agenda económica. El Presupuesto para el AF 2023 excede este objetivo y trabaja solicitando iniciativas críticas para: proteger los derechos de los trabajadores, salubridad y seguridad, y salarios; fortalecer el Programa Federal-Estatal de Compensación de Desempleo; apoyar las oportunidades formativas que proporcionan medios para obtener buenos trabajos; reforzar por completo las leyes de empleo y de anti-discriminación; y más.

El Presupuesto para el AF 2023 continúa la dedicación de este Gobierno para reconstruir la capacidad de la DOL con inversiones necesarias para revertir años de niveles de dotación de personal decrecientes que perjudicaron la habilidad del Departamento para cumplir su misión de servir a los trabajadores, personas en búsqueda laboral y jubilados, mañana, tarde y noche. Este presupuesto demuestra el compromiso del Departamento por ayudar a los trabajadores, particularmente aquellos que provienen de comunidades desfavorecidas y marginales. El Departamento está dirigido en su esfuerzo por el apoyo incondicional del presidente Biden para construir una distribución más equitativa de las oportunidades económicas y la seguridad. Ninguna recuperación económica puede ser completada si algunas comunidades se dejan atrás.

Construyendo Caminos Equitativos hacia la Prosperidad

Mientras la economía de los Estados Unidos y los trabajadores continúan recuperándose de la pandemia de COVID-19, el presidente Biden y DOL permanecen comprometidos a ayudar a los trabajadores a salir adelante y abordar las deficiencias estructurales preexistentes que la pandemia acentuó en el mercado laboral. El Presupuesto Presidencial para el AF 2023 renueva la promesa de ayudar a todos los trabajadores y personas en búsqueda laboral en los Estados Unidos, particularmente aquellos de comunidades desfavorecidas, acceso a formación y abrir caminos hacia trabajos de alta calidad que puedan sustentar la vida de la clase media.

- El Presupuesto solicita \$303 millones, un incremento de \$118 millones sobre el nivel promulgado en el AF 2021, para expandir oportunidades de Capacitación Registrada

(RA) mientras se incrementa el acceso a grupos históricamente menos representados que incluye a personas de color y mujeres, y diversificando los sectores de la industria involucrados. RA es un modelo probado del programa earn-and-learn que aumenta los salarios de los participantes y representa un camino seguro hacia la clase media. Esta inversión proporcionaría fondos cruciales para el sustento de construcción de capacidades, incluyendo la expansión y diversificación de los programas RA, así como la expansión de programas de pre-capacitación para aumentar el acceso equitativo a RA. Con este grado de aporte de fondos, el Departamento espera un incremento en el número de Capacitaciones Registradas activas de 100.000.

- La salud económica de los Estados Unidos es óptima cuando los trabajadores tienen múltiples opciones y accesibles hacia trabajos bien pagos. Es por eso que el presupuesto para el AF 2023 solicita \$3.7 mil millones, un incremento de \$203 millones sobre el nivel promulgado en el AF 2021, para la Ley para Innovación y Oportunidades Laborales y Subsidios Estatales para el Servicio de Empleo. Esta solicitud logrará que los servicios de empleo y capacitación estén disponibles para más trabajadores desplazados, adultos de bajos recursos y jóvenes desfavorecidos. El Presupuesto permite avanzar hacia el objetivo de desarrollar oportunidades para diversos trabajadores, incluyendo aquellos que pertenecen a grupos desfavorecidos, acceder a capacitaciones y oportunidades laborales a través de mayores inversiones en programas que ayudan a individuos involucrados en la justicia, jóvenes en riesgo, Nativos Americanos, Nativos de Alaska y Nativos Hawaianos.
- El Sistema Federal-Estatal de Seguro de Desempleo (UI) ofrece un reemplazo de ingresos crucial para los trabajadores que hubieran perdido el trabajo por una buena causa por acciones que no eran de propia responsabilidad, tal como lo es el soporte macroeconómico para la economía general durante recesiones. Durante la pandemia, los beneficios de UI ayudaron más de 53 millones de trabajadores y reinsertaron \$870 miles de millones en la economía. El sistema fue salvador para los trabajadores, ayudándolos a permanecer en sus hogares y ser el sostén de sus familias mientras que comercios e industrias cerraban, en algunas ocasiones de la noche a la mañana. Sin embargo, a medida que la pandemia se agudiza, más se puede hacer para asegurar que los trabajadores tengan acceso oportuno y equitativo a los beneficios UI y que los estafadores, particularmente círculos criminales internacionales no inunden el sistema de UI con reclamos falsos para adquirir ilícitamente fondos de los contribuyentes mientras crean demoras y barreras para quienes verdaderamente lo necesitan. El Presupuesto para el AF 2023 aborda estas deficiencias con inversiones para asegurar que los estados estén mejor equipados para manejar un gran volumen de reclamos, y que estén mejor preparados para crisis futuras. El Presupuesto aporta por completo los fondos y moderniza la fórmula que determina la cantidad de estados que reciben para administrar UI. Esta tan atrasada reforma de base permitirá a los estados atender a los solicitantes de forma más rápida, efectiva y precisa. Adicionalmente, el Presupuesto solicita \$150 millones para promover la integridad en el sistema UI por medio de inversión en servicios de verificación de la identidad para los estados, así como a través del aporte de fondos para modernización de la infraestructura IT para prevenir fraude y mejorar la experiencia del solicitante. El Presupuesto también establece principios para reformar el sistema UI integralmente.

- El Presupuesto solicita una inversión de \$100 millones para el rol del DOL en la nueva Iniciativa POWER+ que involucra múltiples agencias y apunta a asistir trabajadores desplazados y a transformar las comunidades en transición desde los combustibles fósiles hacia la producción de industrias nuevas y sustentables. Continuando el énfasis de la Administración en abordar el cambio climático a través de la creación de oportunidades para trabajadores de los Estados Unidos, el Presupuesto solicita \$20 millones para ejecutar en período de prueba las Corporaciones Civiles por el Clima en sociedad con otras agencias Federales, que otorgarán fondos para experiencias laborales pagas, programas de pre-capacitaciones y programas RA para los jóvenes en industrias y trabajos relacionados con la adaptación y la atenuación del clima.
- El Presupuesto invierte en nuestros veteranos, miembros en transición y sus parejas por medio de una mejor asistencia en sus transiciones desde el servicio activo a la vida civil. El Presupuesto proporciona fondos para los programas esenciales de Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos (VETS), los cuales contribuyen a mejorar las habilidades y proporcionan oportunidades de empleo para los veteranos en todo el país. El Presupuesto incrementa el aporte de fondos para el Programa de Reinserción para los Veteranos sin Hogar (HVRP) perteneciente a VETS a \$62.5 millones. Esto permite al programa servir a más de 1.000 veteranos que están atravesando una situación de falta de techo. La solicitud también proporciona a la Administración de Empleo y Entrenamiento (ETA) \$10 millones para un nuevo programa, desarrollado en colaboración con VETS y el Departamento de Asuntos de Veteranos, focalizado en ayudar a veteranos a cambiar de carrera hacia las energías renovables, lo que ayudaría a combatir el cambio climático mientras preparan a los veteranos para trabajos bien pagos.

Protegiendo y Empoderando Trabajadores

A lo largo de la pandemia, los trabajadores han estado presente por los Estados Unidos, ayudando a mantener el crecimiento de la economía, el funcionamiento de hospitales, el abastecimiento de los comercios y el ritmo de las construcciones. Como agradecimiento por la increíble dedicación que siempre han demostrado por su oficio, DOL tiene que igualar ese compromiso en su misión para asegurarse que los trabajadores sean tratados con dignidad y respeto en el lugar de trabajo. El Presupuesto para el AF 2023 invierte \$2.2 miles de millones, un incremento de \$397 millones sobre el nivel promulgado para el AF 2021 en las agencias de protección a los trabajadores del Departamento.

Entre los años 2016 y 2020, las agencias de protección a los trabajadores del DOL perdieron aproximadamente el 14 por ciento de su personal, limitando la capacidad del DOL para realizar inspecciones y llevar a cabo investigaciones. El Presupuesto permitirá que el Departamento realice el trabajo de ejecución y regulación necesario para asegurar la protección de los salarios de los trabajadores y sus beneficios, abordar la clasificación errónea de trabajadores como contratistas independientes, y mejorar la salubridad y seguridad en el lugar de trabajo. El Presupuesto, también asegura tratamiento justo para millones de trabajadores al restaurar los recursos para supervisar e implementar obligaciones de empleo igualitario para los contratistas

federales, incluyendo protecciones contra la discriminación por raza, género, discapacidad, identidad de género y orientación sexual.

- Las pérdidas de personal en la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) y en la Administración de Seguridad y Salubridad Minera (MSHA) desproveyeron a los trabajadores de su seguridad en el trabajo, particularmente a las crecientes amenazas a la salubridad y seguridad laboral producto de la pandemia. El Presupuesto AF 2023 proporciona un incremento a OSHA de más de \$109 millones sobre el nivel promulgado para el AF 2021 para ayudar a que la agencia reconstruya su capacidad reglamentaria y de ejecución, expanda su programa de protección a denunciantes e incrementar la asistencia para la difusión y el acatamiento. Esta inversión logrará apoyar los esfuerzos de OSHA para duplicar el número de inspectores para el final del primer mandato del presidente Biden. La solicitud incluye además un incremento cercano a los \$44 millones para MSHA centrado en restaurar las capacidades de ejecución y revisión de planificación y equipamiento para la minería. Este aumento en el aporte de fondos ayudará a asegurar la salubridad y seguridad de los mineros en medio de una proyección de incremento en la cantidad de trabajo derivada de la Ley de Infraestructura Bipartidista (BIL).
- La clasificación errónea de trabajadores como contratistas independientes les roba sus salarios, beneficios y protecciones legítimas. Para abordar esto, el Presupuesto AF 2023 incrementa el aporte de fondos a la División de Salarios y Horarios (WHD) en más de \$61 millones por sobre el nivel promulgado en el AF 2021. El incremento en el aporte de fondos permitirá que el WHD combata agresivamente la clasificación errónea de trabajadores. Además, aportará fondos para solventar el esfuerzo de WHD para proteger a los trabajadores esenciales salvaguardando su paga y recuperando sus salarios, con particular énfasis en los trabajadores más vulnerables a las violaciones de salarios y condiciones de trabajo explotadoras. La WHD también tendrá la capacidad de ejecutar por completo las otras áreas bajo su alcance como el prevailecimiento de salarios y licencia médica.
- El Presupuesto solicita un incremento de \$41 millones en aporte de fondos para la Oficina de Programas de Acatamiento para Contratistas Federales (OFCCP) lo que permite implementar por completo leyes anti-discriminación para asegurar que los contratistas federales cumplan la promesa de los Estados Unidos para todos los trabajadores en el país. La solicitud promueve trato justo para millones de trabajadores al restaurar recursos para supervisar e implementar las obligaciones de empleo igualitario para los contratistas federales, incluyendo protecciones en contra de la discriminación por raza, género, discapacidad, identidad de género y orientación sexual. Incluido en este aumento se encuentran los \$3.2 millones para permitir que la OFCCP supla sus necesidades crecientes de servicios como resultado de la BIL. Estos fondos permitirán a la OFCCP construir su capacidad para remover barreras sistémicas que enfrentan los trabajadores de comunidades menos representadas al acceder a buenos trabajos en construcción y otras industrias en crecimiento que la BIL reforzará.

- Crucial para todas estas inversiones para proteger los salarios, beneficios, seguridad y salubridad de los trabajadores, así como sus derechos, es reconstruir la capacidad del Departamento para suplir la demanda de servicios legales en todas las etapas del proceso de ejecución. La Oficina del Abogado Procurador (SOL), el brazo de implementación y apoyo legal ha recibido grandes aportes de fondos desde AF 2013 a pesar de los costos operacionales crecientes y el aumento en la demanda por apoyo legal en litigios, consultas y regulaciones. El Presupuesto reconoce que, sin recursos adecuados para la SOL, el DOL no será capaz de lograr su misión en ningún área. Para evitar esto, el Presupuesto incrementa el aporte de fondos a SOL en \$54 millones, suficiente para apoyar 197 FTE adicionales.

Creando Buenos Trabajos para Todos los Trabajadores de los Estados Unidos

- El presidente Biden hizo de la creación de buenos trabajos con elección libre y justa de unirse a sindicatos una piedra fundamental de su Administración. Cumplir con esta promesa requiere repensar integralmente todo lo que esté dentro de la capacidad del Departamento para mejorar la calidad del trabajo a lo largo del país. El Presupuesto solicita cerca de \$4 millones para apoyar la Iniciativa de Buenos Trabajos, a partir de la cual el Departamento proporcionará formación y asistencia técnica a las agencias a medida que trabajan para insertar y promover buenos principios laborales en cuanto al abastecimiento, préstamos y subvenciones; involucrará a los trabajadores en estrategias e iniciativas para mejorar la calidad del trabajo; y proporcionará una ubicación centralizada de información y servicios sobre los derechos de los trabajadores bajo leyes laborales clave y sobre sindicatos y negociaciones colectivas para ser usadas por los trabajadores, sindicatos, empleadores, otras agencias del gobierno y formuladores de políticas públicas.
- Salvaguardar la igualdad de oportunidades y no a la discriminación es esencial para la misión del DOL y de gran énfasis entre los programas y actividades del Departamento. El Presupuesto realiza varias inversiones importantes para mejorar ese esfuerzo. Esta solicitud incluye aporte de fondos adicionales para:
 - El Centro de Derechos Civiles para expandir su trabajo de ejecución para proteger la igualdad de oportunidades para más de 60 millones de individuos incluidos en programas y actividades que reciben asistencia de fondos federal del Departamento;
 - El Despacho de Mujeres para apoyar sus esfuerzos en subsanar el impacto negativo de la pandemia en las mujeres, específicamente las mujeres de color y las trabajadoras de bajos ingresos para mejorar los salarios y las condiciones laborales, romper con la segregación ocupacional, eliminar la discriminación por género en el lugar de trabajo, fortalecer el programa de subvenciones para Mujeres en Formación y Ocupaciones no tradicionales, y ayudar a las trabajadoras marginalizadas el acceso a sus derechos y otros beneficios de la red de seguridad;
 - La Oficina de Políticas de Empleo en Discapacidad para aportar fondos para subvenciones para programas de Modelos de Transición Equitativos que ayudarán a desarrollar estrategias progresivas para asegurar a los jóvenes de bajos recursos con discapacidad de transición hacia el empleo; y

- La Oficina de Principal de Evaluación para una nueva y rigurosa evaluación entre agencias de acciones apuntadas a mejorar la Diversidad, Igualdad, Inclusividad y Accesibilidad para todo el personal federal.
- El Departamento se compromete a asegurar que las políticas y decisiones serán respaldadas por justificaciones bien fundamentadas. El Presupuesto para el AF 2023 refuerza el compromiso al requerir \$2 millones para mejorar la capacidad del DOL para tomar decisiones con base empírica. Con estos recursos, el Departamento reforzará las conexiones entre desempeño, gestión, evaluación, control de información y presupuesto hacia una mejora en la gestión de recursos.

Solicitud de Presupuesto de DOL para el AF 2023 Autorización de Presupuesto en Miles de Millones				
	Promulgado AF 2021	AF 2022 CR	Solicitud AF 2023	Cambio
Discrecionales	\$14,0	\$12,3	\$14,9	\$2,6
<i>Apropiación Anual</i>	\$12,4	\$12,4	\$14,6	\$2,2
<i>Apropiación Suplementario</i>	\$1,5	\$0,0	\$0,0	\$0,0
<i>Ajustes presupuestarios</i>	\$0,1	-\$0,1	\$0,3	\$0,4
Obligatorio	\$444,8	\$116,9	\$61,2	-\$55,7
Total, Ley Actualizada	\$458,8	\$129,2	\$76,1	-\$53,1
Propuestas Legislativas Obligatorias	\$0,0	-\$0,3	-\$0,5	-\$0,2
Total con Propuestas Legislativas	\$458,8	\$128,9	\$75,6	-\$53,3
Equivalentes a Tiempo Completo	14.672	15.418	17.222	1.804
<i>Anual</i>	14.336	14.653	16.922	2.269
<i>Suplementario</i>	336	765	274	-491
<i>Propuestas Legislativas</i>	0	0	26	26

ADMINISTRACIÓN DE EMPLEO Y FORMACIÓN

La Administración de Empleo y Formación (ETA) administra el desarrollo de la fuerza laboral federal y los programas para trabajadores desplazados, subvenciones federales para programas públicos de servicio de empleo, y beneficios de Seguro de Desempleo (UI). Estos servicios se proporcionan principalmente a través de los sistemas estatales y locales de desarrollo con el apoyo de aporte de fondos federales y otras fuentes. ETA además, tiene un papel muy importante en cuanto al apoyo de la recuperación económica equitativa, la reducción de la desigualdad racial y de género, y la aseguración de que los trabajadores tengan acceso a las habilidades y oportunidades necesarias para el éxito.

Dentro de ETA, el Presupuesto Presidencial para el AF 2023 incrementa las oportunidades de desarrollo de habilidades, invierte en servicio de calidad para el consumidor, y expande los servicios a los grupos desfavorecidos para que todos los trabajadores puedan construir un futuro mejor. El futuro del crecimiento y la prosperidad de los Estados Unidos depende, en parte, de garantizar que los trabajadores cuenten con múltiples opciones hacia trabajos de alta calidad y buena paga, para lograr sustentar una vida de clase media.

El Presupuesto prioriza programas de inversiones que proporcionan varios recorridos hacia trabajos de calidad y carreras para trabajadores de diversa índole. El Presupuesto invierte en los programas que proporcionan al personal con desarrollo de servicios para los grupos desfavorecidos, incluyendo individuos involucrados en la justicia, jóvenes en riesgo, adultos mayores con bajos ingresos y veteranos con bajos ingresos. En particular, el Presupuesto provee \$75 millones para un nuevo Programa Nacional de Empleo para Jóvenes, el cual proporciona subvenciones para operar durante el verano y todo el año para programas de empleo en industrias y ocupaciones de alta demanda, así como también ofrece servicios de apoyo y oportunidades de desarrollo de habilidades.

El Departamento continuará abordando los desafíos de transformar la economía mediante la transformación de la capacidad de los institutos terciarios para impartir programas de formación para trabajos de alta calidad. El Presupuesto invierte \$100 millones en el programa de Becas para Refuerzo de Formación en los Institutos Terciarios, el cual se implementará en coordinación con el Departamento de Educación para fortalecer asociaciones entre los institutos terciarios y la industria con el fin de proporcionar formación efectiva para trabajos en demanda.

El Presupuesto también realiza una inversión de aporte de fondos en programas de formación basada en sectores, que han demostrado un incremento significativo en los salarios de los trabajadores de color de bajos recursos. El Presupuesto proporciona \$100 millones para el programa de Preparación Ocupacional para Empleo Sectorial con Formación (SECTOR), el cual sentará las bases para un enfoque completo para asociaciones con determinados sectores, servicios integrales necesarios y programas de formación enfocada en industrias en crecimiento que conlleven a la obtención de trabajos de alta calidad y acceso a buenos trabajos para trabajadores marginados.

En el AF 2023, el Departamento continuará sus esfuerzos para aumentar la matrícula a Corporaciones Laborales con especial énfasis en la obtención de credenciales y la creación de una vía para oportunidades formativas para pertenecer a la fuerza de trabajo. Incrementar los

fondos para la cuenta de Construcción de Corporaciones Laborales, Rehabilitación y Adquisición a \$133 millones permitirá que el Departamento asegure que los estudiantes de Job Corps tengan una vida segura y saludable, así como un ambiente de estudio y recursos formativos con nivel empresarial para llegar a su éxito.

El Presupuesto también proporciona un aumento de \$118 millones en programas de formación por un total de \$303 millones. El aporte de fondos expandirá el acceso a Capacitaciones Registradas (RA), un modelo del programa earn-and-learn que aumenta los salarios de los participantes y representa un camino seguro hacia la clase media. El Departamento se enfocará particularmente en los recursos de capacitación para incrementar el acceso al modelo para grupos históricamente menos representados, incluyendo a las mujeres y las personas de color, aumentando las oportunidades para Capacitación Registrada en sectores de alto crecimiento donde las capacitaciones son utilizadas de forma insuficiente, y expandir programas de pre-capacitación para incrementar la equidad y el acceso a Capacitación Registrada.

El Presupuesto Presidencial proporciona los recursos para mejorar el acceso y equidad en el sistema UI. La pandemia sacó a relucir las incompetencias del sistema UI después de décadas de inversiones deficientes. Sistemas UI colapsados y desactualizados no permitieron que millones de trabajadores obtengan los beneficios a tiempo y dejaron a muchos fuera del programa. Para abordar estas deficiencias, el Presupuesto realiza inversiones para asegurar que los estados puedan manejar mejor grandes volúmenes de reclamos y que estén mejor preparados para crisis futuras. El Presupuesto aporta por completo los fondos y actualiza la fórmula para determinar la cantidad de estados que reciben para administrar UI, lo que permitirá a los estados atender a los solicitantes de forma más rápida y efectiva. En adición, el Presupuesto incluye una inversión de \$150 millones para promover la integridad dentro del sistema UI. Esta inversión proporcionará el aporte de fondos a los estados para servicios de verificación de identidad mientras que aportará actualizaciones en la infraestructura IT para prevenir el fraude y mejorar la experiencia del solicitante.

Anterior al AF 2022, el aporte de fondos a la Administración del Programa ETA había quedado estancado por varios años, reduciendo significativamente el número de trabajadores que se podía sostener debido a los costos inflacionarios. A pesar del estancamiento en el aporte de fondos para recursos humanos, el número de programas de subvenciones y el número de subvenciones se han incrementado en los últimos años, ampliando significativamente la capacidad de control de ETA. La solicitud para AF 2023 proporciona suficientes recursos para que los empleados de ETA gestionen la carga laboral adicional producto del incremento en los subsidios otorgados.

El 1 de julio de 2021, el Programa de Asistencia de Ajustes a Operaciones Comerciales (TAA), que proporciona asistencias en capacitaciones laborales y apoyo a los trabajadores afectados negativamente por el comercio exterior, fue revertida a una versión más antigua y menos generosa. El 1 de julio de 2022, se cierra el Programa TAA. La Administración se compromete a trabajar junto al Congreso para reautorizar el programa TAA este año siguiendo las líneas de reautorización incluidas en la Ley de Reconstruir Mejor aprobada por la Casa (H.R. 5376).

El Presupuesto para el AF 2023 representa el compromiso del Departamento, a través de inversiones, para proporcionar a los trabajadores de los Estados Unidos las habilidades

necesarias para tener éxito, reforzar las vías para el éxito y asegurar que los trabajos creados sean buenos trabajos. El racismo estructural y las desigualdades económicas persistentes han diezmado las oportunidades para millones de trabajadores. Estas inversiones priorizarán las comunidades menos atendidas y a las comunidades impactadas negativamente por la economía en transformación.

SERVICIOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO

	2021 <u>Promulgados</u> <u>Revisados</u>	2022 Año Completo <u>C.R.</u>	<u>Solicitud</u> <u>2023</u>
Actividades de Empleo y Formación para Adultos	862.649	862.649	899.987
Actividades para Jóvenes	921.130	921.130	963.837
Actividades de Empleo y Formación para Trabajadores Desplazados	1.342.412	1.342.412	1.682.664
Subvenciones de Formula	1.061.553	1.061.553	1.155.278
Subvenciones para Trabajadores Nacionales Desplazados	280.859	280.859	527.386
Programas para Nativos Estadounidenses y Indígenas	55.500	55.500	63.800
Trabajadores Rurales Migratorios y Estacionales	93.896	93.896	96.711
Oportunidades de Reinserción Laboral	100.079	100.079	150.000
Programa de Capacitación	185.000	185.000	303.000
Iniciativa de Información de Calidad para la Fuerza Laboral	6.000	6.000	6.000
Corporaciones Civiles por el Clima	0	0	15.000
Centro Juvenil YouthBuild	96.534	96.534	145.000
Programa Nacional de Empleo para Jóvenes	0	0	75.000
Programa de Formación en Energías Limpias para Veteranos	0	0	10.000
Autorización Total de Presupuesto	3.663.200	3.663.200	4.410.999

Los programas de Servicios de Formación y Empleo (TES) ayudan a los trabajadores obtener y mantener trabajos familiares y provee a los empleadores trabajadores con habilidades y capacitación para llenar vacantes presentes y futuras. La mayoría de las actividades del programa están autorizadas por la Ley de Innovación y Oportunidades de la Fuerza Laboral (WIOA). El aporte de fondos para las actividades TES se proporciona en un programa anual (PY). El aporte de fondos solicitado en el AF 2023 estará disponible desde el 1 de abril o el 1 de julio de 2023 hasta el 30 de junio o el 30 de septiembre de 2024.

La Administración espera trabajar con el Congreso en la Reautorización WIOA.

Actividades de Empleo y Formación para Adultos

El programa de Adultos WIOA ayuda a los adultos con barreras en el empleo a obtener nuevas habilidades y encontrar trabajos en sectores de demanda y en crecimiento. El programa de Adultos también proporciona servicios de empleo a los miembros del fragmentado servicio

militar de nuestra Nación, así como también a sus parejas si tuvieran dificultades a la hora de encontrar empleo. El Presupuesto incluye \$899.987.000 en aporte de fondos para las Actividades de Adultos para el AF 2023, un incremento de \$37.338.000. Este aporte de fondos para el programa Adultos está autorizado por completo y proporcionará servicios a un estimado de 278.997 participantes en 2023.

Actividades para Jóvenes

El programa Jóvenes WIOA apoya un amplio rango de actividades y servicios para preparar a la juventud de bajos recursos para el éxito académico y laboral, incluyendo trabajos de verano y anuales. Para abordar las necesidades de habilidades y empleo para jóvenes anticipadas en el AF 2023, el Departamento solicita \$963.837.000, un aumento de \$42.707.000. Estos fondos para el programa Joven cuenta con nivel de autorización total y proporcionará servicios a un estimado de 130.241 candidatos escolarizados y fuera del sistema educativo que enfrentarían barreras de empleo en 2023.

Actividades de Empleo y Formación para Trabajadores Desplazados

El programa de Trabajadores Desplazados de WIOA (DW) ayuda a los trabajadores que perdieron sus trabajos a obtener nuevas habilidades y empleos significativos en sectores con proyección de crecimiento. El programa DW proporciona una variedad de servicios de empleo, apoyo y desarrollo laboral para veteranos, trabajadores autónomos, y personas desplazadas que previamente dependían del ingreso de otro familiar pero que ya no reciben el apoyo de ese ingreso. Adicionalmente, una porción del programa de fondos DW son apartados para la Reserva Nacional, que otorga fondos para Subvenciones Nacionales para Trabajadores Desplazados, demostraciones, asistencia técnica, actividades de desarrollo laboral y para programas DW en áreas remotas de los Estados Unidos.

Para proporcionar a los trabajadores desplazados de empleo y servicios formativos y a las comunidades afectadas por desastres con necesidad de recursos, el Departamento solicita \$1.682.666.000 para el AF 2023. Del monto requerido, se propone \$527.386.000 para la Reserva Nacional para ayudar a estados y localidades que enfrentan despidos masivos y desastres naturales. Esto incluye \$100.000.000 para programas de Fortalecimiento de Institutos Terciarios, \$100.000.000 para iniciar el programa de Preparación Ocupacional para Empleo Sectorial con Formación (SECTOR), y \$100.000.000 para la iniciativa de la agencia múltiple POWER+ orientada a transformar las economías locales en comunidades en transición desde la extracción de combustible fósil o producción de energía. La solicitud también continúa el programa de subvenciones Oportunidades Laborales para Comunidades Rurales.

Los restantes \$1.155.278.000 de los fondos solicitados serán dirigidos por fórmula a los estados que proporcionan servicios de WIOA a los trabajadores desplazados y servicios de respuesta rápida, con un incremento de \$93.725.000. Este aumento en los fondos para el programa DW está autorizado por completo y proporcionará servicios a un estimado de 210.000 trabajadores en 2023.

Programas para Nativos Estadounidenses e Indígenas

El programa de Indígenas y Nativos estadounidenses (INA) está diseñado para ayudar a los Indígenas estadounidenses, Nativos de Alaska y Nativos de Hawái a obtener buenos trabajos y permanecer empleados por medio de una provisión de empleo, educación, entrenamiento y servicios de apoyo necesarios para su éxito en el mercado laboral.

Para suplir las necesidades de empleo y formación de los Indígenas estadounidense, Nativos de Alaska y Nativos de Hawái en el AF 2023, el Departamento solicita \$63.800.000, un aumento de \$8.300.000. En este nivel de aporte de fondos, el programa ayudará aproximadamente a 6.957 Indígenas Norteamericanos, Nativos de Alaska y Nativos de Hawaii adultos desempleados y poco calificados en 2023.

Trabajadores Rurales Migratorios y Estacionales

El Programa Nacional para Empleo Rural (NDJP) proporciona formación laboral y asistencia de empleo para trabajadores migratorios y estacionales y a sus dependientes para abordar el desempleo crónico y el subempleo que enfrentan y ayudarlos a prepararse para trabajos que proporcionan empleo estable y por todo el año tanto dentro como fuera de la agricultura. Los servicios incluyen formación en el aula y en el trabajo, así como también servicios de apoyo tales como nutrición, salubridad, cuidados al menor y refugio temporal. La solicitud para NFJP para el AF 2023 es \$96.711.000, un aumento de \$2.815.000. Con este nivel de aporte de fondos, el programa ayudará aproximadamente a 9.552 participantes por medio de las subvenciones de Servicios Laborales y Formación, y proveerá servicios de vivienda a 6.735 individuos a través de Subvenciones para Vivienda.

Oportunidades de Reinserción Laboral

El programa de Oportunidades de Reinserción Laboral (REO) promueve las oportunidades al involucrar a los jóvenes y adultos involucrados en la justicia con el mercado laboral. El programa REO ayuda a los participantes a obtener empleo o formación en herramientas laborales en industrias que ofrecen buenos salarios y oportunidades de crecimiento. Los participantes REO reciben asistencia laboral integral y servicios de apoyo para asegurar que puedan completar los programas de desarrollo laboral una vez comenzados.

El Departamento solicita \$150.000.000 para el AF 2023 para ayudar a infractores jóvenes y adultos, un aumento de \$49.921.000. Este aporte de fondos ayudará a un estimado de 15.844 participantes adultos en PY 2023 y un estimado de 3.913 participantes jóvenes adultos en 2023. El Departamento se centrará en poner a prueba y replicar estrategias con base empírica para ayudar a los individuos que salen en libertad. El Departamento de Trabajo Federal también continuará coordinando de cerca con el Departamento de Justicia y otras agencias relevantes para llevar a cabo este programa.

Programa de Capacitación

El aporte de estos fondos está destinado a apoyar enfoques que resulten en un crecimiento de los programas de Capacitación Registrada para mejorar las habilidades de los trabajadores y suplir las necesidades de los trabajadores e industrias correspondientes al Siglo XXI. Este modelo de formación basada en trabajo combina la instrucción técnica relacionada al trabajo con experiencias estructuradas de aprendizaje en el lugar de trabajo. Los aprendices ganan un salario inicial y reciben sueldos que se incrementan conforme a su adquisición de habilidades a lo largo del programa.

En el AF 2023, el Departamento solicita \$303.000.000 en fondos para la Capacitación, un aumento de \$118.000.000. El Departamento va a usar esos recursos para expandir las oportunidades de Capacitación Registrada mientras que incrementa el acceso para grupos históricamente menos representados, que incluye a las personas de color y las mujeres, y diversifica los sectores de industria involucrados. El incremento también reforzará el apoyo del Departamento hacia las pre-capacitaciones, capacitaciones para jóvenes y capacitaciones de grado para asegurar que más estadounidenses transiten vías hacia buenos trabajos.

Iniciativa de Información de Calidad para la Fuerza Laboral

La iniciativa de Información de Calidad para el Personal (WDQI) proporciona subvenciones competitivas a los estados para apoyar el desarrollo y refuerzo de sistemas de datos longitudinales para integrar la educación y la información laboral. Para el AF 2023, el Departamento solicita \$6.000.000. El Departamento se enfocará en usar los recursos de WDQI para habilitar la desagregación laboral y las ganancias por raza, etnia y género.

Centro Juvenil YouthBuild

El programa YouthBuild ayuda a asegurar que la juventud tenga oportunidades para desarrollar herramientas y conocimiento que los preparen para el éxito en una economía basada en el conocimiento. El programa YouthBuild apunta específicamente a desertores escolares en riesgo de entre 16 y 24 años de edad y aborda los problemas que enfrentan al proporcionarles oportunidades para ganar en la educación y las herramientas laborales que los preparará para un empleo con salarios apropiados para vivir. El programa YouthBuild del Departamento continuará proveyendo educación y herramientas laborales para acompañar a los participantes en su entrada en el tipo de carrera que elijan. Los participantes obtienen credenciales reconocidas por la industria que apoya a los ubicados en educación postsecundaria, Capacitación Registrada y empleo. Para el AF 2023, el Departamento solicita \$145.000.000, un aumento de \$48.466.000. El aporte de fondos apoyará aproximadamente 115 subvenciones y ayudará a un estimado de 7.963 jóvenes.

Programa de Formación en Energías Limpias para Veteranos

El Presupuesto para el AF 2023 incluye aporte de fondos para programas de subvenciones competitivas para preparar veteranos elegibles, miembros en transición de servicio, y las parejas de los veteranos para carreras en sectores de energías limpias. El programa será administrado

por ETA junto al Servicio de Empleo y Formación para Veteranos y el Departamento de Asuntos de Veteranos. La solicitud para el AF 2023 para este programa es de \$10.000.000.

Programa Nacional de Empleo para Jóvenes

El Presupuesto incluye aporte de fondos para el Programa Nacional de Empleo para Jóvenes (NYEP). El NYEP proporcionará subvenciones competitivas para que las comunidades operen programas de empleo de verano y a lo largo del año por medio de asociaciones con empleadores de industrias y ocupaciones de alta demanda. Además del empleo, los programas proporcionarán servicios de apoyo tales como el transporte y cuidado infantil, necesarios para una participación exitosa de los jóvenes en empleos de verano y anuales y conectará a los jóvenes con oportunidades de formación que les permitirá acceder por la puerta grande a carreras. La solicitud para el AF 2023 para este programa es de \$75.000.000, los cuales el Departamento estima que proporcionarán servicios para un estimado de 22.500 participantes en 2023.

Corporaciones Civiles por el Clima

El Presupuesto para el AF 2023 incluye el aporte de fondos para nuevas Corporaciones Civiles por el Clima (CCC) para ejecutar en período de prueba subvenciones para demostraciones contra la resistencia y la atenuación del clima. La solicitud para el AF 2023 un nuevo programa piloto de subvención es de \$15.000.000 y dependerá en gran medida del DOL y asociaciones con otras agencias federales. Con estos recursos, el DOL se enfocará en la formación laboral y el servicio comunitario pago, incluyendo las pre-capacitaciones y Capacitaciones Registradas para poblaciones menos representadas en energías limpias y atenuación del clima, como también servicios de apoyo para conectar a los participantes con trabajos de alta calidad en aquellos sectores en crecimiento.

Formación Laboral para Empleo en Industrias de Alto Crecimiento

Los fondos para la formación laboral y el empleo en sectores de industrias en crecimiento son provistos por medio de una porción de las recaudaciones de las visas H-1B, las cuales son autorizadas bajo la Ley de Competitividad Estadounidense y Mejora Laboral (ACWIA). El Departamento otorga subvenciones competitivas a entidades que preparan a los trabajadores estadounidenses para trabajos actualmente ocupados por trabajadores extranjeros, en especial en el campo STEM.

PROGRAMA JOB CORPS

	2021 <u>Promulgados</u> <u>Revisados</u>	2022 Año Completo <u>C.R.</u>	Solicitud <u>2023</u>
Operaciones	1.603.325	1.603.325	1.603.011
Construcción	113.000	113.000	133.000
Administración	32.330	32.330	42.953
Autorización Total de Presupuesto	1.748.655	1.748.655	1.778.964
Total FTE	124	140	170

Nota: 2021 refleja FTE actuales.

Job Corps es el programa de desarrollo de la fuerza laboral residencial más grande del país para jóvenes desfavorecidos. La solicitud del Departamento para Operaciones del Programa Job Corps es de \$1.603.011.000. Esto refleja los fondos para continuar operando 121 Centros de Programa Job Corps en los 50 estados, Puerto Rico y el Distrito de Columbia. Estos centros son operados tanto por contratistas como el Servicio Forestal de los Estados Unidos. El Departamento mantendrá los esfuerzos enfocados en aumentar la inscripción, expandir las oportunidades de acreditación y conectar a los estudiantes y empleadores para construir canales hacia las carreras. El Departamento continuará manteniendo una sólida supervisión de las operaciones y los resultados de desempeño para todos los centros de acuerdo con WIOA. Para la construcción del Programa Job Corps, el Departamento está solicitando \$133.000.000. Además, el Departamento está solicitando la autorización para transferir fondos de la cuenta de Operaciones a la cuenta de Construcción. Actualizar y rehabilitar los Centros del Programa Job Corps y mantener la seguridad de los estudiantes seguirá siendo una prioridad para el programa Job Corps.

El Departamento está solicitando \$42.953.000 y 170 FTE para la Administración del Programa Job Corps. Esto incluye un aumento en el personal para la supervisión del programa y los recursos para financiar completamente los niveles de personal necesarios. ETA continuará enfocándose en la calidad del programa y la gestión de riesgos dentro del programa Job Corps.

*EMPLEO EN SERVICIO COMUNITARIO PARA ESTADOUNIDENSES
MAYORES*

	2021 <u>Promulgados</u> <u>Revisados</u>	2022 Año Completo <u>C.R.</u>	Solicitud <u>2023</u>
Empleo en Servicio Comunitario para Estadounidenses Mayores	405.000	405.000	405.000
Autorización Total de Presupuesto	405.000	405.000	405.000

El Programa de Empleo de Servicio Comunitario para Personas Mayores (SCSEP). apoya el empleo de trabajadores mayores al proporcionar puestos de servicio comunitario remunerados a tiempo parcial y capacitación basada en el trabajo para desempleados, personas de bajos ingresos, personas de 55 años o más. El requisito de elegibilidad de ingresos permite a los participantes alcanzar niveles de ingresos de hasta el 133 por ciento del nivel federal de pobreza. La edad promedio de los participantes al ingresar es de 62 años. Para el AF 2023, el Departamento está solicitando \$405.000.000.

BENEFICIOS FEDERALES Y SUBSIDIOS POR DESEMPLEO

	2021 <u>Promulgados</u> <u>Revisados</u>	2022 Año Completo C.R.	Solicitud 2023
Asistencia para Ajustes Comerciales	597.485	509.220	494.400
Beneficios TAA	207.000	272.000	219.000
Entrenamiento TAA	370.485	224.220	266.400
TAA de Reempleo Alternativo	20.000	13.000	9.000
Autorización Total de Presupuesto	597.485	509.220	494.400

El Programa de Asistencia para el Ajuste Comercial (TAA) asiste a los trabajadores estadounidenses que han perdido sus empleos como resultado del comercio exterior. La Ley de Reautorización de Asistencia para el Ajuste Comercial (TAARA) de 2015 reautorizó la TAA hasta el 30 de junio de 2021 (Programa de 2015). TAARA 2015 contiene disposiciones de extinción que entraron en vigencia el 1 de julio de 2021, haciendo la transición del Programa TAA a una versión anterior, conocida como Reversión 2021, durante un año, después del cual el programa será terminado. El programa, Reversión 2021, provee estados con aporte de fondos reducido para formación y criterios rigurosos de elegibilidad de grupos entre otros cambios. El Presupuesto Presidencial para el AF 2023 asume la continuación del programa, Reversión 2021.

La Administración se compromete a trabajar junto al Congreso para reautorizar el Programa TAA este año siguiendo las líneas de reautorización incluidas en la Ley de Reconstruir Mejor aprobada por la Casa (H.R. 5376).

El Presupuesto para el AF 2023 solicita para TAA bajo Reversión 2021 es de \$494.400.000. La solicitud incluye \$219.000.000 para Asistencias para Reajuste Comercial, \$266.400.000 para Formación y Otras Actividades, y \$9.000.000 para Asistencia para el Ajuste Comercial Alternativo/de Reempleo.

*OPERACIONES DE SERVICIO DE EMPLEO Y SEGURO ESTATAL DE
DESEMPLEO*

	2021	2022	
	<u>Promulgados</u>	Año Completo	Solicitud <u>2023</u>
	<u>Revisados</u>	C.R.	
Seguro de Desempleo	3.532.192	2.583.816	3.352.809
Administración Estatal	2.365.816	2.365.816	2.809.635
Promedio de			
Asegurados por			
Desempleo Semanales.	948.376	0	0
Evaluación de Servicios			
de Reempleo y			
Elegibilidad - Integridad			
UI	117.000	117.000	117.000
Ajuste de Capital			
RESEA	83.000	83.000	258.000
Actividades Nacionales	18.000	18.000	168.174
Servicio de Empleo	692.370	692.370	721.180
Subvenciones a los			
Estados	670.052	670.052	698.862
Actividades Nacionales			
del Servicio de Empleo	22.318	22.318	22.318
Asistencia Técnica y			
Formación	1.333	1.333	1.333
WOTC	20.985	20.985	20.985
Certificación Laboral			
Extranjera	77.810	77.810	98.531
Administración Federal	57.528	57.528	70.249
Subvenciones Estatales			
FLC	20.282	20.282	28.282
Información para el			
Personal - Herramientas			
Electrónicas -			
Construcción de Sistemas	62.653	62.653	85.653
Autorización Total de			
Presupuesto	4.365.025	3.416.649	4.258.173
Total FTE	153	158	192

Nota: El AF 2021 refleja FTE actuales. El AF 2022 refleja un uso de FTE estimado según el nivel anual de CR.

La cuenta de Operaciones Estatales de Seguro de Desempleo y Servicio de Empleo (SUIESO) proporciona fondos para apoyar al sistema UI incluyendo la Administración Estatal, Evaluación de Servicios de Reempleo y Elegibilidad (RESEA), y Actividades Nacionales. LA cuenta

SUIESO también proporciona fondos Subvenciones de Servicio de Empleo a los Estados; Actividades Nacionales de Servicio de Empleo, que incluye administración Crédito Tributario para las oportunidades de Trabajo (WOTC), Asistencia Técnica y Actividades Formativas y para los Servicios de Empleo; el Programa de Certificación de Trabajo Extranjero (FLC), que incluye la Administración Federal FLC y Subvenciones Estatales FLC; e Información Laboral-Herramientas Electrónicas-Construcción de Sistemas.

Seguro de Desempleo

El programa Federal-Estatal UI proporciona reemplazo de salarios temporal y parcial para trabajadores temporarios o despedidos permanentemente de sus trabajos.

Los estados administran el programa UI directamente. Las funciones principales realizadas por los estados son: (1) determinar los beneficios de los derechos; (2) pagar los beneficios; y (3) recolectar impuestos UI de los empleadores. Los estados también administran los programas federales para pagos a antiguos militares federales y personal civil; solicitantes que califican para beneficios de desempleo federal especiales o extendidos; trabajadores certificados bajo Asistencia al Ajuste de Comercio y programas de Asistencia al Ajuste Comercial de Reempleo; e individuos desempleados a causa de desastres. Durante la revuelta económica sin precedentes creada por la pandemia de COVID-19, el programa Federal-Estatal UI ha provisto beneficios que le salvaron la vida a millones de trabajadores a través de la Asistencia al Desempleo en Pandemia, la Compensación Federal al Desempleo en Pandemia, Compensación de Emergencia al Desempleo en Pandemia y otros programas de emergencia.

El Presupuesto para el AF 2023 para la Administración Estatal UI es de \$2.809.635.000. Los fondos solicitados son suficientes para procesar, en promedio, 1.778.000 reclamos continuos por semana. Durante el año, se espera que los estados recauden \$46.7 miles de millones en impuestos estatales al desempleo y paguen un estimado de \$32.5 miles de millones en beneficios UI federales y estatales a 5.3 millones de beneficiarios. El Presupuesto incluye \$443.819.000 sobre el promulgado para el AF 2021 para mejorar la capacidad de los estados para ayudar a los solicitantes más rápido y efectivamente aportando por completo los fondos y actualizando la fórmula para determinar la cantidad que reciben los estados para administrar los beneficios UI, la primera actualización comprehensiva en décadas. La solicitud continúa el lenguaje de reserva de contingencia que proporciona fondos adicionales para suplir cantidades de trabajo UI fuera de lo anticipado. La solicitud también incluye \$9.000.000 para ayudas continuas al Centro de Excelencia de Integridad UI.

El Presupuesto para el AF 2023 incluye \$375.000.000 para RESEA, la cual combina servicios de reemplazo con evaluación de la elegibilidad continua de los solicitantes para beneficios UI. Este nivel de solicitud consiste de \$117.000.000 en aporte de fondos base y \$258.000.000 en ajustes de asignación. La investigación ha demostrado que el enfoque de combinar las evaluaciones de elegibilidad y los servicios de reemplazo reduce la duración de UI y ahorra recursos del fondo fiduciario de UI ayudando a los beneficiarios a encontrar trabajos más rápido y eliminando pagos a individuos no elegibles.

Las Actividades Nacionales UI proporcionan fondos para apoyar a los estados colectivamente en administrar sus programas UI estatales. El Presupuesto para el AF 2023 solicita para las Actividades Nacionales UI \$168.174.000. Esta solicitud incluye \$150.000.000 para promover la integridad y reducir el fraude en el sistema UI. Este incremento en el aporte de fondos será utilizado para apoyar la implementación y mejora del proceso de verificación de identidad de los estados, con fuertes protecciones contra el sesgo de raza. Adicionalmente, los fondos serán usados para actualizar la infraestructura IT de UI para prevenir el fraude y mejorar la experiencia del solicitante, incluyendo el financiamiento de proyectos de demostración para sentar las bases para un trabajo estatal prometedor.

Servicio de Empleo

La Ley de Wagner-Peyser de 1933 estableció un sistema nacional de oficinas de empleo público, conocido como el Servicio de Empleo (ES) El ES proporciona servicios de intercambios laborales para todos aquellos que están buscando trabajo y ayuda a los negocios a suplir sus necesidades de contratación al referir trabajadores calificados. El presupuesto para el AF 2023 solicita \$698.862.000 para operar el ES en los 50 estados y los tres territorios. Esta solicitud incluye un aumento de \$28.810.000 para asegurar que el ES ayude a más de 105.387 buscadores de trabajo que lo encuentren. La cantidad de fondos aportados para ES para los estados se basa en la fórmula de provisiones definida en la Ley Wagner-Peyser. Los estados luego distribuyen los recursos a las oficinas de ES locales, las cuales forman parte de la red de los Centros de Trabajo Estadounidense.

La apropiación de las Actividades Nacionales ES aporta fondos para apoyar al programa de Crédito Tributario para las oportunidades de Trabajo (WOTC) y actividades de asistencia técnica. El programa WOTC proporciona un incentivo tributario federal a empleadores que contratan individuos que enfrentan barreras significativas para la obtención de empleo. Los recursos de asistencia técnica ayudan a brindar asistencia virtual y en persona para que los estados implementen estrategias prometedoras para abordar la diferencia de habilidades y aceleramiento de reemplazo para los desempleados hace mucho tiempo, así como el incremento en oportunidades de empleo para todas las poblaciones. En en AF 2023, El Departamento solicita \$22.318.000 para Actividades Nacionales ES.

Certificación Laboral Extranjera

Los programas actualmente administrados por la Oficina de Certificación de Trabajo Extranjero (OFLC) incluyen: el Programa Laboral de Certificación Permanente para Inmigrantes (conocido como PERM o el programa de "tarjeta verde"); Los Programas de Ocupaciones de Especialidad para no Inmigrantes H-1B y H-1B1; El Programa de Trabajo de Especialidad E-3; El Programa de Trabajo Temporal Rural H-2A; El Programa de Trabajo Temporal No Rural H-2B; el Programa de Trabajadores Portuarios D-1; el Programa de Transición Única CNMI; la Determinación de Salarios Prevalcientes.

Para el AF 2023, el Departamento solicita \$70.249.000 y 192 FTE para la Administración Federal. Estos recursos ayudarán a la operación, gestión y supervisión de los programas OFLC.

La solicitud incluye \$6.500.000 y 15 FTE para apoyar la prioridad de Administración de expandir las vías legales para nacionales extranjeros en Guatemala, El Salvador y Honduras (Países del Triángulo Norte) al incrementar el uso del programa H-2A para nacionales provenientes de esos países en un estimado de 40.000. El Presupuesto también solicita \$2.000.000 y 15 FTE para expandir la capacidad de OFLC para suplir la demanda creciente y reducir retrasos en el programa PERM. Adicionalmente, el presupuesto solicita \$1.025.000 y 4 FTE para ayudar a la adjudicación de casos OFLC permitiendo al Departamento incrementar su capacidad de procesamiento de casos y mitigando el riesgo de retrasos y demoras a medida que las solicitudes continúan aumentando.

Para el AF 2023, el Departamento solicita \$28.282.000 para apoyar las actividades de certificación de trabajo extranjero de las Agencias de Trabajo Estatal (SWA), incluyendo un aumento de \$8.000.000. Dentro de la actividad presupuestaria de las Subvenciones Estatales, el Departamento proporciona subvenciones anuales a los SWA en los 50 estados y los territorios estadounidenses que aporten fondos para actividades de inmigración basadas en el empleo, componentes requeridos de varios programas OFLC. El incremento solicitado ayuda a los estados a mejorar las tasas de procesamiento de casos. Incluye \$2.000.000 para apoyar el aumento de la carga de trabajo en los estados de los 40.000 participantes adicionales estimados del programa H-2A de los Países del Triángulo Norte.

El Presupuesto para el AF 2023 también propone dos cambios legislativos para mejorar la eficiencia y eficacia del proceso de certificación laboral extranjera. La primera propuesta otorgaría al Departamento la autoridad para cobrar tarifas de presentación basadas en costos para las solicitudes de certificación laboral extranjera. Una estructura basada en tarifas alinearía mejor la oferta de financiamiento a la demanda de certificaciones, reduciría la dependencia de las asignaciones anuales e impondría los costos de administrar programas de certificación al grupo de empleadores que utiliza y se beneficia más de estos programas. La segunda propuesta confirmaría la autoridad independiente del Departamento para regular el programa H-2B. La codificación de esta autoridad detendría los costos de litigios, retrasaría y agilizaría el proceso de elaboración de reglas, proporcionando estabilidad en la administración del programa H-2B.

Información para el Personal - Herramientas Electrónicas - Construcción de Sistemas

Los recursos apoyados a través de esta partida son fundamentales para crear estrategias de fuerza laboral innovadoras y garantizar una fuerza laboral calificada para la alta demanda y las industrias y ocupaciones emergentes.

Las actividades del programa incluyen: 1) recolectar, producir y analizar la información laboral a través de actividades tales como proyecciones estatales y locales para ocupaciones e industrias; 2) recolectar información sobre las habilidades necesarias para las ocupaciones; y 3) diseminar información a través de guía basada en la Web sobre cómo buscar trabajo; dónde obtener asesoramiento laboral; cómo identificar educación relacionada, desarrollo laboral, credenciales o licencias para calificar para carreras; y dónde encontrar ofertas de formación relevantes.

En el AF 2023, el Departamento solicita \$85.653.000. un aumento de \$23.000.000 para apoyar las subvenciones de información de la fuerza laboral a los estados, el funcionamiento y

mantenimiento continuo del conjunto de herramientas profesionales en línea y los sistemas de informes de desempeño. Este aumento de la financiación apoyaría el aumento de los datos y la creación de capacidad a nivel nacional y estatal. El Departamento tiene la intención de proporcionar aumentos para los estados a través de subvenciones para la información laboral para procurar y/o formar personal sobre el uso de información de datos, análisis de datos y software de visualización de datos para mejorar el servicio al consumidor y la utilidad de la información producida. El incremento en los fondos para los estados mejoraría la utilidad y accesibilidad de la información del mercado laboral para un rango diverso de consumidores y usuarios, permitiéndole a los trabajadores, los estudiantes y otros identificar más fácilmente oportunidades de formación y empleo y tomar decisiones con base en los datos sobre educación y carreras. La solicitud incluye \$10.000.000 para apoyar la iniciativa de contratación por habilidades que se llevará a cabo en colaboración con el Departamento de Comercio. Esta iniciativa proporcionará asistencia técnica a las empresas con el objetivo de implementar enfoques de contratación basados en habilidades, además de desarrollar y mejorar herramientas de contratación basadas en habilidades.

ANTICIPOS PARA FONDO FIDUCIARIO DE DESEMPLEO

	2021	2022	2023
	<u>Promulgados</u>	Año Completo	Solicitud
	<u>Revisados</u>	<u>C.R.</u>	<u>2023</u>
	33.000.000	3.000.000	3.000.000
Autorización Total de Presupuesto	33.000.000	3.000.000	3.000.000

Esta cuenta proporciona fondos para anticipos reembolsables (préstamos) a dos cuentas del Fondo Fiduciario de Desempleo (UTF): la Cuenta de Compensación de Desempleo Extendido (EUCA), que paga la parte federal de las prestaciones de desempleo extendido, y la Cuenta Federal de Desempleo (FUA), que otorga préstamos a los estados para financiar las prestaciones de desempleo. Además, la cuenta ha proporcionado anticipos reembolsables al Fondo Fiduciario para Discapacidad por Enfermedad de Pulmón Negro (BLDTF) cuando sus saldos resultaron insuficientes para efectuar pagos con cargo a esa cuenta. El BLDTF ahora tiene autoridad para tomar préstamos directamente del Tesoro bajo las disposiciones de reestructuración de deuda del fondo fiduciario de la Ley Pública 110-343. Los anticipos reembolsables se consignan como autoridad prestataria en el Fondo Fiduciario de Desempleo o en el Fondo Fiduciario de Donantes de Desempleo, y no figuran como autoridad presupuestaria ni como desembolsos en la cuenta de anticipos al Fondo Fiduciario de Desempleo y otros fondos.

Esta cuenta también pone a disposición fondos según sea necesario para anticipos no reembolsables a la Cuenta de Compensación de Empleados Federales (Cuenta FEC) para pagar los costos de la compensación por desempleo para ex empleados federales y ex miembros del servicio, a un fondo rotatorio del cual la Cuenta de Administración de Seguridad del Empleo (ESAA) puede pedir prestado para cubrir los costos administrativos, y a la cuenta de Beneficios y Subsidios Federales de Desempleo (FUBA) para pagar los costos de los beneficios y servicios bajo el Programa de Asistencia de Ajuste Comercial para Trabajadores (TAA). Estos anticipos no reembolsables figuran como autoridad presupuestaria y desembolsos en la cuenta de anticipos.

El Departamento estima que se tomarán prestados \$3 mil millones durante el AF 2022 y que se tomarán prestados \$3 mil millones adicionales en el AF 2023. Debido a la posible necesidad de anticipos importantes y algo impredecibles a diversas cuentas, en esta solicitud se asume la continuación del texto de las consignaciones de anticipos, que establece “las sumas que sean necesarias” para permitir los anticipos en caso de que sean necesarios.

ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA

	2021 <u>Promulgados</u> <u>Revisados</u>	2022 Año Completo <u>C.R.</u>	Solicitud <u>2023</u>
Formación y Empleo	70.679	70.679	103.750
Seguridad Laboral	42.704	42.704	59.121
Capacitación	36.160	36.160	48.670
Dirección Ejecutiva	9.113	9.113	11.092
Autorización Total de Presupuesto	158.656	158.656	222.633
Total FTE	591	591	671

Nota: El AF 2021 refleja FTE actuales. El AF 2022 refleja un uso de FTE estimado según el nivel anual de CR.

La asignación de la Administración del Programa (PA) proporciona la administración federal de la mayoría de los programas de la Administración de Empleo y Capacitación (ETA). El personal federal en la oficina nacional y seis oficinas regionales proporcionan liderazgo y dirección de políticas, supervisión y gestión del desempeño, asistencia técnica a los beneficiarios, infraestructura administrativa y herramientas de fuerza laboral orientadas al cliente, gestión de fondos y administración para programas bajo la Ley de Innovación y Oportunidades de la Fuerza Laboral (WIOA), la Ley Nacional de Aprendizaje y la Ley de Comercio de 1974. La asignación de la PA también financia al personal para llevar a cabo responsabilidades similares para el Seguro de Desempleo (UI), el Servicio de Empleo (ES) y el Crédito Fiscal de Oportunidad de Trabajo (WOTC). El personal federal también proporciona apoyo administrativo para la gestión financiera y los servicios administrativos, incluidos los servicios de gestión de subvenciones para todo el Departamento de Trabajo (Departamento). La cuenta de PA también proporciona fondos para respaldar los costos de IT.

La solicitud para el AF 2023 es de \$ 222.633.000 y un estimado de 671 puestos equivalentes directos a tiempo completo (FTE). El personal federal proporciona supervisión, monitoreo y asistencia técnica críticos para mitigar cualquier riesgo potencial de fraude y abuso en las inversiones federales. Esta solicitud incluye \$ 63.977.000 en aumentos incorporados y del programa:

- \$ 27.058.000 y 80 FTE para apoyar nuevos programas (como Corporaciones Civiles por el Clima, Programa Nacional de Empleo para Jóvenes, Formación en Energías Limpias para Veteranos,), aumentos para otorgar fondos (como YouthBuild y Oportunidades de Reinserción Laboral) y para restaurar la capacidad de FTE que se ha perdido en los últimos años;

- \$ 24.539.000 para absorber aumentos en contratos y otros costos relacionados con el personal, apoyar el primer año de operaciones y mantenimiento y personalizaciones adicionales que ETA requiere en el sistema de Soluciones Subsidiarias para Servicios Humanos y de Salubridad (HHS), y continuar desarrollando el Sistema de Gestión del Desempeño del Beneficiario (GPMS) y el Sistema de Flujo de Trabajo Automatizado de Peticiones (PAWS); y
- \$12.380.000 de aumentos incorporados para costos inflacionarios relacionados con la compensación y los beneficios para el personal existente, aumentos de FECA y costos administrativos.

La autoridad presupuestaria anual de PA no ha aumentado entre los AF 2017 y AF 2021, a pesar de los aumentos en la escala salarial federal, los aumentos en los costos administrativos sin incluir costos de personal y los nuevos requisitos, incluida la implementación y supervisión de los aumentos de fondos, los nuevos requisitos legales y las disposiciones y el aporte de fondos de las asignaciones suplementarias. Además, ETA continúa financiando y apoyando la consolidación de servicios compartidos de IT, recursos humanos y personal de adquisiciones, junto con los esfuerzos del Departamento para optimizar el espacio.

ETA ha visto disminuciones netas en la utilización de FTE en los últimos años; sin embargo, más recientemente, la contratación en la cuenta de PA se ha remontado, el desgaste ha disminuido y ETA anticipa operar por sobre el límite superior a principios del AF 2023. En el Presupuesto Presidencial del AF 2022, ETA solicitó fondos adicionales para rellenar estratégicamente las posiciones que se habían perdido desde 2017 y respaldar mejor la capacidad de ETA para medir y mitigar los pagos indebidos, mejorar o renovar la asistencia técnica y proporcionar una supervisión sólida de los programas de ETA. Financiar estos FTE adicionales en el AF 2023 garantizará una gestión sólida de los programas existentes y que las iniciativas propuestas en el Presupuesto para el AF 2023 tengan éxito en cumplir con la visión del Secretario para crear una fuerza laboral moderna e inclusiva de las prioridades presidenciales asociadas con el avance de la equidad racial y de género, y el apoyo a las comunidades menos atendidas a través del Gobierno federal.

Un enfoque clave para el AF 2023 será completar cualquier mejora requerida para apoyar las subvenciones de ETA en el sistema HHS de Soluciones Subsidiarias y dismantlar el sistema heredado de e-Grants. El Departamento planea otorgar las primeras subvenciones de ETA en Soluciones Subsidiarias durante el primer trimestre del AF 2023. En el AF 2022, el Departamento proporcionó \$1.7 millones para mejorar el sistema de Soluciones Subsidiarias mediante la incorporación de un componente integrado de monitoreo de subvenciones. El costo estimado actual para las operaciones y el mantenimiento de las subvenciones de ETA en el entorno de Soluciones Subsidiarias es de aproximadamente \$5.3 millones, excluyendo las dos mejoras pendientes. El sistema de gestión de subvenciones del Departamento procesa y administra aproximadamente \$40 mil millones en subvenciones activas y se utiliza como reembolso por los organismos que otorgan subvenciones en todo el Departamento. Bajo el modelo de entrega de Servicios Empresariales Compartidos, se tomó la decisión de migrar todas las subvenciones del Departamento dentro de Soluciones Subsidiarias HHS. Las principales mejoras en la confiabilidad y la funcionalidad permitirán a las partes interesadas de los ocho organismos de concesión de subvenciones del Departamento procesar y gestionar mejor más de

4.200 subvenciones activas. El esfuerzo de modernización tiene como objetivo abordar los problemas de funcionalidad limitada, altos costos de operación y mantenimiento, mala calidad de los datos, capacidades de informes inadecuadas, arquitectura fragmentada y seguridad vulnerable del sistema

ETA también planea utilizar el aumento para apoyar otros proyectos de IT y aumentar sus costos.

El Departamento continúa solicitando autorización para realizar las siguientes transferencias: 1) transferir fondos puestos a disposición de la Administración de Empleo y Formación, ya sea en forma directa o a través de una reserva, para servicios de asistencia técnica a los subvencionados de la “Administración del Programa” cuando se determine que esos servicios serán realizados de manera más eficiente por empleados federales; y 2) transferir el 0.5 por ciento de los fondos puestos a disposición de los programas de ETA a la Administración del Programa para llevar a cabo actividades de integridad del programa que conduzcan a una reducción en los pagos indebidos o eviten el uso no autorizado de los fondos. El Departamento está solicitando un lenguaje legislativo que permita que los fondos transferidos lleven a cabo las actividades de integridad del programa para que estén disponibles por obligación a través de subvenciones, acuerdos de cooperación, contratos y otros acuerdos con los estados y otras entidades apropiadas. El texto propuesto permitiría al Departamento asumir una gama más amplia de estrategias eficaces con fondos transferidos en virtud de esta sección para llevar a cabo actividades de integridad del programa. La cuenta de la PA a la que se transfieren estos fondos actualmente no cuenta con la autoridad para acceder a subvenciones o acuerdos de cooperación.

ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD DE BENEFICIOS DEL EMPLEADO

	2021 <u>Promulgados</u> <u>Revisados</u>	2022 Año Completo <u>C.R.</u>	Solicitud <u>2023</u>
Ejecución y Asistencia al Participantes	147.400	147.400	191.607
Políticas y Asistencia para el Acatamiento Liderazgo Ejecutivo, Supervisión de Programa y Administración	26.901 6.699	26.901 6.699	33.264 8.996
Autorización Total de Presupuesto	181.000	181.000	233.867
Total FTE	752	771	978

Nota: El AF 2021 refleja FTE actuales. El AF 2022 refleja un uso de FTE estimado según el nivel anual de CR.

La misión de la Administración de Seguridad de Beneficios para Empleados (EBSA) es garantizar la seguridad de los beneficios relacionados con la jubilación, la salud y otros beneficios relacionados con el lugar de trabajo de los trabajadores estadounidenses y sus familias. Aunque EBSA es una agencia pequeña, que actualmente emplea a menos de 800 personas, es responsable de proteger a más de 154 millones de trabajadores, jubilados y sus familias, cubiertas por aproximadamente 722.000 planes de jubilación privados, 2.5 millones de planes de salud y otros 885.000 planes de beneficios sociales. Juntos, estos planes tienen activos estimados de \$12.2 billones. En los niveles actuales de personal, EBSA tiene menos de un investigador por cada 12.500 planes. Además, la agencia tiene importantes responsabilidades interpretativas y regulatorias con respecto a las IRA, que poseen alrededor de \$10.8 billones en activos, y responsabilidades de auditoría con respecto al Plan Federal de Ahorros (TSP), que es el plan contributivo de empleados más grande del mundo con más de 6 millones de participantes y \$769 mil millones en activos.

La solicitud de presupuesto para el AF 2023 para EBSA es de \$233.867.000 y 978 FTE. Con los recursos solicitados, EBSA: restaurará los programas de beneficios para empleados que se redujeron durante siete años consecutivos debido a limitaciones en el aporte de fondos; promover un programa de equidad racial y económica a través de la aplicación vigorosa de las disposiciones de ERISA; mejorar la supervisión y la administración del Plan Federal de Ahorros (TSP); establecer un programa dedicado a los “Participantes Desaparecidos” que promoverá la seguridad financiera de los trabajadores de los Estados Unidos; y restaurar los programas de beneficios para empleados para investigación, divulgación y educación, evaluación de programas, apoyo en litigios, servicios de asesoría/contrato y aporte de fondos sostenido y estable para el mantenimiento de inversiones y sistemas relacionados de Seguridad y Apoyo de Aplicación ERISA (ESAS) de EBSA.

EBSA continuará: proporcionando un programa multifacético de seguridad de beneficios para empleados dirigido efectivamente a los infractores más atroces y persistentes; llevando a cabo las actividades interpretativas de la agencia en relación con las disposiciones de ERISA y estatutos relacionados mediante la emisión oportuna de opiniones consultivas y boletines de asistencia que aborden cuestiones interpretativas pertinentes; proporcionando divulgación y educación innovadora para ayudar a los trabajadores a proteger sus pensiones y beneficios de salud; y llevando a cabo un programa bien integrado de investigación con base empírica y análisis integrales. La solicitud incluye \$43.217.000 y 207 FTE en restauración y aumentos del programa:

- \$27.083.000 y 150 FTE para restaurar los recursos del programa de ejecución después de años de reducción debido a la absorción anual obligatoria de salarios, costos administrativos y otros gastos. Desde finales del AF 2015 hasta finales del AF 2020, EBSA perdió 89 investigadores (casi el 22 por ciento del personal de investigación actual), que no puede permitirse reemplazar en la actualidad. Si cada uno de esos investigadores perdidos simplemente hubiera obtenido la recuperación promedio para los investigadores de EBSA en el AF 2020, la agencia habría recuperado \$3.4 millones adicionales por día - o, sobre una base anual, más de tres veces el presupuesto total de EBSA de \$181 millones. EBSA actualmente tiene menos de un investigador por cada doce mil planes.
- \$6.522.000 y 35 FTE para restaurar los programas de beneficios para empleados que promoverán la equidad al abordar específicamente cómo se pueden ampliar las oportunidades para las comunidades desfavorecidas y las poblaciones vulnerables. EBSA priorizará los recursos a través del compromiso de los empleados y creará un enfoque renovado para la capacitación en Diversidad, Equidad formación para la Inclusión (DEI), el desarrollo del liderazgo, la tutoría y el alcance a grupos de afinidad. Con recursos adicionales, EBSA tendrá la capacidad de llevar a cabo actividades de divulgación a las poblaciones desfavorecidas que generalmente ahorran menos para la jubilación, las personas para quienes el inglés no es su idioma principal, las personas que están cercanas a la jubilación y los nuevos participantes en la fuerza laboral. EBSA también actualizará las hojas informativas/publicaciones dirigidas a las mujeres y otros grupos menos representados, así como ampliará los idiomas para las publicaciones. La agencia llevará a cabo sesiones adicionales de respuesta rápida para las personas que enfrentan la pérdida de empleo; seminarios web adicionales realizados para patrocinadores/participantes del plan; y seminarios adicionales de conformidad para participantes/patrocinadores de planes históricamente desatendidos, marginados o afectados negativamente por desigualdades económicas, raciales o de género.
- \$2.000.000 para mejorar la supervisión y administración del TSP, cuyas auditorías de cumplimiento han revelado repetidamente riesgos significativos de ciberseguridad. Los recursos adicionales permitirán a EBSA reclutar y contratar investigadores con antecedentes en ciberseguridad y financiar la capacitación especializada requerida para que el personal identifique patrones u objetivos para abrir investigaciones de plan o nivel de servicio.

- \$5.000.000 y 22 FTE para establecer un programa formal dedicado a proteger a los "participantes desaparecidos" y a los participantes en planes abandonados, planes continuos de beneficios y contribuciones definidos como devengados; y garantizar que reciban los beneficios que se les prometieron. La creación de un programa permanente, dedicado y debidamente financiado ayudará a garantizar que los trabajadores vulnerables reciban los beneficios ganados a través de su arduo trabajo y que tanto necesitan. Este programa desempeñará un papel significativo en la mejora de la equidad económica debido a su enfoque en las poblaciones de personas mayores y en las poblaciones menos atendidas.
- \$2.612.000 para restaurar los programas de beneficios para empleados para la investigación, la divulgación y la educación, la evaluación de programas, el apoyo en litigios, los servicios de asesoría/contrato y el aporte de fondos sostenido y estable para el mantenimiento de inversiones y sistemas relacionados de ESAS ERISA de EBSA y sistemas relacionados. Al realizar este trabajo, EBSA también prestará especial atención a las personas y poblaciones que históricamente han sido desatendidas, marginadas y afectadas negativamente por la pobreza y la desigualdad persistentes.

El presupuesto para el AF 2023 se basa en las protecciones al consumidor existentes para proporcionar a los estadounidenses acceso a un beneficio integral de salud mental y trastorno por uso de sustancias al cerrar varias lagunas que han resultado en prácticas de cobertura dispares y, lo que es más importante, al requerir que todos los planes cubran los servicios de salud mental y trastornos por uso de sustancias. El Presupuesto propone nuevos fondos obligatorios para EBSA y SOL, para aumentar la capacidad de la agencia para realizar auditorías relacionadas con la salud mental y el abuso de sustancias (incluida la investigación de las tasas de reembolso como Limitaciones de Tratamiento no Cuantitativo) y tomar medidas contra los actores que no cumplan. Además, el DOL, junto con el HHS y el Tesoro, proponen cinco recomendaciones legislativas que abarcan tres áreas críticas esenciales para lograr una paridad significativa de salud mental y trastornos por uso de sustancias: (1) una mayor aplicación; (2) asegurar y proteger la cobertura de los beneficios prometidos; y (3) exigir a los planes grupales de salud y a los emisores de seguros de salud que demuestren mejor cumplimiento de las pruebas.

CORPORACIÓN DE GARANTÍA DE BENEFICIOS DE PENSIÓN

	2021 <u>Promulgados</u> <u>Revisados</u>	2022 Año Completo <u>C.R.</u>	Solicitud 2023
Actividades Administrativas Consolidadas	457.563	457.337	493.314
Oficina del Inspector General - Non-Add	7.287	7.287	7.626
Programa de Tarifas de Gestión de Inversión	129.700	138.000	139.800
Pagos de Beneficios del Programa de Empleador Único	7.289.000	7.140.000	7.344.000
Programa de Asistencia Financiera para Empleadores Múltiples	350.000	190.000	214.000
Autorización Total de Presupuesto¹	8.226.263	7.925.337	8.191.114
Total FTE	938	924	940

Nota: El AF 2021 refleja FTE actuales. El AF 2022 refleja un uso de FTE estimado según el nivel anual de CR.

La Corporación de Garantía de Beneficios al Pensionado (PBGC o la Corporación) es una corporación federal establecida bajo la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación de los Empleados (ERISA) de 1974, según enmendada. Garantiza el pago de los beneficios de pensión básica ganados por más de 33.000.000 de trabajadores y jubilados de Estados Unidos que participan en más de 25.000 planes de pensiones de beneficios definidos por el sector privado. El Programa de Empleador Único protege a unos 22.700.000 trabajadores y jubilados en unos 23.900 planes de pensiones. El Programa de Empleador Múltiple protege a unos 10.900.000 trabajadores y jubilados en unos 1.360 planes de pensiones. Los dos programas de seguros de la Corporación están legalmente separados son operacional y financieramente independientes. PBGC fortalece la seguridad de jubilación al preservar los planes y proteger los beneficios de los participantes. Cuando las empresas realizan transacciones importantes que podrían amenazar su capacidad para pagar pensiones, PBGC negocia protecciones para sus planes de pensiones.

El Programa de Empleador Único se financia con primas de seguro, ingresos de inversión y recuperaciones de compañías anteriormente responsables de los planes. El Congreso establece las tarifas de las primas de PBGC.

El Programa de Empleador Único se financia con primas de seguro e ingresos de inversión. La Ley del Plan de Rescate Estadounidense (ARP) de 2021- una ley histórica aprobada por el Congreso y firmada por el presidente Biden el 11 de marzo de 2021 - estableció el Programa de Asistencia Financiera Especial (SFA) para ciertos planes de empleador múltiple con problemas financieros. El Programa SFA es financiado por fondos generales de los contribuyentes

¹ AF 2021 y AF 2022 reflejan reducciones en la retención de cuentas obligatorias en conformidad con el Balance de Presupuesto y la Ley de Déficit de Control de Emergencia, según enmendado.

proporcionados por el Tesoro de los Estados Unidos. Además, la ley aborda la solvencia del Programa de Empleador Múltiple, proyectado para declararse insolvente en 2026. Se espera que el Programa SFA brinde asistencia financiera a más de 250 planes elegibles que cubren a más de 3.000.000 de personas. Aparte de un modesto aumento de la prima que no entrará en vigencia hasta 2031, ARP no realizó cambios en el programa de seguro de insolvencia existente de PBGC para planes de empleador múltiple, y por lo tanto los planes que reciben SFA continúan siendo asegurados por PBGC.

PBGC está solicitando \$ 493.314.000 en autoridad de gasto para fines administrativos en el AF 2023 con aumentos de la siguiente manera:

Fortalecimiento de la Ciberseguridad y la Modernización de los Sistemas Empresariales - \$9.979.000: El aporte de fondos proporcionará los recursos necesarios para implementar la fase 2, módulo de empleador múltiple, del Sistema de Modelado de Seguros de Pensiones (PIMS); costear la mitigación, monitoreo y supervisión de riesgos del programa de inversión crítica; permitir mejoras que afecten a toda la empresa de infraestructura IT y ciberseguridad; y proporcionar apoyo a los contratistas para implementar soluciones de flujo de trabajo automatizadas necesitadas desesperadamente para la transición de servicios laborales manuales hasta procesos automatizados.

Implementación de Protocolos Federales de Seguridad y Protección - \$3.973.000: Los fondos permitirán a PBGC garantizar la seguridad de la fuerza laboral y construcción utilizando la seguridad del Servicio Federal de Protección (FPS) según lo dispuesto para los nuevos arrendamientos de oficinas de la Administración de Servicios Generales (GSA). Además, los fondos se utilizarán para desarrollar y mantener planes para la continuidad de las operaciones, y la gestión de emergencias y seguridad ocupacional, así como las evaluaciones de ciberseguridad y control de privacidad para PBGC.

Ajustes por Costo de Vida - \$11.473.000: Las incorporaciones se han incluido para gastos de personal. Esta cantidad incluye fondos para la Oficina del Inspector General de PBGC.

Modernización de la Capacidad de Gestión del Riesgo Institucional y Fortalecimiento del Control Interno - \$4.600.000 dólares: El aporte de fondos proporcionará los recursos necesarios para adquirir un sistema modernizado de gestión del ciclo de vida de las adquisiciones y financiar el aumento de los costos de un contrato de control interno y varios contratos relacionados con la seguridad del personal.

Actualizaciones de eBusiness Suite - (\$ 2.000.000): Disminución del programa por un costo único para actualizar las aplicaciones de la Suite Financiera Federal eBusiness de Oracle (Sistema Financiero Consolidado (CFS) y Sistema de Primas y Terapeutas (PPS)) a la última versión disponible para garantizar un sistema de administración financiera compatible. El Presupuesto pide la derogación de la disposición que acelera las primas del AF 2026 en el AF 2025. Esta disposición crea confusión y carga innecesaria en los planes asegurados porque se ven obligados a pagar las primas antes de tiempo durante solo un año. La provisión también creará costos adicionales de contabilidad y gestión tanto para los planes como para el PBGC, dada la alta probabilidad de retraso en los pagos. La derogación de esta disposición será ahora neutral

desde el punto de vista presupuestario, mejorará el cumplimiento y evitará costos administrativos innecesarios para los planes de pensiones y el PBGC.

Programa de Empleador Múltiple de PBGC: El Informe de proyecciones para el AF 2020 de PBGC muestra mejoras significativas en la solvencia proyectada en el Programa de Empleador Múltiple. La posición financiera neta del Programa de Empleador Múltiple mejoró significativamente durante el AF 2021 a una posición neta positiva de \$0.5 mil millones. Antes de la promulgación de ARP el 11 de marzo de 2021, se proyectó que el Programa de Empleador Múltiples de PBGC se declararía insolvente en el AF 2026. Al proporcionar asistencia financiera especial a los planes de empleador múltiple con más problemas financieros, ARP extiende significativamente la solvencia del Programa de Empleador Múltiple de PBGC. Además, ARP ayuda a los planes al proporcionar fondos para restablecer los beneficios previamente suspendidos.

Programa de Empleador Único de PBGC: El estado financiero del Programa de Empleador Único ha mostrado una mejora continua en los últimos años y ha tenido una posición neta positiva para el AF 2021. Las estimaciones del Informe de Proyecciones para el AF 2020 de PBGC indican que la mejora en el estado financiero del Programa de Empleador Único probablemente evitará una posición financiera neta negativa durante la próxima década.

Cambio en el tiempo de las primas de PBGC: El presupuesto propondrá nuevamente derogar la aceleración de las primas del AF 2026 en el AF 2025.

OFICINA DE PROGRAMAS DE COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES

	2021 <u>Promulgados</u> <u>Revisados</u>	2022 <u>C.R. de año</u> <u>completo</u>	Solicitud <u>2023</u>
Fondos Generales DFELHWC	115.424	115.424	143.772
DFELHWC Fondos Fiduciarios	2.177	2.177	2.205
División de Compensación a los Trabajadores Mineros del Carbón	38.326	39.101	42.194
Fondos Fiduciarios	40.503	41.278	44.399
Programas Federales Totales para la Autorización Presupuestaria de Compensación Laboral.	155.927	156.702	188.171
Total FTE	741	805	948

Nota: El AF 2021 refleja FTE actuales. El AF 2022 refleja un uso de FTE estimado según el nivel anual de CR.

	2021 ² <u>Promulgados</u> <u>Revisados</u>	2022 ³ <u>CR de año</u> <u>completo</u>	Solicitud ² <u>023</u>
Beneficios Especiales (FECA) ³	3.003.620	3.008.620	3.047.796
Programa Ocupacional de Compensación por Enfermedad para Empleados de Energía ⁴	1.865.202	1.933.236	2.035.464
Beneficios Especiales para Mineros del Carbón Discapacitados ⁵	40.687	32.687	36.031
Fondos Fiduciarios para la Discapacidad por Enfermedad de Pulmón Negro (BLDTF) ⁶	291.034	355.316	394.896
Fondo de Compensación para Trabajadores Especiales (Portuarios)	89.093	99.391	99.160
Autoridad Presupuestaria Total Obligatoria	5.289.636	5.429.250	5.613.347

² La Promulgación Revisada de AF 2021 refleja una reducción del 5.7 por ciento para no defensa y el 8.3 por ciento para defensa para autoridad obligatoria en conformidad con el Balance de Presupuesto y la Ley de Déficit de Control de Emergencia, según enmendado.

³ La CR de año completo para AF 2022 refleja una reducción del 5.7 por ciento para no defensa y el 8.3 por ciento para defensa para autoridad obligatoria en conformidad con el Balance de Presupuesto y la Ley de Déficit de Control de Emergencia, según enmendado.

⁴ Incluye sumas para costos administrativos de programa y estimados para costos de beneficios.

⁵ Incluye sumas para costos de beneficios y costos administrativos de programa.

⁶ Incluye sumas definitivas para costos administrativos de programa y sumas indefinidas para costos de beneficios y pago de interés.

OWCP FTE Totales⁷**1.282****1.365****1.508**

La Oficina de Programas de Compensación de Trabajadores (OWCP) administra cuatro programas de beneficios para trabajadores que se enferman o se lesionan en el trabajo. Estos programas aseguran el apoyo a los ingresos de estos trabajadores cuando el trabajo no sea posible debido a su lesión o enfermedad.

La División de Compensación de Empleados Federales, Estibadores y Trabajadores Portuarios (DFELHWC) administra la Ley de Compensación de Empleados Federales (FECA) y los programas de la Ley de Trabajadores Estibadores y Portuarios (LHWCA). El Programa de Empleados Federales proporciona beneficios a los empleados civiles del gobierno federal lesionados en el trabajo y a ciertos otros grupos designados. El Programa de Estibadores proporciona beneficios a los trabajadores lesionados del sector privado que participan en ciertos empleos marítimos y relacionados, además de ciertos empleos no marítimos cubiertos por extensiones como la Ley de Base de Defensa. Los recursos administrativos solicitados para DFELHWC son de \$227.729.000 y 941 FTE.

El programa de la Ley de Beneficios por Enfermedad de Pulmón Negro (BLBA) proporciona compensación y beneficios médicos a los mineros de carbón totalmente discapacitados por neumoconiosis derivada del empleo en la mina, y beneficios monetarios a sus sobrevivientes dependientes. Los recursos administrativos solicitados en la División de Compensación a los Trabajadores Mineros del Carbón de OWCP son \$47.225.000 y 163 FTE.

La Ley del Programa de Compensación por Enfermedades Ocupacionales de los Empleados de Energía (EEOICPA) proporciona compensación y beneficios médicos a los empleados o sobrevivientes de empleados del Departamento de Energía (DOE), contratistas o subcontratistas con DOE, que han sido diagnosticados con cáncer debido a la exposición a la radiación o sustancias tóxicas derivadas del trabajo en el complejo de armas nucleares del DOE. Los recursos administrativos solicitados en la División de Enfermedad de Ocupación de Empleados de Energía de OWCP son \$145.880.000 y 404 FTE.

Las solicitudes de OWCP incluyen un aumento del programa en el AF 2023 de \$20.431.000 y 143 FTE en el DFELHWC para la restauración de FTE en el Programa de Empleados Federales. El aporte adicional de fondos en la solicitud de FECA aumentará la capacidad del programa para procesar reclamos de trabajadores lesionados, detectar pagos indebidos y aumentar la efectividad, supervisión e integridad del programa.

El Presupuesto también incluye fondos administrativos obligatorios para satisfacer plenamente las necesidades de procesamiento de programas y reclamos.

⁷ Incluye FTE para Programas Federales de Compensación a los Trabajadores.

DIVISIÓN DE SALARIOS Y HORARIOS

	2021 <u>Promulgados</u> <u>Revisados</u>	2022 Año Completo <u>C.R.</u>	Solicitud 2023
División de Salarios y Horarios	246.000	246.000	307.678
Salario por Hora para H-1B	40.000	49.000	50.000
Autorización Total de Presupuesto	295.000	295.000	357.678
Total FTE	1.488	1.437	1.726

Nota: El AF 2021 refleja FTE actuales. El AF 2022 refleja un uso de FTE estimado según el nivel anual de CR.

La División de Salarios y Horarios (WHD) hace cumplir las protecciones fundamentales de los trabajadores, incluyendo el salario mínimo, las horas extras y otras leyes salariales bajo la autorización establecida en 29 U.S.C. 207. *et seq.* La WHD garantiza que los trabajadores de los Estados Unidos reciban los salarios que han ganado según lo que exige la ley y proporciona recursos y asistencia a los empleadores para promover y lograr el cumplimiento de las normas laborales. Colectivamente, las leyes que WHD hace cumplir cubren la mayoría de los empleos privados, estatales y locales del gobierno y protegen a más de 148 millones de trabajadores de los Estados Unidos en más de 10 millones de lugares de trabajo a lo largo de Estados Unidos y sus territorios.

La WHD hace cumplir y administra:

- El salario mínimo, las horas extras, el trabajo infantil, el mantenimiento de registros, la lucha contra las represalias y el tiempo de descanso para las madres lactantes según disposiciones de la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA);
- Los requisitos salariales prevaecientes y las disposiciones de determinación de salarios de la Ley Davis Bacon (DBA) y Leyes Relacionadas (DBRA), la Ley de Contratos de Servicio (SCA), la Ley de Horas de Trabajo por Contrato y Normas de Seguridad (CWHSA), la Ley Walsh-Healey y la Ley Copeland, una ley contra el soborno;
- Los salarios y las condiciones de trabajo (incluidas las normas de vivienda y transporte) en virtud de la Ley de Protección de los Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales (MSPA);
- La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA); y las Órdenes Ejecutivas 13658 y 13706, que establecen respectivamente un salario mínimo y una licencia por enfermedad paga, para los contratistas federales;

- Aplicación de las protecciones de las normas laborales de la Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA) para ciertos trabajadores temporales no inmigrantes admitidos en los Estados Unidos. Esto incluye hacer cumplir las protecciones laborales de los programas H-1B, H-2A y H-2B para que el empleo de trabajadores no inmigrantes no afecte negativamente los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores estadounidenses empleados de manera similar;
- La Ley de Protección del Polígrafo del Empleado (EPPA); y
- Las disposiciones de embargo de la Ley de Protección del Crédito al Consumidor (CCPA).

WHD le da prioridad a los recursos para lograr el mayor impacto en el cumplimiento. La divulgación, la educación, la asistencia en materia de acatamiento y las sólidas estrategias de aplicación, en particular las investigaciones, son eficaces para mejorar el cumplimiento de las leyes y reglamentos por parte de los empleadores. La WHD fortalece los resultados de la aplicación a través de enfoques basados en la industria, un amplio alcance y educación de los trabajadores, la participación de las partes interesadas y las asociaciones estratégicas.

La solicitud de presupuesto para el AF 2023 prevé un aumento total de \$61.678.000 y 289 FTE para apoyar el papel de la WHD en la protección de los trabajadores esenciales, mejorar el acceso a la equidad económica, garantizar que las inversiones federales en infraestructura creen empleos de calidad y avanzar en el progreso en la hoja de ruta de tecnología de la información de la agencia. La solicitud para AF 2023 apoyará los esfuerzos centrados en abordar las barreras que enfrentan las comunidades desatendidas, incluido el desarrollo de asociaciones con las partes interesadas y recursos centrados en los trabajadores para llegar a esas comunidades. La WHD fortalecerá aún más las iniciativas nacionales centradas en la protección de los trabajadores esenciales, incluidos los trabajadores de cuidado, los trabajadores de almacén y logística, los trabajadores agrícolas, los trabajadores de restaurantes, los trabajadores de la construcción residencial y la gama de trabajadores que brindan servicios de apoyo a las operaciones de construcción. La WHD también se asegurará de que se apliquen las protecciones de las normas laborales en proyectos de construcción financiados y asistidos por el gobierno federal y contratos de servicios federales. La WHD desarrollará e implementará estrategias de participación de las partes interesadas diseñadas para establecer y fortalecer asociaciones estratégicas en torno al objetivo compartido de garantizar que se protejan los derechos de los trabajadores. La WHD continuará fortaleciendo los esfuerzos de divulgación a las partes interesadas que sirven a las comunidades históricamente desatendidas, marginadas y afectadas negativamente. La WHD también está buscando recursos adicionales para maximizar los salarios atrasados recaudados y distribuidos a los trabajadores, particularmente a aquellos trabajadores más vulnerables a las violaciones salariales y las condiciones laborales de explotación.

La WHD está buscando fondos adicionales para fortalecer los recursos disponibles para las investigaciones de los empleadores que contratan trabajadores con visa H. Estos casos pueden ser complejos y con frecuencia requieren mucho tiempo debido a una variedad de factores, incluidos los tipos de análisis requeridos, la vulnerabilidad de la fuerza laboral involucrada y los obstáculos para garantizar que los salarios se devuelvan a los trabajadores migrantes. A medida

que el número de trabajadores con visa continúa aumentando, la WHD requiere recursos adicionales para garantizar que los investigadores estén completamente capacitados y que las oficinas locales puedan dedicar los recursos necesarios a este tipo de investigaciones.

*OFICINA DE PROGRAMAS DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATOS
FEDERALES*

	2021 <u>Promulgados</u> <u>Revisados</u>	2022 Año Completo <u>C.R.</u>	Solicitud <u>2023</u>
Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales	105.976	105.976	147.051
Autorización Total de Presupuesto	105.976	105.976	147.051
Total FTE	422	420	628

Nota: El AF 2021 refleja FTE actuales. El AF 2022 refleja un uso de FTE estimado según el nivel anual de CR.

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) del Departamento de Trabajo (DOL) hace cumplir las obligaciones de acción afirmativa e igualdad de oportunidades de empleo requeridas a los empleadores que hacen negocios con el gobierno federal. La OFCCP trabaja para promover una mayor equidad y garantizar que no discriminen por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, origen nacional, discapacidad o estado como veterano protegido. La OFCCP tiene jurisdicción sobre aproximadamente 25.000 contratistas y subcontratistas federales con 120.000 establecimientos que emplean a más del 25 por ciento de la fuerza laboral estadounidense. La solicitud de financiamiento de la OFCCP para el AF 2023 es de \$147.051.000 y 628 FTE. Esto incluye un aumento del programa por un monto de \$35.766.000 y 208 FTE dedicados a aumentar la capacidad de la agencia para apoyar la responsabilidad adicional de ejecución de la OFCCP sobre el creciente número de contratistas que reciben inversiones de la Ley de Infraestructura Bipartidista (BIL), fortalecer su desarrollo y resolución de casos de discriminación sistémica y participar en una colaboración efectiva entre regiones a nivel nacional, así como aumentos incorporados para salarios y beneficios.

Lograr un mayor impacto estratégico mediante el fortalecimiento de la aplicación y el aumento de la coordinación

En el AF 2023, la OFCCP aumentará su capacidad para fortalecer su desarrollo y resolución de casos de discriminación sistémica mediante la contratación y capacitación de empleados altamente calificados y especializados, incluidos líderes de equipo, investigadores, científicos de datos, estadísticos, economistas laborales y psicólogos industriales. Las estructuras de la fuerza laboral de los contratistas y los sistemas de selección y pago de empleo están evolucionando rápidamente, volviéndose más sofisticados y complejos. Además, la pandemia aceleró los cambios en las estructuras del lugar de trabajo, incluida una mayor dependencia en el trabajo remoto.

La OFCCP trabajará para alinear su revisión tradicional de los "establecimientos" individuales

con la realidad cambiante del lugar de trabajo, incluida la adopción de un enfoque más amplio en toda la empresa cuando sea apropiado para evaluar las prácticas de empleo de los contratistas, incluida la compensación. Al contratar empleados con experiencia estadística, analítica, de aplicación y técnica relevante, la OFCCP estará mejor equipada para liderar y apoyar un enfoque nacional más coordinado e interregional para identificar e investigar la discriminación sistémica en los lugares de trabajo de los contratistas. La OFCCP también mejorará su producción de bases de datos, su experiencia en software y sus capacidades de investigación para apoyar una aplicación coordinada más estricta.

En el AF 2023, OFCCP tiene la intención de realizar mejoras importantes en su Sistema de Gestión de Cumplimiento (CMS) para mejorar y agilizar la aplicación y ayudar a los trabajadores. Estas incluyen la creación de un procedimiento para que varios establecimientos de la misma empresa en revisión de cumplimiento puedan agruparse en un solo acuerdo de conciliación. La OFCCP también creará una interfaz entre tres sistemas críticos de OFCCP: CMS; el Portal Contratista, para certificar el cumplimiento de los contratistas con los requisitos del Programa de Acción Afirmativa; y el Portal de Notificación de Adjudicación de Construcción, que permite a los oficiales federales de adquisiciones, los Estados y los contratistas y subcontratistas de construcción notificar electrónicamente a la OFCCP las adjudicaciones de construcciones valoradas en \$ 10.000 o más. Como se indica en su agenda regulatoria, la OFCCP también emprenderá esfuerzos para modernizar su programa de cumplimiento para contratistas y subcontratistas federales de suministros y servicios a través de acciones regulatorias propuestas que estén alineadas con las realidades actuales del lugar de trabajo.

Promover la Equidad en el Lugar de Trabajo

La solicitud de aporte de fondos para el AF 2023 apoyará a la OFCCP en la creciente capacidad de la agencia para expandir las actividades y materiales de alcance de las partes interesadas que sirven a los trabajadores menos representados, incluidos los trabajadores de color, los trabajadores LGBTQ+, las mujeres y los trabajadores con discapacidades. Al hacerlo, la OFCCP fortalecerá su capacidad para identificar cuestiones clave para la investigación, así como áreas donde se necesita una mayor educación y asistencia de los empleadores.

Ejecución de Construcción

El programa de cumplimiento de la OFCCP para contratistas y subcontratistas federales de construcción y contratistas y subcontratistas de construcción con asistencia federal continuará siendo fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades de empleo y la equidad salarial para buenos empleos en la industria de la construcción. La BIL representa una oportunidad crítica adicional para que la OFCCP tenga un impacto significativo, ya que estas inversiones aumentan el número de empresas con contratos de construcción directos o con asistencia federal nuevos o más grandes y el número de nuevos empleos en la construcción.

La OFCCP continuará trabajando con las agencias que otorgan fondos BIL para desarrollar un conjunto de proyectos de construcción que la OFCCP puede designar como Mega Proyectos de Construcción (MCP). El Programa MCP fomenta la diversidad en la fuerza laboral de oficinas de

la construcción de contratistas y subcontratistas federales que trabajan en grandes proyectos federales de construcción. A través del programa, la OFCCP concentra sus recursos limitados en proyectos de construcción que tienen el mayor potencial para hacer una diferencia económica positiva en una comunidad. La OFCCP puede tener un impacto inmediato en las prácticas de reclutamiento y contratación de contratistas y subcontratistas y puede ayudar a construir sólidas carteras de solicitantes de trabajadores de antecedentes históricamente menos representados en los oficios de la construcción.

OFICINA DE ESTÁNDARES DE GESTIÓN LABORAL

	2021 <u>Promulgados</u> <u>Revisados</u>	2022 Año Completo <u>C.R.</u>	Solicitud <u>2023</u>
Oficina de Estándares de Gestión Laboral	44.437	44.437	49.951
Autorización Total de Presupuesto	44.437	44.437	49.951
Total FTE	189	187	204

Nota: El AF 2021 refleja FTE actuales. El AF 2022 refleja un uso de FTE estimado según el nivel anual de CR.

La Oficina de Normas Laborales-Gerenciales (OLMS) administra la Ley de Informes y Divulgación Laboral-Gerencial (LMRDA) y las leyes relacionadas. La LMRDA se promulgó para proteger a los miembros del sindicato al garantizar que los sindicatos tengan la transparencia, la democracia y la integridad financiera que los miembros necesitan para tomar decisiones informadas sobre su membresía en un sindicato, así como sus operaciones, y para garantizar que los miembros y empleados que participan en actividades de organización conozcan las fuentes de los mensajes de sus empleadores instándolos a no organizarse. Estas leyes se promulgaron para fortalecer los sindicatos al proteger sus miembros de individuos, organizaciones e influencias que no funcionan en su mejor interés. Mientras que la gran mayoría de los sindicatos de Estados Unidos y sus líderes operan para el beneficio de las personas de trabajo arduo que componen su membresía, OLMS tiene la tarea de proteger a los miembros del sindicato mediante la administración de la LMRDA. OLMS también administra protecciones para empleados bajo varios programas de transporte patrocinados por el gobierno federal que requieren arreglos de protección justos y equitativos para los empleados de transporte masivo cuando se utilizan fondos federales para adquirir, mejorar u operar un sistema de tránsito.

El nivel de financiamiento del AF 2023 proporciona \$2.173.000 adicionales para restaurar el nivel de personal de OLMS para proporcionar a los trabajadores sindicalizados las protecciones a las que tienen derecho bajo la LMRDA. Además, el nivel de financiamiento del AF 2023 proporciona \$1.000.000 para apoyar la revisión de solicitudes adicionales de subvenciones de la Administración Federal de Tránsito relacionadas con la Ley de Inversión en Infraestructura y Empleos.

Este aumento necesario en el financiamiento y FTE restaurará la capacidad de OLMS para proporcionar a los trabajadores sindicalizados las protecciones a las que tienen derecho bajo la LMRDA, desarrollar y proporcionar asistencia de acatamiento para apoyar a esas organizaciones laborales, y modernizar sus procesos y servicios comerciales para operaciones más eficientes y una mejor interfaz para el cliente.

La capacidad de OLMS para buscar mejoras en el programa que brinden una protección más efectiva y eficiente para los miembros del sindicato se mejorará en gran medida de la siguiente manera:

- OLMS fortalecerá la efectividad y el alcance de nuestro Programa de Asistencia de Acatamiento, y proporcionará un apoyo y capacitación más sólido para nuestros investigadores de campo. Los recursos adicionales nos permitirán: 1) restaurar y aumentar nuestras horas de contacto de los participantes y la asistencia general a las Uniones Internacionales (IU) que actualmente participan en el programa de Asociación de Acatamiento Voluntario (VCP); 2) llevar a cabo actividades de divulgación para alentar a las IU que aún no son socios a asociarse con nosotros en el futuro; 3) mejorar los servicios de análisis de datos de las IU para ayudar a localizar a sus afiliados que tienen problemas de acatamiento; 4) proporcionar capacitación y asistencia de acatamiento a través de videoconferencia (como Teams) para las IU y sus afiliados a nivel nacional, de forma regular y continua; 5) coordinar la entrega a nivel nacional de seminarios web de cumplimiento adicional para apoyar a los funcionarios sindicales en la difícil tarea de llevar a cabo elecciones de funcionarios sindicales durante la pandemia; 6) desarrollar nuevos materiales de asistencia para el acatamiento, tanto en inglés como en español, para ayudar a los dirigentes sindicales y a los miembros del sindicato a comprender mejor sus respectivas responsabilidades y derechos en virtud de la LMRDA; y 7) crear, actualizar y llevar a cabo la capacitación de investigadores para garantizar que la OLMS pueda retener y reclutar a la fuerza laboral altamente calificada y profesional que necesita para llevar a cabo su importante misión.
- Mejorar el programa de informática forense de la agencia aumentando el número de miembros de Computer Cadre a tiempo completo e invirtiendo en expandir sus habilidades para mantenerse al día con las tecnologías cambiantes y en expansión.
- Aprovechar los recursos de asistencia de cumplimiento para lograr 8.000 horas de asistencia de cumplimiento de los participantes. Esto 1) garantizaría que los solicitantes presenten sus formularios de manera correcta y oportuna, 2) ayudaría a los funcionarios sindicales a aprender cómo llevar a cabo sus elecciones de oficiales de conformidad con la LMRDA (y proporcionaría orientación adicional y mejores prácticas sobre la celebración de elecciones durante la pandemia), y 3) proporcionaría asistencia con los requisitos de vinculación.
- Realizar 330 auditorías de cumplimiento de los sindicatos para descubrir violaciones de la LMRDA y completar 284 investigaciones penales anualmente.

ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD OCUPACIONAL Y SALUBRIDAD

	2021 <u>Promulgados</u> <u>Revisados</u>	2022 Año Completo <u>C.R.</u>	Solicitud 2023
Estándares de Seguridad y Salubridad	18.000	18.000	29.080
Ejecución Federal	228.711	228.711	277.898
Programas para Denunciantes	19.064	19.064	25.790
Programas Estatales	110.075	110.075	120.075
Soporte Técnico	24.469	24.469	27.007
Asistencia para el Acatamiento - Federal	75.231	75.231	91.608
Asistencia para el Acatamiento - Consultas Estatales	61.500	61.500	63.500
Asistencia para el Acatamiento - Subvenciones para la Formación	11.787	11.787	13.787
Estadísticas de Seguridad y Salubridad	32.900	32.900	42.180
Dirección Ejecutiva	9.496	10.050	10.480
Autorización Total de Presupuesto	591.233	591.787	701.405
Total FTE	1.736	1.853	2.346

Nota: El AF 2021 refleja FTE actuales. El AF 2022 refleja un uso de FTE estimado según el nivel anual de CR.

Establecida en 1971 por la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (Ley de SST) (Ley Pública 91-596), la misión de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) es garantizar que los empleadores proporcionen condiciones de trabajo seguras y saludables para los hombres y mujeres que trabajan estableciendo y haciendo cumplir las normas y proporcionando capacitación, divulgación, educación y asistencia. OSHA busca prevenir lesiones, enfermedades y muertes relacionadas con el trabajo alentando a los empleadores a eliminar los peligros en el lugar de trabajo. La agencia también es responsable de administrar 25 leyes de denunciantes para evitar que cualquier persona o entidad descargue, o de alguna manera tome represalias, contra cualquier empleado que haya ejercido sus derechos en virtud de una Ley cubierta.

Uno de los objetivos clave de OSHA es continuar reconstruyendo la agencia y garantizar que OSHA sea líder nacional en seguridad y salubridad en el lugar de trabajo. Esto incluye un enfoque en el fortalecimiento de la capacidad de la agencia para responder a la pandemia de COVID-19 y otros peligros emergentes, abordar responsabilidades nuevas y mayores, y responder a las necesidades de una fuerza laboral cambiante en términos de diversidad, economía

y geografía. La solicitud de OSHA para el AF 2023 proporciona los recursos necesarios para enfrentar esos desafíos.

El presupuesto del AF 2023 proporciona \$701.405.000 y 2.346 FTE directos para la OSHA e incluye aumentos del programa por un total de \$88.535.000 y 493 FTE.

- Para los **Estándares de Seguridad y Salubridad**, la solicitud incluye un aumento de \$10.084.000 y 30 FTE para restaurar la capacidad de elaboración de normas y orientación de la OSHA. Esto proporcionará a la agencia los recursos para responder a los peligros emergentes de una manera que ponga la información en manos de los empleadores y los trabajadores en forma oportuna, incluidas las regulaciones de protección. En el AF 2023, la OSHA planea publicar cinco reglas finales, siete reglas propuestas y completar un panel de la Ley de Equidad de Ejecución Regulatoria para Pequeñas Empresas. Las prioridades más altas entre los proyectos de elaboración de normas en la agenda regulatoria de la agencia incluyen enfermedades infecciosas, violencia en el lugar de trabajo, comunicaciones de peligros, ajuste de equipos de protección personal (EPP) y prevención de enfermedades causadas por el calor.
- Para la **Ejecución Federal**, la solicitud incluye un aumento de \$27.876.000 y 252 FTE para reconstruir y fortalecer el programa de ejecución de OSHA. Esto incluye fondos para contratar a 179 Oficiales de Seguridad y Salud de Cumplimiento (CSHO) para llevar a cabo inspecciones de cumplimiento de primera línea. Esta solicitud es un pago inicial del compromiso del presidente Biden de duplicar el número de inspectores de la OSHA para el final de su primer mandato. OSHA participará activamente y promoverá a los solicitantes de comunidades que son racialmente diversas, y a los solicitantes con habilidades multilingües para ayudar a satisfacer las necesidades de la fuerza laboral. El aporte de fondos también incluye un aumento de 63 FTE para apoyar la afluencia de CSHO y el crecimiento del programa de ejecución, incluidos técnicos de seguridad, directores de área asistentes adicionales y otro personal de ejecución de la Oficina Nacional, Regional y de Área. Además, OSHA creará 10 puestos técnicos especializados de CSHO para abordar inspecciones altamente técnicas en todo el país, como la gestión de la seguridad de los procesos, la seguridad eléctrica, los riesgos ergonómicos, el polvo combustible y los riesgos biológicos / enfermedades infecciosas, como COVID-19. OSHA también está solicitando \$6.852.000 y 75 FTE para apoyar la expansión de los puestos de Técnico de Seguridad en la agencia, creando una tubería para el desarrollo de futuros CSHO a través de un Programa formal de Capacitación y Desarrollo de Técnicos de Seguridad y Salud. Adicionalmente, la agencia está solicitando \$1.500.000 para servicios de apoyo en litigios, como testigos expertos, reporteros judiciales y otros servicios para responder al aumento actual y anticipado en los desafíos judiciales.
- Para los **Programas de Denunciantes**, la solicitud incluye un aumento de \$5.343.000 y 63 FTE para expandir el Programa de Protección de Denunciantes de la OSHA y hacer cumplir efectivamente los 25 estatutos de denunciantes que la agencia es responsable de administrar. La solicitud incluye un aporte de fondos para ayudar 50 Investigadores de Denunciantes y otros 13 empleados denunciantes para construir la capacidad de la agencia tras un gran incremento en quejas relacionadas con casos de COVID y proporciona recursos suficientes para abordar el creciente retraso en las investigaciones.

- Para los **Programas Estatales**, las solicitudes incluyen un incremento de \$10.000.000 respecto del nivel CR de Año Completo para el AF 2022, incluyendo aumentos solicitados de \$8.750.000 para reconstruir y fortalecer todos los socios estatales de la agencia. El aumento proporcionará a los socios del plan estatal de la OSHA recursos para mantenerse al día con un programa federal revitalizado y garantizar que los estados del Plan Estatal tengan recursos adecuados para mantener los estándares, la capacidad de hacer cumplir esos estándares y la capacidad de proteger a los trabajadores de las represalias de una manera "al menos tan efectiva" como la OSHA. Los socios del Plan Estatal de OSHA brindan cobertura para aproximadamente el 40 por ciento de la fuerza laboral y, además, extienden la cobertura dentro de sus estados a los empleados del gobierno estatal y local, que OSHA federal no puede proporcionar directamente. La solicitud también incluye \$1.250.000 para financiar un Plan Estatal Solo para el Gobierno Estatal y Local (SLG) en Massachusetts.
- Para **Soporte Técnico**, la solicitud incluye un aumento de \$1.489.000 y 6 FTE para apoyar el aumento de CSHO y el crecimiento del programa de ejecución. Los recursos solicitados apoyarán al personal y equipo del laboratorio para analizar las muestras de inspección adicionales generadas por las nuevas OSC.
- Para la **Asistencia de Acatamiento – Federal**, la solicitud incluye un aumento de \$13.612.000 y 60 FTE. La solicitud incluye \$ 6.009.000 y 45 FTE para que los Especialistas en Asistencia de Acatamiento lleven a cabo actividades de divulgación para trabajadores y empleadores en industrias de alto riesgo, ofrezcan capacitación sobre peligros específicos de la industria de OSHA y promuevan el conjunto de programas cooperativos de la agencia, incluidas las Alianzas, las Alianzas Estratégicas y el Programa de Protección Voluntaria; y \$ 7.603.000 y 15 FTE para instructores adicionales y apoyo por contrato para proporcionar capacitación técnica crítica para CSHOs e investigadores de denunciantes, mejorar la entrega de aprendizaje y ofrecer un mayor acceso a oportunidades de capacitación.
- Para la **Asistencia de Acatamiento – Consulta Estatal**, la solicitud incluye un aumento de \$ 2.000.000 por encima del nivel de CR de año completo del AF 2022 para expandir el Programa de Consulta en el Sitio, que trabaja con empleadores de pequeñas empresas para identificar los peligros en el lugar de trabajo, proporcionar asesoramiento para el cumplimiento de las normas de OSHA y ayudar a establecer y mejorar los programas de seguridad y salud.
- Para la **Asistencia de Acatamiento – Subvenciones de Capacitación**, la solicitud incluye un aumento de \$ 2.000.000 por encima del nivel de CR del AF 2022 para el Programa de Subvenciones de Capacitación de Susan Harwood para mejorar los esfuerzos de la agencia para desarrollar y proporcionar información valiosa y precisa sobre los peligros en el lugar de trabajo y mejorar el entorno de seguridad para los trabajadores en riesgo en industrias de alto riesgo. Los fondos adicionales se utilizarán para dirigirse a los trabajadores de pequeñas empresas y otros trabajadores de difícil acceso, incluidos los trabajadores jóvenes, con bajo nivel de alfabetización, de habla limitada en inglés, de minorías y domésticos, y otras poblaciones de trabajadores desatendidos.

· Para las **Estadísticas de Seguridad y Salubridad**, la solicitud incluye un aumento de \$2.514.000 y 5 FTE para mejorar el análisis estadístico y de datos, un aumento de \$1.500.000 y 2 FTE para ampliar el Sistema de Información OSHA, y un aumento de \$3.765.000 para construir una estrategia de cumplimiento moderna. El aumento en el aporte de fondos apoyará los avances tecnológicos necesarios, incluida la aplicación del procesamiento electrónico de expedientes y la adquisición de equipo y tecnología sobre el terreno que permitirán al organismo elaborar y expedir citaciones sin tener que regresar a la oficina para su procesamiento, lo que acortará el tiempo entre la identificación de los peligros y su reducción. El financiamiento solicitado también permitirá a la OSHA modernizar la capacidad de la agencia para almacenar datos, recuperarlos en las formas más aplicables para su uso operativo y proporcionarlos al público de una manera fácil de usar.

ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD MINERA Y SALUBRIDAD

	2021 <u>Promulgados</u> <u>Revisados</u>	2022 Año Completo <u>C.R.</u>	Solicitud <u>2023</u>
Ejecución de Seguridad y Salubridad Minera	257.190	257.190	294.236
Oficina de Estándares, Regulaciones y Variaciones	5.382	5.382	7.927
Oficina de Evaluaciones	7.445	7.445	7.746
Políticas y Desarrollos Educativos	39.320	39.320	40.183
Soporte Técnico	35.041	35.041	37.356
Evaluación de Programas y Recursos de Información	19.083	19.083	19.309
Administración del Programa	16.355	16.355	16.692
Autorización Total de Presupuesto	379.816	379.816	423.449
Total FTE	1.656	1.658	1.832

Nota: El AF 2021 refleja FTE actuales. El AF 2022 refleja un uso de FTE estimado según el nivel anual de CR.

La misión de la Administración de Seguridad y Salubridad Minera (MSHA) es prevenir la muerte, enfermedades y lesiones causadas por la minería y promover lugares de trabajo seguros y saludables para los mineros de la nación. La MSHA hace cumplir las disposiciones de la Ley Federal de Seguridad y Salud en Minas de 1977 (Ley Mine), enmendada por la Ley de Mejora de Minas y Nueva Respuesta de Emergencia de 2006 (Ley de MINER).

Más de 300.000 personas trabajan directamente en el sector minero, incluyendo la extracción inicial de materias primas a través del procesamiento en preparación para la distribución comercial. Esta industria proporciona materiales esenciales para la energía, la infraestructura de transporte, la construcción y la vivienda, las comunicaciones, la medicina, la manufactura, los bienes de consumo y las industrias agrícolas de la nación.

La MSHA está comprometida con su misión y promueve la seguridad y la salud a través de inspecciones y ejecución, divulgación a las partes interesadas, cumplimiento y asistencia técnica, educación y capacitación, y mejores estándares de seguridad y salubridad. Los enfoques eficaces para reducir el riesgo de lesiones y enfermedades para los mineros incluyen exámenes en el lugar de trabajo, reconocimiento y eliminación de peligros, y monitoreo continuo del ambiente de trabajo para proteger contra nuevos peligros y garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad y salubridad. MSHA también protege los derechos de los mineros. La Ley Mine otorga a los mineros el derecho a desempeñar un papel en su seguridad y salud participando en el proceso de inspección a través de un representante de su elección, hablando sobre los peligros, negándose a trabajar en condiciones peligrosas y ejerciendo otros derechos.

El Presupuesto Presidencial para el AF 2023 incluye \$423.449.000 y 1.832 FTE para MSHA, un aumento neto de \$43.633.000 sobre el nivel de Resolución Continua (CR) de Año Completo del AF 2022. Este nivel de financiación permitirá a la MSHA cumplir con su máxima prioridad en las metas y objetivos del plan de desempeño.

La Ley de Infraestructura Bipartidista (BIL) es una inversión histórica que traerá la modernización a carreteras, puentes, puertos, aeropuertos y tránsito, todo lo cual requiere un aumento en la actividad minera, particularmente en la minería metálica y no metálica, para artículos como grava, arena y piedra. Sobre la base del volumen de trabajo previsto por la BIL, el Departamento prevé un aumento de la producción en las minas e instalaciones existentes, o su expansión, en particular las minas metálicas y no metálicas. Además, el número de muertes aumentó en el año calendario (CY) 2021, con la mayoría ocurriendo en la industria metalúrgica/no metalúrgica. Con la expansión proyectada de la minería debido a la BIL, MSHA cree que hay una demanda de una inspección de MSHA más grande, no una que sea estática en su capacidad.

En el AF 2021, la Administración anunció objetivos ambientales ambiciosos; para el año 2030, la mitad de las ventas de vehículos de pasajeros en los Estados Unidos tendrían cero emisiones y los Estados Unidos alcanzarían las cero emisiones netas para el año 2050. Lograr estos objetivos requerirá aumentos en la actividad minera de cobalto, cobre y particularmente litio, elementos que se utilizan en baterías y otras tecnologías de energía limpia. En el AF 2021, después de varios años de disminuciones en la producción de carbón, Estados Unidos vio un aumento significativo en la producción de carbón como fuente de energía económica. La Administración de Información Energética (EIA) de los Estados Unidos proyecta un aumento del 4% en la producción de carbón en el AF 2022 y un aumento del 1% en el AF 2023.

La solicitud para el AF 2023 refleja el fuerte compromiso de la MSHA con la aplicación específica, la asistencia para la ejecución, la capacitación y las tecnologías innovadoras para proteger la seguridad y la salud de los mineros de la nación.

- En el Presupuesto Presidencial para el AF 2023, la MSHA solicita un aumento de \$37.046.000 para la **Seguridad y la Salubridad Minera (MSHE)**, que comprende las actividades presupuestarias de Seguridad y Salubridad en Minas de Carbón anteriormente separadas y Seguridad y Salubridad en Minas Metálicas y No Metálicas. Los fondos adicionales apoyarán la finalización de inspecciones obligatorias e investigaciones de accidentes según lo requerido por la Ley Mine y la Ley MINER, una carga de trabajo que se espera que aumente debido a los impactos de la BIL.

La MSHE continuará administrando las disposiciones de la Ley Mine, enmendada por la Ley MINER, para promover el cumplimiento de las normas de seguridad y salubridad, prevenir muertes, lesiones y enfermedades, reducir la frecuencia y gravedad de los accidentes y minimizar los riesgos para la salud en las aproximadamente 1.000 minas de carbón activas y 12.000 minas metálicas y no metálicas del país. La MSHE continuará inspeccionando todas las minas subterráneas activas cuatro veces al año y todas las minas de superficie dos veces al año. Estas inspecciones constituyen el núcleo de los esfuerzos de la MSHA, proporcionando regularmente una mirada de primera mano a las condiciones en cada una de las minas del país garantizando que todos los peligros se

corrijan de inmediato para que los mineros puedan regresar a casa con sus familias, seguros y saludables, todos los días al final de sus turnos. La MSHE continuará los esfuerzos para mejorar la seguridad y la salubridad en el lugar de trabajo en la industria minera y seguirá comprometido con la asistencia específica para la aplicación y la ejecución en sus esfuerzos por mejorar las condiciones de seguridad y salubridad en el lugar de trabajo minero.

- Para la **Oficina de Estándares, Regulaciones y Variaciones (OSRV)**, la MSHA solicita un aumento de \$2.545.000 para apoyar las actividades de elaboración de reglas y agregar expertos adicionales en economía, salud ocupacional y desarrollo y análisis regulatorio. La prioridad de MSHA es fortalecer los esfuerzos regulatorios de las normas de seguridad y salubridad para proteger a los mineros de condiciones y prácticas inseguras e insalubres en la industria minera. Por ejemplo, la MSHA desarrollará una regla propuesta para abordar la exposición de los mineros a la sílice cristalina respirable. Los mineros expuestos a sílice cristalina respirable pueden desarrollar enfermedades pulmonares graves que, en última instancia, pueden ser mortales. La MSHA también trabajará para completar una elaboración de normas para establecer un programa de seguridad por escrito para equipos móviles y equipos de transporte motorizado (excepto transportadores de cinta) en minas de superficie y áreas de superficie de minas subterráneas. Este reglamento tiene como objetivo reducir las muertes, lesiones y accidentes que involucran equipos móviles de superficie.
- En el caso de la **Oficina de Evaluaciones (OA)**, la solicitud incluye un aumento de \$301.000 para continuar las actividades relacionadas con la evaluación y el cobro de sanciones civiles, la realización de auditorías de rendición de cuentas y el examen de investigaciones especiales y casos de discriminación.
- Para el **SopORTE Técnico (TS)**, la solicitud incluye un aumento de \$2.315.000 para cubrir el aumento proyectado en el número de muestras de polvo respirable que el personal de ejecución recolectará como resultado del aumento de la minería para satisfacer las demandas de la BIL, así como el aumento proyectado en las muestras recolectadas como parte del nuevo estándar de sílice respirable de la MSHA. En consecuencia, la Agencia espera que su volumen de trabajo por muestreo aumente tres veces la capacidad actual. La dotación de personal y la infraestructura de laboratorio actuales de la Agencia no pueden apoyar este aumento. El sitio actual de Pittsburgh no es propicio para la expansión. La MSHA solicita recursos para expandir los recursos al laboratorio actual en Beckley, Virginia Occidental. Esto supondría un aumento en la dotación de personal, la compra de equipo adicional y la incorporación de un segundo turno. Estos aumentos asegurarán que la MSHA pueda brindar servicios de laboratorio efectivos y eficientes para apoyar las condiciones de trabajo seguras para los mineros.
- Para las **Políticas y Desarrollos Educativos (EPD)**, la solicitud incluye un aumento de \$863.000 para actualizar tanto el contenido como la metodología de capacitación utilizada en la Academia Nacional de Salubridad y Seguridad Minera (Academia Mine). La MSHA desarrollará nuevos métodos de capacitación que incluyen realidad virtual, aprendizaje a distancia y cursos en línea. También se elaborarán programas de capacitación para instalaciones adicionales construidas recientemente en la Academia

Mine, incluida una torre de capacitación en rescate de minas de superficie, una zona de capacitación en espacios confinados y un ascensor de capacitación. Estas nuevas instalaciones proporcionarán una valiosa capacitación para salvar vidas a los empleados de la MSHA, partes interesadas de la industria y otras agencias federales, como la Patrulla Fronteriza de los Estados Unidos. La MSHA también desarrollará e implementará un programa de aprendizaje registrado para reclutar y capacitar a inspectores de seguridad y salud de minas de diversos orígenes.

- Para los **Recursos de Evaluación e Información del Programa (PEIR)**, la solicitud incluye un aumento de \$226.000 para permitir que el programa administre el sistema de directivas de la MSHA y las tecnologías actuales y emergentes.
- Para la **Administración del Programa (PA)**, la solicitud incluye un aumento de \$337.000 para mejorar las operaciones que permitirían a la PA proporcionar dirección ejecutiva, así como asesoramiento y servicios administrativos y de gestión para apoyar todas las actividades de la MSHA. Con el aumento del personal también surge la necesidad de personal de apoyo adicional para prestar servicios a las funciones de administración y coordinación de la agencia.

DESPACHO DE ESTADÍSTICAS LABORALES

	2021 <u>Promulgados</u> <u>Revisados</u>	2022 Año Completo <u>C.R.</u>	Solicitud <u>2023</u>
Estadísticas Laborales	222.370	222.370	261.454
Fondos Fiduciarios	68.000	68.000	68.000
Precios y Costos de Vida	220.324	220.324	252.000
Compensación y Condiciones de Trabajo	84.337	84.337	92.976
Productividad y Tecnología	11.464	11.464	12.853
Dirección Ejecutiva y Servicios de Personal	35.505	35.505	39.051
Relocación de Sede Central	13.000	13.000	15.410
Autorización Total de Presupuesto	655.000	655.000	741.744
Total FTE	1.945	1.965	2.094

Nota: El AF 2021 refleja FTE actuales. El AF 2022 refleja un uso de FTE estimado según el nivel anual de CR.

El Despacho de Estadísticas Laborales (BLS) es la principal agencia federal de estadística responsable de medir la actividad del mercado laboral, las condiciones de trabajo, los cambios de precios y la productividad en la economía de los Estados Unidos para apoyar la toma de decisiones públicas y privadas. Las políticas y decisiones basadas en datos de BLS afectan prácticamente a todos los estadounidenses, y la amplia gama de productos de datos de BLS es necesaria para satisfacer las necesidades de una base de clientes diversa. El BLS comprende seis actividades, abarcando 20 programas económicos en 2023. Para el AF 2023, el BLS solicita \$741.744.000 y 2.094 FTE, que incluyen nuevas iniciativas y aumentos, así como fondos para necesidades y mandatos clave del programa que no se financian bajo el nivel de CR de año completo del AF 2022, de la siguiente manera:

- La solicitud del AF 2023 incluye \$10.394.000 y 69 FTE para reconstruir la capacidad estadística en toda la agencia para comenzar a restaurar los niveles de personal y es fundamental para apoyar las prioridades de la Administración promover la equidad, la integridad científica y la formulación de políticas con base empírica al garantizar que la BLS pueda apoyar la infraestructura estadística y de construcción de evidencia de los Estados Unidos; y \$ 1.000.000 y 4 FTE para mejorar la puntualidad del Índice de Precios al Consumidor en cadena (C-CPI-U), reduciendo el retraso actual en la publicación más reciente de los últimos 3 meses.

- La solicitud para el AF 2023 incluye \$14.500.000 y 3 FTE para la Encuesta Nacional Longitudinal para continuar el desarrollo de una nueva cohorte de Encuesta Nacional Longitudinal de Jóvenes. Este será el primer grupo de jóvenes en casi 30 años y permitirá a la BLS recopilar datos sobre una generación más joven de trabajadores y proporcionar un conjunto de datos enriquecido y renovado. El desarrollo continuo de una nueva cohorte permitirá a la NLS incorporar medidas que reflejen cómo las tecnologías emergentes, incluida la inteligencia artificial, pueden afectar las necesidades de capacitación de una nueva generación y la aplicación de las habilidades aprendidas en el mercado laboral. La BLS muestreará a los grupos raciales y étnicos para facilitar los análisis estadísticamente confiables de los subgrupos que pueden informar la política y la toma de decisiones.
- La solicitud para el AF 2023 incluye \$9.600.000 y 27 FTE para mejorar la oportunidad de los datos de vacantes y estadísticas de rotación laboral (JOLTS) al producir estimaciones preliminares anteriores (primera versión); mejorar la relevancia y confiabilidad al ampliar la muestra en 20.000 establecimientos o aproximadamente duplicar el nivel de muestra actual; y agregar profundidad al permitir una serie de preguntas enfocadas en temas del mercado laboral para mejorar la comprensión de las vacantes, contrataciones y separaciones.
- La solicitud para el AF 2023 también incluye \$1.137.000 y 1 FTE para restaurar las industrias agrícolas al programa de Estadísticas de Empleo y Salarios Ocupacionales (OEWS). Se necesitan datos precisos sobre el empleo y los salarios en las industrias agrícolas, consistentes con los conceptos de empleo y salarios utilizados en el programa OEWS, para proporcionar una imagen completa y consistente del mercado laboral por industria, ocupación y área. Los trabajadores hispanos y latinos están sobrerrepresentados en la industria agrícola. Por ejemplo, estos representan el 30 por ciento de los trabajadores en la industria de producción de cultivos, pero representan el 18 por ciento de los trabajadores en general. Al restablecer la cobertura del sector agrícola, los datos de la OEWS en este sector serán más relevantes y útiles para estudiar las desigualdades raciales.
- Además, la solicitud de la BLS para el AF 2023 incluye \$11.870.000 y 25 FTE para producir umbrales de calidad de producción para apoyar la Medida de Pobreza Suplementaria (SPM) de la Oficina del Censo, para investigar la naturaleza y la construcción de una medida de pobreza basada en el consumo, y para investigar un Índice de Precios al Consumidor en cadena para hogares de bajos ingresos.
- La solicitud para el AF 2023 incluye \$35.833.000 para incorporaciones, incluidas las incorporaciones relacionadas con el pago y los beneficios para el personal federal de BLS; así como aumentos relacionados con el pago para el personal del Censo financiado por Acuerdos Interinstitucionales y socios estatales financiados a través de Acuerdos Cooperativos; costos administrativos; y fondos para una extensión del arrendamiento en el Edificio Postal Square (PSB). Esta solicitud de prórroga y nuevas incorporaciones obligatorias permite a BLS continuar ejecutando su misión y

mantener la cantidad y calidad de sus programas base.

- Finalmente, como contingencia asumiendo el nivel de CR durante el año completo para el AF 2022, la solicitud para el AF 2023 incluye \$15.410.000 para costos únicos asociados con el traslado físico de la sede de BLS del PSB al Centro Federal de Suitland, incluida la réplica de espacio, mobiliario, accesorios, equipos y costos relacionados, que permanecerán disponibles hasta el 30 de septiembre de 2026. Dado que la asignación promulgada para el AF 2022 para la BLS incluye los \$28.470.000 solicitados para este proyecto en el proyecto del AF 2022, no será necesario el financiamiento adicional en el AF 2023.

GESTIÓN DEPARTAMENTAL

	2021 <u>Promulgados</u> <u>Revisados</u>	2022 Año Completo <u>C.R.</u>	Solicitud 2023
Dirección y Soporte del Programa	30.250	30.250	42.323
Servicios Legales	123.745	123.745	177.875
Fondos Fiduciarios	308	308	308
Servicios de Trabajo Internacional	96.125	96.125	128.965
Administración y Gestión	29.004	28.450	45.263
Adjudicación	35.000	35.000	42.836
Despacho de Mujeres	15.050	15.050	25.361
Derechos Civiles	6.880	6.880	11.591
Jefe de Fianzas	5.516	5.516	6.042
Evaluación Departamental del Programa	8.040	8.040	11.540
Subtotal de Gestión Departamental	349.918	349.364	492.104
Gestión Departamental, Servicios Legales, BLDTF	7.703	7.857	8.511
Gestión Departamental, Adjudicación, BLDTF	23.447	27.598	29.896
Autorización Total de Presupuesto	381.068	384.819	530.511
Total FTE	1.192	1.210	1.524

Nota: El AF 2021 refleja FTE actuales. El AF 2022 refleja un uso de FTE estimado según el nivel anual de CR.

La actividad de **Dirección y Apoyo de Programas (PDS)** abarca la Oficina del Secretario de Trabajo, la Oficina del Subsecretario de Trabajo, la Oficina del Subsecretario de Políticas (OASP), la Oficina de Asuntos Congresionales e Intergubernamentales, la Oficina de Asuntos Públicos, el Centro de Asociaciones Basadas en la Fe y Vecinales y la Oficina de Participación Pública.

El Presupuesto para el AF 2023 solicita \$42.323.000 y 127 FTE para la PDS, lo que incluye un aumento de \$3.750.000 y 5 FTE para la Iniciativa Good Jobs. Con estos recursos, el Departamento podrá proporcionar capacitación y asistencia técnica a los organismos que trabajan para incorporar y promover los principios de buenos empleos en las adquisiciones, los préstamos y las subvenciones; involucrar a los empleadores en estrategias e iniciativas para mejorar la calidad del empleo. El presupuesto también incluye recursos para establecer una Oficina de

Políticas Climáticas en la Oficina del Secretario y reconstruir la capacidad de liderazgo del Departamento.

La **Oficina del Abogado Procurador (SOL)** es la rama de apoyo y aplicación de la ley del Departamento. Su misión es satisfacer las demandas de servicio legal de todo el Departamento – asesoramiento legal, apoyo regulatorio, litigios de aplicación, litigios de defensa y asistencia de investigación – con el fin de apoyar la visión estratégica Presidencial. La solicitud Presidencial de SOL para el AF 2023 es de \$186.694.000 y 740 FTE. Esto incluye un aumento de \$37.610.000 y 158 FTE para proporcionar recursos adecuados para que SOL haga cumplir vigorosamente las leyes laborales y de empleo de esta nación y siga el ritmo de la agenda de ejecución urgente del Departamento. La solicitud también incluye \$9.301.000 y 39 FTE para apoyar los aumentos en las iniciativas y programas de la agencia cliente en este presupuesto. Este nivel de solicitud apoyará los aumentos de clientes y también contribuirá en gran medida a corregir la erosión de la capacidad de personal y servicio legal de SOL como resultado de años de aumentos no financiados en los costos operativos. Este nivel de solicitud permitirá a SOL satisfacer mejor el aumento de la demanda de servicios legales para proporcionar apoyo esencial no solo para las partes bien establecidas de la misión del Departamento, sino también para los esfuerzos fortalecidos y mejorados de protección de los trabajadores del Departamento, incluidas las acciones del DOL relacionadas con COVID-19, la Ley del Plan de Rescate Estadounidense, la reforma del seguro de desempleo, la implementación de la Ley Sin Sorpresas/Transparencia y un enfoque general revitalizado de la misión.

El **Despacho de Asuntos Laborales Internacionales (ILAB)** promueve los derechos de los trabajadores y promueve un campo de juego global justo al hacer cumplir los compromisos comerciales, fortalecer el ejecución de las normas laborales y combatir el trabajo infantil internacional, el trabajo forzoso y la trata de personas. En el AF 2023, la solicitud presupuestaria del ILAB es de \$128.965.000 y 151 FTE. El Presupuesto proporciona al ILAB los recursos necesarios para apoyar la agenda de política comercial Presidencial a través de subvenciones de asistencia técnica y personal, así como recursos para el mandato de informes de trabajo forzoso de la agencia.

El ILAB solicita un aumento de \$19.553.000 en aporte de fondos para el monitoreo y ejecución de los derechos laborales relacionados con el comercio, y la capacidad de construir programas que iguallen el rango de ambición de la agenda comercial del Presidente. Con estos fondos, ILAB apoyará la conclusión de compromisos comerciales por medio de la implementación de proyectos de asistencia técnica en los países socios comerciales para mejorar las leyes laborales y la capacidad del gobierno para ejecutar tales leyes, ampliar el conocimiento sobre los derechos laborales; proporcionar ayuda legal a los trabajadores; construir la capacidad de sindicatos democráticos; expandir las protecciones de los trabajadores, asegurar lugares de trabajo con seguridad y salubridad; comprometer a los empleadores para que cumplan con las legislación relevante; y combatir las condiciones de trabajo explotadoras, tales como trabajo forzado, trabajo infantil y supresión de salarios. Los fondos solicitados también ayudarán en el esfuerzo para promocionar las políticas de la administración, el monitoreo de las condiciones laborales y supervisar los proyectos de asistencia técnica.

El ILAB también está solicitando un aumento de \$10.000.000 en fondos para los esfuerzos para ampliar el alcance de la Ley de Reautorización de Protección de Víctimas de Tráfico (TVPRA)

Lista de Bienes Producidos por Trabajo Infantil o Trabajo Forzado. El ILAB recibió un nuevo mandato que requiere que la Lista TVPRA se amplíe significativamente para incluir, "en la medida de lo posible, bienes producidos con insumos producto del trabajo forzoso o trabajo infantil." En efecto, este mandato requiere que la Lista ampliada incluya muchos bienes nuevos que contienen partes o insumos hechos con trabajo forzado o infantil y requiere que el ILAB rastree bienes contaminados a través de complejas cadenas de suministro globales para identificar los productos finales. La implementación de este mandato apoya directamente la Orden Ejecutiva de la Administración de Biden sobre las cadenas de suministro estadounidenses, la agenda comercial Presidencial y las prioridades de política exterior y derechos humanos de la Administración mediante la lucha contra el trabajo forzoso, incluso con respecto a China, la protección y el empoderamiento de los trabajadores y la mejora de la información sobre las cadenas de suministro vitales.

Los niveles actuales de dotación de personal son insuficientes para hacer frente a este nuevo amplio e importante mandato. Los nuevos recursos permitirán al ILAB contratar personal de investigación y apoyo para llevar a cabo la investigación de la cadena de suministro y gestionar los contratos. El presupuesto anual del contrato permitirá al ILAB implementar estudios de investigación complejos y sensibles en el país para mapear segmentos clave de las cadenas de suministro y rastrear la producción de un bien desde la explotación laboral hasta el producto terminado.

Por último, el ILAB también solicita un aumento de \$1.250.000 en fondos para la expansión de su programa de agregados laborales en países estratégicos donde persisten violaciones laborales flagrantes y de larga data, incluso en América Central y Bangladesh. El Salvador, Guatemala y Honduras son de particular importancia para apoyar la aplicación de las estrategias de la Administración para hacer frente a las causas profundas de la migración y apoyar los marcos de colaboración en materia de migración. Los agregados laborales ubicados en estos países liderarían la implementación en el país de los aspectos relacionados con el trabajo de la Estrategia del Departamento de Estado para Centroamérica y la Estrategia de Causas Raíces. Esta estrategia, junto con la estrategia de Expandir los Caminos Legales para la Migración, incluye el trabajo y el empleo como áreas clave y reconoce que otros pilares, como la prosperidad económica, deben abordarse con una lente laboral para maximizar la efectividad. Los agregados laborales en estos países ejecutarían estrategias, fortalecerían las redes de contactos y socios, identificarían nuevas áreas para intervenciones y cooperación, interactuarían con los gobiernos y apoyarían proyectos de asistencia técnica relacionados con el trabajo. La presencia sostenida de agregados laborales crearía un canal para fortalecer el trabajo del Gobierno nacional e internacional de los Estados Unidos con respecto a las cuestiones migratorias en el Triángulo Norte.

La **Oficina del Subsecretario de Administración y Gestión (OASAM)** presta apoyo a aspectos fundamentales de la administración y gestión en todo el Departamento. OASAM proporciona la infraestructura y el apoyo que permite al DOL llevar a cabo su misión al proporcionar liderazgo y apoyo al Departamento a través de las siguientes disciplinas de gestión: Operaciones Comerciales, Adquisiciones, Tecnología de la Información, Recursos Humanos, Derechos Civiles, Seguridad y Gestión de Emergencias, Presupuesto y Planificación Estratégica. La solicitud para el AF 2023 para OASAM es de \$45.263.000 y 103 FTE. El nivel de solicitud incluye recursos para apoyar la orden ejecutiva sobre el cambio climático mediante la inversión

en vehículos eléctricos. Estas inversiones son parte de una iniciativa más amplia a nivel gubernamental para reducir la dependencia de vehículos que exacerban el cambio climático.

El Presupuesto también incluye \$5.000.000 para el **Futuro del Trabajo**. El Departamento espera continuar siendo líder en hacer del gobierno federal un empleador modelo y fortalecer la fuerza laboral federal. Como parte del compromiso del Departamento con estos esfuerzos de todo el gobierno federal, el Vicesecretario está codirigiendo la prioridad de la Agenda Presidencial de Gestión para Fortalecer la Fuerza de Trabajo Federal y la Oficina de Evaluación Principal que liderarán los esfuerzos para evaluar las acciones destinadas a mejorar la diversidad, la equidad, la inclusión y la accesibilidad (DEIA) dentro de la fuerza de trabajo federal. Para garantizar que el Departamento pueda contribuir más eficazmente a estas iniciativas a nivel de todo el gobierno federal es fundamental que el Departamento reciba recursos para el Futuro del Trabajo. Sin recursos para la planificación, el rediseño del espacio, los ajustes razonables y los instrumentos de tecnología de la información, el Departamento no podrá aplicar soluciones modernas en el lugar de trabajo y, en su lugar, correrá el riesgo de volver al modelo de trabajo ineficiente y más costoso que antes de la pandemia. Si volvemos al diseño anterior del lugar de trabajo debido a la financiación insuficiente, estamos perdiendo una oportunidad única en una generación para reimaginar la forma de trabajo. Con recursos adecuados, el Departamento puede guiar el camino hacia la creación de un modelo de Futuro del Trabajo que pueda ser replicado en todo el gobierno federal.

Las agencias de **Adjudicación** toman decisiones oportunas sobre las apelaciones de reclamos presentadas ante cuatro componentes diferentes, que incluyen la Oficina de Jueces de Derecho Administrativo (OALJ), la Junta de Revisión Administrativa (ARB), la Junta de Revisión de Beneficios (BRB) y la Junta de Apelaciones de Compensación de Empleados (ECAB).

La solicitud para el AF 2023 para actividades de adjudicación es de \$72.732.000 y 268 FTE. El nivel de solicitud incluye recursos para abordar los aumentos de la carga de trabajo para todos los componentes, principalmente asociados con la carga de trabajo en la Ley de Base de Defensa y de Enfermedad de Pulmón Negro. La OALJ solicita recursos para reducir el plazo para la adopción de decisiones relativas a la enfermedad de Pulmón Negro de 21 a 18 meses, con los recursos correspondientes en el BRB para apoyar este aumento de la producción. Además, la actividad de adjudicación incluye recursos para abordar un gran aumento en las adjudicaciones de la Ley de Base de Defensa. El financiamiento solicitado permitirá a la OALJ aumentar las adjudicaciones de la Ley de Base de Defensa y reducir el cronograma proyectado de 77 meses a 60 meses.

El **Despacho de la Mujer** realiza investigaciones, análisis de políticas con base empírica, programación de subvenciones y educación y divulgación que promueven la equidad en el empleo y los resultados económicos para las mujeres trabajadoras, especialmente las mujeres de color y otras que históricamente han sido desatendidas, marginadas y afectadas negativamente por la pobreza persistente. La solicitud para el AF 2023 para el Despacho de la Mujer (WB) es de \$25.361.000 y 51 FTE. Este nivel de aporte de fondos asegurará que el WB pueda reclutar un personal diverso para ayudar a reconstruir la Oficina, incluso en todas las regiones, aumentando así el alcance y la influencia de la agencia para remediar el impacto negativo de la pandemia en las mujeres, específicamente las mujeres de color y las trabajadoras de bajos salarios. Para

lograrlo, la Oficina de la Mujer centra actualmente sus actividades de investigación, análisis de políticas, concesión de subvenciones y educación y divulgación en:

- Disminuir la segregación ocupacional y el impacto negativo resultante en los salarios y la acumulación de riqueza de mujeres y mujeres de color al aumentar el acceso y la retención de mujeres y personas de color en buenos empleos remunerados en las industrias de la energía, el transporte, la tecnología y la construcción que pueden recibir inversiones de la BIL;
- Apoyar a las trabajadoras más marginadas en el acceso a posibles nuevos derechos de licencia remunerada en el trabajo, y un mayor acceso a los apoyos de cuidado de niños y ancianos en la medida en que estén incluidos en el paquete presupuestario. Alternativamente, el WB continuará promoviendo un caso económico para la inversión pública en la infraestructura de atención como una palanca clave para avanzar en la equidad mediante la reducción de las sanciones de cuidado que afectan a las mujeres y los salarios de los trabajadores mal pagos y los resultados del empleo;
- Abogar por el aumento de los salarios y las normas laborales para las mujeres y los trabajadores de color concentrados en el sector de la atención;
- Implementar estrategias para eliminar la discriminación salarial y otra discriminación en el empleo basada en el género, incluido el acoso sexual y la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género o el embarazo; y
- Garantizar que el WB sea un modelo para el lugar de trabajo diverso, equitativo, inclusivo y accesible que queremos que sea el gobierno federal.

Además, se utilizarán fondos para fortalecer y ampliar el programa Mujeres en Capacitación y Ocupaciones no Tradicionales (WANTO) y ampliar el programa de subvenciones de Acceso al Cuidado, Derechos y Equidad (FARE). Este programa de subvenciones está diseñado para apoyar los esfuerzos específicos de educación y divulgación por parte de "mensajeros de confianza" e intermediarios comunitarios para garantizar que los trabajadores marginados - desproporcionadamente mujeres de color- aprovechen los apoyos críticos y oportunos a los ingresos y los derechos y beneficios laborales.

El **Centro de Derechos Civiles (CRC)** es responsable de garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades para dos poblaciones primarias: 1) los empleados y solicitantes de empleo en el Departamento; y 2) los más de 60 millones de personas atendidas por programas y actividades en todo el país que están relacionados con el trabajo y la fuerza laboral y reciben asistencia financiera federal del Departamento. Para el AF 2023, la solicitud presupuestaria de CRC es de \$11.591.000 y 55 FTE. Este nivel de financiamiento incluye un aumento de \$3.000.000 y 16 FTE para ampliar el alcance y la amplitud del programa de ejecución externo de CRC y un aumento de \$1.000.000 y 10 FTE para expandir la presencia de CRC en todo el país. Este aumento es fundamental para apoyar la misión de la Oficina de Aplicación Externa (OEE) de promover el cumplimiento de los requisitos de no discriminación e igualdad de oportunidades dentro del sistema de fuerza laboral de la Nación, ya que permitirá la reconstitución de la Oficina de Cumplimiento y Política. Además, un aumento del personal contribuirá directamente a que

las investigaciones y los exámenes del cumplimiento de las denuncias sean más eficientes, a que se elaboren y examinen políticas y a que se recopilen y analicen datos más complejos en apoyo de los objetivos de las órdenes ejecutivas de la Administración sobre equidad y lucha contra la discriminación. También se asignará personal a las oficinas regionales para mejorar la divulgación y la capacitación, la educación, la supervisión y la eficiencia y eficacia de las actividades de investigación y resolución. Dado que la divulgación, la capacitación y la educación son prioridades de los organismos, contar con una mayor presencia en todo el país aumentará la visibilidad de los programas de la CRC, mejorando así la capacidad de la CRC para llevar a cabo con éxito la misión del Departamento.

La **Oficina del Jefe de Finanzas (OCFO)** se encarga de supervisar todas las actividades de gestión financiera del Departamento. En el AF 2023, la solicitud de presupuesto para la Oficina del Director Financiero (OCFO) es de \$6.042.000 y 17 FTE. Los fondos continúan apoyando la preparación de los estados financieros trimestrales, la preparación del Informe Financiero Anual y la implementación de planes de acción correctivos y preventivos para garantizar que los controles internos de la agencia sobre los sistemas y la información financiera estén bien documentados, suficientemente probados y evaluados adecuadamente. La financiación también proporcionará recursos para continuar las operaciones básicas de examen de la gestión financiera, incluido el liderazgo de los esfuerzos para actualizar las políticas y reglamentos internos del Departamento.

La misión de la OCFO es fomentar la administración efectiva de los fondos públicos, salvaguardar la integridad fiscal a través de controles internos efectivos y proporcionar información financiera oportuna, precisa y útil a quienes toman las decisiones. La financiación proporcionaría los recursos necesarios para llevar a cabo esta misión básica y garantizaría la continuación de los esfuerzos para elevar el nivel de exigencia dentro del Departamento de Trabajo en lo que respecta a proporcionar recursos de gestión financiera sólidos, eficientes y eficaces a los organismos del Departamento.

La **Oficina Principal de Evaluación (CEO)**, dentro de la OASP, es la oficina centralizada de evaluación del Departamento y es responsable de la distribución y supervisión de los fondos de **Evaluación de Programas Departamentales**. El CEO desarrolla la capacidad y la experiencia de evaluación del Departamento al (1) garantizar estándares de alta calidad en las evaluaciones realizadas o financiadas por el Departamento; (2) garantizar la independencia y objetividad en la producción y difusión de la investigación de evaluación; y (3) asegurarse de que los resultados de la investigación sean accesibles de manera oportuna y fácil de usar para los responsables políticos, los administradores de programas y el público. Para el AF 2023, el Departamento solicita \$11.540.000 y 12 FTE para continuar con su agenda de evaluación. Este nivel de financiación apoya al Departamento de la siguiente manera:

- Construir nueva evidencia sobre los programas y servicios del DOL, incluyendo la equidad en el sistema de seguro de desempleo, así como nueva evidencia sobre las estrategias que el DOL y otras agencias federales pueden usar para mejorar DEIA en toda la fuerza laboral federal;
- Mejorar la capacidad interna para integrar evidencia en todas sus actividades, en programas y operaciones; y

- Expandir el alcance de las actividades de construcción de evidencia del DOL a las partes interesadas externas, incluidos nuestros socios estatales y locales.

OFICINA DE POLÍTICAS DE EMPLEO PARA DISCAPACITADOS

	2021 <u>Promulgados</u> <u>Revisados</u>	2022 Año Completo <u>C.R.</u>	Solicitud <u>2023</u>
Oficina de Políticas de Empleo para Discapacitados	38.500	38.500	58.566
Autorización Total de Presupuesto	38.500	38.500	58.566
Total FTE	52	56	58

Nota: El AF 2021 refleja FTE actuales. El AF 2022 refleja un uso de FTE estimado según el nivel anual de CR.

El Congreso estableció la Oficina de Políticas de Empleo para Discapacitados (ODEP) con el fin de aumentar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidades (actualmente el 23 por ciento de los estadounidenses en edad de trabajar).¹ La ODEP trabaja para ampliar las oportunidades y abordar las desigualdades significativas en el empleo para las personas con discapacidades a través de la investigación, el desarrollo, el liderazgo y la coordinación de políticas. La solicitud de presupuesto para el AF 2023 para la ODEP es de \$58.566.000 y 58 FTE. Esto permitirá al organismo llevar a cabo iniciativas estratégicas para promover el empleo de personas con discapacidad y servir como recurso autorizado respecto a esto dentro del Departamento de Trabajo y en colaboración con otros organismos federales. El aumento de los fondos por un monto de \$19.101.000 apoyará nuevas iniciativas que aborden los desafíos planteados por la pandemia de COVID-19 para las personas con discapacidad y contribuyan a una recuperación económica inclusiva.

La solicitud incluye:

- Aporte de fondos por un monto de \$15.395.000 para apoyar subvenciones de cuatro años a dos o tres estados para apoyar la planificación e implementación de proyectos del Modelo de Transición Equitativa (ETM), asistencia técnica intensiva a los beneficiarios y dos FTE para apoyar la implementación del proyecto. Los proyectos de ETM desarrollarán estrategias escalables para permitir que los jóvenes de bajos ingresos con discapacidades, incluidos los jóvenes sin hogar, que abandonan el cuidado de crianza y/o participan en el sistema de justicia, tengan más probabilidades de tener éxito en la transición al empleo.
- Aporte de fondos por un monto de \$1.956.000 para apoyar las prioridades de la administración de asegurar una fuerza laboral diversa e inclusiva y reconstruir la infraestructura de Estados Unidos a través de energía limpia. La ODEP ampliará su iniciativa de Asociación para el Aprendizaje Inclusivo (PIA) para aumentar el número de aprendices con discapacidad en el sector de la energía limpia.

- Aporte de fondos por un monto de \$1.750.000 para asegurar que las políticas que apoyan a una fuerza laboral diversa e inclusiva también se promuevan a nivel estatal y local. La ODEP ampliará su exitosa iniciativa de Intercambio Estatal sobre empleo y Discapacidad (SEED) y su nueva iniciativa de Avanzando en la Integración de Políticas Estatales para la Recuperación y el Empleo (ASPIRE) para ayudar a los estados a elaborar políticas para promover la recuperación inclusiva y el regreso al trabajo después de la pandemia de COVID-19, con énfasis en apoyar a las personas con condiciones de salud mental.

La solicitud para el AF 2023 también permite la continuación de las siguientes iniciativas:

- Fondos continuos para apoyar la demostración de la Red de Retención de Empleo y Talento después de Lesiones/Enfermedades (RETAIN) en el tercer año de la Fase 2. La RETAIN está desarrollando, implementando, evaluando y escalando estrategias efectivas de intervención temprana de permanencia en el trabajo y regreso al trabajo para apoyar a los trabajadores lesionados o enfermos en el empleo, incluidos los trabajadores con enfermedades relacionadas con COVID-19.
- La Red de Adaptación Laboral (JAN), que es la principal fuente nacional de orientación gratuita, experta, confidencial e individual sobre adaptaciones en el lugar de trabajo, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) y otros requisitos legales, y recursos para permitir a los empleadores reclutar y retener empleados con discapacidades.
- Para ofrecer oportunidades de empleo a las personas con discapacidad y ayudar a las agencias federales a satisfacer sus necesidades de personal, la ODEP continuará administrando el Programa de Reclutamiento de la Fuerza Laboral (WRP).
- Aporte de fondos continuo de varios centros de desarrollo de políticas, incluido el Centro para Promover la Política de Empleo para Jóvenes (Cape-Youth) para realizar análisis de políticas y proporcionar asistencia técnica para garantizar transiciones exitosas para jóvenes con discapacidades hacia un empleo integrado competitivo, la Red de Asistencia y Recursos para Empleadores en Inclusión de Discapacidades (EARN) para realizar investigaciones y proporcionar recursos para ayudar a los empleadores a reclutar, retener y avanzar a personas con discapacidades, y el Centro de Liderazgo para el Empleo y el Avance de Personas con Discapacidades (LEAD) para ayudar a los proveedores estatales y de servicios a apoyar la implementación de la Ley de Innovación y Oportunidades de la Fuerza Laboral (WIOA).

Además de las iniciativas anteriores y los proyectos adicionales actualmente en curso, ODEP continuará proporcionando experiencia, liderazgo y coordinación para mejorar los esfuerzos federales para mejorar las oportunidades de empleo y los resultados para las personas con discapacidad.

[1] Sistema de Vigilancia de Factores de Riesgo Conductuales (BRFSS), Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC), 2019.

OFICINA DEL INSPECTOR GENERAL

	2021 <u>Promulgados</u> <u>Revisados</u>	2022 Año Completo <u>C.R.</u>	Solicitud <u>2023</u>
Actividad del Programa OIG	85.187	85.187	102.024
Fondos Fiduciarios	5.660	5.660	5.841
Subtotal de la Oficina del Inspector General	90.847	90.847	107.865
OIG BLDTF	314	323	353
Autorización Total de Presupuesto	91.161	91.170	108.218
Total FTE	286	280	293

Nota: El AF 2021 refleja FTE actuales. El AF 2022 refleja un uso de FTE estimado según el nivel anual de CR.

La Oficina del Inspector General (OIG) es una agencia independiente dentro del Departamento de Trabajo (DOL) de los Estados Unidos y fue creada por la Ley del Inspector General de 1978. La OIG es responsable de realizar auditorías e investigaciones para los programas y operaciones del DOL, incluidos los realizados por sus contratistas y beneficiarios; identificar problemas o abusos reales y potenciales; desarrollar y hacer recomendaciones para medidas correctivas; e informar al Secretario y al Congreso de los problemas o preocupaciones. La OIG también es responsable de llevar a cabo investigaciones penales para eliminar la influencia del crimen organizado y el crimen organizado laboral en los planes de beneficios de los empleados, las relaciones laborales y de gerencia y los asuntos sindicales internos. La OIG también trabaja con otros asociados encargados de hacer cumplir la ley en cuestiones relacionadas con la trata de personas.

Para el AF 2023, la OIG solicita \$108.218.000 y 293 FTE. La solicitud para el AF 2023 incluye \$12.106.000 y 13 FTE en aumentos del programa, que incluye \$10.000.000 para investigar el fraude en el programa de seguro de desempleo. La solicitud de aporte de fondos es ilustrativa de las actividades de auditoría y supervisión de investigación de OIG para el AF 2023 de importantes programas y operaciones del DOL. En particular, en el AF 2023, la OIG continuará sus esfuerzos para supervisar la respuesta del DOL a la pandemia de coronavirus (COVID-19) bajo la Ley de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica del Coronavirus (Ley CARES), la Ley del Plan de Rescate Americano (ARPA) y otra legislación promulgada.

La OIG es la principal agencia federal de aplicación de la ley responsable de investigar el fraude que involucra los programas de beneficios del Seguro de Desempleo (UI). Según lo informado por la OIG en numerosos informes, la actividad fraudulenta plantea una amenaza significativa a la integridad de los programas de UI, con ladrones de identidad y grupos delictivos organizados que continúan explotando las debilidades de los programas federales y estatales durante la pandemia de COVID-19. De hecho, el volumen de asuntos de investigación de UI actualmente

bajo revisión no tiene precedentes en la historia de la OIG. Desde que comenzó la pandemia de COVID-19, la OIG ha recibido más de 140.000 quejas de fraude de UI del Centro Nacional para el Fraude de Desastres y ha abierto más de 38.000 casos de investigación relacionados con el fraude de UI. En el año promedio anterior a la pandemia de COVID-19, la OIG abrió aproximadamente 120 casos de investigación de UI. Eso es un aumento de más de 1.000 veces en el volumen de trabajo de UI.

A partir de febrero de 2022, las investigaciones UI de OIG han resultado en: la ejecución de más de 450 órdenes de registro; 749 acusaciones relacionadas con el fraude de UI; y más de \$830 millones en resultados monetarios de investigación. Además, los científicos de datos de la Oficina de Investigaciones y la Oficina de Auditoría trabajaron en colaboración para identificar aproximadamente \$17 mil millones en posibles fraudes de UI en cuatro áreas de alto riesgo: reclamos multiestatales, personas fallecidas, personas encarceladas y reclamos asociados con cuentas de correo electrónico sospechosas. Las investigaciones de UI en la actualidad representan el 94% del inventario de casos de investigación de la OIG, en comparación con el 12% antes de la pandemia de COVID-19. La OIG centra la gran mayoría de sus limitados esfuerzos de investigación en los infractores más atroces de UI. Debido a la magnitud del fraude y a nuestros limitados recursos, nuestros esfuerzos por evaluar a fondo las denuncias e iniciar investigaciones adicionales sobre investigaciones potencialmente procesables y de alto impacto se han visto obstaculizados. Además, sobre la base de la experiencia de supervisión anterior de la ayuda federal para desastres de UI, la OIG espera estar investigando activamente el fraude de UI relacionado con la pandemia de COVID-19 durante varios años. Dado el estatuto de limitaciones para la mayoría de las violaciones acusadas en los enjuiciamientos de tipo de fraude UI, y la extensión de los beneficios de UI relacionados con la pandemia de COVID-19 bajo ARPA, la OIG probablemente llevará a cabo estas investigaciones hasta al menos septiembre de 2026. Finalmente, aunque la OIG ha centrado la mayoría de sus recursos de investigación en programas de beneficios de IU, la OIG tiene una vasta jurisdicción de investigación que cubre otros programas de DOL de alto riesgo que continúan justificando una supervisión de investigación significativa.

Como parte de la Ley CARES y ARPA, se han asignado niveles sin precedentes de fondos federales al programa de beneficios de UI, que actualmente se estima en aproximadamente \$872.5 mil millones. En diciembre de 2021, en respuesta a un informe de la OIG de agosto de 2020, el DOL estimó una tasa de pago inadecuada para los programas de Compensación Federal de Desempleo por Pandemia (FPUC) y Compensación de Desempleo de Emergencia por Pandemia (PEUC) de 18.7 por ciento, utilizando la misma tasa para los programas regulares de UI para el AF 2021. Con base en la tasa del AF 2021, los programas FPUC y PEUC pagaron alrededor de \$99 mil millones de \$529.2 mil millones de manera inapropiada. El DOL proporcionará una estimación para el programa de Asistencia al Desempleo por Pandemia (PUA) a finales del AF 2022. Nuestro trabajo de auditoría e investigación sugiere que la tasa de pago inadecuada para los programas relacionados con la pandemia puede ser superior al 18.7 por ciento, con una parte significativa atribuible al fraude.

En el AF 2023, la OIG continuará revisando la efectividad y la eficiencia de los programas DOL destinados a servir a los afectados por la pandemia de COVID-19 y para prevenir el desperdicio, el fraude y el abuso. Específicamente, la OIG debe ser capaz de abordar cómo el DOL, los estados, los concesionarios y los contratistas administran y supervisan el gasto de los fondos y

garantizan la seguridad de los trabajadores estadounidenses y los participantes del programa. Esto incluye revisar cómo el DOL está proporcionando orientación a los estados y beneficiarios, estableciendo medidas de desempeño para las actividades, desarrollando los informes requeridos y evaluando lo que se logró con los fondos adicionales. Finalmente, la OIG debe ser capaz de llevar a cabo cualquier análisis de datos e investigaciones penales necesarias para abordar de inmediato el fraude, el abuso, la mala conducta y otros tipos de irregularidades que involucren la respuesta del DOL al coronavirus.

Más allá del trabajo de la UI, la supervisión de la pandemia de COVID-19 de la OIG continuará centrándose en áreas clave de riesgo, incluida la seguridad y salud de los trabajadores y los programas de desarrollo de los trabajadores. En la medida en que los recursos lo permitan, también continuaremos supervisando las siguientes áreas: combatir las amenazas a la integridad de los programas de certificación laboral extranjeros; abordar la crisis de opioides combatiendo el fraude contra el programa de la Ley Federal de Compensación para Empleados (FECA); y supervisar la eficiencia e integridad de otros programas y operaciones importantes del DOL.

SERVICIOS DE EMPLEO Y FORMACIÓN PARA VETERANOS

	2021 <u>Promulgados</u> <u>Revisados</u>	2022 Año Completo <u>C.R.</u>	Solicitud <u>2023</u>
Subvenciones Estatales	177.000	180.000	180.000
Programa de Asistencia a la Transición	31.379	31.379	31.379
Programa de Reinserción para los Veteranos sin Techo.	57.500	57.500	62.500
Instituto de Empleo y Formación para Veteranos Nacionales	3.414	3.414	3.414
Administración Federal - Ejecución USERRA	47.048	44.048	53.675
Autorización Total de Presupuesto	316.341	316.341	330.968
Total FTE	225	233	261

Nota: El AF 2021 refleja FTE actuales. El AF 2022 refleja un uso de FTE estimado según el nivel anual de CR.

El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos (VETS) sirve a los veteranos de Estados Unidos y miembros en separación del servicio proporcionándoles recursos y experiencia laboral, protegiendo sus derechos laborales y promoviendo sus oportunidades de empleo. En el AF 2023, VETS continuará el compromiso del DOL por apoyar las necesidades de empleo de los veteranos y los empleadores en los mercados laborales presentes y futuros. VETS también continuará la provisión de oportunidades de empleo para los veteranos de nuestra Nación, miembros en transición de servicio, y parejas de la milicia durante la transición del servicio activo a la vida civil.

Reconociendo el impacto del éxito del empleo a veteranos en la economía nacional y el reclutamiento de nuestra fuerza compuesta íntegramente por voluntarios, este presupuesto invierte en suplir las necesidades de empleo de miembros en transición de servicio, veteranos, y parejas de la milicia. VETS continuará construyendo métodos de entrega de servicio tanto en persona como virtuales en un ambiente post COVID para alcanzar aquellos que sirven y aceleran el regreso al trabajo de los veteranos de nuestra nación.

El Presupuesto para el AF 2023 solicita \$330.968.000 y 261 FTE, un aumento de \$14.627.000 y 28 FTE sobre el nivel CR de Año Completo del AF 2022. El aumento en los recursos permitirá que VETS ayude a más veteranos sin hogar, y mejorar las capacidades de protección USERRA; operaciones financieras y gestión del conocimiento, y coordinación de políticas y fuerza laboral.

- Ejecución de la protección a los Trabajadores USERRA: \$3.100.000 y 6 FTE para apoyar la ejecución de la Ley USERRA que protege los derechos de empleo y reemplazo de los veteranos y los miembros de la Guardia Nacional y las Fuerzas de Reserva. VETS

también apoya la ejecución de los derechos preferenciales de los veteranos en la contratación federal según la Ley de Oportunidades de Empleo para Veteranos.

- Coordinación Financiera, Operacional y Técnica: \$1.000.000 y 7 FTE para la administración de aporte de fondos y coordinación operacional; revisión de actividades financieras, provisión de insumos y gestión de respuesta local de programas administrativos, tales como gestión de registros e inventario, mantenimiento, y recolección de información como insumos para la gestión y reporte de la Agencia, preparando entregas precisas y a tiempo.
- Coordinación de Políticas y fuerza laboral: \$1.000.000 y 7 FTE para ampliar la coordinación con los gobiernos federales, estatales y locales; empleadores del sector privado y las asociaciones comerciales; instituciones superiores de formación; organizaciones sin fines de lucro; y Organizaciones de Servicios para Veteranos para ayudar a los miembros en servicios, veteranos que están volviendo y familias a reintegrarse en la fuerza laboral. Este aumento en el personal ayuda a la propuesta de la Administración de crear un Programa de Capacitación en Energías Limpias para veteranos, Parejas de Militares, y Miembros en Transición de Servicio.
- Restauración de los Niveles de Dotación de Personal e Incremento de Salario y Beneficios: aumento de \$4.527.000 y 8 FTE para reconstituir y reformar el logro de funciones administrativas fundamentales, tales como coordinación de subvenciones, gestión, supervisión de desempeño; expansión de programas hacia comunidades desatendidas; asistencia técnica; y conocimiento de las partes interesadas, educación y compromiso que solo habían sido logrados marginalmente debido a restricciones presupuestarias y pérdida de FTE. El aporte de fondos también ayudará con las pagas y los costos de los beneficios.

El Presupuesto para el AF 2023 incluye \$31.179.000 para el Programa de Asistencia a la Transición (TAP). En el AF 2023, VETS continuará mejorando el TAP según lo decretado por la Ley de Autorización de la Defensa Nacional (NDAA) en el AF 2019. VETS y sus socios integrantes podrán medir mejor los resultados de empleo de los veteranos que entren a la fuerza laboral civil.

El presupuesto de Subvenciones para Trabajo para Veteranos Estatales (JVSG) de \$180.000.000 proporciona el Programa de Alcance para Veteranos Discapacitados (DVOP) que consta de servicios especializados para veteranos con barreras significativas para conseguir empleo, aporta fondos para los Representantes Locales de Empleo para Veteranos (LVER), y permite la consolidación del rol de las DVOP y LVER dentro de la fórmula estatal. En el AF 2023, los especialistas DVOP continuarán ayudando a poblaciones adicionales dejadas de lado en la apropiación del lenguaje, incluyendo miembros en transición de servicio identificados con la necesidad de servicios intensivos, combatientes heridos en las instalaciones de tratamiento militar, y sus parejas y cuidadores familiares. La solicitud también incluye lenguaje para especificar los receptores de la Estrella Dorada como elegibles para los servicios JVSG.

La solicitud para el AF 2023 para el Programa de Reintegración para Veteranos sin Hogar (HVRP) es de \$62.500.000. El aumento de \$5.000.000 sobre el nivel CR de año completo del

AF 2022 ayudará veteranos desatendidos adicionales que se encuentren sin hogar y permitirá a DOL VETS aportar fondos para aproximadamente nueve más Beneficiarios HVRP cada año. HVRP es el único programa federal a nivel nacional que se enfoca en el empleo de los veteranos sin hogar. Adicionalmente, una parte de las subvenciones HVRP ayuda específicamente a la población de veteranos sin hogar, incluyendo a Veteranos Mujeres, Veteranos con Hijos y Veteranos encarcelados.

La solicitud para el AF 2023 incluye \$3.414.000 para el Instituto de Capacitación para Veteranos Nacionales (NVTI). Estos recursos son utilizados para desarrollar y proporcionar capacitación basada en competencias para los especialistas DVOP, personal de Representantes Locales para el Empleo de Veteranos (LVER), y otro personal de la Agencia laboral estatal y federal. La NVTI asegura servicios de calidad para los veteranos al proporcionar capacitación y recursos educativos a los proveedores de servicio.

VETS continuará implementando el Programa de Medallón para Veteranos HIRE (HVMO) según descrito por la Ley de Inversiones Honorables en el Reclutamiento y Empleo de Veteranos de la Milicia Estadounidense de 2017 (HIRE Vets). VETS continuará expandiendo el alcance para incrementar las solicitudes, ya que el estatuto de HIRE Vets establece que el programa sea costado íntegramente por tarifas. HVMP permite a la Secretaría reconocer los esfuerzos de los empleadores para reclutar, emplear y retener veteranos.

MODERNIZACIÓN DOL IT

	2021 <u>Promulgados</u> <u>Revisados</u>	2022 Año Completo C.R.	Solicitud 2023
Sistemas de Soporte Departamental	4.889	4.889	15.589
Modernización de Infraestructura IT	22.380	22.380	32.380
Autorización Total de Presupuesto	27.269	27.269	47.969

La solicitud para el AF 2023 para la apropiación de Modernización de Tecnología de la Información (ITM) es de \$47.969.000 y 15 FTE. Esto incluye una solicitud para un incremento de programa por \$10.000.000 para modernización de infraestructura. Estos recursos ayudarán a que el DOL implemente el Plan Estratégico de IT, incluyendo la creación de los servicios de plataforma DOL IT. Estos recursos adicionales serán utilizados primariamente para modernizar las aplicaciones de legado del Departamento a través de la continuación de la construcción en entorno de nube y las capacidades de la plataforma IT así como la ayuda a la implementación de la estructura de Gestión de Tecnología Empresarial (TBM) en todas las empresas para mejorar los costos de visibilidad y de gestión. Con los recursos solicitados, el Departamento modernizará efectivamente las aplicaciones de legado y mejorará la seguridad de la infraestructura IT.

Además, la solicitud incluye \$10.700.000 para abordar las Iniciativas de Ciberseguridad en apoyo de la Orden Ejecutiva 14028, "Mejorando la Ciberseguridad de la Nación." El Departamento utilizará estos fondos para realizar inversiones significativas en los recursos requeridos por la Orden Ejecutiva. El trabajo de complejidad técnica requerido para el acatamiento incluye la adopción de factores múltiples de autenticación, sistemas mejorados de retención y acceso a eventos, y desplegando criterios de valoración de detección y respuesta. El Departamento está comprometido con estas iniciativas y creen que corresponden a un valor de seguridad significativo. Sin los fondos solicitados, el Departamento se arriesga a no poder cumplir.

FONDOS DE CAPITAL LABORAL

	2021 <u>Promulgados</u> <u>Revisados</u>	2022 Año Completo <u>C.R.</u>	Solicitud <u>2023</u>
Servicios Financieros y Administrativos	171.175	171.175	178.664
Servicios de Campo	21.446	21.446	22.909
Recursos Humanos	61.152	61.152	72.640
Operaciones IT	167.707	167.707	170.581
Telecomunicaciones	26.132	26.132	26.132
Solicitudes de Agencia	193.922	193.922	237.129
DOL No Reembolsables	1.500	1.500	1.500
Autorización Total de Presupuesto	643.034	643.034	709.555
Total FTE	1.363	1.115	1.192

Nota: El AF 2021 refleja FTE actuales. El AF 2022 refleja un uso de FTE estimado según el nivel anual de CR.

Los Fondos de Capital Laboral (WCF) proporcionan los recursos para los servicios administrativos centralizados del Departamento. La solicitud para el AF 2023 para el WCF es de \$709.555.000 y 1.192 FTE. La solicitud para WCF incluye \$2.000.000 y 2 FTE para crear una oficina centralizada para proporcionar servicios de asistencia al lenguaje y para traducir dol.gov y worker.gov a los idiomas más comúnmente utilizados por los trabajadores vulnerables. Esto permitirá que el Departamento refuerce su llegada y apoyo a los trabajadores marginados que experimentan violaciones en el lugar de trabajo.

La solicitud del Departamento para WCF también incluye los recursos para avanzar en diversidad, equidad, inclusión y accesibilidad (DEIA) dentro del Departamento, según dictaminado por la Orden Ejecutiva 14035, permitiendo al departamento expandir el alcance propuesto y los esfuerzo de contratación para las comunidades desatendidas, incrementar la vía de diversos candidatos, así como implementar la supervisión y el reporte, y explorar el crecimiento y mejora de las oportunidades para construir una fuerza laboral diversa.

Además, se necesitan \$5.000.000 para modernizar el Sistema de Adquisición de Talento del Departamento para cumplir con la Orden Ejecutiva 13932 para Modernizar y Reformar la Evaluación y Contratación para Trabajos Federales. Esta inversión mejorará la contratación ya que modernizará el sistema de adquisición de talentos anticuado e ineficiente del Departamento que requiere soluciones completas para la contratación y las herramientas/módulos de evaluación para hacer el proceso de adquisición de talento/personal más eficiente y óptimo.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS
Resumen de Fondos Discrecionales, Años Fiscales 2014 - 2023
(Dólares en Miles)

	Fiscal Year	Fiscal Year	Fiscal Year	Fiscal Year	Fiscal Year	Fiscal Year	Fiscal Year	Fiscal Year	Fiscal Year	Fiscal Year	Fiscal Year	Fiscal Year	AF 2014 - AF 2023	
Programa	2014	2015	2016	2017	2018 2/	2019 3/	2020 4/	2021 5/	2022 C.R. 6/	2023 Solicitud		Cantidad	Porcentaje	
Empleo y Formación														
Servicios de Formación y Empleo														
Actividades de Empleo y Formación para Adultos	766.080	776.736	815.556	813.233	845.556	845.556	854.649	862.649	862.649	899.987	133.907	15%		
Actividades para Jóvenes	820.430	831.842	873.416	873.416	903.416	903.416	913.130	921.130	921.130	963.837	143.407	15%		
Actividades de Empleo y Formación para Trabajadores Desplazados	1.222.457	1.236.389	1.166.719	1.225.683	1.208.719	1.261.719	1.322.912	1.342.412	1.342.412	1.682.664	460.207	27%		
Nativos Norteamericanos	46.082	46.082	50.000	50.000	54.000	54.500	55.000	55.500	55.500	63.800	17.718	28%		
Trabajadores Rurales Migratorios y Estacionales	81.896	81.896	81.896	81.896	87.896	88.896	91.896	93.896	93.896	96.711	14.815	15%		
Asistencia Técnica	0	0	3.232	2.500	0	0	0	0	0	0	0	0%		
Oportunidades de Reinserción Laboral	80.078	82.078	88.078	88.078	93.079	93.079	98.079	100.079	100.079	150.000	69.922	47%		
Programa de Capacitación	0	0	90.000	95.000	145.000	160.000	175.000	185.000	185.000	303.000	303.000	100%		
Iniciativa de Información de Calidad para la Fuerza Laboral	6.000	4.000	6.000	6.000	6.000	6.000	6.000	6.000	6.000	6.000	0	0%		
YouthBuild	77.534	79.689	84.534	84.534	89.534	89.534	94.534	96.534	96.534	145.000	67.466	47%		
Fondo de Innovación Laboral	47.304	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-47.304	0%		
Programas Nacionales	994	994	994	0	0	0	0	0	0	0	-994	0%		
Programa Nacional de Empleo para Jóvenes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	75.000	75.000	100%		
Formación en Energías Limpias para Veteranos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10.000	10.000	100%		
Corporaciones Civiles por el Clima	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15.000	15.000	100%		
Subtotal de Servicios de Formación y Empleo	3.148.855	3.139.706	3.260.425	3.320.340	3.433.200	3.502.700	3.611.200	3.663.200	3.663.200	4.410.999	1.262.144	29%		
Trabajadores Mayores	434.371	434.371	434.371	400.000	400.000	400.000	405.000	405.000	405.000	405.000	-29.371	-7%		
Programa Job Corps	1.688.155	1.688.155	1.689.155	1.704.155	1.718.655	1.718.655	1.743.655	1.748.655	1.748.655	1.778.964	90.809	5%		
Seguro Estatal de Desempleo y Servicio de Empleo 1/	3.698.379	3.597.150	3.589.878	3.523.691	3.464.691	3.343.899	3.374.649	3.416.649	3.416.649	4.258.173	559.794	13%		
Administración del Programa	150.559	154.559	154.559	158.656	158.656	158.656	158.656	158.656	158.656	222.633	72.074	32%		
Subtotal de Trabajadores Mayores, JC, SUIESO, y PA	5.971.464	5.874.235	5.867.963	5.786.502	5.742.002	5.621.210	5.681.960	5.728.960	5.728.960	6.664.770	693.306	10%		
Empleo y Formación para Veteranos	269.523	269.981	271.110	279.041	295.041	300.041	311.341	316.341	316.341	330.968	61.445	19%		
Subtotal de Empleo y Formación	9.389.842	9.283.922	9.399.498	9.385.883	9.470.243	9.423.951	9.604.501	9.708.501	9.708.501	11.406.737	2.016.895	18%		
Protección Laboral														
Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado	178.500	181.000	181.000	183.000	181.000	181.000	181.000	181.000	181.000	233.867	55.367	24%		
Oficina de Programas de Compensación para Trabajadores	111.783	113.000	115.501	117.601	117.261	117.601	117.601	117.601	117.601	145.977	34.194	23%		
División de Salarios y Horarios	224.330	227.500	227.500	227.500	227.500	229.000	242.000	246.000	246.000	307.678	83.348	27%		
Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales	104.976	106.476	105.476	104.476	103.476	103.476	105.976	105.976	105.976	147.051	42.075	29%		
Oficina de Estándares de Gestión Laboral	39.129	39.129	40.593	39.332	40.187	41.187	43.187	44.437	44.437	49.951	10.822	22%		
Administración de Seguridad Ocupacional y Salubridad	552.247	552.787	552.787	552.787	552.787	557.787	581.233	591.233	591.787	701.405	149.158	21%		
Administración de Seguridad Minera y Salubridad	375.887	375.887	375.887	373.816	373.816	373.816	379.816	379.816	379.816	423.449	47.562	11%		
Abogado Procurador	125.444	126.444	125.308	122.053	124.053	124.053	124.053	124.053	124.053	178.183	52.739	30%		
Subtotal de Protección Laboral	1.712.296	1.722.223	1.724.052	1.720.565	1.720.080	1.727.920	1.774.866	1.790.116	1.790.670	2.187.561	475.265	22%		
Despacho de Asuntos Laborales Internacionales	91.125	91.125	86.125	86.125	86.125	86.125	96.125	96.125	96.125	128.965	37.840	29%		
Despacho de Estadísticas Laborales	592.212	592.212	609.000	609.000	612.000	615.000	655.000	655.000	655.000	741.744	149.532	20%		
Otros Salarios y Expensas														
Gestión Departamental, Otros	120.360	120.360	122.940	126.666	133.791	127.886	128.740	129.740	129.186	184.956	64.596	35%		
Oficina de Políticas de Empleo para Discapacitados	37.745	38.500	38.203	38.203	38.012	38.203	38.500	38.500	38.500	58.566	20.821	36%		
Oficina del Inspector General	80.311	81.590	86.300	87.721	89.147	89.147	90.847	90.847	90.847	107.865	27.554	26%		

Modernización IT		19,778	15,394	29,778	18,778	20,769	23,269	25,269	27,269	27,269	47,969	28,191	59%
Subtotal de Otros Salarios y Expensas		258,194	255,844	277,221	271,368	281,719	278,505	283,356	286,356	285,802	399,356	141,162	35%
Fondos de Capital Laboral		0	0	0	0	0	0	0	0	0	36,000	36,000	100%
Total, Departamento de Trabajo, Fondos Discrecionales 1/		12,043,669	11,945,326	12,095,896	12,072,941	12,170,167	12,131,501	12,413,848	12,536,098	12,536,098	14,900,363	2,856,694	19%

1/ Incluye los montos de ajuste RESEA en AF 2019 - AF 2023. Los montos son AF 2019: \$33M; AF 2020: \$58M; AF 2021: \$83M; AF 2022: \$133M; AF 2023: \$258M. Los Ajustes RESEA se mantienen en la cantidad correspondiente al año pasado durante una Resolución Continua (C.R.).

2/ AF 2018 excluye el aporte de fondos para Alivio de Desastres provisto en P. L. 115-123 (incluyendo una transferencia de \$500mil para OIG).

3/ AF 2019 excluye el aporte de fondos para Alivio de Desastres provisto en P. L. 116-20 (incluyendo una transferencia de \$500mil para OIG).

4/ AF 2020 refleja el Presupuesto de Plan Operativo del Departamento. AF 2020 excluye el aporte de fondos suplementarios provisto por las Leyes Públicas: P. L. 116-113 (USMCA), P.L. 116-127 (FFCRA), P.L. 116-136 (Ley CARES).

5/ AF 2021 refleja el Presupuesto de Plan Operativo del Departamento. AF 2021 excluye el aporte de fondos suplementarios provisto por las Leyes Públicas: P. L. 116-260 (CAUW), P.L. 117-2 (Ley ARP).

6/ AF 2022 refleja un nivel de aporte de fondos CR de año completo .

Seguro de Desempleo: UTF									
<i>Administración Estatal - UTF 3/</i>	2.365.816	2.365.716	0	2.365.716	2.709.635	0	2.709.635	443.819	19%
<i>Contingencia AWIU 5/</i>	1.475.089	45545	0	45545	0	0	0	-45.545	-100%
<i>Evaluación de Servicios de Reempleo y Elegibilidad - Integridad UI - UTF 4/</i>	117.000	117.700	0	117.700	117.000	117.000	117.000	0	0%
<i>Ajuste RESEA - UTF 6/</i>	83.000	83.000	0	83.000	0	0	0	175.000	211%
<i>Actividades Nacionales-UTF</i>	18.000	18700	0	18700	168.174	0	168.174	150.174	834%
Subtotal, Seguro de Desempleo	4.058.905	2.629.361	0	2.629.361	3.352.809	0	3.352.809	723.448	28%
Servicio de Empleo									
Programas Nacionales									
Subvenciones a los Estados	670.052	670.052	0	670.052	698.862	0	698.862	28.810	4%
<i>Fondos Federales</i>	21.413	21.413	0	21.413	21.413	0	21.413	0	0%
<i>Fondos Fiduciarios 4/</i>	648.639	648.739	0	648.739	677.449	0	677.449	28.810	4%
<i>Actividades Nacionales del Servicio de Empleo- UTF</i>	22.318	22318	0	22318	22.318	0	22.318	0	0%
Subtotal, Servicio de Empleo	692.370	692.370	0	692.370	721.180	0	721.180	28.810	4%
Fondos Federales	21.413	21.413	0	21.413	21.413	0	21.413	0	0%
Fondos Fiduciarios	670.957	670.957	0	670.957	699.767	0	699.767	28.810	4%
Certificación Laboral Extranjera									
Subvenciones Estatales FLC	20.282	20.282	0	20.282	28.282	0	28.282	8.000	39%
Administración Federal	57.528	57.528	0	57.528	70.249	0	70.249	12.721	22%
Subtotal, Certificación Laboral Extranjera	77.810	77.810	0	77.810	98.531	0	98.531	20.721	27%
Fondos Federales	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Fondos Fiduciarios	77.810	77.810	0	77.810	98.531	0	98.531	20.721	27%
Información de la fuerza laboral-Herramientas electrónicas-Construcción de sistemas 4/	62.653	62.653	0	62.653	85.653	0	85.653	23.000	37%
H-1B CHIMP	0	-7500	0	-7500	0	0	0	7.500	-100%
Fondos Generales Totales SUIESO	84.066	76.566	0	76.566	107.066	0	107.066	30.500	40%
Fondos Fiduciarios Totales SUIESO	4.807.672	3.378.128	0	3.378.128	4.151.107	0	4.151.107	772.979	23%
Total SUIESO	4.891.738	3.454.694	0	3.454.694	4.258.173	0	4.258.173	803.479	23%

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
Presupuesto Presidencial para el AF 2023
(Dólares en Miles)

	AF 2021 Revisado y Promulgado P.L. 116-260 (Promulgado 122720) 15/	AF 2022 CR de año completo	AF 2022 Propuestas Legislativas	AF 2022 CR de año completo con Propuestas Legislativas	AÑO FISCAL 2023 Legislación Actual	AÑO FISCAL 2023 Propuestas Legislativas	AÑO FISCAL 2023 Presupuesto Presidencial 2/	Presupuesto Presidencial para el AF 2023 vs. CR de año completo para el AF 2022 con Propuestas Legislativas	
								\$	%
<i>Programas del DOL</i>									
Autorización Presupuestaria									
Administración del Programa									
<i>Formación y Empleo 3/</i>	64.850	62940	0	62940	92.419	0	92.419	30.379	49%
<i>Transferencias UTF (S&E)</i>	8.939	8.939	0	8.939	11.331	0	11.331	2.992	31%
<i>Seguridad Laboral</i>	3.440	3.440	0	3.440	4974	0	4974	634	18%
<i>Transferencias UTF (S&E)</i>	39.264	39264	0	39264	55.047	0	55.047	15.783	40%
<i>Capacitación</i>	36.160	36.160	0	36.160	48.670	0	48.670	12.510	35%
<i>Dirección Ejecutiva</i>	7.934	7.034	0	7934	8.930	0	8.930	1596	23%
<i>Transferencias UTF (S&E)</i>	2979	2.079	0	2979	2.462	0	2.462	383	18%
Total fondos generales	111.484	108.974	0	108.974	153.793	0	153.793	45.119	42%
Transferencia total de UTF	49.982	49.982	0	49.982	68.840	0	68.840	18.858	38%
Total, Administración del Programa	161.466	158.956	0	158.956	222.633	0	222.633	63.977	40%
Total ETA	10.866.655	9.197292	0	9.197.292	11.075.769	0	11.075.769	1.878.477	20%
Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado									
<i>Ejecución y Asistencia al Participantes</i>	147.400	147.400	0	147.400	191.607	0	191.607	44.207	30%
<i>Políticas y Asistencia para el Acatamiento</i>	26.901	26.901	0	26.901	33.264	0	33.264	6.363	24%
<i>Liderazgo Ejecutivo, Supervisión de Programa y Administración</i>	6.999	6.699	0	6.999	8.996	0	8.996	2.297	34%
Total, EBSA	181.000	181.000	0	181.000	233.867	0	233.867	52.867	29%
Oficina de Programas de Compensación para Trabajadores									
Transferencia SINC	2.177	2.177	0	2.177	2.205	0	2.205	28	1%
División de Salarios y Horarios									
	246.000	246.000	0	246.000	307.678	0	307.678	61.678	25%
Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratistas Federales									
	105.976	105.976	0	105.976	147.051	0	147.051	41.075	39%
Oficina de Estándares de Gestión Laboral									
	44.437	44.437	0	44.437	49.951	0	49.951	5.514	12%
Administración de Seguridad Ocupacional y Salubridad									
<i>Estándares de Seguridad y Salubridad</i>	18.000	18.000	0	18.000	29.080	0	29.080	11.080	62%
<i>Ejecución Federal</i>	228.711	228.711	0	228.711	277.898	0	277.898	49.187	22%
<i>Programas para Denunciantes</i>	19.064	19.964	0	19.964	25.790	0	25.790	6.726	35%
<i>Programas Estatales</i>	110.075	110.975	0	110.975	120.075	0	120.075	10.000	9%
<i>SopORTE Técnico</i>	24.469	24.469	0	24.469	27.007	0	27.007	2.538	10%
<i>Asistencia de Cumplimiento - Federal</i>	75.231	75.231	0	75.231	91.608	0	91.608	16.377	22%
<i>Asistencia para el cumplimiento - Consultas estatales</i>	61.500	61.500	0	61.500	63.500	0	63.500	2.900	3%
<i>Asistencia de cumplimiento - Becas de capacitación</i>	11.787	11.787	0	11.787	13.787	0	13.787	2.900	17%
<i>Estadísticas de Seguridad y Salubridad</i>	32.900	32.900	0	32.900	42.180	0	42.180	9.280	28%
<i>Dirección Ejecutiva</i>	9.496	10.950	0	10.950	10.480	0	10.480	430	4%
Total, OSHA	591.233	591.787	0	591.787	701.405	0	701.405	109.618	19%
Administración de Seguridad Minera y Salubridad									
<i>Ejecución de Seguridad y Salubridad Minera</i>	257.190	257.190	0	257.190	294.236	0	294.236	37.046	14%
<i>Oficina de Estándares, Regulaciones y Variaciones</i>	5.382	5.382	0	5.382	7.927	0	7.927	2.545	47%
<i>Oficina de Evaluaciones y Aplicación Especial</i>	7.445	7.445	0	7.445	7.746	0	7.746	301	4%

<i>Políticas y Desarrollos Educativos</i>	39.320	39.320	0	39.320	40.183	0	40.183	863	2%
<i>Soporte Técnico</i>	35.041	35.941	0	35.941	37.356	0	37.356	2.315	7%
<i>Evaluación de Programas y Recursos de Información</i>	19.083	19.983	0	19.983	19.309	0	19.309	226	1%
<i>Administración del Programa</i>	16.355	16.355	0	16.355	16.692	0	16.692	337	2%
Total, MSHA	379.816	379.816	0	379.816	423.449	0	423.449	43.633	11%
Despacho de Estadísticas Laborales									
<i>Estadísticas Laborales</i>	222.370	222.370	0	222.370	261.454	0	261.454	39.084	18%
<i>Precios y Costos de Vida</i>	220.324	220.324	0	220.324	252.000	0	252.000	31.676	14%
<i>Compensación y Condiciones de Trabajo</i>	84.337	84.337	0	84.337	92.976	0	92.976	8.939	10%
<i>Productividad y Tecnología</i>	11.464	11.464	0	11.464	12.853	0	12.853	1389	12%
<i>Relocación de Sede Central</i>	13.000	13.900	0	13.900	15.410	0	15.410	2.410	19%
<i>Dirección Ejecutiva y Servicios de Personal</i>	35.505	35.505	0	35.505	39.051	0	39.051	3.546	10%
Total fondos generales	587.000	587.000	0	587.000	673.744	0	673.744	86.744	15%
Transferencias UTF (S&E)	68.000	68.000	0	68.000	68.000	0	68.000		0%
Gestión Departamental									
<i>Dirección y Soporte del Programa</i>	30.250	30.250	0	30.250	42.323	0	42.323	12.073	40%
<i>Servicios Legales</i>	123.745	123.745	0	123.745	177.875	0	177.875	54.130	44%
<i>Servicios de Trabajo Internacional</i>	96.125	96.125	0	96.125	128.965	0	128.965	32.840	34%
<i>Administración y Gestión</i>	29.004	28.450	0	28.450	45.263	0	45.263	16.813	59%
<i>Adjudicación</i>	35.000	35.900	0	35.900	42.836	0	42.836	7.936	22%
<i>Despacho de Mujeres</i>	15.050	15.950	0	15.950	25.361	0	25.361	10.311	69%
<i>Derechos Civiles</i>	6.980	6.880	0	6.980	11.591	0	11.591	4.711	68%
<i>Jefe de Fianzas</i>	5.516	5.516	0	5.516	6942	0	6942	526	10%
<i>Evaluación Departamental del Programa 2I</i>	8.934	12.953	0	12.953	11.540	0	11.540	-1.413	-11%
Total fondos generales	350.204	353.969	0	353.969	491.796	0	491.796	137.827	39%
Transferencia UTF de Servicios Legales (S&E)	308	308	0	308	308	0	308		0%
Oficina de Políticas de Empleo para Discapacitados	38.500	38.500	0	38.500	58.566	0	58.566	20.066	52%
Oficina del Inspector General									
<i>Actividades del programa</i>	85.187	85.187	0	85.187	102.024	0	102.024	16.837	20%
Total fondos generales	85.187	85.187	0	85.187	102.024	0	102.024	16.837	20%
Transferencias UTF (S&E)	5.660	5.660	0	51660	5.841	0	5.841	0	0%

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
Presupuesto Presidencial para el AF 2023
(Dólares en Miles)

	AF 2021 Revisado y Promulgado P.L. 116-260 (Promulgado 122720) 15/	AF 2022 CR de año completo	AF 2022 Propuestas Legislativas	AF 2022 CR de año completo con Propuestas Legislativas	AF 2023 Legislación Actual	ANO FISCAL 2023 Propuestas Legislativas	ANO FISCAL 2023 Presupuesto Presidencial	Presupuesto Presidencial para el AF 2023 vs. CR de año completo para el AF 2022 con Propuestas Legislativas	
								\$	%
<i>Programas del DOL</i>									
Autorización Presupuestaria									
Servicios de Empleo y Formación para Veteranos									
<i>Subvenciones estatales (UTF)</i>	180.000	180.000	0	180.000	180.000	0	180.000	0	0%
<i>Programa de Asistencia para la Transición (UTF)</i>	31.379	31.379	0	31.379	31.379	0	31.379	0	0%
<i>Programa de Reintegración de Veteranos sin Hogar (GF)</i>	57.500	57.500	0	57.500	62.500	0	62.500	5.000	9%
<i>Instituto Nacional de Servicios de Empleo y Capacitación para Veteranos (UTF)</i>	3.414	3.414	0	3.414	3.414	0	3.414	0	0%
<i>Administración Federal - Ejecución USERRA (UTF)</i>	44.048	44.048	0	44.048	53.675	0	53.675	9.527	22%
Total fondos generales	57.500	57.500	0	57.500	62.500	0	62.500	5.000	9%
Transferencias UTF (S&E)	258.841	258.841	0	258.841	268.468	0	268.468	9.627	4%
Modernización IT									
<i>Sistemas de Soporte Departamental</i>	4.589	4.889	0	4.589	15.589	0	15.589	10.700	219%
<i>Modernización de Infraestructura IT</i>	22.380	22.380	0	22.380	32.380	0	32.380	10.000	45%
Modernización total de TI	27.269	27.269	0	27.269	47.969	0	47.969	20.700	76%
Fondos de Capital Laboral	0	0	0	0	36.000	0	36.000	35.000	0%
TOTAL, DISCRECIONAL	14.011.187	12.346.143	0	12.346.143	14.900.363	0	14.900.363	2.554.039	21%
Autorización Presupuestaria	8.818.547	8.583.947	0	8.583.947	10.335.594	0	10.335.594	1.752.547	20%
Fondos Generales	8.818.547	8.583.047	0	8.583.047	10.335.594	0	10.335.594	1.752.547	20%
Transferencia de fondos fiduciarios	5.192.640	3.763.096	0	3.763.096	4.564.769	0	4.564.769	801.492	21%
Transferencia UTF (incluye S&E)	5.190.463	3.760.919	0	3.760.919	4.562.564	0	4.562.564	801.464	21%
Transferencia SWC	2.177	2.177	0	2.177	2.205	0	2.205	28	1%
OBLIGATORIO									
Administración de Empleo y Formación									
Servicios de Formación y Empleo									
<i>Becas de capacitación en habilidades de TES (tarifas H-18) 7/ 8/ 9/</i>	-97.000	198.000		198.000	199.000	0	199.000	1.000	
Subtotal de Servicios de Formación y Empleo	-97.000	198.000	0	198.000	199.000	0	199.000	1.000	1%
Beneficios Federales y Subsidios por desempleo									
<i>TAA - Beneficios</i>	207.000	272.000	0	272.000	219.000	0	219.000	-53.000	-19%
<i>TAA - Formación 7/</i>	370.485	224.220	0	224.220	238.219	0	238.219	13.999	6%
<i>TAA de Reempleo Alternativo</i>	20.000	13.000	0	13.000	9.000	0	9.000	-4.000	-31%
Subtotal, FUBA - Asistencia para el ajuste comercial	597.485	509.220	0	509.220	466.219	0	466.219	-43.001	-8%
Fondo Fiduciario de Desempleo									
<i>Beneficios Estatales, FECA, FUTA Intered</i>	227.608.000	72.688.000	-2.951.000	72.398.000	43374.000	-474900	42.900.000	-29.498.000	-41%
<i>Administración de Tesorería</i>	102.000	97.000	0	97.300	105.000	0	105.000	8.900	8%
<i>Administración EUCIEB/PUTFCARES/FFCRA (desde UTF)</i>	2.985.000	850	0	850.000	0	0	0	-850.000	-100%
<i>Anticipos a la UTF- Reembolsables</i>	33.000.000	2.829.000	0	2.829.000	2.529.000	0	2.529.000	0	0%
<i>Efectos de la Actualización RESEA</i>	0	290.000	0	290.000	474.000	0	474.000	184.000	63%
<i>Devolución de Anticipos Reembolsables</i>	-14.000.000	-16.000.000	0	-16.000.000	-10.500.000	0	-10.500.000	5.500.000	-34%
Subtotal, Fondo Fiduciario de Desempleo	249.695.000	60.754.000	-290.000	60.464.000	36.282.000	-474.000	35.808.000	-24.656.000	-41%

Operaciones de Servicio de Empleo y Seguro Estatal de Desempleo									
<i>Ganancia por Tarifas H-1B (FLC) 7/ 8/ 10/</i>	18.000	20.000	0	20.000	20.000	0	20.000	0	0%
<i>Fraude ARP IU</i>	1.394.222	0		0	0		0	0	0%
Subtotal, Operaciones de Servicio de Empleo y Seguro Estatal de Desempleo	2.012.122	20.000	0	20.000	20.000	0	20.000	0	0%
Certificación Laboral Extranjera (Propuesta de Tarifas para PERM, H2A, H2B, PW, CW1)	0	0	0	0	0	4.000	4.000	4.000	0%
Pagos a la UTF	180.924.000	850.900	0	850.000	0	0	0	-850.000	-100%
Compensaciones a Corto Plazo	651.000	0	0	0	0	0	0	0	0%
Compensaciones de Desempleo Federales Adicionales									
<i>Compensaciones de Desempleo Federales por Pandemia</i>	185.830.000	24.000	0	24.000	0	0	0	-24.000	-100%
<i>Compensaciones de Desempleo por Ganancias Mixtas (MEUC)</i>	1.465.300	23.000	0	23.900	0	0	0	-23.000	-100%
Subtotal, Compensaciones de Desempleo Federales Adicionales	187.295.000	47.000	0	47.000	0	0	0	-47.000	-100%
Administración del Programa-ARP	8.900	0	0	0	0	0	0	0	0%
Total Administración de Empleo y Entrenamiento	621.085.607	62.378.220	-290.000	62.088.220	36.967.219	-470.000	36.497.219	-25.591.001	-41%
Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado									
<i>ARP Act-COBRA</i>	10.000	0	0	0	0	0	0	0	0%
<i>Ley de Paridad por Salud Mental y Equidad por Adicciones</i>	0	0	0	0	0	2.900	2.900	2.000	0%
Total, Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado	10.000	0	0	0	0	2.000	2.000	2.000	0%
Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión									
<i>Actividades Administrativas Consolidadas 11/</i>	400.000	457.337	0	457.337	493.314	0	493.314	35.977	8%
Fondos administrativos, Subtotal (Sin-Adic)	457.563	457.337	0	457.337	493.314	0	493.314	35.977	8%
<i>Neto de Programa</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
<i>Ley ARP - Asistencia Financiera Especial</i>	0	55.000.000	0	55.000.000	23.418.000	0	23.418.000	-31 582.000	-57%
<i>Ley ARP - Asistencia Financiera Especial, Admin. 8/</i>	4.000	25.000		25.000	17.000	0	17.000	-8.000	-32%
Total Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión	4.000	55.025.000	0	55.025.000	23.435.000	0	23.435.000	-31.590.000	57%
Oficina de Programas de Compensación para Trabajadores									
Programas de Compensación para Trabajadores Federales - ARP FECA	30.265	0		0	0		0	0	0%
Beneficios Especiales									
<i>Beneficios de Compensación para Trabajadores Portuarios</i>	2.000	2.009	0	2.900	2.000	0	2.900	0	0%
<i>Implementación Legislativa sobre Compensación de Empleados Estatales</i>	237.1700	242.000	0	242 900	248.000	0	248.000	0 248.000	2%
Subtotal, Beneficios Especiales	239.000	244.000	0	244.000	250.000	0	250.000	6900	2%

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
Presupuesto Presidencial para el AF 2023
(Dólares en Miles)

	AF 2021 Revisado y Promulgado P.L. 116-260 (Promulgado 12/27/20) 15/	AF 2022 CR de año completo	AF 2022 Propuestas Legislativas	AF 2022 CR de año completo con Propuestas Legislativas	AF 2023 Legislación Actual	AÑO FISCAL 2023 Propuestas Legislativas	AÑO FISCAL 2023 Presupuesto Presidencial 2/	Presupuesto Presidencial para el AF 2023 vs. CR de año II Fr para el AF 2022 con Propuestas Legislativas	
Programas del DOL									
Autorización Presupuestaria									
<i>Programa Ocupacional de Compensación por Enfermedad para Empleados de Energía</i>									
<i>EEOICPA - Admin. Parte B 7/</i>	57.319	58.163	0	58.163	59.205	0	59.205	1.042	2%
<i>EEOICPA - Admin. Parte E 7/</i>	72.678	73520	0	73520	74.567	0	74.567	1047	
<i>EEOICPA - Admin Subtotal</i>	129.997	131.683	0	131.683	133.772	0	133.772	2.089	2%
<i>EEOICPA - Beneficios Parte B</i>	1.279.125	1.413.924	0	1.413.924	1.498.271	0	1.498.271	84.347	5%
<i>EEOICPA - Beneficios Parte E</i>	456.080	387.629	0	387.629	391.313	0	391.313	3.084	
<i>EEO/CPA - Beneficios Subtotal</i>	1.735.205	1.801.553	0	1.801.553	1.889.584	0	1.889.584	88.031	5%
<i>Subtotal EEOIC Admin. y Beneficios</i>	1.865.202	1.933.236	0	1.933.236	2.023.356	0	2.023.356	90.120	5%
<i>Beneficios Especiales para Mineros del Carbón Discapacitados, Subtotal</i>									
<i>Administración</i>	4.687	4.507	0	4.687	4.744	0	4.744	57	1%
<i>Beneficios</i>	36.000	28.900	0	28.000	31.000	0	31.000	3.000	11%
<i>Anticipos para Apropiación - Beneficios 1/</i>	14.000	14.000	0	14.000	11.000	0	11.000	-3.000	-21%
<i>Subtotal Beneficios Especiales para Mineros del Carbón Discapacitados</i>	54.687	46.087	0	46.587	46.744	0	46.744	57	0%
<i>Fondos Fiduciarios para la Discapacidad por Enfermedad de Pulmón Negro</i>									
<i>Pago de Beneficios y Avances de Interés 12/</i>	220.908	280.101	0	280.101	313.586	0	313.586	33.485	12%
<i>Administración BLDTF 7/</i>									
<i>OWCP BLDTF S&E</i>	38.326	39.101	0	39.101	39.709	0	39.789	688	2%
<i>DM/SOL BLDTF S&E</i>	7.703	7.857	0	7.857	8.920	0	8.026	169	2%
<i>DWAN BLDTF S&E</i>	23.447	27.590	0	27.598	28.192	0	28.192	594	2%
<i>DIG ELDTF S&E</i>	314	323	0	323	333	0	3	10	3%
<i>Tesorería BLDTF SSE</i>	330	336	0	336	336	0	336	0	0.
<i>Subtotal Administración BLDTF</i>	70.126	75215	0	75215	76.676	0	76.676	1.461	2%
<i>Subtotal Fondos Fiduciarios para la Discapacidad por Enfermedad de Pulmón Negro</i>	291.034	355.316	0	355316	390.262	0	390.262	34.946	10%
<i>Comisión Canal Panamá</i>	0	1.000	0	1500	1.000	0	1000	0	0%
<i>Compensaciones a Trabajadores Especiales</i>	86.916	97.214	0	97.214	96.983	0	96.983	-231	0%
<i>Total Oficina de Compensación para Trabajadores</i>	2.567.104	2.677.153	0	2.677.153	2008.345	0	2.808.345	130.892	5%
<i>División de Salarios y Horarios</i>									
<i>Salario por Hora para H-1B y Fraude L Remuneración Prev. 7/ 8/ 13/</i>	40.000	48.000	0	48.000	50.000	0	50.000	2.000	4%
<i>División de Salarios y Horas ,ARP Act</i>	21.275	0	0	0	0	0	0	0	0%
<i>Total, División de Salarios y Horarios</i>	61.275	48000	0	48.000	50.000	0	50.000	2.000	4%
<i>Administración de Seguridad Ocupacional y Salubridad - Ley ARP</i>	100.278	0	0	0	0	0	0	0	0%
<i>Administración de Seguridad y Salubridad Minera - Ley ARP</i>	13.245	0	0	0	0	0	0	0	0%
<i>Gestión Departamental</i>									
<i>Ley ARP</i>	26.315	0	0	0	0	0	0	0	0%
<i>Total de Gestión Departamental</i>	28.315	0	0	0	0	0	0	0	0%
<i>Oficina del Inspector General - Ley ARP</i>	12.500	0	0	0	0	0	0	0	0%
<i>Interés Neto y Transacciones entre fondos</i>	-179.120.000	-3.287000	0	-3.287.000	-2.111.000	0	-2.111.000	1.176.000	-36%

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
Presupuesto Presidencial para el AF 2023
(Dólares en Miles)

Programas del DOL	AF 2021 Revisado y Promulgado P.1.116260 (Promulgado 12/27/20) 15/	AF 2022 CR de año completo	AF 2022 Propuestas Legislativas	AF 2022 CR de año completo con Propuestas Legislativas	AF 2023 Legislación Actual	AÑO FISCAL 2023 Propuestas Legislativas	AÑO FISCAL 2023 Presupuesto Presidencial 2/	Presupuesto Presidencial para el AF 2023 vs. CR de año completo para el AF 2022 con Propuestas Legislativas	
								\$	%
Autorización Presupuestaria									
TOTAL, OBLIGATORIO	444.762.324	116.841.673	-290.000	116551.673	61.149564	-468.000	60.681.564	-55.870.109	48%
TOTAL DISCRECIONAL	14.011.187	12.346.143	0	12.346.143	14.900.363	0	14.900.363	2.554.039	21%
OBLIGATORIO TOTAL	444.762.324	116.841.673	-290.000	116.551.673	61.149.564	-468.000	60.681564	-55.870.109	48%
TOTAL GENERAL 14/	458.773.511	129.187.816	-290.000	128.897.816	76.049.927	-468.000	75.581.927	-53.316.070	41%

- 1/ Toda la información sobre Apropiación de Avances se muestra en el año que está autorizada. [Afecta a todos los años fiscales]
- 2/ La transferencia CEO para el FY 2021 fue de \$2.000M, de los cuales \$0.594M provienen de Avances TES (\$0.175M Adultos, \$0.340M Trabajadores Desplazados, y \$0.079M Subvenciones Nacionales para Trabajadores Desplazados) se muestra en esta tabla. La TES- Actividades de Jóvenes (\$0.224M), TES - Capacitación (0.043M), CSEOA (\$0.0991), y Job Corps- Operaciones (\$1.040M) porciones no se muestran como transferencias de presupuesto autorizadas en MAX o en esta tabla ya que fueron ejecutadas en el AF 2021 utilizando balances con exención de obligaciones en las cuentas 20/21.
- La Integridad de Programa (PI) permite que las se transfiera no más que el 0.5% de cada apropiación discrecional ETA para ser transferida al Programa de Administración de ETA para llevar a cabo actividades de integridad relacionadas a los programas de ETA. En el AF 2021, \$5.851M se transfirieron a la cuenta del programa del año 2020 (20/21 periodo de disponibilidad), y \$1.810M se transfirió a la cuenta del programa del año 2021 (21/22 periodo de disponibilidad). Solo una porción de las transferencias del programa del año 2020 se muestran en esta tabla: \$1.000M de los Avances TES (Todos desde Subvenciones Nacionales para Trabajadores Desplazados) Las transferencias restantes del programa del año 2020 no se muestran en esta tabla ya que fueron ejecutadas utilizando balance con exención de obligaciones provenientes de las siguientes cuentas: TES- Trabajadores Desplazados (\$0.354M), TES - YouthBuild (\$0.472M), CSEOA (\$2.0254, y SUIESO - UI Administración Estatal. (\$3.000M). Se muestra por completo en esta tabla las transferencias del año 2021: \$1.175 desde TES (\$1.038 desde Actividades de Jóvenes y \$0.137M desde MSFW) y \$0.635M desde CSEOA. Estas transferencias fueron autorizadas por el Presupuesto y se muestran como MAX en esta tabla.
- 4/ La Transferencia CEO para el AF 2022 es de \$14.900M, de los cuales \$4.913M provienen de Avances TES (\$1.974M desde Adultos, \$2.384M desde Trabajadores Desplazados, y \$0.555M desde Subvenciones Nacionales para Trabajadores Desplazados) se muestra en esta tabla. La TES - Jóvenes (\$1.515M), TES - YouthBuild (\$0.151 M), TES - Oportunidades de Reempleo (\$0.277M), TES - Capacitación (\$0.513M), CSEOA (\$0.48814, OJC - Operaciones (\$2.067M), SUIESO - RESEA (\$3.0794, SUIESO - Subvenciones ES a los Estados (\$1.799M), y SUIESO -Información Laboral/Herramientas electrónicas (\$0.098M) porciones no se muestran como transferencias con autorización presupuestaria MAX en esta tabla, ya que fueron ejecutadas en el AF 2022 utilizando balances con exención de obligaciones en las cuentas 21/22.
- 5/ El fondo de Contingencia AWIU para el AF 2021 está por sobre los costos las cargas laborales para el año AF 2020 Q4 (20/21 periodo de disponibilidad) y por sobre los costos las cargas laborales para el año AF 2021 Q1 - Q3 (21/22 periodo de disponibilidad). El fondo de Contingencia AWIU para el AF 2022 está por sobre los costos las cargas laborales para el año AF 2021 Q4 (21/22 periodo de disponibilidad). Los fondos de la cuenta 20/21 se muestran en la Administración Estatal UI y la línea de Actividades Nacionales en la cuenta UTF MAX ya que la cuenta 20/21 fue designada como fondo de "no-emergencia". Los fondos de la cuenta 20/21 se designaron como fondo de "emergencia" y por eso requieren una línea separada en la cuenta de UTF MAX.
- 6/ La Ley de Presupuesto Bipartidista de 2018 (P.L. 115-123; 132 STAT. 131-132) proporcionó \$83M en ajuste de fondos RESEA para el AF 2021, \$133M para el AF 2022, y \$258M para el AF 2023. Este aporte de fondos no se cuenta en contra de los límites de gastos discrecionales para el Presupuesto Federal. La suma para el AF 2022 que se muestra en esta tabla en MAX es igual al monto del año anterior, ya que el DOL se mantuvo en este nivel durante la CR.
- 7/ AF 2022 y AF 2023 incluyen retenciones aplicables como se muestra en MAX. La AF 2022 y AF 2023 CBJ excluyen retención.
- 8/ Incluye Sumas de Retención Obligatorias. [Afecta a todos los años fiscales]
- 9/ Los revisados y promulgados del AF 2021 reflejan una rescisión de \$360M en las subvenciones para capacitación TES H-1B de los cuales \$75M son reflejados como promulgados de P.L. 116-260, y \$285M se reflejan en el 30 de Septiembre de 2021.
- 10/ Los revisados y Promulgados del AF 2021 reflejan una rescisión de \$7.5M en las tasas administrativas H-1B SUIESO.
- 11/No se muestran en MAX. Se muestra como no-add en esta tabla.
- 12/ Las retenciones en MAX para el AF 2021 consisten de \$15M para Beneficios BLDTF y \$4M para Administración BLDTF Los \$15M retenidos contra los Beneficios BLDTF representa exceso de obligaciones. Esos \$15M estarán disponibles en los años subsecuentes.
- 13/ Refleja colecciones anticipadas para todos los Años Fiscales.
- 14/ Los montos Totales Generales pueden diferir de MAX por redondeo. Cualquier discrepancia de redondeo será de +/- \$2.5M.
- 15/ Revisar y Promulgado par el AF 2021 incluye fondos suplementarios de P.L. 116-260 y P.L. 117-2. Además, se muestran todas las reprogramaciones y transferencias reflejadas en el Plan de Operaciones.

**DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
EQUIVALENTE DE EMPLEO (FTE) A TIEMPO COMPLETO
Presupuesto Presidencial para el AF 2023**

	AF 2021 Actuales 2/	AF 2022		Programa Incrementos	Programa Disminuciones	AÑO FISCAL	Pres. Pres. AF 2023
		Año Completo C.R. 2/ 3/				2023 Presupuesto Presidencial 2/	vs AF 2022 Año Completo C.R.
Agencia del DOL							
Administración de Empleo y Formación 1/	933	969	144			1.113	144
Programa Job Corps	124	140	30			170	30
Certificación Laboral Extranjera S&E	153	158	34			192	34
Certificación Laboral Extranjera Tarifas H-1B 1/	35	44				44	
Administración del Programa 1/	621	627	80			707	80
Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado	752	771	207			978	207
Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión	938	924	16			940	16
Oficina de Programas de Compensación para Trabajadores 1/	1.282	1.365	143			1.508	143
Programas de Compensación para Trabajadores S&E	741	805	143			948	143
Beneficios Especiales 1/	130	143				143	
Ombudman	3	4				4	
Compensación por Enfermedad para Empleados de Energía Parte B	194	204				204	
Compensación por Enfermedad para Empleados de Energía Parte E	201	196				196	
Beneficios Especiales para Mineros del Carbón Discapacitados	13	13				13	
División de Salarios y Horarios 1/	1.448	1.437	289			1.726	289
División de Salarios y Horarios S&E	1.295	1.267	289			1.556	289
División de Salarios y Horarios Tarifas H-1B 1/	153	170				170	
Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales	422	420	208			628	208
Oficina de Estándares de Gestión Laboral	189	187	17			204	17
Administración de Seguridad Ocupacional y Salubridad 1/	1.740	1.857	528		(³⁵)	2.3⁹⁰	493
Administración de Seguridad Minera y Salubridad	1.656	1.658	174			1.8²⁰	174
Oficina del Abogado Procurador	585	579	197				197
Despacho de Estadísticas Laborales 1/	2.108	2.135	129			2.264	129
Gestión Departamental, (Excluyendo al Abogado Procurador) 1/			117			784	117
Oficina de Políticas de Empleo para Discapacitados	52	56	2			58	2
Oficina del Inspector General	286	280	13			293	13
Empleo y Formación para Veteranos 1/	225	233	28			261	28

Modernización IT			15		15	15
Fondos de Capital Laboral	1.058	1.115	77		1.192	77
Total FTE	14.336	14.653	2.304	(³⁵)	16.922	2.269

^{1/} Incluye tarifas reembolsables FTE para todos los años.

^{2/} Excluye los fondos reembolsables FTE debido a las siguientes apropiaciones suplementarias: Ley CARES, USMCA, Ley de No Sorpresas, y Ley ARP.

^{3/} Los niveles CR para el AF 2022 Año Completo. Son una proyección basada en el periodo 23 del año de calendario 2021 para todos los montos, excepto para Beneficios Especiales OWCP y Tarifas H-1B

*LEY DE OBLIGACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS CONTABLES EN EL
GOBIERNO (Ley GAO-IG)*

Ley de Obligación de Buenas Prácticas Contables en el Gobierno (Ley GAO-IG; <https://www.congress.gov/bill/115th-congress/senate-bill/2276>) se promulgó como ley el 3 de enero de 2019. La ley solicita que las Justificaciones Presupuestarias Congresionales de la Agencia sean acompañadas por un informe que incluya información sobre el estado de varios Inspectores Generales y recomendaciones de la Oficina Gubernamental de Contabilidad. Estas recomendaciones están disponibles en los siguientes links:

OFICINA DEL INSPECTOR GENERAL

<https://www.oig.dol.gov/recommendationdashboard.htm>

OFICINA DE CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL

https://www.gao.gov/reports-testimonies/recommendations-database/?q=%22Department+of+Labor%22&field=agency_part_ss&list=1&rec_type=all_open#results