

AÑO FISCAL 2024

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

INFORME

Esta página se deja intencionalmente en blanco.

Índice

Resúmen del Presupuesto	1
Administración de Empleo y Formación	8
Resúmen.....	8
Servicios de Formación y Empleo	12
Actividades de Empleo y Formación de Adultos	12
Actividades para los Jóvenes	13
Actividades de Empleo y Capacitación de Trabajadores Desplazados	13
Programas Indígenas y Nativos estadounidense	14
Trabajadores Agrícolas Migrantes y de Temporada.....	14
Oportunidades de Empleo de Reingreso.....	14
Programa de Aprendizaje.....	15
Iniciativa de Calidad de Datos de la Fuerza Laboral	15
Programa YouthBuild	15
Programa SECTOR.....	16
Cuerpo Civil del Clima.....	16
Capacitación Laboral para el Empleo en Industrias de Alto Crecimiento.....	16
Job Corps	17
Empleo de Servicio Comunitario para estadounidenses Mayores	18
Prestaciones y Subsidios federales de Desempleo.....	19
Operaciones del Servicio Estatal de Seguro de Desempleo y Empleo	20
Seguro de Desempleo	21
Servicio de Empleo	22
Certificación de Trabajo Extranjero.....	22
Información de la Fuerza Laboral - Herramientas Electrónicas - Construcción del Sistema... ..	24
Anticipos al Fondo Fiduciario de Desempleo.....	25
La Administración del Programa	26
Administración de Seguridad de Beneficios de los Empleados.....	29
Corporación de Garantía de Beneficios de Pensiones	32
Oficina de Programas de Compensación para Trabajadores	35
División de Salarios y Horarios	37
Oficina de Programas Federales de Cumplimiento de Contratos	40
Oficina de Normas de Gestión Laboral	43
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional	45

Administración de Seguridad y Salud Minera	49
Oficina de Estadísticas Laborales	53
Gerencia Departamental.....	56
Oficina de Política de Empleo para Discapacitados	62
Oficina del Inspector General	64
Servicio de Empleo y Formación de Veteranos.....	67
Modernización de TI de DOL.....	70
Fondo de Operaciones.....	71
Apéndices.....	72
Resumen de Fondos Discrecionales, año fiscal 2015-2024.....	72
Tabla de Todos los Propósitos	73
Tabla de Equivalentes a Tiempo Completo	80

Resumen del Presupuesto

La solicitud del año fiscal 2024 para el Departamento de Trabajo (DOL o Departamento) es de \$15.100.000.000 en autoridad presupuestaria discrecional y 17.778 empleados equivalentes a tiempo completo (FTE), con fondos obligatorios adicionales y FTE.

El Departamento de Trabajo promueve el bienestar de los trabajadores, los solicitantes de empleo y los jubilados al ayudarlos a mejorar sus habilidades, encontrar trabajo y recuperarse después de la pérdida del empleo, lesiones o enfermedades; y al salvaguardar sus condiciones de trabajo, beneficios de salud y jubilación, y paga. El objetivo de DOL es capacitar a los trabajadores en la mañana, el mediodía y la noche. Esto incluye abordar las necesidades de atención de los trabajadores y sus familias, las cosas que necesitan al comienzo del día para prosperar en el trabajo; empoderar a los trabajadores durante su jornada laboral con salarios justos, seguridad y equidad en el lugar de trabajo, acceso a capacitación laboral y avance profesional, y apoyo a su derecho a organizarse; y salvaguardar la seguridad económica de los trabajadores incluso cuando están fuera del trabajo protegiendo su cobertura de atención médica, seguridad de jubilación y acceso al seguro de desempleo para garantizar que los beneficios estén disponibles cuando sea necesario. El presupuesto para el año fiscal 2024 promueve los objetivos de la Administración Biden al solicitar iniciativas críticas para: reforzar las capacidades del Departamento a través de iniciativas de contratación y modernización de tecnología informática (TI); fortalecer el programa federal-estatal de compensación por desempleo; proteger los derechos, la salud y la seguridad y la compensación de los trabajadores; apoyar oportunidades de capacitación basadas en evidencia que brinden caminos hacia buenos empleos y carreras; hacer cumplir completamente las leyes contra la discriminación en el empleo; y más.

El presupuesto para el año fiscal 2024 continúa el compromiso de la Administración de reconstruir la capacidad del DOL y revertir los años de disminución de los niveles de personal que perjudicaron la capacidad del Departamento para cumplir con su misión. Este presupuesto demuestra el apoyo inquebrantable de la Administración a los trabajadores, en particular los de las comunidades desfavorecidas y marginadas. El Departamento se guía en este esfuerzo por el compromiso del presidente Biden de construir una economía que distribuya equitativamente las oportunidades económicas y la seguridad.

Construyendo Caminos Equitativos hacia la Prosperidad

El presupuesto del año fiscal 2024 renueva la promesa del DOL de ayudar a todos los trabajadores y solicitantes de empleo en los Estados Unidos, particularmente aquellos de comunidades desfavorecidas, a acceder a capacitación y encontrar caminos hacia empleos de alta calidad con salarios que sostengan a la familia. Trabajando hacia la recuperación de la economía por la pandemia, la Administración continuará apoyando a los trabajadores al mismo tiempo que aborda las deficiencias estructurales preexistentes en el mercado laboral destacadas por la pandemia. El presupuesto para el año fiscal 2024 incluye una solicitud total de \$11.500.000.000 para la Administración de Empleo y Capacitación, un aumento de \$1.000.000.000 sobre el nivel promulgado para el año fiscal 2023.

- El presupuesto para el año fiscal 2024 solicita \$3.700.000.000, un aumento de \$109.000.000 sobre el nivel promulgado para el año fiscal 2023, para la Ley de Innovación y Oportunidad de la Fuerza Laboral y las Subvenciones Estatales del Servicio de Empleo. Esta solicitud hará que los servicios de empleo y capacitación estén disponibles para trabajadores desplazados, adultos de bajos ingresos y jóvenes desfavorecidos, así como para veteranos y cónyuges militares. El presupuesto se alinea con la prioridad del presidente de promover la equidad racial y de género y el apoyo a las comunidades desatendidas a través de servicios que, por ley, se centran en aquellos que han estado en desventaja en el mercado laboral, como los receptores de asistencia pública, las personas con deficiencias de habilidades básicas y las personas de bajos ingresos.
- El presupuesto solicita \$335.000.000, un aumento de \$50.000.000 por encima del nivel promulgado para el año fiscal 2023, para expandir las oportunidades de Aprendizaje Registrado (AR), en línea con la meta del presidente de servir al menos 1 millón de aprendices anualmente dentro de diez años, así como la prioridad de la Administración de promover la equidad racial y de género y el apoyo a las comunidades desatendidas. La AR es un modelo probado de aprendizaje que aumenta los salarios de los participantes y es un camino confiable hacia la clase media. Esta inversión lanzará proyectos a gran escala que se basan en los esfuerzos anteriores y actuales para crear ecosistemas de aprendizaje modelo, expansivos y equitativos y aumentar el número de trabajadores de grupos históricamente subrepresentados que participan en la AR.
- El presupuesto solicita una inversión de \$20.000.000 para el papel del DOL en la nueva Iniciativa POWER+ de múltiples agencias, que tiene como objetivo ayudar a los trabajadores desplazados y transformar las comunidades en transición de la producción de combustibles fósiles a nuevas industrias sostenibles. Promoviendo el énfasis de la Administración en abordar el cambio climático mediante la creación de oportunidades para los trabajadores en Estados Unidos, el presupuesto solicita \$20.000.000 para establecer el Cuerpo Civil Climático, en asociación con otras agencias federales, que financiará experiencias laborales remuneradas, programas de preaprendizaje y programas de AR para jóvenes en industrias y trabajos relacionados con la resiliencia y mitigación climática.
- El presupuesto incluye \$100.000.000 para el programa de Fortalecimiento de Colegios Comunitarios (SCC). SCC desarrolla la capacidad de los colegios comunitarios para colaborar con los empleadores y el sistema de desarrollo de la fuerza laboral pública para satisfacer las necesidades del mercado laboral local y regional para una fuerza laboral calificada. Además, el programa de subvenciones tiene como objetivo ayudar a las poblaciones marginadas y subrepresentadas a superar las barreras para completar los programas de educación profesional y técnica que necesitan para conectarse con empleos de calidad.
- El presupuesto para el año fiscal 2024 incluye \$200.000.000 para crear el programa de Empleo Sectorial a través de la Capacitación Profesional para la Preparación Ocupacional (SECTOR) para apoyar modelos de asociación sectorial basados en evidencia, incluidas

las asociaciones de capacitación de alto nivel que están enfocadas en la industria y centradas en los trabajadores. Este SECTOR se basa en la idea de que cuando los empleadores asumen un papel de liderazgo en el diseño y la implementación de la capacitación, los trabajadores, especialmente los trabajadores desatendidos, obtienen acceso a programas de alta calidad que conducen directamente a buenos y demandados empleos. Numerosos estudios rigurosos han demostrado que los programas de capacitación basados en el sector generan ganancias sustanciales (11-40 por ciento) para los trabajadores de bajos ingresos. Este programa de subvenciones incorporará equidad, calidad del trabajo, empoderamiento de los trabajadores y asociaciones con el trabajo y la administración que priorizan la voz de los trabajadores, permitiendo a los trabajadores desfavorecidos ingresar a puestos de trabajo de clase media y crear la fuerza laboral calificada que la economía necesita para prosperar. SECTOR construirá caminos equitativos hacia los millones de empleos de alta calidad que se están creando a través de los logros legislativos históricos del presidente para reconstruir la infraestructura de Estados Unidos, apoyar la energía limpia e impulsar la fabricación de semiconductores estadounidenses.

- El sistema federal de seguro de desempleo (UI) ofrece un reemplazo de ingresos crucial para los trabajadores que han perdido un trabajo sin culpa propia, así como apoyo macroeconómico durante las recesiones. El sistema de UI resultó esencial durante la pandemia de COVID-19, ayudando a más de 53 millones de trabajadores e inyectando \$888.000.000.000 en la economía. Sin embargo, este período también descubrió muchos problemas que deben abordarse para garantizar que el Departamento pueda apoyar equitativamente a la fuerza laboral de los Estados Unidos y al mismo tiempo protegerse contra el fraude. El presupuesto para el año fiscal 2024 aborda estas deficiencias con inversiones para garantizar que los estados estén mejor equipados para manejar mayores volúmenes de reclamos y mejor preparados para futuras crisis. El presupuesto proporciona \$3.700.000.000 para la administración del sistema federal de seguro. Esta cantidad incluye la financiación total de la carga de trabajo proyectada de los estados para administrar la UI y un aumento de \$150.000.000 para promover la integridad a través de subvenciones estatales para servicios de verificación de identidad y otras mejoras de infraestructura de TI. Este financiamiento aumentará la efectividad general de UI para servir a los trabajadores y al mismo tiempo defenderse contra el fraude. Además de esbozar los principios de la Administración para la reforma del sistema de UI, el presupuesto también propone un paquete de cambios legislativos para mejorar la integridad del programa de UI al proporcionar nuevas herramientas y controles, así como acceso a fondos adicionales, a los estados para garantizar que los pagos correctos vayan a los trabajadores correctos.
- El presupuesto invierte en los veteranos de nuestra nación, los miembros del servicio en transición y sus cónyuges al ayudar mejor sus transiciones en el lugar de trabajo, incluido el servicio activo a la vida civil. El presupuesto proporciona \$348.000.000 en fondos, un aumento de \$12.000.000 por encima del nivel promulgado para el año fiscal 2023, para los programas básicos del Servicio de Empleo y Capacitación de Veteranos (VETS), que ayudan a mejorar las habilidades y brindan oportunidades de empleo para veteranos y cónyuges militares en todo el país. Además, el presupuesto propone ampliar las

protecciones contra la discriminación y el reemplazo a los cónyuges militares, que a menudo se enfrentan a la discriminación de los empleadores actuales y potenciales debido a la naturaleza frecuente e impredecible de los despliegues y reubicaciones de las familias militares.

Proteger y empoderar a los trabajadores

Las agencias de protección de los trabajadores del Departamento de Trabajo están posicionadas en la misión del Departamento: trabajar por la mañana, al mediodía y la noche para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, los salarios y la jubilación. El presupuesto del año fiscal 2024 invierte \$2.300.000.000, un aumento de \$430.000.000 sobre el nivel promulgado del año fiscal 2023, en las agencias de protección de trabajadores del Departamento.

Entre 2016 y 2020, las agencias de protección de trabajadores del DOL perdieron aproximadamente el 14 por ciento de su personal, lo que limita la capacidad del DOL para realizar inspecciones e investigaciones. El presupuesto permitirá al Departamento llevar a cabo el trabajo de cumplimiento y regulación necesario para garantizar que los salarios y beneficios de los trabajadores estén protegidos, abordar la clasificación errónea de los trabajadores como contratistas independientes y mejorar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. El presupuesto también garantiza un trato justo para millones de trabajadores mediante la restauración de recursos para supervisar y hacer cumplir las obligaciones de igualdad de empleo de los contratistas federales, incluidos los contratistas de construcción que lideran grandes proyectos de infraestructura, protegiendo a sus empleados contra la discriminación por motivos de raza, género, discapacidad, identidad de género y orientación sexual.

- Las pérdidas de personal en la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) y la Administración de Seguridad y Salud Minera (MSHA) han dejado a los trabajadores menos seguros en el trabajo, particularmente en medio de las crecientes amenazas a la salud y seguridad en el lugar de trabajo creadas por la pandemia. El presupuesto del año fiscal 2024 proporciona un aumento a OSHA de más de \$106.000.000 sobre el nivel promulgado para el año fiscal 2023, lo que permite a OSHA enfocarse en los trabajadores de la economía nacional del cuidado; aumentar y mejorar la presencia de OSHA en el cumplimiento; cumplir con las crecientes solicitudes de los empleadores y trabajadores de alcance, capacitación y asistencia de cumplimiento, particularmente en comunidades vulnerables y desatendidas; y continuar construyendo una agencia transformadora que sea proactiva y receptiva para mejorar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo en todo el país. La solicitud también incluye un aumento de más de \$50.000.000 para MSHA, lo que permite a MSHA profundizar su trabajo para reducir accidentes, lesiones, enfermedades y muertes mediante la contratación de inspectores de minas adicionales para hacer cumplir los estándares obligatorios de seguridad y salud, continuar las iniciativas de cumplimiento existentes e iniciar nuevos programas de énfasis especial en áreas específicas.
- El presupuesto para el año fiscal 2024 aumenta los fondos para la División de Salarios y Horas (WHD) en casi \$81.000.000 sobre el nivel promulgado para el año fiscal 2023. Este aumento de fondos permitirá a WHD reconstruir agresivamente su fuerza de trabajo

a través de una sólida iniciativa de contratación, al tiempo que retendrá a su fuerza laboral existente a través de una reestructuración de nivel salarial para alinearse mejor con otras agencias de cumplimiento. También financiará el esfuerzo de WHD para proteger a los trabajadores esenciales de nuestra nación al salvaguardar su salario y recuperar los salarios atrasados, con especial énfasis en los trabajadores más vulnerables a las violaciones salariales y las condiciones laborales explotadoras. WHD también podrá hacer cumplir plenamente las otras áreas bajo su ámbito de competencia, como los salarios prevalecientes, la Ley Federal y Médica, las protecciones para las madres lactantes y la lucha contra el trabajo infantil explotador.

- El presupuesto solicita un aumento de \$40.000.000 en fondos para la Oficina de Programas Federales de Cumplimiento de Contratistas (OFCCP), lo que les permite hacer cumplir plenamente las leyes contra la discriminación en el empleo para garantizar que la contratación federal cumpla con la promesa de Estados Unidos a todos los trabajadores en esta nación. La solicitud promueve un trato justo para millones de trabajadores mediante la restauración de recursos para supervisar y hacer cumplir las obligaciones de igualdad de empleo de los contratistas federales, incluidas las protecciones contra la discriminación por motivos de raza, género, discapacidad, identidad de género y orientación sexual. Esto incluye personal y tecnología adicionales para apoyar la asistencia y supervisión temprana y personalizada del cumplimiento a los contratistas en grandes proyectos de construcción federales, incluidos los proyectos financiados bajo la Ley de Infraestructura Bipartidista (BIL), la Ley de CHIPS y Ciencia y la Ley de Reducción de la Inflación. Este financiamiento permitirá a OFCCP desarrollar su capacidad para eliminar las barreras del sistema que enfrentan los trabajadores en comunidades subrepresentadas para acceder a buenos empleos en la construcción y otras industrias de crecimiento.
- Además de estos aumentos, el presupuesto solicita recursos para reconstruir los esfuerzos de cumplimiento y divulgación del Departamento a través de aumentos en la Administración de Seguridad de Beneficios para Empleados (EBSA), la Oficina de Programas de Compensación para Trabajadores (OWCP) y la Oficina de Normas de Gestión Laboral (OLMS).
- Es fundamental para todas estas inversiones en la protección de los salarios, beneficios, seguridad y salud de los trabajadores, y los derechos es garantizar que el Departamento tenga la capacidad de satisfacer su demanda de servicios legales en todos los pasos del proceso de aplicación. La Oficina del Procurador (SOL), el brazo de aplicación legal y apoyo del Departamento, continúa experimentando costos operativos que aumentan más rápido que la asignación y la creciente demanda de apoyo legal en litigios, asesoramiento y trabajo regulatorio. El presupuesto reconoce que, sin recursos adecuados para SOL, DOL estará mal posicionado para lograr su misión en cualquier área. Para evitar esto, el presupuesto aumenta el financiamiento a SOL en \$60.000.000 en fondos discrecionales, suficientes para apoyar 203 FTE adicionales.
- Para disuadir a los empleadores de violar los derechos de los trabajadores, garantizar que aquellos que violan los derechos de los trabajadores rindan cuentas y nivelar el campo de

juego para los empleadores responsables, el presupuesto propone aumentar significativamente las sanciones en el Departamento para los empleadores que violan las leyes de seguridad, salud, salarios y horas en el lugar de trabajo, y las leyes de trabajo infantil.

Crear buenos empleos para todos los trabajadores en Estados Unidos

- El presidente Biden ha hecho de la creación de buenos empleos con la opción libre y justa de unirse a un sindicato una piedra angular de su Administración. Cumplir esta promesa requiere un replanteamiento integral en comparación con las administraciones anteriores sobre cómo utilizar la autoridad del Departamento para mejorar la calidad del trabajo. El presupuesto solicita más de \$4.000.000 para hacer crecer el trabajo de la Iniciativa de Buen Empleo, a través de la cual el Departamento continuará brindando capacitación y asistencia técnica a las agencias a medida que trabajan para incorporar y promover principios de buen empleo en adquisiciones, préstamos y subvenciones; involucrar a los empleadores en estrategias e iniciativas para mejorar la calidad del trabajo; y proporcionar una ubicación centralizada de información y servicios sobre los derechos de los trabajadores bajo las leyes clave del lugar de trabajo y sobre sindicatos y negociación colectiva para uso de trabajadores, sindicatos, empleadores, investigadores, otras agencias gubernamentales y legisladores. Además, la actividad presupuestaria de Dirección y Apoyo al Programa incluye un aumento de \$2.500.000 para el Centro de Asistencia Técnica de Equidad para apoyar la misión de la Administración de promover la equidad y eliminar barreras para los miembros de comunidades desatendidas.
- Salvaguardar la igualdad de oportunidades y la no discriminación es esencial para la misión del DOL y un énfasis clave en todos los programas y actividades del Departamento. El presupuesto hace inversiones importantes para mejorar ese esfuerzo. La solicitud incluye financiación adicional para:
 - El Centro de Derechos Civiles ampliará su trabajo de aplicación para proteger la igualdad de oportunidades para las más de 60 millones de personas atendidas por programas y actividades que reciben asistencia financiera federal del Departamento;
 - La Oficina de la Mujer apoyará sus esfuerzos para remediar el impacto negativo de la pandemia en las mujeres, especialmente las mujeres de color y las trabajadoras mal remuneradas, mejorando los salarios y las condiciones de trabajo, interrumpiendo la segregación ocupacional, eliminando la discriminación por motivos de género en el lugar de trabajo, fortaleciendo el programa de subsidios para mujeres en prácticas y ocupaciones no tradicionales, ayudando a los Estados a ampliar el acceso a las prestaciones de licencia remunerada y ayudando a las trabajadoras marginadas a comprender y acceder a sus derechos laborales y beneficios de la red de seguridad;
 - La Oficina de Política de Empleo para Discapacitados para financiar subvenciones a los estados para programas del Modelo de Transición Equitativa que desarrollarán estrategias escalables para permitir que los jóvenes de bajos ingresos con discapacidades hagan la transición al empleo;

- La Oficina Principal de Evaluación para una nueva evaluación interinstitucional rigurosa de las acciones destinadas a mejorar la Diversidad, la Equidad, la Inclusividad y la Accesibilidad en toda la fuerza laboral federal; y
- La Oficina del Subsecretario y de Gestión apoyará la transición del Departamento a un lugar de trabajo diseñado para el futuro.

Solicitud de presupuesto DOL Año Fiscal 2024 Autoridad presupuestaria en miles de millones				
	Año fiscal 2022 Promulgado	Año fiscal 2023 Promulgado	Año fiscal 2024 Solicitud	Variación
Discrecional	\$13.2	\$13.8	\$15.5	\$1.7
<i>Asignación anual</i>	<i>\$13.1</i>	<i>\$13.6</i>	<i>\$15.1</i>	<i>\$1.5</i>
<i>Ajustes presupuestarios</i>	<i>\$0.1</i>	<i>\$0.2</i>	<i>\$0.4</i>	<i>\$0.2</i>
Obligatorio	\$31.2	\$83.7	\$61.6	-\$22.1
Corriente total	\$44.4	\$97.5	\$77.1	-\$20.4
Propuestas legislativas, obligatorias	\$0.0	\$0.0	-\$0.6	-\$0.6
Total con propuestas legislativas	\$44.4	\$97.5	\$76.5	-\$21.0
Equivalentes a tiempo completo	14.895	16.031	17.983	1.952
<i>Anual</i>	<i>14.443</i>	<i>15.645</i>	<i>17.778</i>	<i>2.133</i>
<i>Suplemento</i>	<i>452</i>	<i>386</i>	<i>160</i>	<i>-226</i>
<i>Propuestas legislativas</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>45</i>	<i>45</i>

ADMINISTRACIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN

La Administración de Empleo y Formación (ETA) administra los programas federales de desarrollo de la fuerza laboral y dislocación de trabajadores, las subvenciones federales a los estados para programas de servicio público de empleo y los beneficios del Seguro de Desempleo (UI). Estos servicios se proporcionan principalmente a través de los sistemas estatales y locales de desarrollo de la fuerza laboral con el apoyo de fuentes federales y otras fuentes de financiación. ETA también juega un papel importante en el apoyo a la igualdad de oportunidades económicas, la reducción de la desigualdad racial y de género, y garantizar que los trabajadores tengan acceso a las habilidades y oportunidades que necesitan para tener éxito.

Dentro de ETA, el presupuesto para el año fiscal 2024 aumenta las oportunidades de desarrollo de habilidades, invierte en un servicio al cliente de calidad y expande los servicios a los grupos desfavorecidos para que todos los trabajadores puedan construir un futuro mejor. El crecimiento y la futura prosperidad de Estados Unidos dependen, en parte, de garantizar que los trabajadores tengan múltiples vías hacia empleos de alta calidad y bien remunerados que puedan sustentar una vida de clase media.

El presupuesto prioriza las inversiones en programas basados en evidencia que brindan varios caminos hacia empleos de alta calidad para diversos grupos de trabajadores. Invierte en programas que brindan servicios de desarrollo de la fuerza laboral a grupos desfavorecidos, incluidos individuos afectados por la justicia, jóvenes en riesgo, personas mayores de bajos ingresos y veteranos de bajos ingresos. En particular, el presupuesto incluye un aumento de \$55.000.000 para el programa de Oportunidades de Empleo de Reingreso, por un total de \$170.000.000. Estos fondos continuarán apoyando una asociación con la Oficina Federal de Prisiones (BOP), autorizada por la Ley de Primer Paso, para proporcionar servicios de desarrollo de la fuerza laboral a las personas bajo custodia de BOP mientras cumplen sus sentencias y continúan los servicios durante su transición a la comunidad después de salir de la custodia de BOP. Este programa tiene como objetivo mejorar los resultados de empleo y reducir la reincidencia al brindar servicios de desarrollo de la fuerza laboral muy necesarios a nuevas poblaciones que actualmente enfrentan numerosas barreras para un empleo de calidad.

El Departamento continuará abordando los desafíos de la economía transformadora y conectando mejor nuestro sistema educativo con las crecientes trayectorias profesionales mediante el desarrollo de la capacidad de los colegios comunitarios para ofrecer programas de capacitación laboral de alta calidad. El presupuesto invierte \$100.000.000 en el programa de Becas de Capacitación de Fortalecimiento de Colegios Comunitarios, que se implementará en coordinación con el Departamento de Educación para construir asociaciones entre los colegios comunitarios y la industria para proporcionar capacitación efectiva para trabajos en demanda.

El presupuesto también hace una inversión fundamental en programas de capacitación sectoriales, que se ha demostrado que aumentan significativamente los salarios, incluso para trabajadores de bajos ingresos y trabajadores de color. El presupuesto proporciona \$200.000.000 para lanzar el programa de Empleo Sectorial a través de la Capacitación Profesional para la Preparación Ocupacional (SECTOR), que sembrará y escalará un enfoque integral para las asociaciones sectoriales, los servicios envolventes necesarios y los programas de capacitación

enfocados en industrias en crecimiento que conducen a la colocación laboral en un trabajo de alta calidad. Este programa basado en la evidencia le dará a la industria un papel de liderazgo en el desarrollo e implementación de programas de capacitación, a su vez, permitirá a los trabajadores desatendidos acceder a buenos empleos, con un enfoque particular en la energía limpia y otras industrias críticas y en crecimiento.

En el año fiscal 2024, el Departamento continuará los esfuerzos para aumentar la inscripción en el programa Job Corps, con un enfoque en ayudar a los estudiantes de Job Corps a alcanzar las credenciales y la transición de las oportunidades de capacitación a la fuerza laboral. Sin embargo, en muchos centros Job Corps, los estudiantes de poblaciones desatendidas actualmente residen en condiciones deficientes y están aprendiendo utilizando recursos de capacitación obsoletos. Aumentar el financiamiento para la cuenta de Construcción, Rehabilitación y Adquisición de Job Corps a \$183.000.000 permitirá al Departamento garantizar mejor que los estudiantes del programa tengan un entorno de vida, un aprendizaje seguro y saludable, y los recursos de capacitación estándar de la industria que fomenten su éxito.

El presupuesto también proporciona un aumento de \$50.000.000 en programas de aprendizaje, para un total de \$335.000.000. Este financiamiento ampliará el acceso a los Aprendizajes Registrados, un modelo comprobado que aumenta los salarios de los participantes y proporciona un camino confiable para la clase media. El Departamento enfocará particularmente los recursos de aprendizaje en aumentar el número de trabajadores de grupos históricamente subrepresentados, incluidas mujeres y personas de color, que participan en Aprendizajes Registrados; aumentando las oportunidades de Aprendizaje Registrado en sectores de alto crecimiento donde los aprendizajes están subutilizados; y ampliando los programas de preaprendizaje para aumentar la equidad y el acceso al Aprendizaje Registrado.

El UI es fundamental para proteger a los trabajadores y nuestra economía durante las recesiones, pero la pandemia arroja luz sobre las deficiencias en UI después de décadas de falta de inversión. Los sobrecargados y obsoletos programas del estado de UI impidieron que millones de trabajadores obtuvieran beneficios rápidamente, y dejaron a muchos incapaces de acceder a los beneficios en absoluto. Para continuar abordando estos problemas y prepararse mejor para futuras crisis, el presupuesto invierte \$3.000.000.000 para subvenciones a los estados para la administración del programa UI, financiando completamente la carga de trabajo anticipada de los estados. El presupuesto también tiene como objetivo mejorar la integridad del programa en el sistema UI invirtiendo \$150.000.000 en servicios de verificación de identidad para los estados y proyectos de modernización de la infraestructura de TI para prevenir el fraude y mejorar la experiencia del reclamante. Este compromiso con la integridad del programa de UI se ve aumentado por un paquete de propuestas legislativas que proporcionarán nuevas herramientas y controles, así como acceso a fondos adicionales, a los estados para garantizar que los pagos correctos vayan a los trabajadores correctos.

El programa de Asistencia de Ajuste Comercial (TAA), que proporciona asistencia de capacitación laboral y apoyo a los trabajadores afectados negativamente por el comercio exterior, entró en una terminación gradual el 1 de julio de 2022, lo que significa que al programa ya no se le permitió certificar nuevas peticiones para que los trabajadores adicionales sean elegibles para beneficios o capacitación. TAA es vital para los trabajadores desplazados por el comercio

exterior, que generalmente son mayores, más diversos y tienen un nivel educativo más bajo que la fuerza laboral civil en general. El presupuesto propone reautorizar el programa de reversión de TAA que estuvo vigente desde el 1 de julio de 2021 hasta el 30 de junio de 2022, para garantizar que TAA pueda continuar sirviendo a los nuevos trabajadores de manufacturas recién elegibles. Además, la Administración y el Departamento tienen un amplio interés en trabajar con el Congreso en una reautorización a largo plazo del programa TAA que incluya reformas para mejorar los resultados de empleo para los trabajadores.

La implementación exitosa de todos estos programas requiere una financiación adecuada para el personal de ETA que los administra. El presupuesto proporciona \$49.000.000 para la Administración del Job Corps y \$225.000.000 para la Administración del Programa ETA. El número de subvenciones y programas de subvenciones ha aumentado en los últimos años, lo que ha estirado significativamente la capacidad de supervisión de ETA. Los recursos solicitados para el año fiscal 2024 proporcionarían suficiente capacidad administrativa para gestionar el volumen de trabajo adicional.

El presupuesto para el año fiscal 2024 representa el compromiso del Departamento, a través de la inversión, de proporcionar a los trabajadores en los Estados Unidos las habilidades que necesitan para tener éxito, fortalecer los caminos hacia el éxito y garantizar que los empleos que se creen sean buenos empleos. El racismo estructural y las persistentes desigualdades económicas han socavado las oportunidades de millones de trabajadores. Estas inversiones priorizarán las comunidades desatendidas y las comunidades afectadas negativamente por la economía en transformación.

Reducción de la carga para los programas de beneficio público

Utilizando fondos proporcionados bajo la Ley del Plan de Rescate Americano, la Oficina de Seguro de Desempleo (OUI) de ETA emitió una oportunidad de subvención competitiva para lanzar un Programa de Navegador de UI destinado a mejorar el acceso de los reclamantes a los beneficios de UI. El DOL ha otorgado más de \$18.000.000 a siete estados (Maine, Nuevo México, Oklahoma, Oregón, Pensilvania, Washington, Wisconsin) para asociarse con organizaciones comunitarias para llegar a trabajadores en poblaciones marginadas que pueden experimentar dificultades o barreras para acceder a UI. Los estados y socios comunitarios de UI Navigator Grants brindan alcance, capacitación, educación y asistencia general para la aplicación de UI al público.

Además, ETA actualmente opera 93 recopilaciones de información activa en todos sus programas. ETA trabaja continuamente para facilitar la participación de los encuestados en estos esfuerzos. Ejemplos recientes de estos esfuerzos incluyen los siguientes:

1. La fusión de los sistemas de tecnología de la información y la revisión de formularios obsoletos. Un ejemplo específico de esto son los esfuerzos recientes de la Oficina de Certificación de Mano de Obra Extranjera (OFLC) de ETA para fusionar todos los informes de agencias bajo un sistema de TI (el sistema de Puerta de Enlace de Solicitud de Mano de Obra Extranjera (FLAG)). Además, OFLC trabajó para actualizar el Formulario ETA-9141, y sus instrucciones, para proporcionar explicaciones más precisas de la terminología para garantizar que el formulario se complete correctamente. OFLC

trabaja en conjunto con otras agencias federales, como el Departamento de Seguridad Nacional, para confirmar que los esfuerzos similares de recopilación de información son coordinados y no duplicados.

2. Revisar los formularios para que sean más sencillos. ETA se encuentra actualmente en el proceso de revisar su solicitud de recopilación de información de Crédito Tributario por Oportunidad de Trabajo (WOTC) (Número de Control OMB 1205-0371) para reducir la carga y aumentar la facilidad de presentación. Esto incluye esfuerzos para trabajar con los estados para modernizar y automatizar los sistemas de archivo y actualizar los formularios para usar un lenguaje más sencillo e instructivo.

ETA continúa evaluando sus esfuerzos de recopilación de información para reducir la carga y crear vías más simples y sólidas para que el público obtenga y retenga los beneficios que ofrece la agencia.

SERVICIOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO

	2022 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2023 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2024 <u>Solicitud</u>
Actividades de Empleo y Formación de Adultos	870.649	885.649	899.987
Actividades para los Jóvenes	931.834	948.130	963.837
Trabajadores desplazados Actividades de Empleo y Formación	1.375.412	1.421.412	1.519.664
Subvenciones de Fórmula	1.075.553	1.095.553	1.155.278
Subvenciones nacionales para trabajadores desplazados	299.859	325.859	364.386
Programas Indígenas y Nativos estadounidenses	56.921	60.000	63.800
Trabajadores Agrícolas Migrantes y de Temporada	95.264	97.396	97.396
Oportunidades de Empleo de Reingreso	101.937	115.000	170.000
Programa de Aprendizaje	234.674	285.000	335.000
Proyectos Comunitarios	137.638	217.324	0
Iniciativa de Calidad de Datos de la Fuerza Laboral	5.992	6.000	11.000
Cuerpo Civil del Clima	0	0	15.000
YouthBuild	98.897	105.000	145.000
Programa SECTORIAL	0	0	200.000
Autoridad Presupuestaria Total	3.909.218	4.140.911	4.420.684

Los programas de Servicios de Formación y Empleo (TES) ayudan a los trabajadores a obtener y mantener empleos que sostienen a la familia y brindan a los empleadores trabajadores cualificados y calificados para llenar sus vacantes actuales y futuras. La mayoría de las actividades del programa están autorizadas por la Ley de Innovación y Oportunidad de la Fuerza Laboral (WIOA). La financiación para la actividad de TES se proporciona sobre la base de un programa anual (PY). Los fondos solicitados en el año fiscal 2024 estarán disponibles desde el 1 de abril o el 1 de julio de 2024 hasta el 30 de junio de 2025 o el 30 de septiembre de 2025.

La Administración espera trabajar con el Congreso en la reautorización de WIOA.

Actividades de empleo y formación de adultos

El programa WIOA ayuda a los adultos con barreras al empleo a adquirir nuevas habilidades y encontrar empleos en demanda en sectores que se prevé que crezcan. El programa para adultos también proporciona servicios de empleo a los miembros del servicio militar que se separan de nuestra nación, así como a los cónyuges militares que tienen dificultades para encontrar

empleo. El presupuesto incluye \$899.987.000 para financiar Actividades para Adultos para el año fiscal 2024, un aumento de \$14.338.000. Esto financia el programa de Adultos en su nivel autorizado completo y proporcionará servicios a un estimado de 300.096 participantes en el 2024.

Actividades para los Jóvenes

El programa para jóvenes WIOA apoya una amplia gama de actividades y servicios para preparar a los jóvenes de bajos ingresos para el éxito académico y laboral, incluidos los trabajos de verano y durante todo el año. Para abordar las necesidades de habilidades y empleo juvenil previstas en el año fiscal 2024, el Departamento solicita \$963.837.000, un aumento de \$15.707.000. Esto financia el programa para jóvenes en su nivel autorizado completo y proporcionará servicios a un estimado de 130.495 jóvenes elegibles dentro y fuera de la escuela que enfrentan barreras para el empleo en el 2024.

Actividades de Empleo y Formación de Trabajadores Desplazados

El programa WIOA para trabajadores desplazados (DW) ayuda a los trabajadores que han perdido sus trabajos a adquirir nuevas habilidades y encontrar trabajos significativos en sectores que se proyecta que crezcan. El programa DW proporciona una variedad de servicios de empleo, apoyo y desarrollo de la fuerza laboral a veteranos y cónyuges militares; personas que anteriormente trabajaban por cuenta propia; y personas desplazadas que anteriormente habían dependido de los ingresos de otro miembro de la familia pero que ya no reciben apoyo de esos ingresos. Además, una parte de los fondos del programa de DW se destina a la Reserva Nacional, que financia Subvenciones Nacionales para Trabajadores Desplazados, demostraciones, asistencia técnica, actividades de desarrollo de la fuerza laboral y programas de DW en las áreas periféricas de los Estados Unidos.

Para proporcionar a los trabajadores desplazados servicios de empleo y formación y a las comunidades afectadas por desastres los recursos necesarios, el Departamento solicita \$1.519.664.000 para el año fiscal 2024. De la cantidad solicitada, se proponen \$364.386.000 para la Reserva Nacional para ayudar a los estados y localidades que enfrentan despidos masivos y desastres naturales. Esto incluye \$100.000.000 para el programa de Fortalecimiento de Colegios Comunitarios, \$67.000.000 para el programa de subsidios de Oportunidades de Fuerza Laboral para Comunidades Rurales y \$20.000.000 para la iniciativa POWER+ de múltiples agencias enfocada en transformar las economías locales en comunidades en transición lejos de la extracción de combustibles fósiles o la producción de energía.

Los \$1.155.278.000 restantes de los fondos solicitados serán dirigidos por fórmula a los estados para proporcionar servicios de trabajadores dislocados de WIOA y servicios de respuesta rápida, un aumento de \$59.725.000. Este aumento financia el programa DW en su nivel autorizado completo y proporcionará servicios a un estimado de 248.607 trabajadores desplazados en el 2024.

Programas Indígenas y Nativos estadounidenses

El programa de Indígenas y Nativos estadounidenses (INA) está diseñado para ayudar a las poblaciones indígenas estadounidenses, nativos de Alaska y hawaianos nativos a obtener buenos empleos y permanecer empleados a través de la provisión de empleo, educación, capacitación y servicios de apoyo necesarios para que tengan éxito en el mercado laboral.

Para satisfacer las necesidades de empleo y capacitación de la población indígena estadounidense, nativa de Alaska y hawaiana nativa en el año fiscal 2024, el Departamento solicita \$63.800.000, un aumento de \$3.800.000. En este nivel de financiación, el programa servirá a aproximadamente 10.513 indios americanos, nativos de Alaska y adultos nativos de Hawái en 2024.

Trabajadores Agrícolas Migrantes y de Temporada

El Programa Nacional de Empleos para Trabajadores Agrícolas (NFJP) brinda capacitación laboral y asistencia laboral para trabajadores agrícolas migrantes y estacionales y sus dependientes para abordar el desempleo crónico y el subempleo que enfrentan y ayudarlos a prepararse para trabajos que brindan empleo estable durante todo el año tanto dentro como fuera de la agricultura. Los servicios incluyen capacitación en el aula y en el trabajo, así como servicios de apoyo como nutrición, salud, cuidado de niños y refugio temporal. La solicitud de NFJP para el año fiscal 2024 es de \$97.396.000. En este nivel de financiamiento, el programa servirá a aproximadamente 12.294 participantes a través de subvenciones de Servicios de Carrera y Capacitación y proporcionará servicios de vivienda a 9.231 personas a través de subvenciones de vivienda.

Oportunidades de Empleo de Reingreso

El programa de Oportunidades de Empleo de Reingreso (REO) promueve las oportunidades mediante la preparación de adultos y jóvenes afectados por la justicia para el mercado laboral. El programa REO ayuda a los participantes a obtener empleo y capacitación en habilidades ocupacionales en industrias que ofrecen buenos salarios y oportunidades de avance. Los participantes de REO reciben asistencia profesional integral y servicios de apoyo para garantizar que puedan completar los programas de desarrollo de la fuerza laboral que han comenzado.

El Departamento solicita \$170.000.000 para el año fiscal 2024 para atender a delincuentes adultos y juveniles, un aumento de \$55.000.000. Este financiamiento servirá a un estimado de 13.178 participantes adultos en PY 2023 y un estimado de 5.217 participantes adultos jóvenes en 2024. El Departamento se centrará en probar y replicar estrategias basadas en evidencia para servir a las personas que salen del encarcelamiento. Estos fondos también continuarán apoyando una asociación con la Oficina Federal de Prisiones (BOP), autorizada por la Ley de Primer Paso, para proporcionar servicios de desarrollo de la fuerza laboral a las personas bajo custodia de BOP mientras cumplen sus sentencias y continúan los servicios durante su transición a la

comunidad después de salir de la custodia de BOP. El Departamento continuará coordinando estrechamente con el Departamento de Justicia y otras agencias relevantes en la realización de todos los aspectos de este programa.

Programa de Aprendizaje

El Aprendizaje Registrado es un modelo de capacitación basado en el trabajo que combina la instrucción técnica relacionada con el trabajo con experiencias estructuradas de aprendizaje en el trabajo. Los aprendices ganan un salario desde el comienzo de su capacitación y reciben salarios que aumentan con su logro de habilidades a lo largo del programa. Este financiamiento apoyará enfoques que resulten en el crecimiento de los programas de Aprendizaje Registrado para mejorar las habilidades de los trabajadores y satisfacer las necesidades del siglo XXI de los empleadores y la industria.

En el año fiscal 2024, el Departamento solicita \$335.000.000 en fondos para la actividad de Aprendizaje, un aumento de \$50.000.000. El Departamento utilizará estos recursos para ampliar las oportunidades de Aprendizaje Registrado mientras aumenta el número de trabajadores de grupos históricamente subrepresentados, incluidas personas de color y mujeres, que participan en Aprendizajes Registrados y diversifican los sectores industriales involucrados. El aumento también mejorará el apoyo del Departamento para preaprendizajes, aprendizajes juveniles y aprendizajes titulados para garantizar que más estadounidenses tengan trayectorias profesionales hacia buenos empleos.

Iniciativa de Calidad de Datos de la Fuerza Laboral

La Iniciativa de Calidad de Datos de la Fuerza Laboral (WDQI) proporciona subvenciones competitivas a los estados para apoyar el desarrollo y la mejora de los sistemas de datos longitudinales que integran la educación y los datos de la fuerza laboral. En el año fiscal 2024, el Departamento solicita \$11.000.000, lo que representa un aumento de \$5.000.000. El Departamento se centrará en el uso de los recursos de WDQI para permitir el desglose de los resultados de empleo y ganancias por raza, origen étnico y género, así como ayudar a los estados a desarrollar vínculos de fuentes de datos de programas y otros con el objetivo de mejorar la información de desempeño.

Programa YouthBuild

El programa YouthBuild ayuda a garantizar que los jóvenes tengan la oportunidad de desarrollar las habilidades y el conocimiento que los preparan para tener éxito en una economía basada en el conocimiento. El programa YouthBuild se dirige específicamente a jóvenes en riesgo de entre 16 y 24 años que han abandonado la escuela secundaria. El programa aborda los desafíos que enfrentan los jóvenes al brindarles la oportunidad de obtener tanto la educación como las habilidades ocupacionales que los prepararán para el empleo con un salario digno en el campo profesional que elijan. Los participantes obtienen credenciales reconocidas por la industria que

respaldan las colocaciones en educación postsecundaria, aprendizajes registrados y empleo. En el año fiscal 2024, el Departamento solicita \$145.000.000, lo que representa un aumento de \$40.000.000. El financiamiento apoyará aproximadamente 115 subvenciones para servir a un estimado de 7.820 jóvenes. El Departamento también está solicitando una propuesta legislativa para permitir que los fondos de la subvención YouthBuild se apliquen a los requisitos de coincidencia para los programas AmeriCorps.

Programa SECTOR

El programa de subvenciones de Empleo Sectorial a través de la Capacitación Profesional para la Preparación Ocupacional (SECTOR) proporcionará fondos para apoyar los modelos de asociación del sector: asociaciones de capacitación de alto nivel que están enfocadas en la industria y centradas en los trabajadores. SECTOR se basa en la idea de que cuando los empleadores asumen un papel de liderazgo en el diseño y la implementación de la capacitación, los trabajadores, especialmente los trabajadores desatendidos, obtienen acceso a programas de alta calidad que conducen directamente a empleos buenos y demandados. Numerosos estudios rigurosos han demostrado que los programas de capacitación basados en sector generan ganancias sustanciales (11-40 por ciento) para los trabajadores de bajos ingresos, al tiempo que satisfacen las necesidades de la fuerza laboral de los empleadores. Este programa de subvenciones incorporará equidad, calidad del trabajo, empoderamiento de los trabajadores y asociaciones con el trabajo y la administración que priorizan la voz de los trabajadores, permitiendo a los trabajadores desfavorecidos ingresar a empleos de clase media, con un enfoque particular en energía limpia y otras industrias críticas y en crecimiento. En el año fiscal 2024, el Departamento está solicitando \$200.000.000 para el programa SECTOR.

Cuerpo Civil del Clima

El presupuesto para el año fiscal 2024 incluye fondos para un nuevo Cuerpo Civil del Clima (CCC) para poner a prueba las subvenciones de demostración de resiliencia climática y mitigación. La solicitud del año fiscal 2024 para este nuevo programa piloto de subvenciones es de \$15.000.000 y se basará en sólidas asociaciones de DOL con otras agencias federales. Con estos recursos, DOL se centrará en la capacitación laboral y el servicio comunitario remunerado, incluidos los períodos de preaprendizaje y los períodos de aprendizaje registrados, junto con servicios de apoyo, para poblaciones subrepresentadas en energía limpia y mitigación del clima, para conectar a los participantes con empleos de alta calidad en esos sectores en crecimiento.

Capacitación Laboral para el Empleo en Industrias de Alto Crecimiento

El financiamiento para la capacitación laboral para el empleo en industrias de alto crecimiento se proporciona a través de una parte de las tarifas de la visa H-1B, que están autorizadas bajo la Ley de Mejora de la Competitividad y la Fuerza Laboral de los Estados Unidos (ACWIA). El Departamento otorga subvenciones competitivas a entidades que preparan a los trabajadores estadounidenses para trabajos actualmente ocupados por trabajadores extranjeros, especialmente en los campos STEM.

JOB CORPS

	2022 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2023 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2024 <u>Solicitud</u>
Operaciones	1.601.825	1.602.310	1.603.133
Construcción	113.000	123.000	183.000
Administración	32.330	34.845	49.334
Autoridad Presupuestaria Total	1.747.155	1.760.155	1.835.467
Total FTE	132	135	165

Nota: 2022 refleja el FTE real.

Job Corps es el programa de desarrollo de fuerza laboral residencial más grande del país para jóvenes desfavorecidos. La solicitud del Departamento para Operaciones de Job Corps es de \$1.603.133.000. Esto refleja el financiamiento para continuar operando 121 Centros Job Corps en los 50 estados, Puerto Rico y el Distrito de Columbia. Estos centros son operados tanto por contratistas como por el Servicio Forestal de los Estados Unidos. El Departamento mantendrá esfuerzos enfocados en aumentar la inscripción, expandir las oportunidades de acreditación y conectar a estudiantes y empleadores para crear vías de acceso a las carreras profesionales. El Departamento continuará manteniendo una sólida supervisión de las operaciones y los resultados de desempeño para todos los centros de acuerdo con WIOA. Para el área de construcción de Job Corps, el Departamento está solicitando \$183.000.000. Además, el Departamento solicita autorización para transferir fondos de la cuenta de Operaciones a la cuenta de Construcción. Actualizar y rehabilitar los Centros Job Corps y mantener la seguridad de los estudiantes seguirá siendo una prioridad para el programa Job Corps.

El Departamento está solicitando \$49.334.000 y 165 FTE para la Administración de Job Corps. Esto incluye un aumento en el personal y los recursos para proporcionar la supervisión necesaria de las 121 ubicaciones del centro. ETA continuará enfocándose en la calidad del programa y la gestión de riesgos dentro del programa Job Corps. El presupuesto para el año fiscal 2024 también solicita que la asignación de la Administración de Job Corps se convierta en fondos de dos años. Este cambio permitiría a ETA continuar avanzando en la contratación y ayudaría a minimizar el impacto de las resoluciones continuas.

*EMPLEO DE SERVICIO COMUNITARIO PARA ESTADOUNIDENSES
MAYORES*

	2022 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2023 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2024 <u>Solicitud</u>
Empleo de Servicio Comunitario para Estadounidenses Mayores	402.438	403.500	405.000
Autoridad Presupuestaria Total	402.438	403.500	405.000

El programa de Empleo de Servicio Comunitario para Estadounidenses Mayores (CSEOA), también conocido como programa de empleo de servicios comunitarios 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, de 55 años o más. Para el año fiscal 2024, el Departamento está solicitando \$405.000.000.

PRESTACIONES Y SUBSIDIOS FEDERALES DE DESEMPLEO

	2022 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2023 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2024 <u>Solicitud</u>
Asistencia de Ajuste Comercial	509.220	466.219	292.900
Beneficios de TAA	272.000	219.000	26.000
Entrenamiento de TAA	224.220	238.219	265.900
TAA de Reempleo Alternativo	13.000	9.000	1.000
Autoridad Presupuestaria Total	509.220	466.219	292.900

El programa de Asistencia de Ajuste Comercial (TAA) ayuda a los trabajadores estadounidenses que han perdido sus empleos como resultado del comercio exterior, brindándoles la oportunidad de volver a capacitarse para una nueva carrera. La Ley de Reautorización de Asistencia para el Ajuste Comercial (TAARA) de 2015 reautorizó TAA hasta el 30 de junio de 2021 (Programa 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 del programa, conocida como Reversión 2021, por un año. En comparación con el Programa de 2015, la Reversión 2021 proporcionó a los estados fondos reducidos para capacitación y criterios de elegibilidad estrictos, entre otros cambios. A partir del 1 de julio de 2022, el programa TAA entró en una terminación de eliminación gradual. Bajo esta disposición de terminación, DOL solo podría proporcionar beneficios y servicios de TAA a los trabajadores cubiertos por peticiones certificadas antes del 1 de julio de 2022, que también se vieron afectados negativamente (total o parcialmente separados de su trabajo o amenazados de separación) antes de esa fecha.

El presupuesto del año fiscal 2024 propone una reautorización de la Reversión 2021. Restaurar la Reversión 2021 aseguraría que los nuevos trabajadores manufactureros elegibles desplazados por el comercio exterior puedan recibir los servicios críticos del programa TAA, incluidos los servicios de empleo y gestión de casos, capacitación y apoyo a los ingresos. Además, la Administración Biden-Harris y el Departamento están comprometidos a trabajar con el Congreso en una reautorización a largo plazo de TAA que incluya reformas para mejorar los resultados de empleo para los trabajadores.

La solicitud de presupuesto para el año fiscal 2024 para TAA bajo la Reversión 2021 es de \$292.900.000. Esta solicitud incluye \$26.000.000 para Asignaciones de Reajuste Comercial, \$265.900.000 para Capacitación y Otras Actividades, y \$1.000.000 para Asistencia de Ajuste Comercial Alternativo/Reempleo.

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

	2022 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2023 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2024 <u>Solicitud</u>
Seguro de Desempleo	2.867.566	3.157.635	3.679.573
Administración Estatal	2.600.816	2.759.635	2,956.318
Servicios de Reempleo y Evaluaciones de Elegibilidad - Integridad de UI	115.750	117.000	117.000
Ajuste Tope RESEA	133.000	258.000	433.000
Actividades Nacionales	18.000	23.000	173.255
Servicio de Empleo	699.145	705.052	723.862
Subvenciones a los Estados	674.145	680.052	698.862
Servicio de Empleo Actividades Nacionales	25.000	25.000	25.000
Asistencia Técnica y Capacitación	3.015	4.015	4.015
WOTC	21.985	20.985	20.985
Certificación de Trabajo Extranjero	79.810	83.810	103.326
Administración Federal	58.528	60.528	75.044
Subvenciones estatales de FLC	21.282	23.282	28.282
Información de la fuerza laboral - Herramientas electrónicas - Construcción del sistema	62.566	62.653	85.653
Autoridad Presupuestaria Total	3.709.087	4.009.150	4.592.414
Total FTE	171	194	244

Nota: 2022 refleja el FTE real.

La cuenta de Operaciones del Servicio Estatal de Seguro de Desempleo y Empleo (SUIESO) proporciona fondos para apoyar el sistema UI, incluidas la Administración Estatal, los Servicios de Reempleo y las Evaluaciones de Elegibilidad (RESEA) y las Actividades Nacionales. La cuenta SUIESO también financia Subvenciones del Servicio de Empleo a los Estados; Actividades Nacionales del Servicio de Empleo, que incluye la administración del Crédito Tributario por Oportunidad de Trabajo (WOTC) y Asistencia Técnica y Capacitación para Actividades del Servicio de Empleo; el Programa de Certificación de Mano de Obra Extranjera (FLC) que incluye la Administración Federal de FLC y las Subvenciones Estatales de FLC; e Información de la fuerza laboral – Herramientas electrónicas – Construcción de sistemas.

Seguro de Desempleo

El sistema federal de UI proporciona un reemplazo salarial temporal y parcial a los trabajadores despedidos temporal o permanentemente de sus trabajos.

Los estados administran el programa UI directamente. Las principales funciones realizadas por los estados son: (1) determinar el derecho a los beneficios; (2) pagar los beneficios; y (3) recaudar los impuestos estatales de UI de los empleadores. Los estados también administran programas federales para pagos a ex militares federales y personal civil; reclamantes que califican para beneficios federales de desempleo extendidos o especiales; trabajadores certificados bajo los programas de Asistencia de Ajuste Comercial y Asistencia de Ajuste Comercial de Reempleo; e individuos desempleados debido a desastres. Durante la agitación económica sin precedentes creada por la pandemia de COVID-19, el sistema federal de UI proporcionó beneficios que salvan vidas a millones de trabajadores a través de Asistencia al Desempleo por Pandemia, Compensación Federal por Desempleo por Pandemia, Compensación por Desempleo de Emergencia por Pandemia y otros programas de emergencia.

La solicitud de presupuesto para el año fiscal 2024 para la Administración Estatal de UI es de \$2.956.318.000. Los fondos solicitados son suficientes para tramitar, en promedio, 2.365.000 solicitudes de reembolso por semana. Durante el año, se espera que los estados recauden \$47.500.000.000 en impuestos estatales de desempleo y paguen un estimado de \$46.200.000.000 en beneficios federales y estatales de UI a 5.1 millones de beneficiarios.

El presupuesto incluye \$196.683.000 por encima del año fiscal 2023 y se promulgó para mejorar la capacidad de los estados para atender a los reclamantes de manera más rápida y efectiva al financiar completamente la carga de trabajo proyectada de los estados para administrar los beneficios de UI. La solicitud continúa con el lenguaje de reserva para contingencias que proporciona fondos adicionales para satisfacer las cargas de trabajo imprevistas de UI. La solicitud también incluye \$9.000.000 para soporte continuo para el Centro de Excelencia de Integridad de UI.

Además de esbozar los principios de la Administración Biden-Harris para la reforma del sistema de UI, el presupuesto propone un paquete de cambios legislativos para mejorar la integridad del programa de UI. Esta compilación de propuestas proporcionaría nuevas herramientas y controles, así como acceso a fondos adicionales, a los estados para garantizar que los pagos correctos vayan a los trabajadores correctos. El paquete requeriría que los estados lleven a cabo ciertos pasos contra el fraude, los incentiven a recuperar los pagos en exceso y proporcionen al Departamento una autoridad de cumplimiento más procesable.

El presupuesto para el año fiscal 2024 incluye \$550.000.000 para RESEA, que combina los servicios de reempleo con una evaluación de la elegibilidad continua de los solicitantes para los beneficios de UI. Este nivel de solicitud consiste en \$117.000.000 en fondos básicos y \$433.000.000 en ajustes de asignación. La investigación ha demostrado que el enfoque de combinar las evaluaciones de elegibilidad y los servicios de reempleo reduce la duración de la UI y ahorra recursos del fondo fiduciario de UI al ayudar a los beneficiarios a encontrar trabajo más rápido y eliminar los pagos a las personas no elegibles.

Actividades Nacionales de UI proporciona fondos para apoyar a los estados colectivamente en la administración de sus programas de UI estatales. La solicitud de presupuesto para el año fiscal 2024 para las actividades nacionales de UI es de \$173.255.000. Esta solicitud total incluye más de \$150.000.000 para promover la integridad y reducir el fraude en el sistema de UI. Este aumento de fondos se utilizará para apoyar la implementación y mejora de los procesos de verificación de identidad de los estados, con fuertes protecciones contra el sesgo racial. Además, los fondos se utilizarán para actualizar la infraestructura de TI de UI para prevenir el fraude y mejorar la experiencia del reclamante, incluso mediante la financiación de proyectos de demostración para sembrar un trabajo estatal prometedor.

Servicio de Empleo

La Ley Wagner-Peyser de 1933 estableció un sistema nacional de oficinas públicas de empleo, conocido como el Servicio de Empleo (ES). ES proporciona servicios de intercambio laboral a todos los solicitantes de empleo y ayuda a las empresas a satisfacer sus necesidades de contratación mediante la referencia de trabajadores calificados. El presupuesto del año fiscal 2024 solicita \$698.862.000 para operar el ES en los 50 estados y tres territorios. Esta solicitud incluye un aumento de \$18.810.000 para permitir que el ES ayude a 70.187 solicitantes de empleo a encontrar trabajo. Las asignaciones de fondos de ES para los estados se basan en las disposiciones de la fórmula definidas en la Ley Wagner-Peyser. Los estados luego distribuyen recursos a las oficinas locales de ES, que son parte de la red del Centro de Empleo Estadounidense.

La asignación de Actividades Nacionales de ES proporciona fondos para apoyar el programa de Crédito Tributario por Oportunidad de Trabajo (WOTC) y las actividades de asistencia técnica. El programa WOTC proporciona un incentivo fiscal federal a los empleadores que contratan a personas que enfrentan barreras significativas para el empleo. Los recursos de asistencia técnica apoyan la asistencia en línea y en persona para que los estados implementen estrategias prometedoras para garantizar que los trabajadores locales tengan las habilidades que los empleadores buscan y aceleren el reemplazo de los desempleados a largo plazo, así como el aumento de las oportunidades de empleo para todas las poblaciones. En el año fiscal 2024, el Departamento está solicitando \$25.000.000 para las Actividades Nacionales de ES. El presupuesto también propone un cambio legislativo para requerir un empleo a largo plazo de al menos 400 horas para recibir un crédito fiscal bajo el programa WOTC. Esta propuesta alinea mejor el programa WOTC con su intención legislativa original al garantizar que los fondos de los contribuyentes solo se utilicen para ayudar a los trabajadores con barreras significativas al empleo a encontrar trabajos permanentes.

Certificación de Trabajo Extranjero

Los programas actualmente administrados por la Oficina de Certificación de Mano de Obra Extranjera (OFLC) incluyen: Programa de Certificación de Mano de Obra Permanente para Inmigrantes (comúnmente conocido como PERM o el programa de "Tarjeta Verde"); Programas de Ocupaciones Especiales H-1B y H-1B1 para no inmigrantes; Programa de Trabajadores Especializados E-3; Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales H-2A; Programa Temporal

No Agrícola H-2B; Programa de tripulantes de estibadores D1; Programa solo de Trabajadores de Transición CW-1 CNMI; y Determinación de Salarios Prevalentes. El financiamiento de OFLC apoya las actividades administrativas del programa federal y, por separado, otorga subvenciones a las Agencias Estatales de la Fuerza Laboral (SWA) que realizan funciones clave de apoyo a la certificación laboral.

Para el año fiscal 2024, el Departamento solicita \$75.044.000 y 244 FTE para la Administración Federal. Estos recursos apoyarán la operación, administración y supervisión de los programas de OFLC. La solicitud incluye \$6.500.000 y 15 FTE para apoyar la prioridad de la Administración de expandir las vías legales para extranjeros en Guatemala, El Salvador y Honduras (Países del Triángulo Norte) al aumentar el uso del programa H-2A por parte de extranjeros 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 satisfacer su mayor carga de trabajo y reducir los retrasos en el programa PERM. Además, el presupuesto solicita \$1.221.000 y 5 FTE para apoyar la capacidad de procesamiento de casos de OFLC y mitigar el riesgo de atrasos y retrasos a medida que los niveles de solicitud continúan aumentando. Además de abordar las mejoras en el procesamiento de casos, existe la necesidad de restaurar la capacidad de adjudicación de casos de OFLC, que ha caído hasta en un 40 por ciento en algunos programas de certificación laboral extranjeros. El presupuesto solicita \$2.838.000 y 15 FTE para abordar este déficit y permitir que OFLC proteja mejor los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores estadounidenses y extranjeros al dedicar recursos para garantizar que el empleador cumpla con los requisitos del programa.

El presupuesto para el año fiscal 2024 también solicita que la asignación anual de la Administración de FLC se convierta en fondos de dos años. Este cambio le daría a OFLC una mayor flexibilidad, permitiría a ETA apoyar mejor los programas de certificación laboral extranjeros y ayudaría a minimizar el impacto de las resoluciones continuas.

Para el año fiscal 2024, el Departamento solicita \$28.282.000 para apoyar las actividades de certificación laboral extranjera de las Agencias Estatales de Fuerza Laboral, un aumento de \$5.000.000. Bajo la actividad presupuestaria de subvenciones estatales, el Departamento proporciona subvenciones anuales a SWA en los 50 estados, el Distrito de Columbia y cuatro territorios estadounidenses para financiar actividades de inmigración basadas en el empleo que son componentes requeridos de los diversos programas de OFLC. El aumento solicitado ayudaría a los beneficiarios a mejorar las tasas de procesamiento de casos. Incluye \$2.000.000 para apoyar el aumento de la carga de trabajo en las SWA de los 40.000 participantes adicionales estimados del programa H-2A del norte de América Central.

El presupuesto del año fiscal 2024 también propone dos cambios legislativos para mejorar la eficiencia y eficacia del proceso de certificación laboral extranjera. La primera propuesta proporcionaría al Departamento autoridad para cobrar tarifas de presentación basadas en costos a los empleadores que presenten solicitudes de certificación laboral extranjeras. Una estructura basada en honorarios alinearía mejor el suministro de fondos con la demanda de certificaciones, reduciría la dependencia de las asignaciones anuales e impondría los costos de administrar los programas de certificación al grupo de empleadores que usa y se beneficia más de estos programas en lugar de a todos los empleadores sujetos a la Ley Federal de Impuestos de Desempleo. La segunda propuesta confirmaría la autoridad independiente del Departamento para regular el programa H-2B. La codificación de esta autoridad detendría los litigios costosos y

demorados y agilizaría el proceso de reglamentación, proporcionando estabilidad en la administración del programa H-2B.

Información de la Fuerza Laboral - Herramientas Electrónicas - Construcción del Sistema

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

Las actividades del programa incluyen: 1) recopilar, producir y analizar información de la fuerza laboral a través de actividades como proyecciones de empleo estatales y locales para ocupaciones e industrias; 2) recopilar información sobre las habilidades necesarias para realizar el trabajo en las ocupaciones; y 3) difundir información a través de orientación basada en la web sobre cómo buscar trabajo; dónde obtener asesoramiento laboral; cómo identificar educación relacionada, desarrollo de la fuerza laboral, credenciales o licencias para calificar para carreras; y dónde encontrar ofertas de cursos relevantes.

En el año fiscal 2024, el Departamento solicita \$85.653.000, lo que representa un aumento de \$23.000.000. Esto incluye un aumento de \$8.000.000 para apoyar las subvenciones de información de la fuerza laboral a los estados y un aumento de \$5.000.000 para la operación y el mantenimiento en curso del conjunto de herramientas de carrera en línea y los sistemas de informes de desempeño. Este aumento de la financiación apoyaría la mejora de los datos y el fomento de la capacidad a nivel nacional y estatal. El Departamento tiene la intención de proporcionar aumentos a los estados a través de las subvenciones de información de la fuerza laboral para adquirir y/o capacitar al personal en el uso de software o herramientas de integración de datos, análisis de datos y visualización de datos para mejorar el servicio al cliente y la utilidad de la información producida. El aumento de los fondos para los estados mejoraría la utilidad y accesibilidad de la información del mercado laboral para una amplia gama de clientes y usuarios, permitiendo a los trabajadores, estudiantes y otros identificar oportunidades más fácilmente para la capacitación y el empleo y tomar decisiones basadas en datos sobre su educación y carreras. La solicitud también incluye \$10.000.000 para apoyar una iniciativa de contratación basada en 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 las habilidades, además de desarrollar y mejorar las herramientas de contratación basadas en las habilidades.

ANTICIPOS AL FONDO FIDUCIARIO DE DESEMPLEO

	<u>2022</u> <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	<u>2023</u> <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	<u>2024</u> <u>Solicitud</u>
Anticipos al Fondo Fiduciario de Desempleo (sin adición)	0	0	0
Autoridad Presupuestaria Total	0	0	0

Esta cuenta pone a disposición fondos para anticipos reembolsables (préstamos) a dos cuentas en el Fondo Fiduciario de Desempleo (UTF): la Cuenta de Compensación por Desempleo Extendida (EUCA) que paga la parte federal de las prestaciones por desempleo extendidas, y la Cuenta Federal de Desempleo (FUA) que otorga préstamos a los estados para financiar las prestaciones por desempleo. Además, la cuenta ha proporcionado anticipos reembolsables al Fondo Fiduciario de Discapacidad Pulmonar Negra (BLDTF) cuando sus saldos resultaron insuficientes para realizar pagos con esa cuenta. El BLDTF ahora tiene autoridad para pedir prestado directamente del Tesoro bajo las disposiciones de reestructuración de deuda de fondos fiduciarios de la Ley Pública 110-343. Los anticipos reembolsables se muestran como autoridad prestataria dentro del UTF o el BLDTF, y no aparecen como autoridad presupuestaria ni desembolsos en la cuenta de Anticipos al Fondo Fiduciario para el 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 (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 en el 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 beneficios y servicios bajo el programa de Asistencia de Ajuste Comercial para Trabajadores (TAA). Estos anticipos no reembolsables figuran como autoridad presupuestaria y los desembolsos en la cuenta de anticipos.

No se necesitaron anticipos para las cuentas de FUA y EUCA en el año fiscal 2022, y el Departamento estima que no será necesario ningún anticipo en el año fiscal 2023 o el año fiscal 2024. Debido a la posible necesidad de anticipos significativos y algo impredecibles a diversas cuentas, esta solicitud supone la continuación del texto de consignaciones de anticipos que proporciona “las sumas que sean necesarias” para permitir los anticipos en caso de que sean necesarios.

LA ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA

	2022 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2023 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2024 <u>Solicitud</u>
Empleo y Actividad.	78.725	78.172	103.915
Seguridad de la Fuerza Laboral	43.985	46.195	59.187
Aprendizaje	37.245	38.913	50.397
Dirección Ejecutiva	9.386	9.635	11.967
Autoridad Presupuestaria Total	169.341	172.915	225.466
Total FTE	605	674	754

Nota: 2022 refleja el FTE real.

La asignación de la Administración del Programa (PA) proporciona la administración federal de la mayoría de los programas de la Administración de Empleo y Formación (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 Oportunidad de la Fuerza Laboral (WIOA), la Ley Nacional de Aprendizaje y la Ley de Comercio de 1974. La asignación de 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 Tributario de Oportunidad de Trabajo (WOTC). La cuenta PA también será la principal fuente de financiamiento para la administración del Departamento de inversiones para el desarrollo de la fuerza laboral recientemente asignadas. 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. La cuenta PA también proporciona fondos para respaldar los costos de TI.

La solicitud para el año fiscal 2024 es de \$225.466.000 y se estima 754 puestos directos equivalentes a tiempo completo (FTE). El personal federal proporciona supervisión crítica, monitoreo y asistencia técnica para mitigar cualquier riesgo potencial de fraude y abuso en las inversiones federales. Esta solicitud incluye \$52.551.000 incorporados y aumentos del programa:

\$26.414.000 y 80 FTE para apoyar nuevos programas (como Cuerpo Climático Civil y SECTOR), aumentos para otorgar fondos (como Aprendizaje y YouthBuild) y para restaurar la capacidad de FTE que se ha perdido en años anteriores;

\$18.304.000 para absorber aumentos en los contratos y otros costos relacionados con el personal, apoyar las operaciones y el mantenimiento y las personalizaciones adicionales que ETA requiere en el sistema GrantSolutions del Departamento de Salud y Servicios

Humanos (HHS) para la gestión de subvenciones, y continuar desarrollando el Sistema de Gestión del Desempeño del Beneficiario (GPMS) y el Sistema de Flujo de Trabajo Automatizado de Peticiones (PAWS); y

\$7.833.000 de aumentos incorporados para los costos inflacionarios relacionados con la compensación y los beneficios para el personal existente, los aumentos de FECA y los costos administrativos.

La autoridad presupuestaria anual de PA no aumentó entre el año fiscal 2017 y el año fiscal 2021, a pesar de los aumentos en la escala salarial federal, los aumentos en los costos administrativos no personales y los nuevos requisitos, incluida la implementación y supervisión de aumentos de fondos, nuevos requisitos legales y provisiones y fondos de asignaciones suplementarias. Aunque la agencia recibió algunos aumentos inflacionarios en el año fiscal 2022 y el año fiscal 2023, estos aumentos no han realineado el financiamiento de PA con sus actividades requeridas. Además, ETA continúa financiando y apoyando la consolidación de servicios compartidos del personal de TI, recursos humanos y adquisiciones, junto con los esfuerzos de optimización del espacio del Departamento.

El presupuesto para el año fiscal 2024 solicita que la asignación de PA se convierta en fondos de dos años. Este cambio permitiría a ETA continuar avanzando en la contratación al minimizar el impacto de las resoluciones continuas. ETA había 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 recuperado, el desgaste se ha desacelerado y ETA ha comenzado a reconstruir su capacidad de personal. Con la autoridad presupuestaria de dos años, ETA tendría mayor certeza de continuar contratando a principios del año fiscal, incluso si opera bajo una resolución continua.

En el año fiscal 2024, el Departamento continuará utilizando el sistema HHS GrantSolutions como un servicio compartido que brinda servicios de administración de subvenciones y desmantelará el sistema heredado de e-Grants. El Departamento otorgó las primeras subvenciones de ETA en GrantSolutions en el año fiscal 2023. Para el primer trimestre del año fiscal 2023, el Departamento proporcionó más de \$15.000.000 de la Administración del Programa y la transferencia de Integridad del Programa a la Administración del Programa para apoyar la transición y las operaciones de ETA dentro del sistema GrantSolutions, incluida la incorporación de un componente integrado de Monitoreo de Riesgos de Subvenciones. Los costos estimados actuales para las operaciones y el mantenimiento de las subvenciones de ETA en el entorno de GrantSolutions son de aproximadamente \$5.800.000.

El sistema de gestión de subvenciones del Departamento procesa y administra aproximadamente 46.000.000.000 en subvenciones activas. Bajo el modelo de entrega de Servicios Compartidos Empresariales, se tomó la decisión de migrar todas las subvenciones de DOL al entorno HHS GrantSolutions para el año fiscal 2023. Las importantes mejoras en la fiabilidad y la funcionalidad permitirán a los interesados de los ocho organismos de concesión de subvenciones del Departamento procesar y gestionar mejor más de 5.100 subvenciones activas. El esfuerzo de modernización tiene como objetivo abordar problemas de funcionalidad limitada, altos costos de operación y mantenimiento, mala calidad de datos, capacidades de informes inadecuadas, arquitectura fragmentada y seguridad del sistema vulnerable.

ETA planea utilizar el aumento de contratos solicitado para apoyar otros proyectos de TI y también aumentar los costos de TI.

El Departamento continúa solicitando autoridad para realizar las siguientes transferencias: 1) transferir fondos puestos a disposición de ETA, ya sea directamente o a través de una reserva, para servicios de asistencia técnica a los beneficiarios de la “Administración del Programa” cuando se determine que esos servicios serán prestados 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.

*ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD DE BENEFICIOS PARA
EMPLEADOS*

	2022 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2023 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2024 <u>Solicitud</u>
Aplicación y Asistencia a los Participantes	151.173	155.758	202.596
Asistencia en materia de Políticas y Cumplimiento	27.445	28.239	37.045
Liderazgo Ejecutivo, Supervisión y Administración del Programa	6.882	7.103	9.318
Autoridad Presupuestaria Total	185.500	191.100	248.959
Total FTE	668	724	950

Nota: 2022 refleja el FTE real.

La misión de la Administración de Seguridad de Beneficios para Empleados (EBSA) es garantizar la seguridad de la jubilación, la salud y otros beneficios relacionados con el lugar de trabajo de los trabajadores de Estados Unidos y sus familias. Aunque EBSA es una agencia pequeña, que actualmente emplea a menos de 850 personas, es responsable de proteger a más de 152 millones de trabajadores, jubilados y sus familias que están cubiertos por aproximadamente 747.000 planes de jubilación privados, 2.5 millones de planes de salud y otros 673.000 planes de beneficios de bienestar. En conjunto, estos planes tienen activos estimados de \$11.7 billones. En los niveles actuales de personal, EBSA tiene menos de un investigador por cada 12.000 planes. Además, la agencia tiene importantes responsabilidades interpretativas y regulatorias con respecto a las Cuentas Individuales de Jubilación (IRA), que tienen alrededor de \$11 billones en activos, y responsabilidades de auditoría con respecto al Plan Federal de Ahorro (TSP), que es el plan contributivo de empleados más grande del mundo con más de 6 millones de participantes y \$769.000.000.000 en activos.

La solicitud de presupuesto para el año fiscal 2024 para EBSA es de \$248.959.000 y 950 FTE. EBSA continuará: proporcionando un programa multifacético de seguridad de beneficios para empleados que se dirige efectivamente a los infractores más atroces y persistentes; llevar a cabo las actividades interpretativas de la agencia con respecto a las disposiciones de la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación de Empleados de 1974 (ERISA) y estatutos relacionados a través de la emisión oportuna de opiniones consultivas y boletines de asistencia de campo que abordan cuestiones interpretativas relevantes; proporcionar divulgación y educación innovadoras que ayudan a los trabajadores a proteger sus beneficios de pensión y salud; y llevar a cabo un programa de investigación bien integrado basado en evidencia y análisis exhaustivo. La solicitud incluye \$50.283.000 y 226 FTE en la restauración del programa y aumenta:

- \$27.083.000 y 145 FTE para restaurar los recursos del programa de cumplimiento de años de reducción debido a la absorción de aumentos anuales obligatorios en salarios,

costos administrativos y otros gastos.

- \$6.522.000 y 35 FTE para restaurar los programas de beneficios para empleados que promoverán la equidad al abordar específicamente cómo se pueden expandir las oportunidades para las comunidades desatendidas 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 e Inclusión (DEI), desarrollo de liderazgo, tutoría y alcance de grupos de afinidad. Con recursos adicionales, EBSA tendrá la capacidad de llevar a cabo actividades de divulgación a las poblaciones desatendidas que generalmente ahorran menos para la jubilación, las personas para quienes el inglés no es un idioma principal, los que se acercan a la jubilación, y los nuevos participantes en la fuerza de trabajo. EBSA también actualizará las hojas informativas/publicaciones dirigidas a las mujeres y otros grupos subrepresentados, 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 del empleo; seminarios webs adicionales realizados para los patrocinadores/participantes del plan; y seminarios adicionales de cumplimiento para los participantes/patrocinadores del plan que históricamente están desatendidos, marginados o afectados negativamente por las desigualdades económicas, raciales o de género.
- \$2.000.000 para investigaciones de ciberseguridad del TSP Federal. Los recursos adicionales mejorarán la supervisión y administración del TSP federal y 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 nivel de plan o servicio.
- \$5.000.000 y 22 FTE para establecer un programa formal dedicado a proteger a los “participantes desaparecidos” y participantes en planes abandonados, planes de beneficios definidos y contribuciones acumulados en curso; y garantizar que reciban los beneficios que se les prometieron. La creación de un programa permanente, dedicado y debidamente financiado promoverá la seguridad financiera de los trabajadores de los Estados Unidos y ayudará a garantizar que los trabajadores vulnerables reciban los beneficios que obtuvieron a través de su arduo trabajo y que tanto necesitan. Este programa desempeñará un papel importante en la mejora de la equidad económica debido a su enfoque en las poblaciones de edad avanzada y desatendidas.
- \$2.162.000 para restaurar los programas de beneficios para empleados para la investigación, la divulgación y educación, la evaluación de programas, el apoyo en los litigios y servicios de asesoramiento/contrato. 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.
- \$2.844.000 y 12 FTE para modernizar el programa de divulgación y educación con una campaña nacional utilizando una variedad de canales de comunicación masiva para informar al público sobre ERISA y otras leyes dentro de la jurisdicción de la agencia,

incluida la Ley de Paridad de Salud Mental y Equidad en Adicciones (MHPAEA), la Ley de No Sorpresas, la Ley de Cuidado de Salud a Bajo Precio y otras leyes. EBSA también participará en una divulgación pública más amplia y educación sobre planes de jubilación y salud y mejorará la calidad y eficacia de la información que proporciona sobre la asistencia y los recursos disponibles.

- \$4.672.000 y 12 FTE para permitir que EBSA cumpla con las obligaciones legales bajo SECURE 2.0, que incluye una amplia gama de disposiciones centradas en la jubilación y numerosos requisitos nuevos para EBSA, como: el establecimiento de una base de datos de búsqueda en línea para ahorros para la jubilación "perdidos y encontrados", exenciones para ciertas transacciones automáticas de portabilidad, cuentas de ahorro de emergencia vinculadas a planes de cuentas individuales y puntos de referencia de rendimiento para fondos de asignación de activos.

El presupuesto para el año fiscal 2024 se basa en las protecciones al consumidor existentes para proporcionar a los estadounidenses acceso a beneficios integrales de salud mental y trastornos por uso de sustancias al cerrar varias lagunas que han resultado en prácticas de cobertura dispares y, lo que es más importante, al exigir que todos los planes cubran los tratamientos y servicios de salud mental y trastornos por uso de sustancias de una manera que esté en paridad con los servicios y tratamientos médicos/quirúrgicos.

El presupuesto para el año fiscal 2024 solicita que la asignación de EBSA se convierta en fondos de dos años. Con una autoridad presupuestaria de dos años, EBSA tendría una mayor capacidad para mantener la dotación de personal, incluso si opera bajo una resolución continua.

El presupuesto propone nuevos fondos obligatorios para EBSA y SOL, para aumentar la capacidad de la agencia para realizar investigaciones y de otra manera perseguir la aplicación de los requisitos de paridad de MHPAEA con respecto a los beneficios de salud mental y trastorno por uso de sustancias, incluida la revisión del cumplimiento de MHPAEA en limitaciones de tratamiento no cuantitativas. 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 beneficios para la salud mental y el trastorno por uso de sustancias: (1) una mayor aplicación; (2) garantizar y proteger la cobertura de los beneficios prometidos; y (3) exigir que los planes de salud grupales y los emisores de seguros de salud demuestren aún más el cumplimiento. Finalmente, el Presupuesto propone proporcionar a EBSA acceso a los datos de la Administración del Seguro Social y Medicare para mejorar su capacidad de localizar a los participantes desaparecidos.

CORPORACIÓN DE GARANTÍA DE BENEFICIOS DE PENSIONES

	2022 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2023 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2024 <u>Solicitud</u>
Actividades Administrativas Consolidadas	465.003	484.720	512.900
Oficina del Inspector General - No Adicional	7.287	7.626	7.857
Programa de Comisiones de Gestión de Inversiones	138.000	139.800	139.800
Pagos de Beneficios del Programa de un Solo Empleador	7.140.000	8.009.000	7.419.000
Asistencia Financiera del Programa de Empleadores Múltiples	270.000	239.000	197.000
Autoridad Presupuestaria Total¹	8.013.003	8.872.520	8.268.700
Total FTE	943	955	970

Nota: 2022 refleja el FTE real.

La Corporación de Garantía de Beneficios de Pensiones (PBGC o la Corporación) es una corporación federal establecida bajo la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación de Empleados (ERISA) de 1974, según enmendada. Garantiza el pago de los beneficios básicos de pensión obtenidos por más de 33.000.000 de trabajadores y jubilados de los Estados Unidos que participan en más de 25.000 planes de pensión de beneficios definidos del sector privado. El Programa de Empleador Único protege a unos 22.300.000 trabajadores y jubilados en unos 23.800 planes de pensiones. El Programa de Empleadores Múltiples protege a aproximadamente 11.200.000 trabajadores y jubilados en aproximadamente 1.360 planes de pensiones. Los dos programas de seguros de la Corporación están legalmente separados y son operacionalmente y financieramente independientes. PBGC fortalece la seguridad de la jubilación al preservar los planes y proteger los beneficios de los participantes. Cuando las empresas realizan transacciones importantes que podrían amenazar su capacidad de pagar pensiones, PBGC negocia protecciones para sus planes de pensiones.

El Programa de Empleador Único está financiado por primas de seguro pagadas por compañías que patrocinan planes de pensiones de beneficios definidos, ingresos de inversión de activos del plan administrados por PBGC y recuperaciones de compañías anteriormente responsables de los planes. El Programa de Empleadores Múltiples está financiado por primas pagadas por planes asegurados e ingresos de inversión. El Congreso establece las tasas de prima de PBGC.

Además, la Ley del Plan de Rescate Americano (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 planes de pensiones de empleadores múltiples con problemas financieros. La ley aborda la solvencia del Programa Empleadores Múltiples, que se

¹ Los años fiscales 2022 y 2023 reflejan reducciones de secuestro para cuentas obligatorias de conformidad con la Ley de Presupuesto Equilibrado y Control del Déficit de Emergencia, según enmendada.

proyectó que se convertiría en insolvente en 2026. El Programa SFA proporciona asistencia financiera a planes de pensiones de empleadores múltiples con fondos insuficientes y garantizará que millones de trabajadores, jubilados y sus familias de los Estados Unidos reciban los beneficios de pensión que obtuvieron a través de muchos años de arduo trabajo. Los pagos de SFA se derivan de fondos asignados y financiados por los ingresos generales del Departamento de Tesorería de los Estados Unidos.

PBGC está solicitando \$512.900.000 en autoridad de gastos para fines administrativos en el año fiscal 2024 con los siguientes aumentos:

Mandatos que brindan servicios federales seguros (\$10.361.000). El financiamiento proporcionará los recursos necesarios para implementar la Arquitectura de Confianza Cero, habilitar la estructura de gobierno de toda la empresa y las mejoras en la infraestructura de TI y la ciberseguridad, y respaldar las solicitudes de datos de la Ley de Libertad de Información. Estas solicitudes son un costo recurrente.

Programa de Diversidad, Equidad, Inclusión y Accesibilidad (\$515,000). El financiamiento proporcionará dos FTE adicionales y los recursos necesarios para apoyar el programa de diversidad, equidad, inclusión y accesibilidad (DEIA) y las iniciativas de capacitación. La adquisición de talento enfocado permitirá a PBGC mejorar su capacidad para prestar servicios de manera efectiva y eficiente en áreas críticas para la misión de PBGC. Estas solicitudes son un costo recurrente.

Ajuste del Costo de Vida (\$8,710,000). Se han incluido incorporaciones para financiar un ajuste del coste de vida del 5,2 por ciento. Esta solicitud es un costo recurrente.

Programa de Empleador Único de PBGC: El estado financiero del Programa de empleador único mostró una mejora y logró una posición neta positiva de \$36,600,000,000 al final del año fiscal 2022. El estado financiero del Programa de Empleador Único ha evolucionado a una posición financiera neta positiva que se proyecta que crezca en los próximos diez años.

El Programa de Empleadores Múltiples de PBGC: La posición financiera neta del Programa de Empleadores Múltiples mejoró durante el año fiscal 2022 a una posición neta positiva de \$1,100,000,000. Las estimaciones del Informe de proyecciones para el año fiscal 2021 de PBGC muestran que es probable que el Programa de empleadores múltiples permanezca solvente durante más de cuarenta años, principalmente debido a la promulgación de ARP y la implementación de PBGC de la regla final para SFA. Se espera que el programa SFA proteja los beneficios de millones de participantes en planes con problemas financieros y reduzca la demanda de PBGC para proporcionar asistencia financiera tradicional a planes insolventes.

Primas: El presupuesto exige la derogación de la disposición que acelera las primas del año fiscal 2026 en el año fiscal 2025. Esta disposición crea una confusión innecesaria y una carga para los planes asegurados y los empleadores porque se ven obligados a pagar las primas de PBGC temprano por solo un año. La provisión creará costos contables y de gestión innecesarios tanto para los planes como para PBGC dada la alta probabilidad de pagos de primas tardíos o incorrectos, que desencadenan intereses y cargos por multas por pagos tardíos. Además, la fecha de vencimiento de la prima anticipada interrumpe el calendario de las contribuciones a la pensión

del empleador para el año anterior del plan. Esto se debe a que las primas y las contribuciones del plan vencen el mismo día y la contribución del empleador al plan afecta el monto de la prima adeudada a PBGC. No es práctico que los planes reciban contribuciones del empleador y luego calculen, presenten, paguen y certifiquen los pagos de primas de PBGC el mismo día. La mayoría de los empleadores que patrocinan planes asegurados por PBGC son pequeños, por lo que la derogación de la disposición respalda el objetivo de reducir las cargas de cumplimiento y el costo para las pequeñas empresas. La derogación de esta disposición será neutral desde el punto de vista presupuestario, mejorará el cumplimiento y evitará costos administrativos innecesarios para los planes de pensiones y el PBGC.

*OFICINA DE PROGRAMAS DE COMPENSACIÓN PARA
TRABAJADORES*

	2022 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2023 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2024 <u>Solicitud</u>
División de Compensación para Trabajadores Marítimos y Portuarios de los Empleados Federales	117.924	120.500	149.675
Fideicomiso de Estibadores	2.205	2.205	2.271
División de Compensación de Trabajadores de Minas de Carbón	39.101	39.789	44.059
Fondos Fiduciarios	41.306	41.994	46.330
Total de Programas Federales para la Autoridad Presupuestaria de Compensación de Trabajadores	159.230	162.494	196.005
Total FTE	801	825	976

Nota: 2022 refleja el FTE real.

	2022 ¹ <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2023 ¹ <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2024 <u>Solicitud</u>
Beneficios Especiales (FECA) ²	2.865.832	2.981.506	3.497.030
Programa de Compensación de Enfermedades Ocupacionales para Empleados de Energía ²	1.950.331	2.116.812	2.258.894
Beneficios especiales para mineros de carbón discapacitados ²	43.687	45.994	29.890
Fondo Fiduciario de Discapacidad Pulmonar Negra (BLDTF) ³	290.988	419.612	452.867
Fondo Especial de Compensación para Trabajadores (Estibadores)	106.308	100.015	97.746
Total Autoridad Presupuestaria Obligatoria	5.257.146	5.663.939	6.336.427
Total OWCP FTE⁴	1.335	1.475	1.628

¹ El año fiscal 2022 y el año fiscal 2023 revisado promulgados reflejan reducciones para la autoridad obligatoria de conformidad con la Ley de Presupuesto Equilibrado y Control del Déficit de Emergencia, según enmendada: 5.7 por ciento de no defensa para la División de Compensación y Beneficios Especiales de Trabajadores de Minas de Carbón para Mineros de Carbón Discapacitados y 8.3 por ciento de reducción de defensa para la autoridad obligatoria del Programa de Compensación de Enfermedades Ocupacionales de los Empleados de Energía de conformidad con la Ley de Presupuesto Equilibrado y Control del Déficit de Emergencia, según enmendada.

² Incluye montos para los costos administrativos del programa y estimaciones para los costos de beneficios.

³ Incluye montos definidos para los costos administrativos del programa y montos indefinidos para el costo de los beneficios y el pago de intereses.

⁴ Incluye FTE para Programas Federales para Compensación de Trabajadores.

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

La División de Compensación para Empleados Federales, Estibadores y Trabajadores Portuarios (DFELHWC) administra los programas Ley de Compensación de Empleados Federales (FECA) y Ley de Estibadores y Trabajadores 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 \$234,953,000 y 992 FTE. Además, la autoridad de financiamiento de la Ley del Plan de Rescate Americano proporciona recursos reembolsables del Fondo de Compensación para Empleados para 55 FTE para apoyar la carga de trabajo relacionada con COVID-19 en DFELHWC.

El programa Ley de Beneficios de Pulmón Negro, administrado por la División de Compensación para Trabajadores de Minas de Carbón (DCMWC) de OWCP, proporciona compensación y beneficios médicos a los mineros de carbón totalmente discapacitados por neumoconiosis derivada del empleo en minas, y beneficios monetarios a sus sobrevivientes dependientes. Los recursos administrativos solicitados para DCMWC son \$49,199,000 y 165 FTE.

El presupuesto para el año fiscal 2024 solicita que la asignación discrecional de OWCP se convierta en fondos de dos años. Con una autoridad presupuestaria de dos años, el OWCP tendría una mayor capacidad para mantener la dotación de personal incluso bajo una resolución continua.

La Ley del Programa de Compensación de Enfermedades Ocupacionales de los Empleados de Energía proporciona compensación y beneficios médicos a los empleados o sobrevivientes de los 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 para la Enfermedad Ocupacional de la División de Empleados de Energía de OWCP son \$149,909,000 y 416 FTE.

Las solicitudes de OWCP incluyen un aumento del programa en el año fiscal 2024 de \$23,273,000 y 149 FTE en DFELHWC para la restauración de FTE en el Programa de Empleados Federales. El financiamiento adicional en la solicitud de FECA aumentará la capacidad del programa para procesar reclamos por trabajadores lesionados, detectar pagos indebidos y aumentar la efectividad, supervisión e integridad del programa.

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

DIVISIÓN DE SALARIOS Y HORARIOS

	2022 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2023 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2024 <u>Solicitud</u>
División de Salarios y Horarios	251.000	260.000	340.953
Hora Salarial H-1B	48.000	50.000	50.000
Autoridad Presupuestaria Total	299.000	310.000	390.953
Total FTE	1.364	1.474	1.863

Nota: 2022 refleja el FTE real.

La División de Salarios y Horas (WHD) hace cumplir las protecciones fundamentales de los trabajadores, incluido el salario mínimo, las horas extras y otras leyes bajo la autorización establecida en 29 U.S.C. 207, y siguientes. WHD garantiza que los trabajadores de los Estados Unidos reciban los salarios ganados según lo 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 aplica incluyen la mayoría de los empleos privados, estatales y del gobierno local y protegen a más de 165 millones de trabajadores de Estados Unidos en más de 11 millones de lugares de trabajo en todo Estados Unidos y sus territorios.

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 y el espacio privado para extraer la leche materna según disposiciones de la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA);
- Los requisitos salariales prevalecientes y las disposiciones de determinación de salarios de la Ley Davis Bacon (DBA) y las 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; la Ley Copeland, una ley contra los sobornos; y las Órdenes Ejecutivas 13658 y 13706, que establecen un salario mínimo y una licencia por enfermedad pagada, respectivamente, para los contratistas federales;
- Los salarios y las condiciones de trabajo (incluidas las normas de vivienda y transporte) en virtud de la Ley de Protección de Trabajadores Agrícolas Migrantes y de Temporada (MSPA);
- Los estándares de saneamiento del terreno y campos de trabajo temporales en agricultura bajo la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (Ley OSH);
- Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA)
- 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 trabajadores estadounidenses empleados de manera similar;

- La Ley de Protección del Polígrafo para Empleados (EPPA);
- Las disposiciones de embargo de la Ley de Protección del Crédito al Consumidor (CCPA); y
- Los requisitos de Contenido de Valor Laboral (LVC) de la Ley de Implementación de Estados Unidos, México y Canadá (USMCA).

WHD prioriza los recursos para lograr el mayor impacto en el cumplimiento. La divulgación, la educación, la asistencia para el cumplimiento y las estrategias sólidas de cumplimiento, incluidas las investigaciones, son efectivas para mejorar el cumplimiento de las leyes y regulaciones por parte de los empleadores. WHD fortalece los resultados de la aplicación a través de enfoques basados en la industria, un amplio alcance, educación de los trabajadores, participación de las partes interesadas y asociaciones estratégicas.

La solicitud de presupuesto para el año fiscal 2024 prevé un aumento programático total de \$67.678.000 y 389 FTE para apoyar el papel de 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 estratégico de tecnología de la información de la agencia. La solicitud total para el año fiscal 2024 de \$340.953.000 apoyará los esfuerzos enfocados en abordar las barreras que enfrentan las comunidades desatendidas, incluido el desarrollo de asociaciones de partes interesadas y recursos enfocados en los trabajadores para llegar a esas comunidades. WHD fortalecerá aún más las iniciativas nacionales centradas en combatir el trabajo infantil explotador y proteger a los trabajadores esenciales, incluidos los trabajadores de cuidado, los trabajadores de almacén y logística, los trabajadores agrícolas, los trabajadores de restaurantes, los trabajadores de construcción residencial y la gama de trabajadores que brindan servicios de apoyo a las operaciones de construcción. WHD también garantizará que se cumplan las protecciones de las normas laborales en los proyectos de construcción financiados y asistidos por el gobierno federal y los contratos de servicios federales. WHD desarrollará e implementará estrategias de participación de las partes interesadas diseñadas para establecer y fortalecer alianzas estratégicas en torno al objetivo compartido de garantizar que los derechos de los trabajadores estén protegidos. WHD también está buscando recursos adicionales para maximizar los salarios atrasados recaudados y distribuidos a los trabajadores, particularmente aquellos trabajadores más vulnerables a violaciones salariales y condiciones laborales explotadoras.

Los aumentos del año fiscal 2024 facilitarán:

\$25.968.000 para apoyar 175 FTE adicionales para reforzar los esfuerzos de WHD para ser más estratégicos en las actividades de cumplimiento y ofrecer resultados más impactantes, particularmente en áreas clave que incluyen proteger los derechos y salarios de los trabajadores esenciales, reforzar la aplicación de la Ley de Licencia Familiar y Médica, especialmente donde los empleadores han tomado represalias o penalizado a los empleados por tomar una licencia federal protegida del trabajo, asegurando las protecciones salariales prevalecientes y combatiendo el trabajo infantil explotador.

\$14.013.000 para apoyar a 105 FTE directos para mantener y reforzar los niveles de contratación logrados en los años fiscales 2021 y 2022. El FTE adicional cubriría una combinación de puestos de cumplimiento, incluidos investigadores, técnicos y especialistas en seguimiento de salarios atrasados. El aumento de los recursos apoyará un énfasis continuo en cultivar y formalizar asociaciones con las partes interesadas en torno a objetivos compartidos de mejor cumplimiento y oportunidades adicionales para involucrar a los trabajadores y empleadores de manera directa y más efectiva.

\$5.197.000 para la modernización de TI, para construir completamente todos los componentes de los sistemas de apoyo a la misión modernizados de WHD. WHD está tratando de aprovechar los avances realizados hasta la fecha en la estrategia de modernización con el apoyo crítico de la Oficina del Oficial Principal de Información (OCIO). Estos mayores recursos permitirían a WHD financiar completamente todos los flujos de trabajo restantes en estrategia de modernización y desmantelar los sistemas heredados.

\$2.500.000 y 9 FTE para apoyar una mayor demanda de protecciones de cumplimiento para los trabajadores con visas temporales y los esfuerzos de divulgación necesarios debido al crecimiento de los programas de visas para trabajadores. Este financiamiento cubrirá cinco investigadores adicionales de WHD y cuatro analistas de certificación de trabajo agrícola adicionales. Esto permitirá a WHD llevar a cabo servicios significativos de divulgación, traducción e idiomas necesarios para llegar a los trabajadores e informarles sobre sus derechos (en los idiomas que hablan), proporcionar recursos para que WHD llegue a los empleadores sobre sus obligaciones y financiar la divulgación a los consulados y gobiernos estadounidenses.

\$12.931.000 y 100 FTE para restaurar y fortalecer la fuerza laboral de WHD. En los últimos años, el personal de cumplimiento total de WHD se ha erosionado significativamente desde el nivel máximo alcanzado en el año fiscal 2013. WHD está operando con uno de los niveles más bajos de investigadores en los últimos cincuenta años. Si bien WHD ha adoptado muchas prácticas nuevas e innovadoras durante la pandemia, el nivel reducido de personal da como resultado menos oportunidades para desarrollar casos impactantes. Continuar operando a estos niveles plantea riesgos significativos para la misión, incluso para una agencia cuyo enfoque estratégico para la aplicación reconoce las limitaciones del tamaño de la agencia.

\$7.069.000 para una reestructuración estratégica y gradual de los niveles salariales para gerentes e investigadores de acuerdo con el alcance, la complejidad y las habilidades ampliadas requeridas para esos puestos y para desarrollar una cohorte de investigadores superiores dedicados a desarrollar casos de alto impacto, asesorar al personal y proporcionar liderazgo en iniciativas estratégicas para su oficina. Reclutar y retener talento sigue siendo un desafío persistente para el campo, y la estructura actual de la categoría salarial de WHD ya no es competitiva con posiciones similares en otras agencias federales y del DOL y no refleja las responsabilidades y complejidades de realizar investigaciones que han crecido a lo largo de los años.

El presupuesto para el año fiscal 2024 solicita que la asignación de WHD se convierta en fondos de dos años. Con una autoridad presupuestaria de dos años, el WHD tendría una mayor capacidad para mantener la dotación del personal incluso si opera bajo una resolución continua.

*OFICINA DE PROGRAMAS FEDERALES DE CUMPLIMIENTO DE
CONTRATOS*

	2022 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2023 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2024 <u>Solicitud</u>
Oficina de Programas Federales de Cumplimiento de Contratos	108.476	110.976	151.462
Autoridad Presupuestaria Total	108.476	110.976	151.462
Total FTE	427	495	620

Nota: 2022 refleja el FTE real.

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) del Departamento de Trabajo se encarga de proteger a los trabajadores de Estados Unidos asegurando que aquellos que hacen negocios con el gobierno federal cumplan la promesa de igualdad de oportunidades de empleo. Con personal en más de 50 oficinas en todo el país, OFCCP trabaja para eliminar las barreras a las oportunidades por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, origen nacional, discapacidad o condición de veterano protegido. OFCCP tiene jurisdicción sobre aproximadamente 25.000 contratistas y subcontratistas federales con 120.000 establecimientos que emplean a más del 20 por ciento de la fuerza laboral estadounidense.

La solicitud de OFCCP para el año fiscal 2024 es de \$151.462.000 y 620 FTE. Esto incluye un aumento del programa de \$36.075.000 y 125 FTE para aumentar la fuerza laboral y la capacidad tecnológica de la agencia a medida que nuestro país realiza una inversión única en su infraestructura a través de la Ley de Infraestructura Bipartidista (BIL) y otras inversiones federales clave en nuestra economía. A medida que crezca el número de contratistas federales bajo la jurisdicción de la agencia, la OFCCP deberá fortalecer su capacidad para garantizar que estas inversiones federales históricas creen buenos empleos que brinden igualdad de oportunidades para todos. La solicitud de financiamiento permitirá a la agencia: 1) eliminar las barreras de contratación para ayudar a los trabajadores a acceder a buenos empleos, 2) mejorar la aplicación para adaptarse a la evolución del trabajo y 3) comprometerse con los trabajadores de todo el país para abordar los desafíos de igualdad de oportunidades de mayor preocupación. Para avanzar en estos esfuerzos, OFCCP está fortaleciendo su fuerza laboral para construir una cultura de innovación para modernizar y racionalizar sus operaciones.

Eliminar las barreras de contratación y ayudar a los trabajadores a acceder a buenos empleos

Para ampliar el acceso a nuevos y buenos empleos, OFCCP ha priorizado la eliminación de barreras de contratación para permitir que los trabajadores de todas las comunidades contribuyan a los contratos federales en todas las industrias, incluidas la manufactura, la tecnología, las finanzas y la construcción. A medida que Estados Unidos reconstruye nuestras carreteras y

puentes, actualiza el transporte público y proporciona Internet asequible y de alta velocidad, estos nuevos proyectos federales brindan una oportunidad importante para que la OFCCP ayude a los empleadores a abordar los desafíos de contratación al fortalecer las conexiones entre los contratistas federales y todo el espectro de trabajadores calificados.

La OFCCP continuará trabajando con las agencias que otorgan fondos de la Ley BIL, CHIPS y Ciencia, y la Ley de Reducción de la Inflación para desarrollar un grupo de proyectos de construcción que la OFCCP puede designar como parte del Programa de Proyectos de Mega Construcción. El programa fomenta la igualdad de oportunidades en la fuerza laboral de contratistas y subcontratistas federales que trabajan en grandes proyectos de construcción federales. A través del programa, OFCCP enfoca sus recursos en proyectos de construcción que tienen el mayor potencial para hacer una diferencia económica positiva en una comunidad. La participación de la OFCCP puede tener un impacto inmediato en las prácticas de contratación y reclutamiento de contratistas y subcontratistas en los oficios de la construcción y puede ayudar a crear grupos de solicitantes sólidos que incluyan trabajadores talentosos de orígenes subrepresentados.

Mejorar la aplicación para adaptarse a la evolución del trabajo

En el año fiscal 2024, OFCCP fortalecerá su fuerza laboral para mejorar la aplicación y modernizar sus operaciones para adaptarse a la evolución del trabajo. 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 a medida que adoptan nuevas tecnologías. La tecnología, como los sistemas de información de recursos humanos, software que crea un repositorio centralizado para recopilar y almacenar datos sobre los empleados de una organización, brinda oportunidades para que los empleadores analicen mejor los patrones de la fuerza laboral para eliminar las barreras a la oportunidad.

La creciente sofisticación de los sistemas de fuerza laboral de los empleadores significa que la OFCCP debe fortalecer sus operaciones y la comprensión de una amplia gama de sistemas tecnológicos en rápida evolución que afectan la contratación, el pago, los ascensos y otros problemas clave de igualdad de oportunidades. Esto requiere que la agencia contrate empleados altamente calificados y especializados, incluidos analistas de datos, estadísticos, economistas laborales y psicólogos industriales. Este aumento de la capacidad permitirá a la OFCCP identificar y resolver las barreras sistémicas de manera más efectiva. Permitiéndoles interactuar con los empleadores durante las evaluaciones de cumplimiento y solicitar y analizar datos de manera eficiente de una manera que se alinee con la forma en que los empleadores toman decisiones de empleo.

OFCCP 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. La OFCCP también está trabajando para racionalizar y modernizar su enfoque de los exámenes de cumplimiento. La OFCCP se ha centrado históricamente en un solo “establecimiento” o ubicación física para una revisión de cumplimiento. A medida que más empleadores utilizan la tecnología para analizar los patrones de la fuerza laboral en toda la organización y adaptarse a entornos de trabajo remotos, OFCCP está alineando sus operaciones con la realidad cambiante del lugar de trabajo. Esto

requiere inversiones en tecnología y empleados con experiencia relevante en estadística, analítica, de cumplimiento y técnica.

En el año fiscal 2024, la OFCCP planea realizar mejoras importantes en su Sistema de Gestión de Cumplimiento (CMS) para integrar sus datos de cumplimiento y fortalecer la capacidad de la agencia para coordinar investigaciones de múltiples establecimientos y ahorrar el tiempo del personal que actualmente se dedica a la entrada manual de datos y la utilización de múltiples bases de datos. Estas actualizaciones del sistema incluyen la creación de un procedimiento para que varios establecimientos de la misma empresa bajo revisiones de cumplimiento puedan agruparse en una sola resolución. OFCCP también creará una interfaz entre tres sistemas críticos de OFCCP: CMS; el Portal del Contratista para certificar el cumplimiento de los contratistas con los requisitos del Programa de Acción Afirmativa; y el Portal de Adjudicación de Notificación de Construcción, que permite a los oficiales federales de adquisiciones, estados y contratistas y subcontratistas de construcción notificar electrónicamente a OFCCP las adjudicaciones de construcción valoradas en \$10.000 o más.

Prevenir y remediar la discriminación a través de la divulgación y la educación

La solicitud para el año fiscal 2024 apoyará a OFCCP en la creciente capacidad de la agencia para prevenir y abordar la discriminación al ampliar el alcance a los trabajadores y fortalecer la asistencia de cumplimiento a medida que aumenta el número de contratistas federales. OFCCP implementará un plan estratégico para mejorar su alcance a los trabajadores en todo el país, incluidos los trabajadores particularmente vulnerables, para que comprendan sus derechos y se comprometan con la agencia para compartir sus preocupaciones. Esto permitirá a la OFCCP llegar a las comunidades desatendidas y enfocar sus recursos donde las necesidades son mayores. OFCCP fortalecerá sus sólidas relaciones comunitarias mediante la organización de eventos de alcance local para conectar a mujeres, veteranos, trabajadores con discapacidades y otras comunidades subrepresentadas con contratistas federales.

Además, a medida que las nuevas empresas se conviertan en contratistas federales y los contratistas existentes amplíen el alcance de su trabajo, OFCCP proporcionará a los empleadores recursos para apoyar el cumplimiento y promover el autoanálisis proactivo para eliminar las barreras a la oportunidad. OFCCP ofrece apoyo a los contratistas federales a través de varias vías, que incluyen: un servicio de asistencia; seminarios web; una biblioteca de capacitación en video en línea; y recursos en línea, como preguntas frecuentes, guías de asistencia técnica y plantillas. Las sólidas relaciones de OFCCP ayudan a cerrar la brecha entre los trabajadores y los empleadores contratistas y promueven la igualdad de oportunidades para todos.

Además, el presupuesto para el año fiscal 2024 solicita que la asignación anual de la OFCCP se convierta en fondos de dos años. Con una autoridad presupuestaria de dos años, la OFCCP tendría una mayor capacidad para mantener la dotación de personal incluso si opera bajo una resolución continua.

OFICINA DE NORMAS DE GESTIÓN LABORAL

	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>
	<u>Revisado</u>	<u>Revisado</u>	<u>Solicitud</u>
	<u>Promulgado</u>	<u>Promulgado</u>	
Oficina de Normas de Gestión Laboral	45.937	48.515	53.469
Autoridad Presupuestaria Total	45.937	48.515	53.469
Total FTE	188	208	226

Nota: 2022 refleja el FTE real.

La Oficina de Normas de Gestión Laboral (OLMS) administra la Ley de Informes y Divulgación de Gestión Laboral (LMRDA) y las leyes relacionadas. El LMRDA se promulgó para proteger a los miembros de los sindicatos al garantizar que los sindicatos tengan la transparencia, la democracia y la integridad financiera que los miembros necesitan para tomar decisiones informadas sobre su afiliación a un sindicato, así como sobre sus operaciones, y para garantizar que los miembros y empleados que participan en la organización de actividades conozcan las fuentes y el alcance de los mensajes de sus empleadores sobre su derecho a organizarse. Estas leyes se promulgaron para fortalecer los sindicatos. Mientras que la gran mayoría de los sindicatos de Estados Unidos y sus líderes operan en beneficio de las personas trabajadoras que componen su membresía, OLMS tiene la tarea de proteger a los miembros del sindicato mediante la administración de la LMRDA. OLMS también administra las protecciones de los empleados bajo varios programas de transporte patrocinados por el gobierno federal que requieren arreglos de protección justos y equitativos para los empleados del transporte público cuando los fondos federales se utilizan para adquirir, mejorar u operar un sistema de transporte.

El nivel de financiamiento para el año fiscal 2024 proporciona \$4.954.000 adicionales para restaurar el nivel de personal de OLMS para proporcionar a los trabajadores las protecciones a las que tienen derecho bajo el LMRDA. Además, el nivel de financiamiento del año fiscal 2024 ayudará a promover y aprovechar las asociaciones de gestión laboral, ampliar el alcance y la educación de los trabajadores, y revisar más de cerca y oportunamente los informes de empleadores y consultores requeridos por la Ley de Informes y Divulgación de Gestión Laboral.

El presupuesto del año fiscal 2024 mantiene la capacidad de OLMS para salvaguardar los derechos de los miembros del sindicato bajo el LMRDA. Los recursos permitirán a OLMS aumentar el número de auditorías de cumplimiento y el número de investigaciones penales que se llevarán a cabo en comparación con los objetivos del año fiscal 2023.

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 Cumplimiento y proporcionará un apoyo y capacitación más sólidos para nuestros investigadores de campo. Los recursos adicionales nos permitirán: 1) restaurar y aumentar nuestras horas de contacto con los participantes y la asistencia general a las Uniones Internacionales (UI) que participan actualmente en el programa Asociación de Cumplimiento Voluntario (VCP); 2) llevar a cabo actividades de divulgación para alentar a las UI que aún no son socios a asociarse con nosotros en el futuro; 3) mejorar los servicios de análisis de datos a las UI para ayudar a localizar a sus afiliados que tienen problemas de cumplimiento; 4) proporcionar capacitación y asistencia de cumplimiento a través de videoconferencias (como Teams) para las UI y sus afiliados a nivel nacional, sobre una base regular y continua; 5) coordinar la entrega a nivel nacional de seminarios web adicionales de asistencia para el cumplimiento para apoyar a los funcionarios sindicales en la difícil tarea de realizar elecciones de funcionarios sindicales durante la pandemia; 6) desarrollar nuevos materiales de asistencia para el cumplimiento, tanto en inglés como en español, para ayudar a los funcionarios sindicales y miembros del sindicato a comprender mejor sus respectivas responsabilidades y derechos bajo el LMRDA; y 7) crear, actualizar y realizar capacitación de investigadores para garantizar que OLMS pueda retener y reclutar la fuerza laboral profesional altamente calificada que necesita para llevar a cabo su importante misión.
- Mejorar el programa informático forense de OLMS aumentando el número de miembros a tiempo completo de los cuadros informáticos e invirtiendo en la expansión de sus habilidades para mantenerse al día con las tecnologías cambiantes y en expansión.
- Aproveche los recursos de asistencia para el cumplimiento para lograr 10.000 horas de asistencia para el cumplimiento de los participantes. Esto 1) aseguraría que los declarantes presenten sus formularios de manera correcta y oportuna, 2) ayudaría a los funcionarios sindicales a aprender cómo llevar a cabo sus elecciones de funcionarios de conformidad con la LMRDA, y 3) proporcionaría asistencia con los requisitos de fianza.
- Llevar a cabo 350 auditorías de cumplimiento de los sindicatos para descubrir violaciones de la LMRDA y completar 300 investigaciones criminales anualmente.
- Estudiar, promover e impulsar los beneficios para los trabajadores y empleadores de las relaciones cooperativas de trabajo y gestión logradas a través de la negociación colectiva.
- Estudiar la relación entre la cobertura bajo una unidad de negociación colectiva y los resultados económicos.

El presupuesto para el año fiscal 2024 solicita que la asignación anual de OLMS se convierta en fondos de dos años. Con una autoridad presupuestaria de dos años, OLMS tendría una mayor capacidad para mantener la dotación de personal, incluso si opera bajo una resolución continua.

ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

	2022 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2023 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2024 <u>Solicitud</u>
Normas de Seguridad y Salud	19.500	20.100	31.214
Aplicación Federal	236.000	246.243	286.429
Programas de Denuncia de Irregularidades	21.500	22.500	29.158
Programas Estatales	113.000	120.000	127.115
Soporte Técnico	25.675	25.675	30.623
Asistencia de Cumplimiento -Federal	75.762	77.762	101.073
Asistencia para el Cumplimiento - Consultas estatales	63.160	62.661	64.160
Asistencia para el Cumplimiento - Subvenciones de capacitación	11.787	12.787	13.787
Estadísticas de Seguridad y Salud	34,500	34,750	43,896
Dirección Ejecutiva	9.077	9.831	11.213
Autoridad Presupuestaria Total	609.961	632.309	738.668
Total FTE	1.851	2.073	2.505

Nota: 2022 refleja el FTE real.

Establecida en 1971 por la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (Ley Pública 91-596), la misión de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) es garantizar que los empleadores proporcionen condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los trabajadores mediante el establecimiento y la aplicación de 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 cualquier 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 sea el líder nacional en seguridad y salud en el lugar de trabajo. Esto incluye un enfoque en el fortalecimiento de la capacidad de la agencia para responder a los peligros emergentes, abordar nuevas y mayores responsabilidades y responder a las necesidades de una fuerza laboral cambiante en términos de diversidad, economía y geografía. La solicitud de OSHA para el año fiscal 2024 proporciona los recursos necesarios para enfrentar esos desafíos. El presupuesto para el año fiscal 2024 solicita que la asignación de OSHA se convierta en fondos de dos años. Con una autoridad presupuestaria de dos años, OSHA tendría una mayor capacidad para mantener la dotación de personal, incluso si opera bajo una resolución continua.

El presupuesto para el año fiscal 2024 proporciona \$738.668.000 y 2,505 FTE para OSHA e incluye aumentos de programa por un total de \$88.331.000 y 432 FTE.

- Para los **Estándares de Seguridad y Salud**, la solicitud incluye un aumento neto de \$9.415.000 y 26 FTE para restaurar la capacidad de reglamentación y orientación de 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 de manera oportuna, incluidas las regulaciones de protección. En el año fiscal 2024, OSHA planea publicar dos normas definitivas y seis propuestas de normas. Las prioridades más altas entre los proyectos de reglamentación son la prevención de enfermedades causadas por el calor, la prevención de la violencia en el lugar de trabajo en la atención médica y la asistencia social, el cuidado de los árboles, la respuesta de emergencia y las superficies de trabajo para caminar. OSHA planea utilizar el aumento solicitado para avanzar en estas y otras regulaciones de alta prioridad. Los fondos y el personal reforzarán la capacidad de elaboración de normas y orientación de OSHA para abordar las prioridades de la agencia.
- Para la **Aplicación Federal**, la solicitud incluye un aumento neto de \$32.634.200 y 250 FTE para reconstruir y fortalecer el programa de aplicación de OSHA. Esto incluye fondos para apoyar a 142 Oficiales de Seguridad y Salud de Cumplimiento (CSHO) adicionales para llevar a cabo inspecciones de cumplimiento de primera línea, y 58 FTE para el personal de cumplimiento de la Oficina de Área, Regional y Nacional. OSHA también está solicitando \$6.210.000 y 50 FTE para apoyar la expansión de los puestos de Técnico de Seguridad en la agencia, creando una vía para el desarrollo de futuros CSHO a través de un Programa formal de Capacitación y Desarrollo de Técnicos de Seguridad y Salud. Además, la agencia está solicitando \$1.500.000 para servicios de apoyo de 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 neto de \$5.640.000 y 55 FTE para expandir el Programa de Protección de Denunciantes de OSHA y hacer cumplir efectivamente los 25 estatutos de denunciantes que la agencia es responsable de administrar. El financiamiento apoyará a 44 investigadores de denunciantes adicionales y otros 11 miembros del personal para desarrollar la capacidad de la agencia después de la gran afluencia de casos relacionados con COVID-19, y para proporcionar recursos suficientes para abordar el creciente inventario de investigaciones abiertas.
- Para los **Programas Estatales**, la solicitud incluye un aumento neto de \$7.115.000 por encima del nivel de financiamiento del año fiscal 2023, para fortalecer a los socios estatales de la agencia. El aumento proporcionará a los socios del plan estatal de OSHA recursos para mantener el ritmo de 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 represalias de una manera "al menos tan efectiva" como 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 la OSHA Federal no puede proporcionar directamente.

- Para **Soporte Técnico**, la solicitud incluye un aumento neto de \$3.832.000 y 14 FTE para apoyar el aumento de CSHO y el crecimiento del programa de cumplimiento. Los recursos solicitados apoyarán al personal y al equipo del laboratorio para analizar las muestras de inspección adicionales generadas por los nuevos CSHO. El Soporte Técnico proporciona apoyo esencial a las actividades de cumplimiento de campo de OSHA y a la preparación, respuesta y coordinación ante emergencias.
- Para **Asistencia de Cumplimiento – Federal**, la solicitud incluye un aumento neto de \$19.616.000 y 80 FTE. La solicitud incluye \$8.839.000 y 59 FTE para contratar personal de asistencia de cumplimiento y alcance para expandir el radio de la agencia a trabajadores vulnerables. Esto incluye 54 nuevos especialistas en asistencia de cumplimiento y cinco enlaces laborales, trabajadores y familiares para ampliar el alcance a organizaciones, empleadores y trabajadores en comunidades marginadas e industrias de alto riesgo, incluidas la construcción, el manejo de granos, la atención médica y aquellos que emplean trabajadores temporales, migrantes y desatendidos. La agencia también está solicitando \$10.777.000 y 21 FTE para modernizar los programas de capacitación internos y externos de OSHA y mejorar las oportunidades de capacitación para el personal de la agencia. OSHA debe tener suficientes instructores disponibles para capacitar a la afluencia de nuevos oficiales de cumplimiento e investigadores de denunciantes tanto de OSHA Federal como de sus socios del Plan Estatal.
- Para la **Asistencia de Cumplimiento – Consulta Estatal**, la solicitud incluye un aumento neto de \$1.000.000 para expandir el Programa de Consulta en el Sitio, que trabaja con empleadores de pequeñas empresas para identificar peligros en el lugar de trabajo, brindar 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 Cumplimiento – Subvenciones de Capacitación**, la solicitud incluye un aumento neto de \$1.000.000 por encima del nivel de financiamiento del año fiscal 2023 para el Programa de Subvenciones de Capacitación 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 un entorno seguro para los trabajadores en riesgo en industrias de alto riesgo. Los fondos se utilizarán para dirigirse a los trabajadores de pequeñas empresas y otros trabajadores de difícil acceso, incluidos los trabajadores jóvenes, de bajo nivel de alfabetización, de habla inglesa limitada, de minorías y domésticos, y otras poblaciones de trabajadores desatendidos.
- Para las **Estadísticas de Seguridad y Salud**, la solicitud incluye un aumento neto de \$7.430.000 y 7 FTE. La solicitud incluye un aumento de \$2.401.000 y 5 FTE para expandir y modernizar la respuesta de resiliencia y ciberseguridad de TI y aumentar la seguridad de los datos. La agencia también está solicitando \$1.433.000 y 2 FTE para expandir los Sistemas de Información de OSHA (OIS), lo que permitirá a OSHA incorporar sistemas independientes que respalden los programas de la agencia (por ejemplo, Programas de Protección Voluntaria y el Programa de Orden de Acceso Médico) en un solo sistema. Además, OSHA está solicitando \$3.596.000 para apoyar los avances tecnológicos necesarios, como la implementación del procesamiento electrónico de archivos de casos y la adquisición de equipos y tecnología de campo que permitirán a la agencia desarrollar y emitir citas en el campo sin regresar a la oficina para su procesamiento, acortando así el tiempo entre la identificación de peligros y la reducción.

- Para la **Dirección Ejecutiva**, la solicitud incluye un aumento neto de \$649.000 para apoyar el reclutamiento, la contratación y el desarrollo de liderazgo expandidos.

ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD MINERA

	2022 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2023 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2024 <u>Solicitud</u>
Aplicación de la Seguridad y la Salud en las Minas	260.190	263.190	301.528
Oficina de Normas, Regulaciones y Variaciones	5.382	5.382	5.583
Oficina de Evaluaciones	7.745	7.745	9.093
Política Educativa y Desarrollo	40.020	40.020	43.642
Soporte Técnico	35.041	36.041	39.755
Evaluación del Programa y Recursos de Información	19.083	19.083	0
La Administración del Programa	16.355	16.355	0
Administración del Programa, Evaluación y Recursos de Información	0	0	38.493
Autoridad Presupuestaria Total	383.816	387.816	438.094
Total FTE	1.623	1.747	1.888

Nota: 2022 refleja el FTE real.

Establecida por la Ley Federal de Seguridad y Salud Minera de 1977 (Ley Minera), la misión de la Administración de Seguridad y Salud Minera (MSHA) es prevenir muertes, enfermedades y lesiones causadas por la minería y promover lugares de trabajo seguros y saludables para los mineros de la nación. Específicamente, al crear MSHA, el Congreso le dio a la Agencia y a sus empleados un mandato claro al declarar que “la primera prioridad y preocupación de todos en la industria del carbón u otra industria minera debe ser la salud y la seguridad de su recurso máspreciado: el minero”.

MSHA hace cumplir las disposiciones de la Ley de Minas, enmendada por la Ley de Mejora de Minas y Nueva Respuesta de Emergencia de 2006 (Ley MINERA). En 1978, el primer año en que MSHA comenzó a hacer cumplir la Ley de Minas, 242 mineros murieron en accidentes mineros. En 2022, este número cayó a 29 muertes.

Aún hay trabajo por hacerse. Si bien las muertes disminuyeron en un 22 por ciento de 2021 a 2022, todavía vemos tendencias y áreas preocupantes en las que MSHA podría desempeñar un papel valioso, incluidos accidentes, lesiones y muertes que involucran a conductores de camiones de clientes y contratados, caídas desde alturas y falta de uso de equipo de protección personal. La agencia continuará utilizando todos sus recursos disponibles, incluida la aplicación, la asistencia para el cumplimiento y la divulgación y educación, para proteger a los mineros.

Los mineros también continúan enfrentando riesgos para la salud en el lugar de trabajo, como la posible sobreexposición a sílice cristalina respirable y polvo de carbón. Si estos peligros no se abordan a través de controles de ingeniería adecuados y otras medidas, los mineros pueden desarrollar enfermedades ocupacionales como la silicosis y la neumoconiosis de los trabajadores del carbón (comúnmente conocida como enfermedad pulmonar negra).

Al enfatizar que proteger la salud de los mineros es tan importante como proteger la seguridad, la agencia ha lanzado una campaña de la Salud Minera Importa para llevar a cabo esfuerzos de cumplimiento y divulgación para garantizar que los mineros que trabajan en entornos mineros potencialmente peligrosos tomen las precauciones adecuadas para limitar la exposición a la sílice y otras toxinas peligrosas. El personal de MSHA continuará comunicándose directamente con los mineros sobre sus derechos y la importancia de proteger su salud. Una de las principales prioridades de la agencia es proteger a los mineros de enfermedades prevenibles como la enfermedad pulmonar negra y la silicosis. MSHA está trabajando en una regla propuesta para proteger mejor a todos los mineros de la exposición a la sílice cristalina respirable y para actualizar los estándares de protección respiratoria existentes. MSHA también ha desarrollado e implementado una iniciativa de aplicación de sílice centrada en el muestreo, la asistencia para el cumplimiento y los derechos de los mineros para proteger mejor a los trabajadores.

MSHA continúa priorizando la expansión de su fuerza laboral de Seguridad y Salud en las Minas, incluidos los inspectores de minas, con niveles de personal que recientemente alcanzaron el nivel más bajo en una década. La agencia está trabajando para contratar y capacitar inspectores para mantener a los mineros protegidos en un momento de aumentos proyectados en las actividades mineras debido a la implementación de la Ley de Infraestructura Bipartidista y el aumento de la demanda de minerales críticos.

Más de 312.000 personas trabajan directamente en el sector minero, incluida la minería inicial de materias primas a través del procesamiento en preparación para la distribución comercial. Los mineros ayudan a suministrar cemento, cobre, arena y grava para las industrias de la construcción y el transporte; carbón necesario para fabricar acero para construir; y los muchos metales sin los cuales nuestros ordenadores, teléfonos y automóviles no existirían.

MSHA se compromete a cumplir su misión y promueve la seguridad y la salud a través de inspecciones y cumplimiento, alcance de las partes interesadas, cumplimiento y asistencia técnica, educación y capacitación, y mejores estándares de seguridad y salud. Los enfoques efectivos 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 entorno de trabajo para proteger contra nuevos peligros y garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud. MSHA también protege los derechos de los mineros. La Ley de Minas otorga a los mineros el derecho a desempeñar un papel en su seguridad y salud al participar en el proceso de inspección a través de un representante de su elección, hablar sobre los peligros, negarse a trabajar en condiciones peligrosas y ejercer otros derechos.

El presupuesto para el año fiscal 2024 incluye \$438.094.000 y 1,888 FTE para MSHA, un aumento neto de \$50.278.000 sobre el nivel del año fiscal 2023. Este nivel de financiamiento permitirá a MSHA cumplir con su prioridad más alta de metas y objetivos de desempeño aumentados.

La solicitud del año fiscal 2024 refleja el fuerte compromiso de MSHA con la aplicación, la asistencia para el cumplimiento, la capacitación y las tecnologías innovadoras para proteger la seguridad y la salud de los mineros de la nación. El presupuesto para el año fiscal 2024 solicita que la asignación de MSHA se convierta en fondos de dos años. Con una autoridad presupuestaria de dos años, MSHA tendría una mayor capacidad para mantener la dotación de personal incluso bajo una resolución continua.

Además, el presupuesto incluye:

- Aumentos del programa por un total de **\$27.871.000 para la Seguridad y Salud de las Minas (MSHE)**, que comprende las actividades presupuestarias anteriormente separadas de Seguridad y Salud de las Minas de Carbón y la Seguridad y Salud de las Minas de Metales y No Metales. Los fondos adicionales apoyarán una solicitud de un mayor número de inspectores para apoyar la finalización de las inspecciones obligatorias, las investigaciones de accidentes y las investigaciones de quejas sobre condiciones de peligro según lo requerido por la Ley de Minas y la Ley de MINERÍA. La carga de trabajo está aumentando debido a los impactos de una mayor producción en las minas de la nación y la Ley de Infraestructura Bipartidista y la Ley de Reducción de la Inflación. Debido al aumento de las actividades de extensión de MSHA, la agencia también está recibiendo quejas adicionales sobre los peligros en el lugar de trabajo minero.

MSHE continuará administrando las disposiciones de la Ley de Minas, enmendada por la Ley de MINERÍA, para promover el cumplimiento de las normas de seguridad y salud, 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 de la nación y 12.000 minas de metales y no metales. MSHE continuará inspeccionando todas las minas subterráneas activas al menos cuatro veces al año y todas las minas de superficie al menos dos veces al año.

MSHA estima que las inspecciones regulares pueden tardar más en completarse dado el mayor enfoque de la agencia en proteger a los mineros de peligros para la salud como la sílice y otros contaminantes en el aire, así como los recursos adicionales de aplicación y asistencia para el cumplimiento que se dedican a apuntar a las condiciones de seguridad y salud de mayor riesgo en las minas de la nación. El personal de MSHE continuará enfocándose en mejorar los esfuerzos de educación y divulgación para crear conciencia sobre los derechos de la Parte 90 disponibles para los mineros del carbón que ya tienen evidencia del desarrollo de neumoconiosis. Además, a medida que más mineros de carbón tomen conciencia y elijan ejercer sus derechos que les confiere el 30 CFR Parte 90, MSHE hará cumplir los derechos de esos mineros a trabajar en un entorno de mina de polvo de carbón respirable más saludable y reducido e investigará las quejas de los mineros si son interferidos, discriminados o represaliados por ejercer esos derechos.

- Para la **Oficina de Evaluaciones (OA)**, la solicitud incluye un aumento de \$1.000.000 para continuar las actividades asociadas con la evaluación y el cobro de sanciones civiles, la realización de auditorías de responsabilidad y la revisión de investigaciones especiales y casos de discriminación.

- Para **Política Educativa y Desarrollo (EPD)**, la solicitud incluye un aumento de \$2.548.000 para actualizar el contenido y la metodología de capacitación utilizada en la Academia Nacional de Salud y Seguridad Minera (Academia de Minas). MSHA desarrollará nuevos métodos de capacitación que incluyen realidad virtual, aprendizaje a distancia y cursos en línea. Los nuevos planes de estudio se desarrollarán para proporcionar capacitación valiosa para salvar vidas a los empleados de MSHA, las partes interesadas de la industria y otros agentes federales, como la Patrulla Fronteriza de los Estados Unidos. La capacitación incluirá orientación sobre temas como el rescate de minas de superficie y la entrada en espacios confinados. MSHA ha construido instalaciones de capacitación práctica en la Academia de Minas para apoyar técnicas de capacitación nuevas e innovadoras. Las nuevas instalaciones de entrenamiento incluyen una torre de entrenamiento de rescate de minas de superficie, un área de entrenamiento de espacios confinados y un ascensor de entrenamiento. MSHA desarrolló un programa de aprendizaje registrado para reclutar y capacitar a inspectores de seguridad y salud de minas de diversos orígenes.
- Para el **Soporte Técnico (TS)**, la solicitud incluye un aumento de \$2.214.000 para cubrir el aumento proyectado en el número de muestras de polvo respirable que el personal de MSHE recolectará debido al aumento de la minería y el aumento proyectado en las muestras recolectadas para proteger a los mineros de enfermedades ocupacionales prevenibles como la enfermedad de pulmón negro y la silicosis como parte del nuevo estándar de sílice respirable de MSHA. Como resultado, la Agencia espera que su volumen de trabajo de muestra aumente en tres veces su capacidad actual.
- La solicitud combina las actividades presupuestarias de **Administración de Programas (PA)** y **Recursos de Evaluación e Información de Programas (PEIR)** en una actividad presupuestaria, **Administración de Programas, Evaluación y Recursos de Información (PAEIR)**. La solicitud incluye un aumento de \$2.000.000 para recursos de divulgación para promover la conciencia de los peligros para la salud de la minería y la disponibilidad de la Parte 90, que otorga a los mineros del carbón que tienen neumoconiosis (por ejemplo, enfermedad pulmonar negra y silicosis) el derecho a ser transferidos, sin que su salario se reduzca, a un área en la mina donde la concentración promedio de polvo respirable se mantiene continuamente en o por debajo de un estándar reducido. Los investigadores de salud y los profesionales que tratan a los mineros enfermos han notado un aumento en el número de casos que han desarrollado una neumoconiosis. Además, los expertos en salud han observado un preocupante aumento de las formas más graves de neumoconiosis en los mineros de carbón (por ejemplo, fibrosis masiva progresiva), incluso en mineros más jóvenes y menos experimentados. A pesar de las posibles protecciones de salud que la Parte 90 ofrece a los mineros enfermos, el programa está significativamente infrutilizado. Crear conciencia sobre las protecciones y los requisitos de la Parte 90 es un componente clave de la Campaña de Asuntos de Salud de Mineros de MSHA y la educación y divulgación de la agencia sobre los peligros para la salud y las mejores prácticas que los operadores y mineros pueden tomar para prevenir enfermedades progresivas de salud ocupacional.

OFICINA DE ESTADÍSTICAS LABORALES

	2022 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2023 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2024 <u>Solicitud</u>
Estadísticas de la Fuerza Laboral	228.537	248.560	278.649
Fondos Fiduciarios	68.000	68.000	68.000
Precios y Costos de vida	228.906	240.868	264.782
Compensación y Condiciones de Trabajo	87.309	91.000	94.929
Productividad y tecnología	11.730	12.524	13.184
Dirección Ejecutiva y Servicios de Personal	35.000	37.000	38.826
Reubicación de la Sede	28.470	0	0
Autoridad Presupuestaria Total	687.952	697.952	758.370
Total FTE	2.117	2.192	2.263

Nota: 2022 refleja el FTE real.

La Oficina de Estadísticas Laborales (BLS) del Departamento de Trabajo es la principal agencia estadística federal 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 presupuesto de BLS comprende seis actividades, que abarcan 20 programas económicos en 2024. El presupuesto para el año fiscal 2024 solicita que la asignación de BLS se convierta en fondos de dos años. Con una autoridad presupuestaria de dos años, BLS tendría una mayor capacidad para mantener la dotación de personal incluso si opera bajo una resolución continua. En el año fiscal 2024, el BLS solicita \$758.370.000 y 2,094 FTE directos, y un total de 2.263 incluyendo FTE reembolsables.

Esto incluye aumentos para las siguientes actividades:

- La solicitud para el año fiscal 2024 incluye \$24.308.000 para incorporaciones, incluidas 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. Esta solicitud de incorporaciones es necesaria para evitar la erosión del personal por aumentos salariales y mayores costos de beneficios y permite a BLS continuar ejecutando su misión y mantener la cantidad y calidad de sus programas estadísticos básicos.

- En el año fiscal 2024, el BLS está solicitando \$1.893.000 para reconstruir la capacidad estadística en toda la agencia, lo cual es fundamental para apoyar la integridad científica, la formulación de políticas basadas en la evidencia y el avance de la equidad al garantizar que el BLS pueda apoyar a la infraestructura estadística y de la creación de evidencia de Estados Unidos.
- En el año fiscal 2024, la solicitud de BLS incluye \$7.860.000 y 7 FTE para expandir y modernizar las capacidades de datos al abordar la inversión necesaria para la relevancia y sostenibilidad a largo plazo de la Encuesta de Población Actual (CPS), incluida la capacidad de producir estadísticas nuevas o adicionales sobre grupos o trabajadores que actualmente no se están capturando. Con los recursos solicitados, el BLS colaborará con la Oficina del Censo para investigar, probar e implementar métodos para modernizar el CPS, mantener el tamaño actual de la muestra y mejorar los métodos de recopilación de datos del CPS y las tasas de respuesta.
- La solicitud para el año fiscal 2024 también incluye \$2.750.000 y 7 FTE para aumentar las actividades necesarias para permitir que el DOL cumpla con los requisitos legales para producir el Informe de Población y Fuerza Laboral de los Indios Americanos (*AIPLFR*). En el año fiscal 2022, la responsabilidad de producir el *AIPLFR* se transfirió al BLS. Con los fondos solicitados, el BLS completará la investigación, involucrará a las partes interesadas clave, incluido el liderazgo tribal, y comenzará el trabajo necesario para recopilar y compilar datos sobre la población nativa estadounidense en apoyo de los requisitos de la Ley Pública 115-93.
- La solicitud para el año fiscal 2024 incluye \$9.600.000 y 27 FTE para mejorar la puntualidad de los datos de la Encuesta de Aperturas de Empleo y Facturación Laboral (JOLTS) mediante la producción de estimaciones preliminares anteriores (primera versión); mejorar la relevancia y confiabilidad al duplicar aproximadamente la muestra actual; y agregar profundidad al permitir una serie de preguntas enfocadas en temas del mercado laboral para mejorar la comprensión de las aperturas, contrataciones y separaciones.
- La solicitud para el año fiscal 2024 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 para proporcionar una imagen completa y consistente del mercado laboral por industria, ocupación y área.
- La solicitud de BLS para el año fiscal 2024 también incluye \$1.000.000 para mejorar la puntualidad del Índice de Precios al Consumidor encadenado final (C-CPI-U) en 3 meses. El IPC es el principal indicador de inflación de la nación, que proporciona medidas de cambio de precios al consumidor para todas las áreas urbanas, y es uno de los indicadores económicos federales más

importantes de la nación. Por ejemplo, el C-CPI-U actualmente se utiliza para la indexación de los tramos del impuesto federal sobre la renta y un C-CPI-U final más oportuno podría convertirlo en una alternativa más viable para otros fines de escalada e indexación federales.

- Además, la solicitud de BLS para el año fiscal 2024 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 IPC encadenado para hogares de bajos ingresos.

GERENCIA DEPARTAMENTAL

	2022 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2023 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2024 <u>Solicitud</u>
Dirección y Apoyo del Programa	31.158	34.158	48.778
Servicios Legales	131.754	130.754	190.553
Fondos Fiduciarios	308	308	308
Servicios Laborales Internacionales	106.125	116.125	130.525
Administración y Gestión	29.858	30.804	63.148
Adjudicación	36.000	37.000	45.885
Oficina de la Mujer	18.000	23.000	32.426
Derechos Civiles	7.086	7.586	11.911
Director general de Finanzas	5.681	5.681	6.268
Evaluación del Programa Departamental	8.421	8.281	11.540
Transformación de la tecnología GSA	0	0	4.182
Subtotal Gestión Departamental	374.391	393.697	545.524
Gestión Departamental, Servicios Legales, BLDTF	7.857	8.026	8.780
Dirección Departamental, Adjudicación, BLDTF	27.598	28.192	32.398
Autoridad Presupuestaria Total	409.846	429.915	586.702
Total FTE	1.317	1.355	1.663

Nota: 2022 refleja el FTE real.

La actividad de **Dirección y Apoyo al Programa (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 del Congreso e Intergubernamentales, la Oficina de Asuntos Públicos, el Centro para Asociaciones Basadas en la Fe y Vecinales, y la Oficina de Participación Pública.

El Presupuesto del año fiscal 2024 solicita \$ 48.778.000 y 155 FTE para PDS, que incluye un aumento de \$ 4.430.000 y 9 FTE para la Iniciativa Buenos Empleos, un aumento de \$ 2.507.000 y 3 FTE para el Centro de Asistencia Técnica de Equidad, y un aumento de \$ 7.795.000 y 27 FTE para reconstruir la capacidad de liderazgo del Departamento. Con estos recursos, el Departamento podrá proporcionar capacitación y asistencia técnica a los organismos a medida que trabajan para incorporar y promover los principios del buen empleo en las adquisiciones, los préstamos y las subvenciones; e involucrar a los empleadores en estrategias e iniciativas para mejorar la calidad del empleo.

La **Oficina del Procurador (SOL)** es el brazo de aplicación legal y apoyo del Departamento. Su misión es satisfacer las demandas de servicios legales de todo el Departamento: asesoramiento legal, apoyo regulatorio, litigios de cumplimiento, litigios defensivos y asistencia investigativa, con el fin de respaldar la visión estratégica del presidente. La solicitud del año fiscal 2024 para SOL es de \$199.641.000 en fondos generales y fiduciarios y 745 FTE, excluyendo FTE reembolsables. Esto incluye un aumento de \$47.121.000 y 180 FTE para proporcionar recursos adecuados para que SOL haga cumplir vigorosamente las leyes laborales y de empleo de esta nación y mantenga el ritmo de la agenda de cumplimiento urgente del Departamento. La solicitud también incluye \$6.025.000 y 23 FTE para apoyar los aumentos en las iniciativas y programas de las agencias clientes en este presupuesto. Este nivel de solicitud apoyará los aumentos de clientes y ayudará a abordar la erosión de la capacidad de personal y servicios legales de SOL como resultado de años de aumentos no financiados en los costos operativos. En particular, este nivel de solicitud permitirá a SOL satisfacer mejor la creciente demanda de servicios legales para apoyar los esfuerzos de protección de los trabajadores fortalecidos y mejorados del Departamento, incluidas las acciones del DOL relacionadas con la pandemia de COVID-19, la Ley del Plan de Rescate Americano, la reforma del seguro de desempleo y la implementación de la Ley de No Sorpresas/Transparencia, y permitirá a SOL permanecer enfocado en proteger y empoderar al trabajador estadounidense, incluidos los trabajadores más vulnerables, al tiempo que nivela el campo de juego para la mayoría de los empleadores que cumplen con la ley.

La **Oficina 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 cumplimiento de las normas laborales y combatir el trabajo infantil internacional, el trabajo forzoso y la trata de personas. En el año fiscal 2024, la solicitud de presupuesto de ILAB es de \$130.525.000 y 152 FTE. Esto incluye un aumento de \$12.841.000 y 14 FTE para proporcionar recursos adicionales para implementar la agenda comercial del presidente, ampliar los esfuerzos para abordar los requisitos de la Ley de Reautorización de Protección de Víctimas de la Trata (TVPPRA) e implementar aún más el programa de agregados laborales de ILAB. El Presupuesto proporciona a ILAB los recursos necesarios para apoyar la agenda de política comercial del presidente a través de subvenciones de asistencia técnica y personal, así como recursos para el mandato de informes de trabajo forzoso de la agencia.

ILAB está solicitando fondos adicionales para el monitoreo de los derechos de los trabajadores relacionados con el comercio, la aplicación y los programas de desarrollo de capacidades para que coincidan con el alcance y la ambición de la agenda comercial del presidente. Con estos fondos, ILAB apoyará el cumplimiento de los compromisos comerciales a través de la implementación de proyectos de asistencia técnica en los países socios comerciales para mejorar las leyes laborales y la capacidad del gobierno para hacer cumplir dichas leyes, crear conciencia sobre los derechos laborales, brindar apoyo legal a los trabajadores, desarrollar la capacidad de los sindicatos democráticos, ampliar las protecciones de los trabajadores, garantizar lugares de trabajo seguros y saludables, involucrar a los empleadores para cumplir con las leyes pertinentes y combatir las condiciones laborales explotadoras, como el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la supresión salarial. Los fondos solicitados también apoyarán los esfuerzos para la promoción de

las políticas de la administración, el monitoreo de las condiciones laborales y la supervisión de los proyectos de asistencia técnica.

El ILAB solicita fondos adicionales para los esfuerzos para ampliar el alcance de la *Lista de Bienes Producidos por Trabajo Infantil o Trabajo Forzoso de la Ley de Reautorización de la Protección de las Víctimas de la Trata (TVPRA)*. ILAB recibió un nuevo mandato que requiere que la Lista TVPRA se amplíe significativamente para incluir, “en la medida de lo posible, bienes que se producen con insumos que se producen con trabajo forzoso o trabajo infantil. En efecto, este mandato requiere que la Lista ampliada incluya muchos productos nuevos que contengan piezas o insumos hechos con trabajo forzoso o infantil y requiere que el ILAB rastree productos 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 Biden sobre las cadenas de suministro estadounidenses, la agenda comercial del presidente 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 cadenas de suministro vitales.

La dotación de personal actual es insuficiente para cumplir este nuevo mandato amplio e importante. 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.

ILAB también solicita fondos adicionales para la expansión de su programa de agregados laborales en países estratégicos. Los agregados laborales de ILAB desempeñan un papel fundamental para garantizar que los socios comerciales defiendan los derechos laborales reconocidos internacionalmente y cumplan con las obligaciones comerciales relacionadas con el trabajo. También mejoran la efectividad de la asistencia técnica específica de ILAB en países clave y aumentan el impacto y el perfil del trabajo de ILAB en misiones estadounidenses en el extranjero. En el año fiscal 2024, el ILAB mantendrá diez puestos de agregado laboral y buscará expandir aún más el programa a nuevos países; con una lista ampliada de agregados laborales, el ILAB intensificará su enfoque en el monitoreo y la aplicación de las disposiciones laborales en los acuerdos comerciales para combatir mejor el trabajo infantil internacional, el trabajo forzoso y la trata de personas. El financiamiento actual del USMCA apoya a cinco agregados laborales con sede en México.

La Oficina del Subsecretario de Administración y Gerencia (OASAM) presta apoyo a aspectos fundamentales de la administración y gestión de todo el Departamento. OASAM proporciona la infraestructura y el apoyo que permite a 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 Gerencia de Emergencias, Presupuesto y Planificación Estratégica. La solicitud de OASAM para el año fiscal 2024 es de \$63.148.000 y 102 FTE directos. El nivel de solicitud incluye recursos para apoyar el Futuro del Trabajo y la orden ejecutiva sobre el cambio climático invirtiendo en vehículos eléctricos. Estas inversiones son

parte de una iniciativa más amplia de todo el gobierno para reducir la dependencia de los vehículos que exacerban el cambio climático.

Las agencias en **Adjudicación** toman decisiones oportunas sobre apelaciones de reclamaciones 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 los Empleados (ECAB)

La solicitud de actividades de adjudicación para el año fiscal 2024 es de \$78.283.000 y 296 FTE en fondos generales y fiduciarios. El nivel solicitado incluye recursos para hacer frente a los aumentos de carga de trabajo de todos los componentes, principalmente asociados a la carga de trabajo en Pulmón Negro y la Ley de Defensa Básica. OALJ solicita recursos para reducir el plazo de las decisiones sobre pulmón negro de 21 a 18 meses, con los recursos correspondientes en la BRB para apoyar este aumento de la producción. Además, la actividad de Adjudicación incluye recursos para hacer frente a un gran aumento de las adjudicaciones de la Ley de Defensa Básica. La financiación solicitada permitirá a la OALJ aumentar las adjudicaciones de la Ley de Defensa Básica y reducir el plazo previsto de 77 a 60 meses.

La **Oficina de la Mujer** (WB) realiza investigación, análisis de políticas basadas en pruebas, 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 han sido históricamente desatendidas, marginadas y afectadas negativamente por la pobreza persistente. La solicitud del año fiscal 2024 para la WB es de \$32.426.000 y 55 FTE. Este nivel de financiamiento asegurará que el BM pueda reclutar un personal diverso para mantener líneas de trabajo operativas críticas, incluida la ampliación de la concesión de subvenciones y la programación regional, aumentando así el alcance y la influencia de la agencia para garantizar una recuperación económica completa a raíz de la pandemia, particularmente para las mujeres de color y trabajadoras mal pagadas. Para lograr esto, el enfoque actual del WB para su investigación, análisis de políticas, concesión de subvenciones y educación y divulgación incluye:

- La disminución de la segregación ocupacional y el impacto negativo resultante en los salarios y la acumulación de riqueza de las mujeres y las mujeres de color al aumentar el acceso y la retención de las mujeres y las personas de color en empleos bien remunerados, particularmente en las industrias de construcción, manufactura, energía limpia, transporte y tecnología, los puntos focales de las inversiones públicas históricas derivadas de la Ley de Infraestructura Bipartidista, la Ley de CHIPS y Ciencia, y la legislación de la Ley de Reducción de la Inflación.
- Apoyar a los estados y localidades para desarrollar, expandir o refinar programas de vacaciones pagadas, incluida asistencia técnica para asimilar el modelo Worker PLUS a la labor analítica.
- Contratación para la próxima ronda de recopilación de datos para actualizar la base de datos nacional de precios de cuidado infantil, que culmina en datos completos de precios para diferentes tipos de cuidado infantil para cada condado de la nación.
- Apoyar salarios más altos y normas laborales más estrictas para las mujeres y las trabajadoras de color concentrados en el sector del cuidado, incluso a través de actividades de investigación, políticas y divulgación

- Implementar estrategias para eliminar la discriminación salarial y otras discriminaciones en el empleo basadas en el género, incluido el acoso sexual y la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género o el embarazo.
- Asegurar que el WB sea un modelo para el lugar de trabajo diverso, equitativo, inclusivo y accesible que queremos que sea el gobierno federal.

Además, los fondos se utilizarán para mantener el programa de Mujeres en Aprendizaje y Ocupaciones No Tradicionales (WANTO) en un segundo año de financiación récord y como se señaló anteriormente, e invertir aproximadamente \$10.000.000 para apoyar los esfuerzos del Departamento en licencia pagada. Los fondos para licencias pagadas se utilizarán para subvenciones y asistencia técnica para apoyar a los estados y localidades en la implementación, expansión y revisión de programas de licencias pagadas para residentes y trabajadores en las ubicaciones receptoras.

El **Centro de Derechos Civiles (CRC)** es responsable de garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades para dos poblaciones primarias: 1) empleados y solicitantes de empleo con 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 año fiscal 2024, la solicitud de presupuesto de CRC es de \$11.911.000 y 44 FTE. Este nivel de financiamiento incluye un aumento del programa de \$4.005.000 y 16 FTE para extender el alcance y la amplitud del programa de cumplimiento externo de CRC. Este aumento es fundamental para apoyar la misión de la Oficina de Cumplimiento Externo (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, el aumento del personal contribuirá directamente a que las investigaciones de denuncias y los exámenes del cumplimiento sean más eficientes, a que se elaboren y examinen políticas y a que se reúnan 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 para mejorar el alcance y la capacitación, la educación, el monitoreo y la eficiencia y efectividad de los esfuerzos de investigación y resolución. Como la divulgación, la capacitación y la educación son prioridades de la agencia, tener una mayor presencia en todo el país aumentará la visibilidad de los programas de CRC, mejorando así la capacidad de CRC para llevar a cabo con éxito la misión del Departamento.

La **Oficina del Director Financiero (OCFO)** es responsable de la supervisión de todas las actividades de gestión financiera en el Departamento. En el año fiscal 2024, la solicitud de presupuesto para la Oficina del Director Financiero (OCFO) es de \$6.268.000 y 20 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 la información financiera y los sistemas 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 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 los tomadores de decisiones. La financiación proporcionaría los recursos necesarios para llevar a cabo esta misión central y garantizaría esfuerzos continuos para elevar el nivel dentro del DOL al proporcionar recursos de gestión financiera sólidos, eficientes y efectivos a los organismos del Departamento.

La **Oficina Principal de Evaluación** (CEO), dentro de OASP, es la oficina de evaluación centralizada del Departamento y es responsable de la distribución y supervisión de los fondos de **Evaluación del Programa Departamental**. El CEO desarrolla la capacidad de evaluación y la experiencia del Departamento al (1) garantizar estándares de alta calidad en las evaluaciones realizadas o financiadas por el Departamento; (2) garantizar la independencia y la objetividad en la producción y difusión de la investigación de la evaluación; y (3) asegurarse de que los resultados de la investigación sean accesibles de manera oportuna y fácil de usar para los responsables de la formulación de políticas, los gerentes de programas y el público. Para el año fiscal 2024, el Departamento solicita \$11.540.000 y 17 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 de DOL, centrándose en la realización de evaluaciones rigurosas sobre la protección de los trabajadores y los programas de empleo y capacitación;
- Mejorar la capacidad interna para integrar evaluaciones rigurosas y de alta calidad en todas sus actividades, en programas y operaciones; y
- Ampliar el alcance de las actividades de creación de evidencia del DOL a las partes interesadas externas, incluidos nuestros socios estatales y locales, para identificar una cartera de evidencia sobre lo que funciona y para quién, con un enfoque particular en la equidad.

El presupuesto del Departamento de Gerencia también incluye \$4.182.000 para los **Servicios de Transformación Tecnológica de GSA**. Esto es en apoyo de un nuevo programa reembolsable de Servicios de Transformación de Tecnología en alineación con la sección recientemente autorizada 753 de la división E - Ley de Asignaciones de Servicios Financieros y Gobierno General, 2023.

En todas las cuentas, el presupuesto para el año fiscal 2024 solicita que la asignación de DM se convierta en fondos de dos años. Con una autoridad presupuestaria de dos años, los organismos del DM tendrían una mayor capacidad para mantener la dotación de personal, incluso si operan en virtud de una resolución continua. Además, el Departamento apoyará los esfuerzos de la Administración en torno a la reducción de la carga, particularmente en el acceso a los programas de beneficios públicos.

OFICINA DE POLÍTICA DE EMPLEO PARA DISCAPACITADOS

	2022 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2023 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2024 <u>Solicitud</u>
Oficina de Política de Empleo para Discapacitados	40.360	43.000	60.549
Autoridad Presupuestaria Total	40.360	43.000	60.549
Total FTE	55	60	64

Nota: 2022 refleja el FTE real.

El Congreso estableció la Oficina de Política de Empleo para Discapacitados (ODEP) con el fin de aumentar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidades (actualmente el 26 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 año fiscal 2024 para ODEP es de \$60.549.000 y 64 FTE. Esto permitirá a la agencia llevar a cabo iniciativas estratégicas para promover el empleo para personas con discapacidad y servir como un recurso autorizado con respecto a estos temas dentro del DOL y en colaboración con otras agencias federales. El aumento del financiamiento programático de \$16.865.000 apoyará iniciativas que aborden las barreras que enfrentan las personas con discapacidades y contribuyan a una economía inclusiva.

La solicitud incluye:

- Un aumento de \$3.300.000 para la expansión del Programa de Reclutamiento de la Fuerza Laboral (WRP). Los fondos se utilizarán para fortalecer y expandir el grupo de solicitantes del WRP y el número de agencias federales que utilizan el programa. ODEP, en asociación con el Departamento de Defensa (DoD), propuso estas acciones en un informe al presidente requerido por la [Orden Ejecutiva 14035, Diversidad, Equidad, Inclusión y Accesibilidad en la Fuerza Laboral Federal](#) (DEIA EO), para ayudar a hacer del gobierno federal un empleador modelo de personas con discapacidades.

La solicitud para el año fiscal 2024 también permite la continuación de las siguientes iniciativas:

- Financiamiento por un monto de \$13.565.000 para continuar los proyectos del Modelo de Transición Equitativa (ETM), asistencia técnica intensiva a los concesionarios y 2 FTE para apoyar la implementación del proyecto. Los proyectos de ETM desarrollarán estrategias escalables para permitir que los jóvenes con discapacidades de bajos ingresos, incluidos los jóvenes sin hogar, que abandonan orfanato y/o están involucrados en el sistema de justicia, tengan más probabilidades de lograr una transición exitosa al empleo.

- Continuación del trabajo en la demostración de la Red de Retención de Empleo y Talento después de Lesiones/Enfermedades (RETAIN) en el cuarto año de la Fase 2. 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 síntomas continuos de COVID-19.
- ODEP continuará financiando 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 ADA y otros requisitos legales, y recursos para permitir a los empleadores reclutar y retener empleados con discapacidades.
- Continuación de la exitosa iniciativa Bolsa Estatal de Empleo y Discapacidad (SEED) de ODEP y su iniciativa Integración Avanzada de Políticas Estatales para la Recuperación y el Empleo (ASPIRE) para ayudar a los estados y localidades 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 afecciones de salud mental.
- Continuación de la financiación de varios centros de desarrollo de políticas, incluido el Centro para el Avance de 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 Recursos y Asistencia al Empleador sobre Inclusión de Discapacidades (EARN) para realizar investigaciones y proporcionar recursos para ayudar a los empleadores a reclutar, retener y avanzar a personas con discapacidades, incluidas aquellas con COVID-19 prolongado; y el Centro de Desarrollo de Políticas de Liderazgo para el Empleo y el Avance de Personas con Discapacidades (LEAD) para ayudar al Estado y a los proveedores de servicios a respaldar 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 brindando experiencia, liderazgo y coordinación para aumentar los esfuerzos federales para mejorar las oportunidades de empleo y los resultados para las personas con discapacidades. El presupuesto para el año fiscal 2024 solicita que la asignación de ODEP se convierta en fondos de dos años. Con una autoridad presupuestaria bienal, la ODEP tendría una mayor capacidad para mantener la dotación de personal incluso si opera bajo una resolución continua.

[1]Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. Sistema de Datos de Discapacidad y Salud (DHDS). [actualizado en mayo de 2022; citado el 12 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.cdc.gov/ncbddd/disabilityandhealth/infographic-disability-impacts-all.html>

OFICINA DEL INSPECTOR GENERAL

	2022 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2023 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2024 <u>Solicitud</u>
Actividad del Programa OIG	85.187	91.187	105.439
Fondos Fiduciarios	5.660	5.841	5.841
Subtotal Oficina del Inspector General	90.847	97.028	111.280
OIG BLDTF	323	333	368
Autoridad Presupuestaria Total	91.170	97.361	111.648
Total FTE	291	332	351

Nota: 2022 refleja el FTE real.

La Oficina del Inspector General (OIG) es una agencia independiente dentro del DOL y fue creada por la Ley del Inspector General de 1978. La OIG es responsable de realizar auditorías e investigaciones de los programas y operaciones del DOL, incluidos los realizados por sus contratistas y concesionarios; identificar problemas o abusos reales y potenciales; desarrollar y hacer recomendaciones para la acción correctiva; e informar al secretario y al Congreso de 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 para empleados, las relaciones laborales y de gestión y los asuntos sindicales internos. La OIG también trabaja con otros socios encargados de hacer cumplir la ley en asuntos de trata de personas.

En el año fiscal 2024, la OIG solicita \$111.648.000 en fondos generales y fiduciarios y 351 FTE. La solicitud para el año fiscal 2024 incluye un aumento del programa de \$10.837.000 y un aumento de 19 FTE del presupuesto para el año fiscal 2023. La solicitud de financiamiento es ilustrativa de las actividades de auditoría y supervisión de investigación de la OIG para el año fiscal 2024 de importantes programas y operaciones del DOL. En particular, en el año fiscal 2024, la OIG continuará sus esfuerzos para supervisar la respuesta del DOL a la pandemia de coronavirus (COVID-19) en virtud de la Ley de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica del Coronavirus (CARES), la Ley del Plan de Rescate Americano (ARPA) y otra legislación promulgada. Sin embargo, la OIG no podrá proporcionar el mismo nivel de esfuerzo que en años anteriores debido al agotamiento de los fondos de ARPA en el año fiscal 2023 y el agotamiento esperado de los fondos restantes de la Ley CARES en el primer o segundo trimestre del año fiscal 2024.

La OIG es la principal agencia federal de aplicación de la ley responsable de investigar el fraude relacionado con los programas de beneficios del Seguro de Desempleo (UI). Según lo informado por la OIG en numerosos informes, la actividad fraudulenta representa una amenaza significativa para la integridad de los programas de UI, y los ladrones de identidad y los grupos delictivos

organizados continúan explotando las debilidades del programa federal y estatal 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 162.000 quejas de fraude de UI del Centro Nacional de Fraude por Desastres y ha abierto más de 198.000 asuntos de investigación relacionados con el fraude de UI. En el año medio anterior a la pandemia de COVID-19, la OIG abrió aproximadamente 100 asuntos de investigación de UI. Eso es un aumento de más de 1.000 veces en el volumen de trabajo de UI.

A partir de enero de 2023, las investigaciones de pandemia de la OIG han resultado en más de 700 órdenes de registro ejecutadas y más de 1.200 personas acusadas de delitos relacionados con el fraude de UI. Estos cargos resultaron en más de: 500 condenas; 11.000 meses de encarcelamiento; y \$905.000.000 en resultados monetarios de investigación. La OIG también ha remitido más de 23.000 asuntos de fraude que no cumplen con las pautas de la fiscalía federal a los estados para que tomen medidas adicionales. Además, los analistas de datos de la Oficina de Investigaciones y la Oficina de Auditoría trabajaron en colaboración para identificar aproximadamente \$45.600.000.000 de beneficios de UI potencialmente fraudulentos pagados en cuatro áreas de alto riesgo a personas con números de Seguro Social: (1) presentado en varios estados, (2) de personas fallecidas, (3) de prisioneros federales y (4) con cuentas de correo electrónico sospechosas.

Las investigaciones de UI ahora representan el 96 por ciento del inventario de casos de investigación de la OIG, en comparación con el 11 por ciento antes de la pandemia. La OIG centra la gran mayoría de sus limitados esfuerzos de investigación en los delincuentes de UI más atroces. Debido a la magnitud del fraude y los limitados recursos de la OIG, los esfuerzos de la OIG para evaluar a fondo las quejas e iniciar investigaciones adicionales sobre investigaciones potencialmente procesables y de alto impacto se han visto obstaculizados. Además, con base en la experiencia de supervisión pasada de la ayuda federal por desastre 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 fraude de UI, y la extensión de los beneficios de UI relacionados con la pandemia 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 los programas de beneficios de UI desde el inicio de la pandemia de COVID-19, la OIG tiene una vasta jurisdicción de investigación que cubre otros programas DOL de alto riesgo que continúan justificando una supervisión investigativa significativa. En el año fiscal 2024, con el agotamiento de su financiamiento suplementario relacionado con la pandemia, la OIG comenzará a transferir algunos de sus recursos de la supervisión de los programas de pandemia y aumentará su atención a los otros programas de DOL que son susceptibles de fraude, desperdicio, abuso y mala administración.

En el año fiscal 2024, la OIG continuará revisando, de manera más limitada, la efectividad y eficiencia de los programas de DOL destinados a servir a los afectados por la pandemia de COVID-19 y a prevenir el desperdicio, el fraude y el abuso. Específicamente, la OIG examinará cómo el DOL, los estados, los concesionarios y los contratistas administraron y supervisaron el

gasto de fondos y garantizaron la seguridad de los trabajadores estadounidenses y los participantes del programa. Esto incluye revisar cómo el DOL evaluó lo que se logró con los fondos adicionales e identificar las lecciones aprendidas para la mejora del programa. Por último, la OIG llevará a cabo el análisis de datos y las investigaciones penales necesarias para abordar de inmediato el fraude, el abuso, la mala conducta y otros tipos de irregularidades relacionadas con la respuesta de DOL al COVID-19.

Más allá del trabajo de UI, la supervisión de la pandemia de COVID-19 de la OIG informará sobre las lecciones aprendidas 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 de Compensación de Empleados Federales (FECA); y supervisar la eficiencia e integridad de otros programas y operaciones importantes del DOL.

El presupuesto para el año fiscal 2024 solicita que la asignación de la OIG se convierta en fondos de dos años. Con una autoridad presupuestaria de dos años, la OIG tendría una mayor capacidad para mantener la dotación de personal incluso si opera bajo una resolución continua.

SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN DE VETERANOS

	2022 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2023 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2024 <u>Solicitud</u>
Subvenciones Estatales	177.820	179.450	185.000
Programa de Asistencia para la Transición	32.379	33.348	34.379
Programa de Reintegración de Veteranos sin Hogar	60.500	65.500	65.500
Instituto Nacional del Servicio de Empleo y Capacitación de Veteranos	3.414	3.414	3.414
Administración Federal - Cumplimiento de USERRA	51.228	53.629	59.334
Autoridad Presupuestaria Total	325.341	335,341	347.627
Total FTE	242	237	265

Nota: 2022 refleja el FTE real.

El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos (VETS) sirve a los veteranos de los Estados Unidos y a los miembros del servicio en separación y sus familias al proporcionarles recursos y experiencia en el empleo, proteger sus derechos laborales y promover sus oportunidades de empleo. En el año fiscal 2024, VETS continuarán el compromiso del DOL de apoyar las necesidades de empleo de los veteranos, cónyuges militares y empleadores en los mercados laborales de hoy y mañana. VETS también continuarán brindando oportunidades de empleo para los veteranos de nuestra nación, los miembros del servicio en transición y los cónyuges militares a medida que navegan por sus viajes profesionales.

Reconociendo el impacto del éxito en el empleo de veteranos y cónyuges militares en la economía nacional y el reclutamiento de nuestra fuerza de voluntarios, este presupuesto invierte en satisfacer las necesidades de empleo de los miembros del servicio en transición, veteranos y cónyuges militares. VETS continuarán aprovechando los métodos de prestación de servicios en persona y virtuales en un entorno posterior a COVID-19 para llegar a aquellos a quienes servimos y acelerar el regreso al trabajo de los veteranos de nuestra nación.

El presupuesto del año fiscal 2024 solicita \$347.627.000 y 265 FTE, un aumento de \$12.286.000 y 28 FTE sobre el nivel promulgado revisado del año fiscal 2023. Estos aumentos en los recursos permitirán a VETS servir a cónyuges militares, veteranos sin hogar y mejorar las capacidades de cumplimiento de USERRA de protección de los trabajadores de la agencia, las operaciones financieras y la gestión del conocimiento, y la coordinación de políticas y fuerza laboral:

- Iniciativa de Cónyuges Militares de USERRA: \$5.790.000 y 10 FTE para apoyar la propuesta legislativa que permite a VETS extender las protecciones de empleo y

reemplazo bajo USERRA a los cónyuges de los miembros de los servicios uniformados y otros servicios protegidos por USERRA.

- Cumplimiento de USERRA de Protección al Trabajador: \$1.500.000 y 3 FTE para apoyar la aplicación de la Ley USERRA, que protege los derechos de empleo y reemplazo de los veteranos y miembros de la Guardia Nacional y las Fuerzas de Reserva. VETS también apoyan la aplicación de los derechos de preferencia de los veteranos en la contratación federal de conformidad con la Ley de Oportunidades de Empleo de los Veteranos.
- Coordinación de Políticas y Fuerza Laboral: \$1.027.000 y 7 FTE para desarrollar aún más la coordinación con los gobiernos federales, estatales y locales; empleadores del sector privado y asociaciones comerciales; instituciones de educación superior; organizaciones sin fines de lucro; y organizaciones de servicios para veteranos para ayudar a los miembros del servicio, veteranos que regresan y sus familias a reintegrarse en la fuerza laboral.
- Aumento de la dotación de personal para atender a las poblaciones desatendidas: \$1.600.000 y 8 FTE para aumentar el impacto de LOS PROGRAMAS VETS a nivel estatal y regional en las poblaciones de veteranos y cónyuges militares desatendidos. Este financiamiento permitirá a VETS llevar a cabo actividades de divulgación y participación, supervisión de subvenciones e investigación para ampliar el acceso a los programas de VETS en estados con grandes áreas rurales, otras poblaciones desatendidas y sus posibles empleadores.

El presupuesto del año fiscal 2024 solicita que la asignación de la Administración Federal de VETS se convierta en fondos de dos años. Con una autoridad presupuestaria de dos años, VETS tendrían una mayor capacidad para mantener la dotación de personal, incluso si operan bajo una resolución continua. El Departamento señala que, si bien los programas han recibido más fondos, la asignación de la Administración Federal de VETS no ha seguido el ritmo de esos aumentos para administrar los programas más grandes.

El presupuesto para el año fiscal 2024 incluye \$34.379.000 para el Programa de Asistencia para la Transición (TAP). En el año fiscal 2024, VETS continuarán mejorando TAP según lo indicado por la Ley de Autorización de Defensa Nacional (NDAA) del año fiscal 2019. VETS y sus socios interinstitucionales podrán medir mejor los resultados de empleo de los veteranos que ingresan a la fuerza laboral civil.

El presupuesto de Empleos para Veteranos (JVSG) de \$185.000.000 proporciona servicios especializados del Programa de Alcance para Veteranos Discapacitados (DVOP) a veteranos con barreras significativas para el empleo, financia a los Representantes Locales de Empleo para Veteranos (LVER) y permite el Rol Consolidado de los DVOP y LVER dentro de la fórmula estatal. En el año fiscal 2024, los especialistas de DVOP continuarán sirviendo a poblaciones adicionales descritas en el lenguaje de asignación, incluidos los miembros del servicio en transición identificados como que necesitan servicios intensivos, guerreros heridos en instalaciones de tratamiento militar y sus cónyuges y cuidadores familiares. La solicitud también incluye el idioma para especificar los destinatarios de Gold Star como elegibles para los servicios de JVSG.

La solicitud para el año fiscal 2024 para el Programa de Reintegración de Veteranos sin Hogar (HVRP) es de \$65.500.000. El financiamiento servirá a 18.250 veteranos desatendidos que

experimentan falta de vivienda y permite a VETS del DOL financiar aproximadamente 179 concesionarios de HVRP cada año. HVRP es el único programa federal a nivel nacional que se enfoca en el empleo de veteranos sin hogar. Además, una parte de las subvenciones de HVRP sirven a subconjuntos específicos de la población de veteranos que experimentan la falta de vivienda, incluidos los veteranos sin hogar, los veteranos con hijos y los veteranos encarcelados.

La solicitud para el año fiscal 2024 incluye \$3.414.000 para el Instituto Nacional de Capacitación de Veteranos (NVTI). Estos recursos se utilizan para desarrollar y proporcionar capacitación basada en competencias a especialistas de DVOP, personal de LVER, otro personal de la Agencia Estatal de la Fuerza Laboral y personal federal. NVTI garantiza servicios de alta calidad para los veteranos y sus familias y cuidadores elegibles al proporcionar capacitación y recursos educativos a los proveedores de servicios.

VETS continuarán implementando el Programa Medallón de Veteranos de HIRE (HVMP) según lo descrito por la Ley de Honores a las Inversiones en Reclutamiento y Empleo de Veteranos Militares Estadounidenses de 2017 (HIRE Vets). VETS continuarán llevando a cabo actividades de divulgación para aumentar las solicitudes, ya que el estatuto HIRE de los veteranos prescribe que el programa esté financiado en su totalidad por honorarios. HVMP permite al secretario reconocer los esfuerzos del empleador para reclutar, emplear y retener a los veteranos. El presupuesto propone cambios en los criterios de HVMP para abordar las cargas innecesarias para los empleadores, aumentar las solicitudes y cumplir mejor con la intención del programa en el Congreso.

MODERNIZACIÓN DE TI DE DOL

	2022 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2023 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2024 <u>Solicitud</u>
Sistemas Departamentales de Apoyo	4.889	6.889	51.689
Modernización de la Infraestructura de TI	23.380	27.380	27.504
Autoridad Presupuestaria Total	28.269	34.269	79.193
Total FTE	3	13	13

Nota: 2022 refleja el FTE real.

La solicitud para el año fiscal 2024 para la asignación de Modernización de la Tecnología de la Información (ITM) es de \$79.193.000 y 13 FTE. La solicitud incluye \$44.800.000 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 hacer inversiones significativas en los recursos requeridos por la Orden Ejecutiva. El trabajo técnicamente complejo requerido para el cumplimiento incluye la adopción de autenticación de múltiples factores, el cifrado de todos los datos en reposo y en tránsito, la migración a una arquitectura de confianza cero, el registro y la retención de eventos del sistema mejorados y la implementación de detección y respuesta de punto final. Si bien el Departamento está comprometido con estas iniciativas y cree que tienen un valor de seguridad significativo, sin los fondos solicitados, el Departamento corre el riesgo de no poder cumplir.

FONDO DE OPERACIONES

	2022 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2023 <u>Revisado</u> <u>Promulgado</u>	2024 <u>Solicitud</u>
Servicios Financieros y Administrativos	171.269	176.298	185.598
Servicios de Campo	21.540	22.454	22.454
Recursos Humanos	65.488	69.284	76.768
Operaciones Informáticas	167.022	174.065	174.065
Telecomunicaciones	27.047	20.004	20.004
Aplicaciones de Agencias	252.755	306.303	306.303
Reembolsables no DOL	1.500	1.500	1.500
Autoridad Presupuestaria Total	706.621	769.909	786.692
Total FTE	1.123	1.164	1.208

Nota: 2022 refleja el FTE real.

El Fondo de Operaciones (WCF) proporciona recursos para los servicios administrativos centralizados del Departamento. La solicitud de presupuesto para el año fiscal 2024 para el WCF es de \$769.925.239 y 1208 FTE. La solicitud de WCF incluye \$4.000.000 y 4 FTE para crear una oficina centralizada para proporcionar servicios de asistencia lingüística, traducción e interpretación. Esto permitirá al Departamento fortalecer su alcance y apoyo a los trabajadores marginados que sufren violaciones en el lugar de trabajo.

La solicitud del Departamento para el WCF también incluye recursos para promover la diversidad, la equidad, la inclusión y la accesibilidad (DEIA) dentro del Departamento, según lo indicado por la Orden Ejecutiva 14035, lo que permite al Departamento ampliar los esfuerzos de alcance y reclutamiento dirigidos a las comunidades desatendidas, aumentar la cartera de diversos candidatos, así como implementar la supervisión y la presentación de informes, y explorar oportunidades de crecimiento y mejora para construir una fuerza laboral diversa.

Específicamente, la solicitud incluye \$5.300.000 y 17 FTE para implementar proyectos de mejora de la experiencia del cliente y proporcionar capacitación a los empleados de DOL sobre mejora de procesos, seguimiento del cliente y diseño de comportamiento y centrado en el ser humano y 4 FTE para implementar el Plan Estratégico DEIA del Departamento. La solicitud también incluye \$2.700.000 y 10 FTE para construir un sólido programa centralizado de pasantías y \$1.784.000 y 9 FTE para establecer un equipo de talentos.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EE. UU.
Resumen de Fondos Discrecionales, Ejercicios 2015 - 2024
(Dólares en miles)

Programa	Año fiscal 2015	Año fiscal 2016	Año fiscal 2017	Año fiscal 2018 2/	Año fiscal 2019 3/	Año fiscal 2020 4/	Año fiscal 2021 5/	Año fiscal 2022 6/	Año fiscal 2023 7/	Año fiscal 2024 Solicitud	AF 2015 – Cantidad	AF 2024 Porcentaje
Empleo y Formación												
Servicios de Formación y Empleo												
Actividades de Empleo y Formación de Adultos	776.736	815.556	813.233	845.556	845.556	854.649	862.649	870.649	885.649	899.987	123.251	14%
Actividades para Jóvenes	831.842	873.416	873.416	903.416	903.416	913.130	921.130	931.834	948.130	963.837	131.995	14%
Trabajadores Desplazados Actividades de Empleo y Formación	1.236.389	1.166.719	1.225.683	1.208.719	1.261.719	1.322.912	1.342.412	1.375.412	1.421.412	1.519.664	283.275	19%
Indígenas y Nativos Estadounidenses	46.082	50.000	50.000	54.000	54.000	55.000	55.000	56.921	60.000	63.800	17.718	28%
Trabajadores Agrícolas Migrantes y de Temporada	81.896	81.896	81.896	87.896	88.896	91.896	93.896	95.264	97.396	97.396	15.500	16%
Asistencia Técnica	0	3.232	2.500	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Oportunidades de Reingreso al Empleo	82.078	88.078	88.078	93.079	93.079	98.079	100.079	101.937	115.000	170.000	87.922	52%
Programa de Aprendizaje	0	90.000	95.000	145.000	160.000	175.000	185.000	234.674	285.000	335.000	335.000	100%
Iniciativa de Calidad de Datos de la Fuerza Laboral	4.000	6.000	6.000	6.000	6.000	6.000	6.000	5.992	6.000	11.000	7.000	64%
Youth Build	79.689	84.534	84.534	89.534	89.534	94.534	96.534	98.897	105.000	145.000	65.311	45%
Programas Nacionales	994	994	0	0	0	0	0	0	0	0	-994	0%
Proyectos Comunitarios	0	0	0	0	0	0	0	137.638	217.324	0	0	0%
Cuerpo Civil del Clima	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15.000	15.000	100%
SECTOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	200.000	200.000	100%
Subtotal, Servicios de Capacitación y Empleo	3.139.706	3.260.425	3.320.340	3.433.200	3.502.700	3.611.200	3.663.200	3.909.218	4.140.911	4.420.684	1.280.978	29%
Trabajadores mayores	434.371	434.371	400.000	400.000	400.000	403.705	405.000	402.438	403.500	405.000	-29.371	-7%
Job Corps	1.688.155	1.689.155	1.704.155	1.718.655	1.718.655	1.743.655	1.748.655	1.747.155	1.760.155	1.835.467	147.312	8%
Seguro Estatal de Desempleo y Servicios de Empleo 1/	3.597.150	3.589.878	3.523.691	3.464.691	3.343.899	5.491.907	3.416.649	3.709.087	4.009.150	4.592.414	995.264	22%
Administración del Programa	154.559	154.559	158.656	158.656	158.656	158.656	158.656	169.341	172.915	225.466	70.907	31%
Subtotal, Trabajadores Mayores, JC, SUIESO y PA	5.874.235	5.867.963	5.786.502	5.742.002	5.621.210	7.797.923	5.728.960	6.028.021	6.345.720	7.058.347	1.184.112	17%
Empleo y Formación de Veteranos	269.981	271.110	279.041	295.041	300.041	311.341	316.341	325.341	335.341	347.627	77.646	22%
Subtotal, Empleo y Formación	9.283.922	9.399.498	9.385.883	9.470.243	9.423.951	11.720.464	9.708.501	10.262.580	10.821.972	11.826.658	2.542.736	22%
Protección del Trabajador												
Administración de Seguridad de Beneficios para Empleados	181.000	181.000	183.000	181.000	181.000	181.000	181.000	185.500	191.100	248.959	67.959	27%
Oficina de Programas de Compensación para Trabajadores	113.000	115.501	117.601	117.261	117.601	117.601	117.601	120.129	122.705	151.946	38.946	26%
División de Salarios y Horas	227.500	227.500	227.500	227.500	229.000	242.000	246.000	251.000	260.000	340.953	113.453	33%
Oficina de Programas Federales de Cumplimiento de Contratos	106.476	105.476	104.476	103.476	103.476	105.976	105.976	108.476	110.976	151.462	44.986	30%
Oficina de Normas de Gestión Laboral	39.129	40.593	39.332	40.187	41.187	44.482	44.437	45.937	48.515	53.469	14.340	27%
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional	552.787	552.787	552.787	552.787	557.787	581.233	591.233	609.961	632.309	738.668	185.881	25%
Administración de Seguridad y Salud Minera	375.887	375.887	373.816	373.816	373.816	379.816	379.816	383.816	387.816	438.094	62.207	14%
Procurador	126.444	125.308	122.053	124.053	124.053	126.253	124.053	132.062	131.062	190.861	64.417	34%
Subtotal, Protección del Trabajador	1.722.223	1.724.052	1.720.565	1.720.080	1.727.920	1.778.361	1.790.116	1.836.881	1.884.483	2.314.412	592.189	26%
Oficina de Asuntos Laborales Internacionales	91.125	86.125	86.125	86.125	86.125	94.925	96.125	106.125	116.125	130.525	39.400	30%
Oficina de Estadísticas Laborales	592.212	609.000	609.000	612.000	615.000	655.000	655.000	687.952	697.952	758.370	166.158	22%
Otros sueldos y Gastos												
Gestión Departamental, Otros	120.360	122.940	126.666	133.791	127.886	127.740	129.740	136.204	146.510	224.138	103.778	46%
Oficina de Política de Empleo para Discapacitados	38.500	38.203	38.203	38.012	38.203	38.500	38.500	40.360	43.000	60.549	22.049	36%
Oficina del Inspector General	81.590	86.300	87.721	89.147	89.147	90.847	90.847	97.028	111.280	111.280	29.690	27%
Modernización de TI	15.394	29.778	18.778	20.769	23.269	25.269	27.269	28.269	34.269	79.193	63.799	81%
Subtotal, Otros Sueldos y Gastos	255.844	277.221	271.368	281.719	278.505	282.356	286.356	295.680	320.807	475.160	219.316	46%
Total, Fondos discrecionales del Departamento de Trabajo 1/	11.945.326	12.095.896	12.072.941	12.170.167	12.131.501	14.531.106	12.536.098	13.189.218	13.841.339	15.505.125	3.559.799	23%

1/ Incluye lo siguiente en ETA SUIESO: Montos de ajuste de RESEA - AF 2019: \$ 33M; AF 2020: \$ 58M; AF 2021: \$ 83M; AF 2022: \$ 133M; AF 2023: \$ 258M; y AF 2024: \$ 433M. Montos de contingencia de AWIU - AF 2020: \$ 2.117M; y AF 2021: \$ 98K.

2/EI año fiscal 2018 excluye el financiamiento de socorro en casos de desastre proporcionado en P. L. 115-123 (incluida la transferencia de \$ 500K a OIG).

3/FY 2019 excluye la Financiación para Ayuda en Casos de Desastre proporcionada en Pl. 116-20 (incluida la transferencia de \$ 500K a OIG).

4/ FY 2020 refleja el Plan Operativo Presupuestario del Departamento. El año fiscal 2020 excluye el financiamiento suplementario proporcionado por las siguientes Leyes Públicas: Pl. 116-113 (USMCA), Pl. 116-127 (FFCRA), Pl. 116-136 (CARES Act).

5/ FY 2021 refleja el Plan Operativo Presupuestario del Departamento. El año fiscal 2021 excluye el financiamiento suplementario proporcionado por las siguientes Leyes Públicas: Pl. 116-260 (CAUW), Pl. 117-2 (Ley ARP).

6/ FY 2022 refleja el Plan Operativo Presupuestario del Departamento.

7/ FY 2023 refleja el Plan Operativo Presupuestario del Departamento.

Estados Unidos. DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Presupuesto del presidente para el año fiscal 2024
(Dólares en miles)

PROGRAMAS DOL	Ejercicio 2022 Revisado Promulgado P.L. 117-2 12/	Ejercicio 2023 Revisado Promulgado P.L. 117-328 13/	Ejercicio (AF) 2024 Legislación vigente	Ejercicio (AF) 2024 Propuestas legislativas	Ejercicio (AF) 2024 Presupuesto del presidente	Presupuesto del presidente para el año fiscal 2024 vs. año fiscal 2023 Revisado Promulgado	
						\$	%
Autoridad Presupuestaria							
DISCRECIONALES							
Administración de Empleo y Formación							
Servicios de Formación y Empleo							
Subvenciones a los Estados:							
<i>Actividades de empleo y capacitación para adultos (no anticipadas)</i>	158.649	173.649	187.987		187.987	14.338	8%
<i>Actividades de Empleo y Capacitación de Adultos (Avanzado) 1/ 2/ 4/ 5/</i>	710.026	708.976	712.000		712.000	3.024	0%
Subtotal Actividades de empleo y capacitación de adultos	868.675	882.625	899.987	0	899.987	17.362	2%
<i>Actividades para jóvenes 2/ 3/ 4/</i>	931.834	948.130	963.837		963.837	15.707	2%
<i>Actividades de empleo y capacitación de trabajadores desplazados (no anticipadas)</i>	215.553	235.553	295.278		295.278	59.725	25%
<i>Actividades de Empleo y Capacitación de Trabajadores Desplazados (Anticipadas) 1/ 2/ 4/ 5/</i>	857.616	856.348	860.000		860.000	3.652	0%
Subtotal Actividades de empleo y formación de los trabajadores desplazados	1.073,169	1.091.901	1.155.278	0	1.155.278	63.377	6%
Subtotal Subvenciones a los Estados	2.873.678	2.922.656	3.019.102	0	3.019.102	96.446	3%
Actividades Nacionales:							
<i>Subvenciones nacionales para trabajadores desplazados (no anticipadas)</i>	99.859	125.859	164.386		164.386	38.527	31%
<i>Subvenciones nacionales para trabajadores desplazados (anticipo) 1/ 2/ 4/ 5/</i>	199.445	199.150	200.000		200.000	850	0%
Subtotal Subvenciones Nacionales para Trabajadores Desplazados	299.304	325.009	364.386	0	364.386	39.377	12%
<i>Programas para indígenas y nativos estadounidenses 3/</i>	56.921	60.000	63.800		63.800	3.800	6%
<i>Trabajadores agrícolas migrantes y de temporada 3/</i>	95.264	97.396	97.396		97.396	0	0%
<i>Oportunidades de empleo de reingreso 2/ 3/ 4/</i>	101.937	115.000	170.000		170.000	55.000	48%
<i>Programa de Aprendizaje 2/ 3/ 4/</i>	234.674	285.000	335.000		335.000	50.000	18%
<i>Iniciativa de Calidad de Datos de la Fuerza Laboral 3/</i>	5.992	6.000	11.000		11.000	5.000	83%
<i>YouthBuild 2/ 3/</i>	98.897	105.000	145.000		145.000	40.000	38%
<i>Proyectos Comunitarios Earmarks</i>	137.638	217.324	0		0	-217.324	-100%
<i>Cuerpo Civil del Clima</i>	0	0	15.000		15.000	15.000	0%
<i>SECTOR</i>	0	0	200.000		200.000	200.000	0%
Subtotal Actividades Nacionales	1.030.627	1.210.729	1.401.582	0	1.401.582	190.853	16%
Total, Servicios de Formación y Empleo	3.904.305	4.133.385	4.420.684	0	4.420.684	287.299	7%
Empleo de servicio comunitario para estadounidenses mayores 2/ 3/ 4/	402.438	403.500	405.000		405.000	1.500	0%
Job Corps							
<i>Operaciones 2/ 4/</i>	1.601.825	1.602.310	1.603.133		1.603.133	823	0%
<i>Construcción</i>	113.000	123.000	183.000		183.000	60.000	49%
<i>Administración</i>	32.330	34.845	49.334		49.334	14.489	42%
Subtotal, Job Corps	1.747.155	1.760.155	1.835.467	0	1.835.467	75.312	4%
Operaciones del Servicio Estatal de Seguro de Desempleo y Empleo							
Seguro de Desempleo: UTF							
<i>Administración del Estado - UTF</i>	2.600.816	2.759.635	2.956.318		2.956.318	196.683	7%
<i>Contingencia AWIU 6/</i>	45.545	0	0		0	0	0%
<i>Servicios de reemplazo y evaluaciones de elegibilidad / Integridad de IU - UTF 2/ 3/ 4/</i>	115.750	117.000	117.000		117.000	0	0%
<i>Ajuste RESEA - UTF 7/</i>	133.000	258.000	433.000		433.000	175.000	68%
<i>Actividades Nacionales - UTF</i>	18.000	23.000	173.255		173.255	150.255	653%
Subtotal, seguro de desempleo	2.913.111	3.157.635	3.679.573	0	3.679.573	521.938	17%

Estados Unidos. DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Presupuesto del presidente para el año fiscal 2024
(Dólares en miles)

PROGRAMAS DOL	Ejercicio 2022 Revisado Promulgado P.L. 117-2 12/	Ejercicio 2023 Revisado Promulgado P.L. 117-328 13/	Ejercicio (AF) 2024 Legislación vigente	Ejercicio (AF) 2024 Propuestas legislativas	Ejercicio (AF) 2024 Presupuesto del presidente	Presupuesto del presidente para el año fiscal 2024 vs. año fiscal 2023 Revisado Promulgado	
						\$	%
Autoridad Presupuestaria							
Servicio de Empleo:							
Programas Nacionales:							
<i>Subvenciones a los Estados</i>	674.145	680.052	698.862	0	698.862	18.810	3%
<i>Fondos federales</i>	21.413	21.413	21.413		21.413	0	0%
<i>Fondos Fiduciarios 2/ 3/ 4/</i>	652.732	658.639	677.449		677.449	18.810	3%
<i>Actividades Nacionales del Servicio de Empleo - UTF</i>	25.000	25.000	25.000		25.000	0	0%
Subtotal, Servicio de Empleo	699.145	705.052	723.862	0	723.862	18.810	3%
Fondos federales	21.413	21.413	21.413	0	21.413	0	0%
Fondos fiduciarios	677.732	683.639	702.449	0	702.449	18.810	3%
Certificación Laboral Extranjera:							
<i>Subvenciones estatales de FLC - UTF</i>	21.282	23.282	28.282	0	28.282	5.000	21%
<i>Administración Federal - UTF</i>	58.528	60.528	75.044	0	75.044	14.516	24%
Subtotal, Certificación de Trabajo Extranjero	79.810	83.810	103.326	0	103.326	19.516	23%
Mano de obra Información-Electrónica Herramientas-Sistema Edificio 2/ 3/	62.566	62.653	85.653		85.653	23.000	37%
Fondos gen totales SUIESO	83.979	84.066	107.066	0	107.066	23.000	27%
SUIESO Total Fondos Fiduciarios	3.670.653	3.925.084	4.485.348	0	4.485.348	560.264	14%
Total SUIESO	3.754.632	4.009.150	4.592.414	0	4.592.414	583.264	15%
Administración del Programa							
<i>Formación y empleo 3/</i>	67.670	71.380	93.485		93.485	22.105	31%
<i>Transferencia UTF (S&E) 3/</i>	11.055	9.253	10.430		10.430	1.177	13%
<i>Seguridad de la fuerza laboral</i>	3.543	3.621	4.181		4.181	560	15%
<i>Transferencia UTF (S&E)</i>	40.442	42.574	55.006		55.006	12.432	29%
<i>Aprendizaje</i>	37.245	38.913	50.397		50.397	11.484	30%
<i>Dirección Ejecutiva</i>	7.245	7.447	9.281		9.281	1.834	25%
<i>Transferencia UTF (S&E)</i>	2.141	2.188	2.686		2.686	498	23%
Total Fondos Generales	115.703	121.361	157.344	0	157.344	35.983	30%
Transferencia UTF total	53.638	54.015	68.122	0	68.122	14.107	26%
Total, Administración del Programa	169.341	175.376	225.466	0	225.466	50.090	29%
Total, ETA	9.977.871	10.481.566	11.479.031	0	11.479.031	997.465	10%
Administración de Seguridad de Beneficios para Empleados							
<i>Aplicación y asistencia a los participantes</i>	0	0	202.596		202.596	202.596	0%
<i>Asistencia en materia de políticas y cumplimiento</i>	0	0	37.045		37.045	37.045	0%
<i>Liderazgo Ejecutivo, Supervisión y Administración del Programa</i>	0	0	9.318		9.318	9.318	0%
<i>Programas de seguridad de beneficios para empleados</i>	185.500	191.100	0		0	-191.100	-100%
Total EBSA	185.500	191.100	248.959	0	248.959	57.859	30%
Oficina de Programas de Compensación para Trabajadores	117.924	120.500	149.675		149.675	29.175	24%
Transferencia SWC	2.205	2.205	2.271		2,271	66	3%
División de Salarios y Horas	251.000	260.000	340.953		340.953	80.953	31%
Oficina de Programas Federales de Cumplimiento de Contratistas	108.476	110.976	151.462		151.462	40.486	36%
Oficina de Normas de Gestión Laboral	45.937	48.515	53.469		53.469	4.954	10%

Estados Unidos. DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Presupuesto del presidente para el año fiscal 2024
(Dólares en miles)

PROGRAMAS DOL	Ejercicio 2022 Revisado Promulgado P.L. 117-2 12/	Ejercicio 2023 Revisado Promulgado P.L. 117-328 13/	Ejercicio (AF) 2024 Legislación vigente	Ejercicio (AF) 2024 Propuestas legislativas	Ejercicio (AF) 2024 Presupuesto del presidente	Presupuesto del presidente para el año fiscal 2024 vs. año fiscal 2023 Revisado Promulgado	
						\$	%
Autoridad Presupuestaria							
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional							
<i>Normas de seguridad y salud</i>	19.500	20.100	31.214		31.214	11.114	55%
<i>Aplicación federal</i>	236.000	246.243	286.429		286.429	40.186	16%
<i>Programas de denuncia de irregularidades</i>	21.500	22.500	29.158		29.158	6.658	30%
<i>Programas estatales</i>	113.000	120.000	127.115		127.115	7.115	6%
<i>Soporte técnico</i>	25.675	25.675	30.623		30.623	4.948	19%
<i>Asistencia de cumplimiento - Federal</i>	75.762	77.762	101.073		101.073	23.311	30%
<i>Asistencia para el cumplimiento - Consultas estatales</i>	63.160	62.661	64.160		64.160	1.499	2%
<i>Asistencia de cumplimiento - Subvenciones de capacitación</i>	11.787	12.787	13.787		13.787	1.000	8%
<i>Estadísticas de seguridad y salud</i>	34.500	34.750	43.896		43.896	9.146	26%
<i>Dirección Ejecutiva</i>	9.077	9.831	11.213		11.213	1.382	14%
Total, OSHA	609.961	632.309	738.668	0	738.668	106.359	17%
Administración de Seguridad y Salud Minera							
<i>Aplicación de la seguridad y la salud en las minas</i>	260.190	263.190	301.528		301.528	38.338	15%
<i>Oficina de Normas, Regulaciones y Variaciones</i>	5.382	5.382	5.583		5.583	201	4%
<i>Oficina de Evaluaciones y Cumplimiento Especial</i>	7.745	7.745	9.093		9.093	1.348	17%
<i>Política Educativa y Desarrollo</i>	40.020	40.020	43.642		43.642	3.622	9%
<i>Soporte técnico</i>	35.041	36.041	39.755		39.755	3.714	10%
<i>Evaluación del programa y recursos de información</i>	19.083	19.083	0		0	-19.083	-100%
<i>La administración del programa</i>	16.355	16.355	0		0	-16.355	-100%
<i>Administración del Programa, Evaluación y Recursos de Información</i>	0	0	38.493		38.493	38.493	0%
Total, MSHA	383.816	387.816	438.094	0	438.094	50.278	13%
Oficina de Estadísticas Laborales							
<i>Estadísticas de la fuerza laboral</i>	228.537	248.560	278.649		278.649	30.089	12%
<i>Precios y coste de vida</i>	228.906	240.868	264.782		264.782	23.914	10%
<i>Compensación y condiciones de trabajo</i>	87.309	91.000	94.929		94.929	3.929	4%
<i>Productividad y tecnología</i>	11.730	12.524	13.184		13.184	660	5%
<i>Dirección Ejecutiva y Servicios de Personal</i>	35.000	37.000	38.826		38.826	1.826	5%
<i>Reubicación de la sede</i>	28.470	0	0		0	0	0%
Total Fondos Generales	619.952	629.952	690.370	0	690.370	60.418	10%
Transferencia UTF (S&E)	68.000	68.000	68.000		68.000	0	0%
Dirección Departamental							
<i>Dirección y soporte del programa</i>	31.158	34.158	48.778		48.778	14.620	43%
<i>Servicios Legales</i>	131.754	130.754	190.553		190.553	59.799	46%
<i>Servicios Laborales Internacionales</i>	106.125	116.125	130.525		130.525	14.400	12%
<i>Administración y gestión</i>	29.858	30.804	63.148		63.148	32.344	105%
<i>Adjudicación</i>	36.000	37.000	45.885		45.885	8.885	24%
<i>Oficina de la Mujer</i>	18.000	23.000	32.426		32.426	9.426	41%
<i>Derechos civiles</i>	7.086	7.586	11.911		11.911	4.325	57%
<i>Director Financiero</i>	10.594	5.681	6.268		6.268	587	10%
<i>Evaluación del programa departamental 2/</i>	8.421	13.346	11.540		11.540	-1.806	-14%
<i>Transformación de la tecnología GSA</i>	0	0	4.182		4.182	4.182	0%
Total Fondos Generales	378.996	398.454	545.216	0	545.216	146.762	37%
Servicios Legales Transferencia UTF (S&E)	308	308	308		308	0	0%
Oficina de Política de Empleo para Discapacitados	40.360	43.000	60.549		60.549	17.549	41%

Estados Unidos. DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Presupuesto del presidente para el año fiscal 2024
(Dólares en miles)

PROGRAMAS DOL	Ejercicio 2022 Revisado Promulgado P.L. 117-2 12/	Ejercicio 2023 Revisado Promulgado P.L. 117-328 13/	Ejercicio (AF) 2024 Legislación vigente	Ejercicio (AF) 2024 Propuestas legislativas	Ejercicio (AF) 2024 Presupuesto del presidente	Presupuesto del presidente para el año fiscal 2024 vs. año fiscal 2023 Revisado Promulgado	
						\$	%
Autoridad Presupuestaria							
Oficina del Inspector General							
<i>Actividades del programa</i>	85.187	91.187	105.439		105.439	14.252	16%
Total Fondos Generales	85.187	91.187	105.439	0	105.439	14.252	16%
Transferencia UTF (S&E)	5.660	5.841	5.841		5.841	0	0%
Servicio de Empleo y Formación de Veteranos							
<i>Subvenciones estatales (UTF)</i>	183.000	179.450	185.000		185.000	5.550	3%
<i>Programa de Asistencia para la Transición (UTF)</i>	32.379	33.348	34.379		34.379	1.031	3%
<i>Programa de Reintegración de Veteranos sin Hogar (GF)</i>	60.500	65.500	65.500		65.500	0	0%
<i>Instituto Nacional del Servicio de Empleo y Capacitación de Veteranos (UTF)</i>	3.414	3.414	3.414		3.414	0	0%
<i>Administración Federal - Aplicación de USERRA (UTF)</i>	46.048	53.629	59.334		59.334	5.705	11%
Total Fondos Generales	60.500	65.500	65.500	0	65.500	0	0%
Transferencia UTF (S&E)	264.841	269.841	282.127	0	282.127	12.286	5%
MODERNIZACIÓN DE TI							
<i>Sistemas Departamentales de Apoyo</i>	4.889	6.889	51.813		51.813	44.924	652%
<i>Modernización de la infraestructura de TI</i>	23.380	27.380	27.380		27.380	0	0%
Total, Modernización de TI	28.269	34.269	79.193	0	79.193	44.924	131%
Fondo de Operaciones	0	0	0		0	0	0%
TOTAL, DISCRECIONAL	13.234.763	13.841.339	15.505.125	0	15.505.125	1.663.786	12%
Autoridad Presupuestaria	9.169.458	9.516.045	10.593.108	0	10.593.108	1.077.063	11%
Fondos generales	9.169.458	9.516.045	10.593.108	0	10.593.108	1.077.063	11%
Donaciones y legados	0	0	0	0	0	0	0%
Transferencia de fondos fiduciarios	4.065.305	4.325.294	4.912.017	0	4.912.017	586.723	14%
Transferencia UTF (incluye S&E)	4.063.100	4.323.089	4.909.746	0	4.909.746	586.657	14%
Transferencia SWC	2.205	2.205	2.271	0	2.271	66	3%

Estados Unidos. DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Presupuesto del presidente para el año fiscal 2024
(Dólares en miles)

PROGRAMAS DOL	Ejercicio 2022 Revisado Promulgado P.L. 117-2 12/	Ejercicio 2023 Revisado Promulgado P.L. 117-328 13/	Ejercicio (AF) 2024 Legislación vigente	Ejercicio (AF) 2024 Propuestas legislativas	Ejercicio (AF) 2024 Presupuesto del presidente	Presupuesto del presidente para el año fiscal 2024 vs. año fiscal 2023 Revisado Promulgado	
						\$	%
Autoridad Presupuestaria							
OBLIGATORIO							
Administración de Empleo y Formación							
Servicios de Formación y Empleo							
Subvenciones de capacitación de habilidades TES (tarifas H-1B) 8/ 9/ 11/	166.000	60.000	246.000		246.000	186.000	310%
Subtotal, Servicios de Capacitación y Empleo	166.000	60.000	246.000	0	246.000	186.000	310%
Prestaciones y Subsidios Federales de Desempleo							
TAA - Beneficios	272.000	219.000	21.000	5.000	26.000	-193.000	-88%
TAA - Formación 8/	224.220	238.219	6.950	242.000	248.950	10.731	5%
TAA de reemplazo alternativo	13.000	9.000	1.000	0	1.000	-8.000	-89%
Subtotal, FUBA - Asistencia para el ajuste comercial	509.220	466.219	28.950	247.000	275.950	-190.269	-41%
Fondo Fiduciario para el Desempleo							
Beneficios estatales, FECA, interés FUTA	35.061.000	35.472.000	50.242.000	-123.000	50.119.000	14.647.000	41%
Administración de Tesorería	125.000	131.000	143.000		143.000	12.000	9%
Intereses sobre anticipos del Fondo General	916.000	916.000	916.000		916.000	0	0%
EUC/EB Administración/PUTF CARES/FFCRA (de UTF)	666.000	275.000			0	-275.000	-100%
Efecto de ajuste de asignación de RESEA	0	0	708.000	-708.000	0	0	0%
Reembolso de anticipos reembolsables	-15.500.000	-9.500.000	-5.000.000		-5.000.000	4.500.000	-47%
Subtotal, Fondo Fiduciario de Desempleo	21.268.000	27.294.000	47.009.000	-831.000	46.178.000	18.884.000	69%
Operaciones del Servicio Estatal de Seguro de Desempleo y Empleo							
Ingresos por honorarios H-1B (FLC) 8/ 9/ 11/	25.000	24.000	25.000		25.000	1.000	4%
Subtotal, Operaciones del Servicio Estatal de Seguro de Desempleo y Empleo	25.000	24.000	25.000	0	25.000	1.000	4%
Procesamiento de certificación de mano de obra extranjera (propuesta de tarifa para PERM, H2A, H2B, PW, CWI)	0	0	0	6.000	6.000	6.000	0%
Pagos a la UTF							
FFCRA, CARES, CAUW, ARP	666.000	275.000	0		0	-275.000	-100%
Subtotal, Pagos a la UTF	666.000	275.000	0	0	0	-275.000	-100%
Compensación Federal por Desempleo Adicional							
Compensación Federal por Desempleo Pandémico (FPUC)	83.000	71.000			0	-71.000	-100%
Ingreso mixto Desempleo Compensación (MEUC)	23.000	24.000			0	-24.000	-100%
Subtotal, Federal Compensación adicional Desempleo	106.000	95.000	0	0	0	-95.000	-100%
Total, Empleo y Formación Administración	22.740.220	28.214.219	47.308.950	-578.000	46.730.950	18.516.731	66%
Administración de Seguridad de Beneficios para Empleados							
Ley de Igualdad de Adicciones y Paridad en Salud Mental	0	0	0	2.000	2.000	2.000	0%
Administración de Total, Beneficios a los Empleados y Seguridad	0	0	0	2.000	2.000	2.000	0%
Corporación de Garantía de Beneficios de Pensiones							
Actividades administrativas consolidadas 10/	465.003	484.720	512.900		512.900	28.180	6%
Fondos administrativos, subtotal [noañadido]	465.003	484.720	512.900	0	512.900	28.180	6%
Ley ARP - Asistencia Financiera Especial	7.554.000	55.260.000	13.967.000		13.967.000	-41.293.000	-75%
Ley ARP - Asistencia Financiera Especial, Admin. 9/	11.000	35.000	15.000		15.000	-20.000	-57%
Total, Corporación de Garantía de Beneficios de Pensiones	7.565.000	55.295.000	13.982.000	0	13.982.000	-41.313.000	-75%
Oficina de Programas de Compensación para Trabajadores							
Beneficios especiales							
Beneficios de Compensación para Trabajadores Marítimos y Portuarios	2.000	2.000	2.000		2.000	0	0%
Asignación de la Ley Federal de Compensación de Empleados	242.000	248.000	698.000		698.000	450.000	181%
Subtotal, Prestaciones Especiales	244.000	250.000	700.000	0	700.000	450.000	180%

Estados Unidos. DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Presupuesto del presidente para el año fiscal 2024
(Dólares en miles)

PROGRAMAS DOL	Ejercicio 2022 Revisado Promulgado P.L. 117-2 12/	Ejercicio 2023 Revisado Promulgado P.L. 117-328 13/	Ejercicio (AF) 2024 Legislación vigente	Ejercicio (AF) 2024 Propuestas legislativas	Ejercicio (AF) 2024 Presupuesto del presidente	Presupuesto del presidente para el año fiscal 2024 vs. año fiscal 2023 Revisado Promulgado	
						\$	%
Autoridad Presupuestaria							
Programa de Enfermedades Ocupacionales y Compensación para Empleados de Energía							
EEOICPA - Admin Parte B 8/	58.163	59.205	61.010		61.010	1.805	3%
EEOICPA - Admin Parte E 8/	73.521	74.567	76.457		76.457	1.890	3%
EEOICPA - Subtotal del administrador	131.684	133.772	137.467	0	137.467	3.695	3%
EEOICPA - Beneficios Parte B	1.348.637	1.482.430	1.589.907		1.589.907	107.477	7%
EEOICPA - Beneficios Parte E	470.010	500.610	519.078		519.078	18.468	4%
EEOICPA - Subtotal de beneficios	1.818.647	1.983.040	2.108.985	0	2.108.985	125.945	6%
Subtotal Admin y Beneficios EEOIC	1.950.331	2.116.812	2.246.452	0	2.246.452	129.640	6%
Beneficios especiales para mineros de carbón discapacitados, subtotal							
Administración	4.687	4.744	4.847		4.847	103	2%
Beneficios	28.000	31.000	17.750		17.750	-13.250	-43%
Asignación anticipada - Prestaciones 1/	14.000	11.000	10.250		10.250	-750	-7%
Subtotal, Spec Ben para mineros de carbón discapacitados	46.687	46.744	32.847	0	32.847	-13.897	-30%
Fondo Fiduciario de Discapacidad Pulmonar Negra							
Pagos de beneficios e intereses sobre anticipos	215.773	342.936	366.906		366.906	23.970	7%
Administración de BLDTF 8/							
OWCP BLDTF S&E	39.101	39.789	41.548		41.548	1.759	4%
DM/SOL BLDTF S&E	7.857	8.026	8.280		8.280	254	3%
DM/ADJBLDTF S&E	27.598	28.192	30.551		30.551	2.359	8%
OIG BLDTF S&E	323	333	347		347	14	4%
Tesorería BLDTF S&E	336	336	336		336	0	0%
Subtotal de la administración del BLDTF	75.215	76.676	81.062	0	81.062	4.386	6%
Subtotal, Fondo Fiduciario Negro para la Discapacidad Pulmonar	290.988	419.612	447.968	0	447.968	28.356	7%
Comisión del Canal de Panamá	0	1.000	1.000		1.000	0	0%
Compensación especial para trabajadores	106.000	100.000	98.000		98.000	-2.000	-2%
Total, Oficina de Compensación a los Trabajadores	2.638.006	2.934.168	3.526.267	0	3.526.267	592.099	20%
División de Salarios y Horas							
Hora Salarial H-1B y L-Fraude Prev Ingresos 8/ 9/ 11/	59.000	59.000	61.000		61.000	2.000	3%
Total, División de Salarios y Horas	59.000	59.000	61.000	0	61.000	2.000	3%
Dirección Departamental							
Ley de Igualdad de Adicciones y Paridad en Salud Mental	0	0	0	1.000	1.000	1.000	0%
Total Gestión Departamental	0	0	0	1.000	1.000	1.000	0%
Intereses netos y transacciones entre fondos	-1.808.000	-2.843.000	-3.312.000		-3.312.000	-469.000	16%
TOTAL, OBLIGATORIO	31.194.226	83.659.387	61.566.217	-575.000	60.991.217	-22.668.170	-27%

Estados Unidos. DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Presupuesto del presidente para el año fiscal 2024
(Dólares en miles)

<i>PROGRAMAS DOL</i>	Ejercicio 2022 Revisado Promulgado P.L. 117-2 12/	Ejercicio 2023 Revisado Promulgado P.L. 117-328 13/	Ejercicio (AF) 2024 Legislación vigente	Ejercicio (AF) 2024 Propuestas legislativas	Ejercicio (AF) 2024 Presupuesto del presidente	Presupuesto del presidente para el año fiscal 2024 vs. año fiscal 2023 Revisado Promulgado	
						\$	%
<i>Autoridad Presupuestaria</i>							
TOTAL DISCRECIONAL	13.234.763	13.841.339	15.505.125	0	15.505.125	1.663.786	12%
TOTAL OBLIGATORIO	31.194.226	83.659.387	61.566.217	-575.000	60.991.217	-22.668.170	-27%
TOTAL GENERAL	44.428.989	97.500.726	77.071.342	-575.000	76.496.342	-21.004.384	-22%

1/ Toda la información de Asignación Anticipada se muestra en el año en que está autorizada a gastarse. [Afecta a todos los ejercicios]

2/ La transferencia de CEO para el año fiscal 2022 fue de \$14.900 millones, de los cuales \$4.913 millones adelanto de TES (\$1.974 millones para adultos, \$2.384 millones de trabajadores desplazados y \$0.555 millones de subvenciones nacionales para trabajadores desplazados) se muestra en esta tabla.

Las porciones TES - Juventud (\$ 1.515M), TES - YouthBuild (\$0.151M), TES - Oportunidades de reemplazo (\$0.277M), TES - Aprendizaje (\$0.513M), CSEOA (\$0.488M), OJC - Operaciones (\$2.067M), SUIESO GF (\$0.098M de información de la fuerza laboral) y SUIESO UTF (\$4.878M - \$3.079M de RESEA y \$1.799M de ES Grants a los Estados) no se muestran como transferencias de autoridad presupuestaria en MAX o esta tabla, ya que se ejecutaron en el año fiscal 2022 utilizando saldos no comprometidos en las cuentas 21/22.

3/ La transferencia de Integridad del Programa (PI) en el año fiscal 2022 fue de \$4.926M. Se transfirió a la cuenta del año del programa 2022 (22/23 periodo de disponibilidad). La totalidad de la transferencia del año del programa 2022 se muestra en esta tabla: \$2.120M de TES (\$1.296 de Actividades Juveniles, \$0.079M de INAP, \$0.132M de MSFW, \$0.142M de REO, \$0.326M de Aprendizaje, \$0.008M de WDQI y \$0.137M de YouthBuild), \$0.635M de CSEOA, \$0.087M de SUIESO GF (Información de la fuerza laboral)), y \$2.157M de SUIESO UTF (\$1.250M de RESEA y \$0.907M de ES Grants a Estados). Estas fueron transferencias de autoridad presupuestaria y se muestran como tales en MAX y en esta tabla.

4/ La transferencia de CEO para el año fiscal 2023 es de \$18.500 millones, de los cuales \$5.065 millones adelanto de TES (\$2.035 millones para adultos, \$2.458 millones para trabajadores desplazados y \$0.572 millones de subvenciones nacionales para trabajadores desplazados) se muestra en esta tabla.

El TES - Actividades Juveniles (\$2.667M), TES - Oportunidades de Reemplazo (\$0.291M), TES - Aprendizaje (\$0.672M), CSEOA (\$1.157M), OJC - Operaciones (\$4.905M) y SUIESO UTF (\$3.743M - \$1.875M de RESEA y \$1.868M de Subvenciones de ES a los Estados) no se muestran como transferencias de autoridad presupuestaria en MAX o este cuadro, ya que se ejecutaron en el año fiscal 2023 utilizando saldos no comprometidos en las cuentas 22/23.

5/ La transferencia de Integridad del Programa (PI) en el año fiscal 2023 ejecutada hasta la fecha es de \$2.461M a la cuenta del año fiscal 2023 (periodo de disponibilidad de un solo año). La totalidad de esta transferencia se muestra en esta tabla como adelanto de TES (\$0.989M de Adultos, \$1.194M de Trabajadores Desplazados y \$0.278M de Subvenciones Nacionales para Trabajadores Desplazados). Estas fueron transferencias de autoridad presupuestaria y se muestran como tales en MAX y en esta tabla.

6/El financiamiento de contingencia de AWIU para el año fiscal 2022 está por encima de los costos de la carga de trabajo base para el cuarto trimestre del año fiscal 2021 (periodo de disponibilidad de 21/22).

7/ La Ley de Presupuesto Bipartidista de 2018 (P.L. 115-123; 132 STAT. 131-132) proporcionó hasta \$133M en fondos de ajuste de RESEA para el año fiscal 2022, \$258M en el año fiscal 2023 y \$433M en el año fiscal 2024. Este financiamiento no cuenta contra los límites generales de gasto discrecional para el presupuesto federal.

8/ Año fiscal 2022 a año fiscal 2024 las cantidades en esta tabla incluyen el secuestro aplicable como se muestra en MAX. Por montos en el año fiscal 2024, CBJ excluye el secuestro.

9/ Incluye Pop-Ups de Secuestro Obligatorio. [Afecta a todos los ejercicios]

10/ No se muestra en MAX. Se muestra como no añadido en esta tabla.

11/ Refleja las colecciones anticipadas para todos los años fiscales.

12/ Año fiscal 2022 Revisado Promulgado es P.L. 117-2 incluyendo todas las reprogramaciones y transferencias reflejadas en el Plan Operativo.

13/ Año fiscal 2023 Revisado Promulgado es P.L. 117-328 incluyendo todas las reprogramaciones y transferencias reflejadas en el Plan Operativo.

U.S. DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Empleo equivalente a tiempo completo (FTE)
Presupuesto del presidente para el año fiscal 2024

Agencia DOL	Año fiscal 2022 Reales 2/	Año fiscal 2023 Revisado Promulgado 2/	Programa Aumentos	Programa Disminuye	Ejercicio (AF) 2024 Presupuesto del presidente vs. Año Fiscal 2023	
					Ejercicio (AF) 2024 Presupuesto del presidente 2/	Revisado Promulgado
Administración de Empleo y Capacitación 1/	988	1,141	160	-	1,301	160
Job Corps	132	135	30	-	165	30
Certificación Laboral Extranjera S&E	171	194	50	-	244	50
Tarifas de certificación laboral extranjera H-1B 1/	45	54	-	-	54	-
Administración del programa 1/	640	758	80	-	838	80
Administración de Seguridad de Beneficios para Empleados	668	724	226	-	950	226
Corporación de Garantía de Beneficios de Pensiones	943	955	15	-	970	15
Oficina de Programas de Compensación para Trabajadores 1/	1,335	1,475	153	-	1,628	153
Oficina de Programas de Compensación para Trabajadores S&E	801	825	151	-	976	151
Beneficios especiales 1/	108	223	-	-	223	-
Defensor del Pueblo	4	5	2	-	7	2
Enfermedad ocupacional de los empleados de energía	207	204	-	-	204	-
Parte B						
Enfermedad ocupacional de los empleados de energía Parte E	202	205	-	-	205	-
Beneficios especiales para mineros de carbón discapacitados	13	13	-	-	13	-
División de Horas Salariales 1/	1,364	1,474	389	-	1,863	389
S&E de la División de Horas Salariales	1,230	1,267	389	-	1,656	389
División de Horas Salariales Honorarios H-1B 1/	134	207	-	-	207	-
Oficina de Programas Federales de Cumplimiento de Contratos	427	495	125	-	620	125
Oficina de Normas de Gestión Laboral	188	208	18	-	226	18
Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo 1/	1,851	2,073	432	-	2,505	432
Administración de Seguridad y Salud Minera	1,623	1,747	141	-	1,888	141
Oficina del Procurador	586	610	203	-	813	203
Oficina de Estadísticas Laborales 1/	2,117	2,192	71	-	2,263	71
Gestión Departamental [Excluyendo Procurador] 1/	670	745	105	-	850	105
Oficina de Política de Empleo para Discapacitados	55	60	4	-	64	4
Oficina del Inspector General	291	332	19	-	351	19
Empleo y formación de veteranos 1/	242	237	28	-	265	28
Modernización de TI	3	13	-	-	13	-
Fondo de Operaciones	1,092	1,164	44	-	1,208	44
Total FTE	14,443	15,645	2,133	-	17,778	2,133

^{1/} Incluye FTE reembolsable o financiado por honorarios para todos los años.

^{2/} Excluye FTE financiado por las siguientes asignaciones suplementarias: Ley de Ayuda en Casos de Desastre (2019), Ley CARES, USMCA, Ley de No Sorpresas y Ley ARP.