

AÑO FISCAL 2025

DEPARTAMENTO DE TRABAJO

RESUMEN DEL PRESUPUESTO

Esta página se ha dejado en blanco intencionalmente.

Tabla de Contenidos

Resumen del Presupuesto.....	1
Administración de Empleo y Formación	8
Descripción General.....	8
Servicios de Formación y Empleo	12
Actividades de Formación y Empleo para Adultos	12
Actividades para Jóvenes	13
Actividades de Empleo y Formación para Trabajadores Desplazados.....	13
Programas para Indígenas y Nativos Estadounidenses	14
Trabajadores Agrícolas Migrantes y Temporales	14
Oportunidades de Reinserción Laboral.....	15
Programa de Aprendizaje	15
Iniciativa de Información de Calidad para la Fuerza Laboral	16
YouthBuild	16
Formación Laboral para Empleo en Industrias de Alto Crecimiento	16
Job Corps.....	18
Empleo en Servicio Comunitario para Estadounidenses Mayores.....	19
Beneficios Federales y Subsidios por Desempleo.....	20
Operaciones de Servicio de Empleo y Seguro Estatal de Desempleo.....	21
Seguro de Desempleo.....	22
Servicio de Empleo	23
Certificación Laboral de Extranjeros	24
Información Laboral - Herramientas Electrónicas - Construcción de Sistemas	25
Anticipos para Fondo Fiduciario de Desempleo	26
Administración del Programa.....	27
Fondo de Formación Profesional	30
Servicio de Empleo y Formación Profesional para Veteranos	31
Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado	34
Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión	37
Oficina de Programas de Compensación para Trabajadores	40
División de Horas y Salarios.....	42
Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales.....	45
Oficina de Normas Laborales - Gerenciales.....	48

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional.....	51
Administración de Seguridad y Salud Minera	53
Oficina de Estadísticas Laborales	55
Gestión Departamental.....	57
Oficina de Políticas de Empleo para Personas con Discapacidad.....	62
Oficina del Inspector General	64
Modernización DOL IT.....	67
Fondos de Capital Laboral	68
Apéndices.....	70
Re sumen de Fondos Discrecionales, AF 2016 - 2025.....	70
Tabla Universal	71
Equivalente de Empleo (FTE) a Tiempo Completo	78

Resumen del Presupuesto

La solicitud para el año fiscal 2025 para el Departamento de Trabajo (DOL o Departamento) es de \$13.9 mil millones en autoridad presupuestaria discrecional y 15,762 empleados equivalentes a tiempo completo (FTE), con financiamiento obligatorio adicional y FTE (empleados equivalentes a tiempo completo) suplementarios.

El Departamento de Trabajo (DOL, por sus siglas en inglés) promueve el bienestar de los trabajadores, quienes buscan empleo y los jubilados ayudándolos a mejorar sus habilidades, encontrar trabajo y recuperarse después de la pérdida del empleo, una lesión o una enfermedad; y salvaguardando sus condiciones de trabajo, beneficios de salud y jubilación, y salarios. El Presupuesto para el año fiscal 2025 respalda el compromiso de la Administración con el acuerdo descrito en la Ley de Responsabilidad Fiscal. Dentro de esas limitaciones generales, la solicitud de presupuesto para el DOL apoya el desarrollo de habilidades de los trabajadores estadounidenses; combatir la explotación laboral infantil; proteger los derechos y beneficios de los trabajadores, la salud y la seguridad y los salarios; fortalecer la integridad y accesibilidad del programa de Seguro de Desempleo (UI); y crear buenos empleos que sean seguros y equitativos, proporcionen salarios y beneficios justos, empoderen a los trabajadores y ofrezcan oportunidades de avance y un camino hacia la clase media.

Este presupuesto demuestra el apoyo inquebrantable de la Administración a los trabajadores, particularmente a aquellos de comunidades desatendidas, 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 Presidente para el año fiscal 2025 reafirma el compromiso del DOL de ayudar a todos los trabajadores y solicitantes de empleo en Estados Unidos, en particular aquellos de comunidades desatendidas, desfavorecidas y marginadas, a acceder a capacitación y encontrar caminos hacia empleos de alta calidad con salarios que sostengan a sus familias. Aprovechando el progreso exitoso para recuperar la economía de la pandemia, la Administración continuará apoyando a los trabajadores y, al mismo tiempo, abordará las deficiencias estructurales preexistentes en el mercado laboral resaltadas por la pandemia. El presupuesto para el año fiscal 2025 incluye una solicitud discrecional total de \$10.3 mil millones para la Administración de Empleo y Formación, un aumento de \$109 millones con respecto al nivel promulgado para el año fiscal 2023.

- El presupuesto para el año fiscal 2025 solicita \$3.6 mil millones para la Ley de Innovación y Oportunidad de la Fuerza Laboral y subvenciones estatales para el Servicio de Empleo. Esta solicitud pondría servicios de empleo y capacitación a

disposición de más trabajadores desplazados, adultos de bajos ingresos y jóvenes desfavorecidos. Además, este presupuesto solicita \$120 millones para el programa de Oportunidades de Empleo de Reingreso, incluidos \$5 millones adicionales por encima del nivel promulgado para el año fiscal 2023 que proporcionaría servicios posteriores a la liberación para ayudar a los participantes en la iniciativa Socios para las Oportunidades de Reincorporación en el Desarrollo de la Fuerza Laboral (PROWD) del Departamento de Trabajo y el Departamento de Justicia a obtener y conservar un empleo de alta calidad. 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 estatuto se centran en aquellos que han estado en desventaja en el mercado laboral, como los beneficiarios de asistencia pública, personas con deficiencias en habilidades básicas, y personas de bajos ingresos.

- El presupuesto solicita \$335 millones, un aumento de \$50 millones por encima del nivel promulgado para el año fiscal 2023, para ampliar las oportunidades de Aprendizaje Registrado (RA), en línea con el objetivo del Presidente de atender al menos a 1 millón de aprendices anualmente dentro de diez años, así como con la prioridad de la Administración de promover la equidad racial y de género y el apoyo a las comunidades desatendidas. RA es un modelo probado de “ganar y aprender” que aumenta los salarios de los participantes y es un camino confiable hacia la clase media. El aumento se utilizaría para ampliar los programas RA existentes para apoyar la energía limpia y las industrias y ocupaciones relacionadas con el clima, y en apoyo de la implementación de la Ley de Reducción de la Inflación. Los fondos también mejorarían el apoyo del Departamento a los programas de aprendizaje previo, aprendizaje para jóvenes y aprendizajes titulados para garantizar que más personas tengan trayectorias profesionales hacia buenos empleos.
- El presupuesto incluye \$70 millones para el programa Fortalecimiento de los colegios comunitarios (SCC), un aumento de \$5 millones por encima del nivel promulgado para el año fiscal 2023. SCC desarrolla la capacidad de los colegios comunitarios para colaborar con los empleadores y el sistema público de desarrollo de la fuerza laboral para satisfacer las necesidades del mercado laboral local y regional de 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 técnica y profesional que necesitan para conectarse con empleos de calidad.
- El presupuesto para el año fiscal 2025 incluye \$50 millones para crear el programa de Empleo Sectorial a través de Capacitación Profesional para la Preparación Ocupacional (SECTOR) para respaldar modelos de asociación sectoriales basados en evidencia, incluidas asociaciones de capacitación de alto nivel que se centran tanto en la industria como en los trabajadores. SECTOR se basa en una amplia investigación que demuestra

que cuando los empleadores asumen un papel de liderazgo en el diseño e implementación de la capacitación, los trabajadores –especialmente los trabajadores desatendidos– obtienen acceso a programas de alta calidad que conducen directamente a buenos empleos en demanda.

- Los trabajadores de todos los orígenes deberían tener acceso a una formación de alta calidad que conduzca a buenos empleos. Para ayudar a que esto se haga realidad, el Presupuesto propone un nuevo Fondo de Capacitación Profesional de \$8 mil millones, que el Departamento administraría en colaboración con los Departamentos de Comercio y Educación. El Fondo de Capacitación Profesional proporcionaría hasta \$10,000 por trabajador para cubrir el costo de una capacitación de alta calidad basada en evidencia con financiamiento adicional para apoyos integrales. Con este nivel de financiación, el Fondo de Capacitación Profesional atendería a hasta 750.000 trabajadores dentro del período presupuestario de 10 años.
- El sistema federal-estatal de Seguro de Desempleo (UI) ofrece un reemplazo de ingresos crucial para los trabajadores que han perdido su empleo sin culpa alguna, así como apoyo macroeconómico durante las crisis. El sistema de UI resultó esencial durante la pandemia de COVID-19, ayudando a más de 53 millones de trabajadores y añadiendo \$888 mil millones a la economía. Sin embargo, este período también dejó al descubierto muchas cuestiones que deben abordarse para garantizar que el Departamento pueda apoyar equitativamente a la fuerza laboral estadounidense y pueda ayudar a los estados a estar mejor equipados para manejar mayores volúmenes de reclamaciones y, al mismo tiempo, protegerse contra el fraude. El Presupuesto proporciona \$3.5 mil millones para la administración del sistema de UI, incluido un aumento de \$25 millones a la actividad presupuestaria de Actividades Nacionales de UI para reducir el fraude de identidad mediante la financiación de los servicios de verificación de identidad en línea y en persona del Departamento. Estos fondos sostendrán y aprovecharán las mejoras que el Departamento ha realizado utilizando los recursos de la Ley del Plan de Rescate de EE.UU. y al mismo tiempo le ahorrarán al sistema de UI miles de millones de dólares. Además de delinear 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 proporcionando a los estados nuevas herramientas y acceso a fondos adicionales para garantizar que los pagos correctos lleguen a los trabajadores correctos.

Proteger y Empoderar a los Trabajadores

Las agencias de protección laboral del DOL están ubicadas en el centro de la misión del Departamento: trabajar para proteger la salud y la seguridad, los salarios y la jubilación de los trabajadores. El presupuesto para el año fiscal 2025 invierte \$2.0 mil millones en recursos

discrecionales, un aumento de \$121 millones con respecto al nivel promulgado para el año fiscal 2023, en las agencias de protección de trabajadores del Departamento.

Entre 2016 y 2020, las agencias de protección laboral del DOL perdieron aproximadamente el 14 por ciento de su personal, lo que limitó la capacidad del DOL para realizar inspecciones e investigaciones. El Departamento ha utilizado la Ley del Plan de Rescate de EE.UU. y anual y otras asignaciones suplementarias para reconstruir parcialmente los niveles de personal de estas agencias. El Presupuesto para el año fiscal 2025 permitiría al Departamento realizar el trabajo regulatorio y de cumplimiento 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 seguridad en el lugar de trabajo.

- El presupuesto para el año fiscal 2025 aumenta los fondos para la División de Horas y Salarios (WHD) en casi \$35 millones con respecto al nivel promulgado para el año fiscal 2023. Los recursos permitirían a la WHD mantener al personal encargado de hacer cumplir la ley responsable de llevar a cabo estrategias de misión crítica basadas en evidencia para promover las prioridades, particularmente para las poblaciones de trabajadores vulnerables. Estos recursos permitirían a WHD continuar interactuando con comunidades desatendidas, disuadir y abordar las violaciones más atroces a través de casos impactantes y aprovechar asociaciones estratégicas dedicadas a amplificar los efectos de la aplicación de la ley y la divulgación. También proporcionará un aumento para ampliar los esfuerzos de WHD para proteger a los trabajadores más vulnerables y combatir la explotación laboral infantil.
- A medida que la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) y la Administración de Seguridad y Salud Minera (MSHA) completan inspecciones y colaboran con los empleadores de todo el país, el DOL identifica de manera proactiva formas de mantener seguros a los trabajadores en el trabajo. El presupuesto para el año fiscal 2025 proporciona un aumento a OSHA de más de \$23 millones sobre el nivel promulgado para el año fiscal 2023, lo que permite a OSHA mantener su presencia de aplicación de la ley, particularmente en comunidades vulnerables y desatendidas. La solicitud también incluye un aumento de más de \$18 millones para que MSHA mantenga los niveles de personal, de modo que MSHA pueda continuar inspeccionando todas las minas y profundizar su trabajo para reducir accidentes, lesiones, enfermedades y muertes. Además, este Presupuesto invierte en fortalecer la fuerza laboral de la Oficina de Programas de Compensación para Trabajadores (OWCP) para continuar garantizando apoyo a los ingresos de los trabajadores cuando no pueden trabajar debido a una lesión o enfermedad.
- Además de estos aumentos, el Presupuesto solicita aumentos por un total de \$14,6 millones para la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado. Esto incluye \$4,7 millones para la implementación de SECURE 2.0 por parte de la

Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado (EBSA). La Ley SECURE 2.0 incluye una amplia colección de enmiendas a la ley existente y nuevas disposiciones centradas en aumentar los ahorros para la jubilación, mejorar las reglas que rigen la administración de los planes de jubilación y reducir el costo de establecer planes de jubilación. Por otra parte, el Presupuesto de la Administración propone reponer y ampliar los recursos de la Ley Sin Sorpresas, lo que permitirá a los Departamentos de Salud y Servicios Humanos, Hacienda y Trabajo llevar a cabo sus responsabilidades en virtud de la Ley, incluida la continuación de hacer cumplir los requisitos para que la cobertura de seguro médico grupal proporcione cobertura de beneficios para trastornos de salud mental y uso de sustancias que no es más restrictiva que la cobertura para beneficios médicos o quirúrgicos.

- Para todas estas inversiones en la protección de los salarios, los beneficios, la seguridad, la salud y los derechos de los trabajadores es fundamental garantizar que el Departamento tenga la capacidad de satisfacer su demanda de servicios legales en todos los pasos del proceso de aplicación de la ley. La Oficina del Procurador del Trabajo (SOL), el brazo de apoyo y cumplimiento legal del Departamento continúa experimentando una creciente demanda de apoyo legal en litigios, asesoramiento y trabajo regulatorio. El presupuesto reconoce que sin recursos adecuados para SOL, el DOL estaría mal posicionado para lograr su misión en cualquier área. Para evitar esto, el Presupuesto aumenta la financiación a SOL en casi \$15 millones para apoyar el trabajo de aplicación de la ley de otras agencias y combatir la explotación laboral infantil.
- 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 violen la seguridad, la salud, los salarios y los derechos en el lugar de trabajo, horario y leyes sobre trabajo infantil.

Creando Buenos Empleos para Todos los Trabajadores en Estados Unidos

- El presidente Biden ha hecho de la creación de buenos empleos con la elección libre y justa de afiliarse a un sindicato una piedra angular de su administración. Cumplir esta promesa requiere un replanteamiento integral de cómo utilizar la autoridad del Departamento para mejorar la calidad del empleo. El Presupuesto solicita \$2 millones para hacer crecer el trabajo de la Iniciativa Buenos Empleos para avanzar aún más en los Principios de Buenos Empleos que el Departamento desarrolló en estrecha colaboración con el Departamento de Comercio. Con estos recursos adicionales, el Departamento continuaría brindando capacitación y asistencia técnica a otras agencias federales mientras trabajan para incorporar y promover estos Principios de Buenos

Empleos en adquisiciones, préstamos y subvenciones; involucrar a los empleadores en estrategias e iniciativas para mejorar la calidad del empleo; y proporcionar una ubicación centralizada para información y servicios sobre los derechos de los trabajadores bajo leyes laborales clave y sobre sindicatos y negociación colectiva para uso de trabajadores, sindicatos, empleadores, investigadores, otras agencias gubernamentales y formuladores de políticas. El Departamento ha celebrado Memorandos de Entendimiento con seis agencias federales para promover normas laborales sólidas y garantizar que los trabajadores, especialmente aquellos de comunidades desatendidas, estén informados, empoderados y tengan una oportunidad justa de afiliarse a un sindicato. En colaboración con estas agencias asociadas, la Iniciativa ha integrado los Principios de Buenos Empleos en más de \$200 mil millones de subvenciones.

- La Administración Biden-Harris continúa su compromiso de “correr hacia la cima” con recursos adicionales dedicados a asistencia técnica bajo el Tratado de Estados Unidos-México-Canadá (T-MEC), para desarrollar la capacidad de México para legislar e implementar nuevas protecciones laborales y mejorar las condiciones laborales. , estabilizar las condiciones laborales y aumentar la conciencia y el compromiso del público.
- 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 realiza importantes inversiones para potenciar ese esfuerzo. La solicitud incluye financiación adicional para:
 - El Centro de Derechos Civiles (CRC) ampliará su trabajo de aplicación de la ley para proteger la igualdad de oportunidades de empleo para las personas atendidas por programas y actividades que reciben asistencia financiera federal del Departamento. El Presupuesto aumenta la financiación para la CRC en \$1,4 millones para ampliar el alcance y la amplitud del programa de aplicación externa de la CRC, que promueve el cumplimiento de los requisitos de no discriminación e igualdad de oportunidades de empleo dentro del sistema de fuerza laboral de la nación;
 - La Oficina de las Mujeres debe apoyar sus esfuerzos para garantizar que las mujeres, incluidas las de color y las trabajadoras con salarios más bajos, tengan acceso a los buenos empleos que se crean mediante la agenda de Invertir en Estados Unidos. El Presupuesto incluye un aumento de \$2,5 millones para ayudar a los estados a ampliar el acceso a los beneficios de licencia remunerada, incluso a través de subvenciones para apoyar a los estados en la implementación de nuevos programas de licencia remunerada y mediante la creación de un nuevo Centro de Asistencia Técnica para compartir las mejores prácticas entre los Estados;

- La Oficina de Políticas de Empleo para Personas con Discapacidades (ODEP) financiará la expansión del Programa de Reclutamiento de Fuerza Laboral para ayudar a que el gobierno federal sea un empleador modelo de personas con discapacidades.

Solicitud de Presupuesto del DOL para el Año Fiscal 2025 Autoridad Presupuestaria en Miles de Millones				
	Promulgado AF 2023	Estimación AF 2024	Solicitud AF 2025	Cambio
Discrecional	\$13.8	\$13.8	\$14.2	\$0.4
<i>Asignación Anual</i>	\$13.6	\$13.6	\$13.9	\$0.3
<i>Ajustes Presupuestarios</i>	\$0.2	\$0.2	\$0.3	\$0.1
Obligatorio	\$76.7	\$68.6	\$48.0	-\$20.6
Total, Ley Actualizada	\$90.5	\$82.4	\$62.2	-\$20.2
Propuestas Legislativas, Obligatorias	\$0.0	\$0.0	\$7.8	\$7.8
Total con Propuestas Legislativas	\$90.5	\$82.4	\$70.0	-\$12.4
Equivalentes a Tiempo Completo	15,740	15,576	15,873	297
<i>Anual</i>	15,375	15,420	15,762	342
<i>Suplementario</i>	365	165	91	-65
<i>Propuestas Legislativas</i>	0	0	20	20

ADMINISTRACIÓN DE EMPLEO Y FORMACIÓN

La Administración de Empleo y Formación (ETA) administra programas federales de desarrollo de la fuerza laboral y desplazamiento de trabajadores, subvenciones federales a los estados para programas de servicios públicos de empleo y beneficios del Seguro de Desempleo (UI). Estos servicios se brindan principalmente a través de sistemas de desarrollo de la fuerza laboral estatales y locales con apoyo de fuentes de financiamiento federales y de otro tipo. ETA también desempeña un papel importante en el apoyo a las oportunidades económicas equitativas, la reducción de la desigualdad racial y de género y la garantía de que los trabajadores tengan acceso a las habilidades y oportunidades que necesitan para tener éxito.

Dentro de ETA, el Presupuesto Presidencial para el año fiscal 2025 aumenta las oportunidades de desarrollo de habilidades con un enfoque en ampliar los servicios a grupos desatendidos y desfavorecidos para que todos los trabajadores puedan construir un futuro mejor. El crecimiento y la prosperidad futuros de Estados Unidos requieren 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 programas que brindan diversos caminos hacia empleos y carreras de alta calidad para trabajadores de todos los orígenes. Invierte en programas que brindan servicios de desarrollo laboral a grupos desfavorecidos, incluidas personas involucradas en el sistema de justicia penal, jóvenes en riesgo, personas mayores de bajos ingresos y veteranos de bajos ingresos. Específicamente, el Presupuesto incluye un aumento de \$5.000.000 para el programa de Oportunidades de Empleo de Reingreso. Estos fondos continuarían respaldando la Ley del Primer Paso en asociación con la Oficina Federal de Prisiones del Departamento de Justicia para brindar servicios de desarrollo laboral a personas en instituciones correccionales federales antes de su liberación y apoyar su reingreso exitoso al continuar esos servicios durante la transición a la comunidad. Este programa tiene como objetivo mejorar los resultados laborales y reducir el riesgo de reincidencia al brindar servicios exitosos de desarrollo de la fuerza laboral probados por el estado a la prisión federal y a la población de reingreso para reducir las barreras al empleo de calidad y la reintegración exitosa en sus comunidades.

El Departamento continuará fortaleciendo la capacidad de los colegios comunitarios para ofrecer programas de capacitación laboral de alta calidad para satisfacer las nuevas demandas de la fuerza laboral impulsadas por la agenda de Invertir en Estados Unidos. El Presupuesto invierte un total de \$70,000,000 en el programa de Becas de Capacitación para el Fortalecimiento de los Colegios Comunitarios, un aumento de \$5,000,000, que se implementaría en coordinación con el Departamento de Educación para construir asociaciones entre los colegios comunitarios y la industria para brindar capacitación efectiva para empleos en demanda.

El Presupuesto también hace una inversión fundamental en programas de capacitación liderados por los empleadores, que han demostrado aumentar significativamente los salarios de los trabajadores de color de bajos ingresos. El Presupuesto proporciona \$50,000,000 como reserva dentro de la Reserva Nacional de Trabajadores Desplazados para lanzar el programa SECTOR, que generaría y ampliaría un enfoque integral para las asociaciones sectoriales, los servicios integrales necesarios y los programas de capacitación enfocados en industrias en crecimiento que conduzcan a la colocación laboral en un trabajo de alta calidad. El apoyo a este programa respaldado por evidencia permitiría a los trabajadores desatendidos acceder a buenos empleos, con un enfoque particular en los sectores de energía limpia, en apoyo a la implementación de la Ley de Reducción de la Inflación.

Para garantizar aún más que los trabajadores de todos los orígenes tengan la oportunidad de obtener un buen trabajo, el Presupuesto propone \$8 mil millones para un nuevo Fondo de Capacitación Profesional para apoyar la capacitación de alta calidad.

El Fondo de Capacitación Profesional proporcionaría financiamiento completo para que las personas se inscriban en programas de capacitación basados en evidencia operados por sindicatos, organizaciones sin fines de lucro, colegios comunitarios y otros proveedores que hayan demostrado generar aumentos de ingresos, particularmente para los trabajadores desatendidos, y que brinden beneficios a la industria. credenciales reconocidas. El Fondo de Capacitación Profesional abordaría las necesidades de fuerza laboral en industrias en demanda, incluida la manufactura avanzada y la infraestructura. Durante 10 años, el Fondo de Capacitación Profesional permitiría que aproximadamente 750,000 trabajadores obtuvieran capacitación y habilidades que conduzcan a buenos empleos y al mismo tiempo apoyaría la economía al garantizar que los empleadores tengan la fuerza laboral calificada necesaria para prosperar.

En el año fiscal 2025, el Departamento continuará sus esfuerzos para aumentar la inscripción en Job Corps, con un enfoque en la obtención de credenciales y la creación de vías sólidas desde oportunidades de capacitación hasta participación en la fuerza laboral. El presupuesto invierte \$1,764,376,000 en el sistema Job Corps para garantizar que los estudiantes de Job Corps tengan personal de alta calidad, un entorno de vida y aprendizaje seguro y saludable, y recursos de capacitación estándar de la industria para fomentar su éxito.

El Presupuesto también prevé un aumento de \$50.000.000 en programas de aprendizaje, para un total de \$335.000.000. Este financiamiento ampliaría el acceso a los aprendizajes registrados, un modelo probado de ganar y aprender que aumenta los salarios de los participantes y proporciona un camino confiable hacia la clase media. En particular, el aumento de fondos permitiría al Departamento ampliar los programas de aprendizaje registrado existentes en apoyo de industrias y ocupaciones relacionadas con la energía limpia y el clima. Esta inversión no solo respaldaría la implementación exitosa de la Ley de Reducción de la

Inflación, sino que también prepararía a los trabajadores para los empleos en demanda del presente y del futuro, al tiempo que garantizaría que la nación tenga la fuerza laboral calificada necesaria para mitigar los efectos del cambio climático y construir una próspera economía de energía limpia. El Departamento seguirá centrando los recursos de aprendizaje en aumentar el acceso a este modelo probado para grupos históricamente subrepresentados, incluidas las mujeres y las personas de color; crecientes oportunidades de aprendizaje registrado en sectores de alto crecimiento donde los aprendizajes están subutilizados; y ampliar los programas de pre-aprendizaje de calidad para aumentar la equidad y el acceso al aprendizaje registrado.

La pandemia destacó las deficiencias del sistema de Seguro de Desempleo (UI) después de décadas de inversión insuficiente. Los sistemas estatales de UI sobrecargados y obsoletos impidieron que millones de trabajadores obtuvieran beneficios rápidamente y dejaron a muchos sin poder acceder al programa. Para continuar abordando estos problemas y prepararse mejor para futuras crisis, el Presupuesto invierte \$3,034,274,000 en subvenciones a los estados para la administración del programa UI, financiando completamente la carga de trabajo anticipada de los estados para garantizar que tengan la capacidad de procesar todas las reclamaciones de manera rápida, equitativa y precisa. El Presupuesto también apunta a aprovechar las mejoras a la integridad del programa en el sistema de UI que el Departamento ha desarrollado a través de fondos proporcionados en la Ley del Plan de Rescate de EE.UU. (ARPA). El Presupuesto incluye un aumento de \$25,000,000 para sostener la oferta nacional de verificación de identidad que el Departamento lanzó con fondos ARPA. Estos servicios de verificación de identidad incluyen opciones de verificación tanto en línea como en persona que pueden reducir significativamente el fraude y los pagos excesivos. El compromiso del Presupuesto con la integridad del programa UI se ve reforzado aún más por un paquete de propuestas legislativas que proporcionarían nuevas herramientas a los estados para garantizar que los pagos correctos lleguen a los trabajadores adecuados.

Además de las propuestas legislativas en el programa UI, el Presupuesto incluye varias propuestas de reforma importantes para hacer que los programas sean más eficientes y efectivos y ahorrar dinero a los contribuyentes. Estas propuestas incluyen cambios técnicos en el programa RESEA para alinear el lenguaje de autorización con las operaciones del programa, una propuesta de tarifa de Certificación Laboral de Extranjeros más específica y específica y una modificación a la autoridad del programa de Crédito de Impuestos por Oportunidad de Trabajo (WOTC) para contrarrestar las prácticas abusivas.

El 1 de julio de 2022, el programa de Asistencia por Ajuste en el Comercio (TAA), que brinda asistencia en capacitación laboral y apoyo a los trabajadores afectados negativamente por el comercio exterior, entró en una terminación gradual. Al finalizar, el programa ya no puede certificar nuevas peticiones para que grupos adicionales de trabajadores sean elegibles para beneficios o capacitación. Se trata de una pérdida de apoyo vital para los trabajadores desplazados por el comercio exterior, que generalmente son mayores, más diversos y tienen menos logros educativos 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 permitir que TAA continúe prestando servicios a los trabajadores manufactureros recientemente 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 laborales de los trabajadores.

La implementación exitosa de todos estos programas requiere una financiación adecuada para el personal de ETA que los administra. El Presupuesto proporciona más de \$35 millones para la Administración de Job Corps, \$64 millones para la Oficina de Certificación Laboral de Extranjeros y \$184 millones para la Administración del Programa ETA. El número de programas de subvenciones y subvenciones individuales que ETA supervisa ha aumentado en los últimos años, lo que ha obligado a ampliar significativamente la capacidad de la agencia. Los recursos solicitados para el año fiscal 2025 proporcionarían la capacidad administrativa mínima necesaria para gestionar la carga de trabajo.

El Presupuesto para el año fiscal 2025 representa el compromiso del Departamento, a través de la inversión, de brindar a los trabajadores en 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. Durante generaciones, las disparidades arraigadas, la desinversión en personas y lugares y las desigualdades económicas persistentes (muchas veces facilitadas por leyes y políticas) han socavado las oportunidades para millones de trabajadores y han hecho que sea particularmente difícil para las comunidades históricamente marginadas y desatendidas tener una oportunidad justa de acceder a la Sueño americano. Estas inversiones darían prioridad a las comunidades desatendidas y a las comunidades afectadas negativamente por la economía en transformación.

SERVICIOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO

	<u>Promulgado</u> 2023	<u>Estimación</u> 2024	<u>Solicitud</u> 2025
Actividades de Empleo y Formación para Adultos	885,649	885,649	885,649
Actividades para Jóvenes	948,130	948,130	948,130
Actividades de Empleo y Formación para Trabajadores Desplazados	1,421,412	1,421,412	1,373,412
Subvenciones de Formula	1,095,553	1,095,553	1,095,553
Subvenciones para Trabajadores Nacionales Desplazados	325,859	325,859	277,859
Programas para Indígenas y Nativos Estadounidenses	60,000	60,000	60,000
Trabajadores Agrícolas Migrantes y Temporales	97,396	97,396	97,396
Oportunidades de Reinserción Laboral	115,000	115,000	120,000
Programa de Aprendizaje	285,000	285,000	335,000
Proyectos Comunitarios	217,324	217,324	0
Iniciativa de Información de Calidad para la Fuerza Laboral	6,000	6,000	6,000
YouthBuild	105,000	105,000	105,000
Autorización Total de Presupuesto	4,140,911	4,140,911	3,930,587

Los programas de Servicios de Formación y Empleo (TES, por sus siglas en inglés) ayudan a los trabajadores a obtener y mantener empleos que sustenten a sus familias y brindan a los empleadores trabajadores capacitados y calificados para cubrir 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 TES se proporciona por año de programa (PY). Los fondos solicitados en el año fiscal 2025 estarán disponibles desde el 1 de abril, el 1 de julio o el 1 de octubre de 2025 hasta el 30 de junio de 2026 o el 30 de septiembre de 2026.

Actividades de Formación y Empleo para Adultos

El programa WIOA para Adultos ayuda a los adultos con barreras para el empleo a adquirir nuevas habilidades y encontrar trabajos en demanda en sectores que se proyecta crecer. El

programa para adultos también brinda servicios de empleo a los miembros del servicio militar que se separan de nuestra nación, así como a los cónyuges de militares que tienen dificultades para encontrar empleo. El presupuesto incluye \$885,649,000 para financiar actividades para adultos para el año fiscal 2025. Este nivel de financiamiento brindaría servicios a aproximadamente 302,975 participantes en 2025.

Actividades para Jóvenes

El programa WIOA Juvenil apoya una amplia gama de actividades y servicios para preparar a los jóvenes de bajos ingresos para el éxito académico y laboral, incluidos trabajos de verano y durante todo el año. Para abordar las necesidades de habilidades y empleo juvenil previstas para el año fiscal 2025, el Departamento solicita \$948,130,000. Esto brindaría servicios a aproximadamente 134,850 jóvenes elegibles dentro y fuera de la escuela que enfrentan barreras para encontrar empleo en 2025.

Actividades de Empleo y Formación para Trabajadores Desplazados

El programa de Trabajadores Desplazados (Dislocated Worker, en inglés) de WIOA ayuda a los trabajadores que han perdido sus empleos a adquirir nuevas habilidades y encontrar trabajos significativos en sectores que se proyecta crecer. El programa DW ofrece una variedad de servicios de empleo, apoyo y desarrollo laboral a los veteranos; personas que anteriormente trabajaban por cuenta propia; y personas desplazadas que anteriormente dependían de los ingresos de otro miembro de la familia pero que ya no se sustentan con esos ingresos. Además, una parte de los fondos del programa DW se reserva para la Reserva Nacional, que financia subvenciones nacionales para trabajadores desplazados, demostraciones, asistencia técnica, actividades de desarrollo de la fuerza laboral y programas DW en las áreas periféricas de los Estados Unidos.

Para brindar a los trabajadores desplazados servicios de empleo y capacitación y a las comunidades afectadas por desastres los recursos necesarios, el Departamento solicita \$1,373,412,000 para el año fiscal 2025. De la cantidad solicitada, se proponen \$277,859,000 para la Reserva Nacional para ayudar a los estados y localidades que enfrentan despidos masivos y desastres naturales. . Esto incluye \$70,000,000 para el programa Fortalecimiento de los Colegios Comunitarios, un aumento de \$5,000,000 con respecto al nivel promulgado para el año fiscal 2023. Esta inversión, que se implementaría en coordinación con el Departamento de Educación, respaldaría la prioridad de la Administración Biden-Harris de aumentar la capacidad de los colegios comunitarios para brindar programas de capacitación efectivos y construir asociaciones con la industria. El financiamiento de la Reserva Nacional también incluye \$50,000,000 para el programa de subvenciones Oportunidades Laborales para

Comunidades Rurales. El Presupuesto propone una nueva reserva de \$50.000.000 en la Reserva Nacional para poner en marcha el programa SECTOR. El programa de subvenciones SECTOR proporcionaría fondos para apoyar modelos de asociación sectorial, asociaciones de capacitación de alto nivel que estén lideradas por la industria y centradas en los trabajadores. Este programa de subvenciones incorporaría equidad, calidad del empleo, empoderamiento de los trabajadores y asociaciones con los trabajadores y la gerencia que prioricen la voz de los trabajadores, permitiendo a los trabajadores desfavorecidos ingresar a empleos de clase media, con un enfoque particular en los sectores de energía limpia de la economía.

Los \$1,095,553,000 restantes de los fondos solicitados se dirigirán mediante fórmula a los estados para brindar servicios a trabajadores desplazados de WIOA y servicios de respuesta rápida. Este nivel de financiación brindaría servicios a aproximadamente 264,681 trabajadores desplazados en 2025.

Programas para Indígenas y Nativos Estadounidenses

El programa para Indios y Nativos Americanos (INA) está diseñado para ayudar a los Indios Americanos, Nativos de Alaska y Nativos de Hawaii a obtener buenos empleos y permanecer empleados mediante la provisión de empleo, educación, capacitación y servicios de apoyo necesarios para que tengan éxito en el trabajo. mercado.

Para satisfacer las necesidades de empleo y capacitación de la población de Indios Americanos, Nativos de Alaska y Nativos de Hawaii en el año fiscal 2025, el Departamento solicita \$60,000,000. Con este nivel de financiación, el programa atendería a aproximadamente 9.050 adultos Indios Americanos, Nativos de Alaska y Nativos de Hawaii desempleados y poco calificados en 2025.

Trabajadores Agrícolas Migrantes y Temporales

El Programa Nacional de Empleos para Trabajadores Agrícolas (NFJP, por sus siglas en inglés) brinda capacitación y asistencia laborales para trabajadores agrícolas migrantes y temporales, y a las personas a su cargo para abordar el desempleo crónico y el subempleo que enfrentan y ayudarlos a prepararse para empleos que brinden 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, atención médica, cuidado infantil y refugio temporal. La solicitud de NFJP para el año fiscal 2025 es de \$97,396,000. Con este nivel de financiación, el programa atendería a aproximadamente 11,649 participantes a través de 53 subvenciones de capacitación y servicios profesionales y brindaría servicios de vivienda a 10,455 personas a través de 9 subvenciones de vivienda.

Oportunidades de Reinserción Laboral

El programa Oportunidades de Empleo de Reingreso (REO) promueve oportunidades al preparar a adultos y jóvenes afectados por la justicia para el mercado laboral. El programa REO ayuda a los participantes a obtener empleo y/o 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 laboral que han iniciado.

El Departamento solicita \$120,000,000 para el año fiscal 2025 para atender a adultos y jóvenes involucrados en el sistema de justicia penal, un aumento de \$5,000,000. Esta financiación serviría a aproximadamente 10,668 participantes adultos y aproximadamente 3,585 participantes adultos jóvenes en 2025. El aumento estaría destinado a brindar servicios posteriores a la liberación a los participantes en la iniciativa Socios para Oportunidades de Reincorporación en el Desarrollo de la Fuerza Laboral (PROWD, por sus siglas en inglés) del DOL/Departamento de Justicia, implementando así una intervención vital, probada por el estado y exitosa basada en evidencia diseñada para maximizar la probabilidad de que los participantes obtengan y retengan un empleo de alta calidad y reduzcan su riesgo de reincidencia. El Departamento continuará enfocándose en probar y replicar estrategias basadas en evidencia para atender a las personas que salen de la cárcel. El Departamento de Trabajo también continuará coordinando estrechamente con el Departamento de Justicia y otras agencias relevantes para llevar a cabo este programa.

Programa de Aprendizaje

Este financiamiento tiene como objetivo apoyar enfoques que resulten en el crecimiento de programas de aprendizaje registrado para mejorar las habilidades de los trabajadores y satisfacer las necesidades de los empleadores y la industria del siglo XXI. Este modelo de capacitación basado en el trabajo combina instrucción técnica relacionada con el trabajo con experiencias estructuradas de aprendizaje en el trabajo. Los aprendices ganan un salario desde el día 1 y reciben salarios que aumentan con el logro de sus habilidades a lo largo del programa.

En el año fiscal 2025, el Departamento solicita \$335 000 000 en fondos para la actividad de aprendizaje, un aumento de \$50 000 000. El Departamento utilizaría estos recursos para ampliar las oportunidades de aprendizaje registrado y al mismo tiempo aumentar el acceso para grupos históricamente subrepresentados, incluidas personas de color y mujeres, y diversificar los sectores industriales involucrados. El aumento se centraría en ampliar los programas de aprendizaje registrado existentes para apoyar las industrias y ocupaciones relacionadas con la

energía limpia y el clima, y en apoyo de la implementación de la Ley de Reducción de la Inflación. Los fondos también mejorarían el apoyo del Departamento a los programas de pre-aprendizaje, aprendizaje para jóvenes y aprendizaje con título para garantizar que más trabajadores tengan trayectorias profesionales hacia buenos empleos.

Iniciativa de Información de Calidad para la Fuerza Laboral

La Iniciativa de Información de Calidad para la Fuerza Laboral (WDQI) proporciona subvenciones competitivas a los estados para apoyar el desarrollo y la mejora de sistemas de datos longitudinales que integran datos sobre educación y fuerza laboral. En el año fiscal 2025, el Departamento solicita \$6,000,000. El Departamento se centrará en utilizar los recursos de WDQI para permitir el desglose de los resultados de empleo e ingresos por raza, etnia y género, así como ayudar a los estados a desarrollar vínculos entre programas y otras fuentes de datos con el objetivo de mejorar la información sobre el desempeño.

YouthBuild

El programa YouthBuild ayuda a garantizar que los jóvenes tengan la oportunidad de desarrollar las habilidades y conocimientos que los preparen para tener éxito en una economía basada en el conocimiento. El programa YouthBuild se dirige específicamente a personas en riesgo que abandonan la escuela secundaria entre 16 y 24 años y aborda los desafíos que enfrentan brindándoles la oportunidad de obtener tanto la educación como las habilidades ocupacionales que los prepararán para un empleo con un salario digno. El programa YouthBuild del Departamento continuará brindando educación y capacitación en habilidades ocupacionales a los participantes del programa, lo que los llevará a ingresar al campo profesional elegido. Los participantes obtienen credenciales reconocidas por la industria que respaldan las colocaciones en educación postsecundaria, aprendizajes registrados y empleo. En el año fiscal 2025, el Departamento solicita \$105,000,000. El financiamiento respaldaría aproximadamente 83 subvenciones para atender a aproximadamente 4,337 jóvenes. El Departamento también solicita una propuesta legislativa para permitir que los fondos de subvenciones de YouthBuild se apliquen a los requisitos de contrapartida de los programas de AmeriCorps.

Formación Laboral para Empleo en Industrias de Alto Crecimiento

Los fondos para la formación laboral para empleo en industrias de alto crecimiento se proporcionan a través de una parte de las tarifas de las visas H-1B, que están autorizadas según

la Ley Estadounidense de Competitividad y Mejora de la Fuerza Laboral (ACWIA). El Departamento otorga subvenciones competitivas a entidades que preparan a trabajadores estadounidenses para puestos que actualmente ocupan trabajadores extranjeros, especialmente en campos STEM.

JOB CORPS

	<u>Promulgado</u> 2023	<u>Estimación</u> 2024	<u>Solicitud</u> 2025
Operaciones	1,603,325	1,603,325	1,605,741
Construcción	123,000	123,000	123,000
Administración	33,830	33,830	35,635
Autorización Total de Presupuesto	1,760,155	1,760,155	1,764,376
Total FTE	130	131	131

Nota: 2023 refleja 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 \$1,605,741,000. Esto refleja fondos 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 EE. UU. El Departamento mantendrá esfuerzos enfocados en aumentar la inscripción, ampliar las oportunidades de acreditación y conectar a estudiantes y empleadores para construir caminos hacia carreras. El Departamento continuará manteniendo una fuerte supervisión de las operaciones y los resultados del desempeño de todos los centros de acuerdo con WIOA.

Para Job Corps Construction, el Departamento solicita \$123,000,000. Además, el Departamento solicita autoridad 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 de las principales prioridades del programa Job Corps.

El Departamento solicita \$35,635,000 y 131 FTE para la administración de Job Corps. Este nivel de financiación es fundamental para evitar la erosión del personal en medio de aumentos inflacionarios en salarios y beneficios y permitiría a Job Corps mantener los recursos de personal necesarios para supervisar las 121 ubicaciones de los centros. ETA seguirá centrándose en la calidad del programa y la gestión de riesgos dentro del programa Job Corps. El presupuesto para el año fiscal 2025 también solicita que la asignación de la Administración de Job Corps se convierta en financiación para dos años. Este cambio permitiría a ETA mantener mejor los niveles de personal y ayudaría a minimizar el impacto de las resoluciones continuas.

*EMPLEO EN SERVICIO COMUNITARIO PARA ESTADOUNIDENSES
MAYORES*

	<u>Promulgado</u> 2023	<u>Estimación</u> 2024	<u>Solicitud</u> 2025
Empleo en Servicio Comunitario para Estadounidenses Mayores	405,000	405,000	405,000
Autorización Total de Presupuesto	405,000	405,000	405,000

El programa Empleo en Servicio Comunitario para Estadounidenses Mayores (CSEOA), también conocido como Programa de Empleo en Servicios Comunitarios para Adultos Mayores (SCSEP), apoya el empleo de trabajadores mayores proporcionando puestos de servicio comunitario remunerados a tiempo parcial y capacitación en el trabajo para desempleados, de bajos ingresos. Individuos de ingresos, de 55 años y más. El requisito de elegibilidad de ingresos permite a los participantes con niveles de ingresos de hasta el 133 por ciento del nivel federal de pobreza y la edad promedio de los participantes al ingresar es de 62 años. Para el año fiscal 2025, el Departamento solicita \$405,000,000.

BENEFICIOS FEDERALES Y SUBSIDIOS POR DESEMPLEO

	<u>Promulgado</u> 2023	<u>Estimación</u> 2024	<u>Ley</u> <u>Actual</u> 2025	<u>Propuesta</u> <u>Legislativa</u> 2025
Asistencia para Ajustes Comerciales	466,219	30,700	33,900	414,700
Beneficios TAA	219,000	21,000	15,000	34,000
Entrenamiento TAA	238,219	8,700	18,300	377,100
TAA de Reempleo Alternativo	9,000	1,000	600	3,600
Autorización Total de Presupuesto	466,219	30,700	33,900	414,700

El programa de Asistencia por Ajuste en el Comercio (TAA, por sus siglas en inglés) 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 por Ajuste en el Comercio (TAARA) de 2015 reautorizó TAA hasta el 30 de junio de 2021 (Programa 2015). TAARA 2015 contiene disposiciones de extinción que entraron en vigor 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. A partir del 1 de julio de 2022, el programa TAA entró en una fase de eliminación gradual. Según esta disposición de terminación, el Departamento solo podría proporcionar beneficios y servicios de TAA a trabajadores cubiertos por peticiones certificadas antes del 1 de julio de 2022, que también se vieron afectados negativamente (total o parcialmente separados o amenazados de separación) antes de esa fecha.

El Presupuesto Presidencial para el año fiscal 2025 propone una reautorización de la Reversión 2021. Restaurar la Reversión 2021 permitiría que nuevos trabajadores manufactureros elegibles desplazados por el comercio exterior reciban los servicios críticos del programa TAA, incluidos 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 la TAA que incluya reformas más amplias para mejorar los resultados laborales de los trabajadores.

La solicitud de presupuesto para el año fiscal 2025 para TAA bajo la Reversión 2021 es de \$414,700,000. Esta solicitud incluye \$34,000,000 para Subsidios de Reajuste Comercial, \$377,100,000 para Capacitación y Otras Actividades, y \$3,600,000 para Asistencia de Ajuste Comercial Alternativa/Reempleo.

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

	<u>Promulgado</u> 2023	<u>Estimación</u> 2024	<u>Solicitud</u> 2025
Seguro de Desempleo	3,157,635	3,157,635	3,470,274
Administración Estatal	2,759,635	2,759,635	3,034,274
Evaluación de Servicios de Reempleo y Elegibilidad -Integridad UI	117,000	117,000	117,000
Ajuste de Capital RESEA	258,000	258,000	271,000
Actividades Nacionales	23,000	23,000	48,000
Servicio de Empleo	705,052	705,052	705,052
Subvenciones a los Estados	680,052	680,052	680,052
Actividades Nacionales del Servicio de Empleo	25,000	25,000	25,000
Asistencia Técnica y Formación	4,015	4,015	4,015
WOTC	20,985	20,985	20,985
Certificación Laboral de Extranjeros	83,810	83,810	87,450
Administración Federal	60,528	60,528	64,168
Subvenciones Estatales FLC	23,282	23,282	23,282
Información para el Personal -Herramientas Electrónicas Construcción de Sistemas	62,653	62,653	62,653
Autorización Total de Presupuesto	4,009,150	4,009,150	4,325,429
Total FTE	199	204	214

Nota: 2023 refleja FTE real.

La cuenta de Operaciones Estatales de Seguro de Desempleo y Servicio de Empleo (SUIESO) proporciona fondos para respaldar el sistema de UI, incluida la Administración Estatal, Evaluación de Servicios de Reempleo y 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 para las oportunidades de Trabajo (WOTC) y Asistencia Técnica y Capacitación para las Actividades del Servicio de Empleo; el Programa de Certificación Laboral de Extranjeros (FLC), que incluye la Administración Federal de FLC y las Subvenciones Estatales de FLC; e Información Laboral Herramientas Electrónicas-Construcción de Sistemas.

Seguro de Desempleo

El programa de UI federal-estatal proporciona reemplazo salarial parcial y temporal a los trabajadores despedidos temporal o permanentemente de sus trabajos.

Los estados administran el programa de UI directamente. Las principales funciones desempeñadas por los estados son: (1) determinar el derecho a prestaciones; (2) pagar beneficios; y (3) recaudar impuestos estatales sobre el UI de los empleadores. Los estados también administran programas federales para pagos a ex personal civil y militar federal; 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; y personas desempleadas debido a desastres. Durante la agitación económica sin precedentes creada por la pandemia de COVID-19, el programa federal-estatal de UI brindó beneficios que salvan vidas a millones de trabajadores a través de la Asistencia de Desempleo por Pandemia, la Compensación Federal de Desempleo por Pandemia, la Compensación de Desempleo de Emergencia por Pandemia y otros programas de emergencia.

La solicitud de presupuesto para el año fiscal 2025 para la Administración Estatal de UI es de \$3,034,274,000. Los fondos solicitados son suficientes para procesar, en promedio, 2.121.000 solicitudes continuas por semana. Durante el año, se espera que los estados recauden \$46.7 mil millones en impuestos estatales de desempleo y paguen un estimado de \$44.6 mil millones en beneficios de UI federales y estatales a 5.6 millones de beneficiarios.

La solicitud de presupuesto mejorará la capacidad de los estados para atender a los solicitantes de manera más rápida y efectiva al financiar completamente la fórmula para determinar la cantidad que los estados reciben para administrar los beneficios del UI. Financiar completamente la carga de trabajo proyectada de los estados es fundamental para garantizar que los estados tengan la capacidad necesaria para procesar todos los reclamos de manera rápida y precisa. La solicitud continúa el lenguaje de reserva de contingencia que proporciona fondos adicionales para hacer frente a cargas de trabajo imprevistas del UI. La solicitud también incluye \$9,000,000 para apoyo continuo al Centro de Excelencia de Integridad UI.

Además de delinear 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 recopilación de propuestas proporcionaría nuevas herramientas a los estados para garantizar que solo los trabajadores que hayan obtenido esos beneficios los reciban. El paquete requeriría que los estados lleven a cabo ciertas medidas antifraude, los incentivaría a recuperar los pagos en exceso y proporcionaría al Departamento más autoridad para hacer cumplir la ley.

El presupuesto para el año fiscal 2025 también incluye \$388,000,000 para RESEA, que combina servicios de reemplazo basados en evidencia con una evaluación de la elegibilidad continua de los solicitantes para los beneficios del UI. Este nivel de solicitud consta de \$117 000 000 en financiamiento base y \$271 000 000 en ajuste de asignación. Las investigaciones han demostrado que el enfoque de combinar evaluaciones de elegibilidad y servicios de reemplazo reduce la duración del UI y ahorra recursos del fondo fiduciario del UI al ayudar a los beneficiarios a encontrar empleos más rápido y eliminar pagos a personas no elegibles.

Las Actividades Nacionales de UI proporcionan fondos para apoyar colectivamente a los estados en la administración de sus programas estatales de UI. La solicitud de presupuesto para el año fiscal 2025 para actividades nacionales de UI es de \$48,000,000. Este total incluye un aumento de \$25,000,000 para apoyar los esfuerzos críticos de los estados para reducir el fraude de identidad mediante la financiación de los servicios de verificación de identidad en línea y en persona del Departamento. Actualmente se prevé que los servicios de verificación de identidad se financien con recursos de ARPA hasta el año fiscal 2024 y continuarán ahorrando al sistema de UI miles de millones de dólares frente a aumentos significativos en reclamos fraudulentos sofisticados en los últimos años. El Departamento solicita que los fondos para los servicios de verificación de identidad tengan un período de disponibilidad de dos años para garantizar mejor la continuidad durante picos imprevistos en la actividad de solicitudes de UI.

Servicio de Empleo

La Ley Wagner-Peyser de 1933 estableció un sistema nacional de oficinas públicas de empleo, conocido como Servicio de Empleo (ES). ES proporciona servicios de bolsa de trabajo a todos los solicitantes de empleo y ayuda a las empresas a satisfacer sus necesidades de contratación remitiendo trabajadores calificados. El presupuesto para el año fiscal 2025 solicita \$680,052,000 para operar la ES en los 50 estados y tres territorios. Este nivel de financiación permitiría a la ES proporcionar servicios de intercambio laboral a unos 2.345.941 participantes proyectados en 2025. Las asignaciones de financiación de la ES para los estados se basan en disposiciones de fórmula definidas en la Ley Wagner-Peyser. Luego, los estados distribuyen recursos a las oficinas locales de ES, que forman parte de la red American Job Center.

La asignación de Actividades Nacionales de ES proporciona fondos para apoyar el programa de Crédito Fiscal para Oportunidades Laborales (WOTC) y las actividades de asistencia técnica. El programa WOTC proporciona un incentivo fiscal federal a los empleadores que contratan personas que enfrentan barreras importantes para el empleo. Los recursos de asistencia técnica respaldan la asistencia en línea y en persona para que los estados implementen estrategias prometedoras para abordar el desajuste de habilidades y acelerar el reemplazo de los desempleados de larga duración, así como aumentar las oportunidades de empleo para todas las poblaciones. En el año fiscal 2025, el Departamento solicita \$25,000,000 para actividades nacionales de ES. El Presupuesto también propone un cambio legislativo para exigir un empleo a largo plazo de al menos 400 horas para poder 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 importantes para el empleo a encontrar empleos permanentes.

Certificación Laboral de Extranjeros

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

Para el año fiscal 2025, el Departamento solicita \$64,168,000 y 214 FTE para la administración federal. Estos recursos apoyarían la operación, gestión y supervisión de los programas OFLC. El Presupuesto incluye un aumento de \$1,890,000 y 10 FTE para restaurar la capacidad de adjudicación de casos de la OFLC, que ha caído hasta en un 40 por ciento en algunos programas de Certificación laboral de extranjeros. El aumento de fondos ayudaría a abordar este déficit y fortalecer la integridad del programa al dedicar recursos para garantizar el cumplimiento por parte de los empleadores de los requisitos del programa diseñados para proteger los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores estadounidenses y extranjeros. El presupuesto para el año fiscal 2025 también solicita que la asignación de la Administración Federal del FLC se convierta en financiación para dos años. Este cambio permitiría a ETA apoyar los programas de mano de obra extranjera y ayudaría a minimizar el impacto de las resoluciones continuas.

Para el año fiscal 2025, el Departamento solicita \$23,282,000 para apoyar las actividades de Certificación laboral de extranjeros de las Agencias de Trabajo Estatal (SWA). Bajo la actividad presupuestaria de Subvenciones Estatales, el Departamento proporciona subvenciones anuales a las SWA en los 50 estados y territorios de EE. UU. para financiar actividades de inmigración basadas en el empleo que son componentes requeridos de los diversos programas OFLC.

El presupuesto para el año fiscal 2025 también propone dos cambios legislativos para mejorar la eficiencia y eficacia del proceso de certificación laboral de extranjeros. La primera propuesta otorgaría al Departamento autoridad para retener y utilizar las tarifas H-2A existentes para compensar parcialmente los costos directos de administrar el programa H-2A. Al utilizar los ingresos de las tarifas que ya recauda pero que actualmente no puede conservar, el Departamento podría ayudar a mitigar el riesgo de retrasos en el procesamiento en medio de niveles récord de solicitudes sin imponer tarifas adicionales a los empleadores ni exigir

mayores asignaciones federales. El Departamento continúa apoyando y creyendo que una propuesta de tarifas más amplia, que se aplique a todos los programas de certificación laboral, es la política correcta, de modo que sólo los empleadores que utilizan el sistema de certificación laboral extranjera paguen por ella. Sin embargo, como el Congreso no ha aceptado esa propuesta de tarifas más amplia y de larga data a pesar de contar con apoyo bipartidista, el Presupuesto para el año fiscal 2025 reduce la solicitud para centrarse exclusivamente en la autoridad para retener una tarifa que ya se ha cobrado. La segunda propuesta confirmaría la autoridad independiente del Departamento para regular el programa H-2B. Codificar esta autoridad detendría litigios costosos y prolongados y agilizaría el proceso de elaboración de normas H-2B, ahorrando recursos en múltiples agencias federales y estabilizando la administración del programa H-2B para los empleadores y trabajadores a los que sirve.

Información Laboral - Herramientas Electrónicas - Construcción de Sistemas

Los recursos respaldados a través de esta partida son fundamentales para crear estrategias innovadoras de fuerza laboral 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 sobre la fuerza laboral a través de actividades tales como proyecciones de empleo estatales y locales para ocupaciones e industrias; 2) recopilar información sobre las habilidades necesarias para realizar trabajos en 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 laboral, credenciales o licencias para calificar para carreras; y dónde encontrar ofertas de cursos relevantes.

En el año fiscal 2025, el Departamento solicita \$62,653,000 para respaldar subvenciones de información sobre la fuerza laboral a los estados, la operación y el mantenimiento continuos del conjunto de herramientas profesionales en línea y los sistemas de informes de desempeño.

ANTICIPOS PARA FONDO FIDUCIARIO DE DESEMPLEO

	<u>Promulgado</u> 2023	<u>Estimación</u> 2024	<u>Solicitud</u> 2025
Autorización Total de Presupuesto	0	0	0

Esta cuenta pone a disposición fondos para anticipos (préstamos) reembolsables a dos cuentas en el Fondo Fiduciario de Desempleo (UTF): la Cuenta de Compensación por Desempleo Extendido (EUCA), que paga la parte federal de los beneficios de desempleo extendidos; 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 para la Discapacidad del Pulmón Negro (BLDTF) cuando sus saldos resultaron insuficientes para realizar pagos desde esa cuenta. El BLDTF ahora tiene autoridad para tomar préstamos directamente del Tesoro según las disposiciones de reestructuración de deuda del fondo fiduciario de la Ley Pública 110-343. Los anticipos reembolsables se muestran como autoridad para endeudarse dentro de la UTF o el BLDTF, y no aparecen como autoridad presupuestaria ni desembolsos en la cuenta de Anticipos al Fondo Fiduciario de Desempleo y Otros Fondos.

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

No se necesitaron anticipos para las cuentas FUA y EUCA en el año fiscal 2023, y el Departamento estima que no serán necesarios anticipos en el año fiscal 2024 o 2025. Debido a la posible necesidad de anticipos significativos y algo impredecibles para varias cuentas, esta solicitud supone una continuación del lenguaje de apropiaciones de Anticipos que otorga autoridad para “las sumas que sean necesarias” para permitir anticipos en caso de que sean necesarios.

ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA

	<u>Promulgado</u> 2023	<u>Estimación</u> 2024	<u>Solicitud</u> 2025
Formación y Empleo	78,172	78,172	81,035
Seguridad Laboral	46,195	46,195	53,304
Capacitación	38,913	38,913	40,340
Dirección Ejecutiva	9,635	9,635	9,989
Autorización Total de Presupuesto	172,915	172,915	184,668
Total FTE	651	651	691

Nota: 2023 refleja FTE real.

La asignación de Administración de Programas (PA) prevé la administración federal de la mayoría de los programas de la Administración de Empleo y Capacitación (ETA). El personal federal en la oficina nacional y seis oficinas regionales brinda 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, la Ley de Estadounidenses Mayores y la Ley de Comercio de 1974. La asignación de la PA también financia al personal para que lleve a cabo responsabilidades similares para el Seguro de Desempleo (UI), el Servicio de Empleo (ES) y el Crédito de Impuestos por Oportunidad de Trabajo. (WOTC). La cuenta PA también sería la principal fuente de financiación para la administración por parte del Departamento de las inversiones en desarrollo de la fuerza laboral recientemente asignadas. El personal federal también brinda 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 tecnología de la información (TI).

La solicitud para el año fiscal 2025 es de \$184,668,000 y se estiman 691 puestos directos equivalentes a tiempo completo (FTE). El personal federal brinda supervisión, monitoreo y asistencia técnica fundamentales para mitigar cualquier riesgo potencial de fraude y abuso en las inversiones federales. Esta solicitud incluye \$11,753,000 en aumentos incorporados y de programa:

- \$5,416,000 y 20 FTE para permitir que ETA mantenga al personal crítico contratado para apuntalar la supervisión y administración de los programas de compensación por desempleo que fueron respaldados por fondos suplementarios proporcionados en la Ley

del Plan de Rescate de EE.UU.(ARPA). Dado que se prevé que los fondos ARPA se agoten para fines del año fiscal 2024, ETA necesitará recursos adicionales en PA para mantener el invaluable trabajo del personal.

- \$6,337,000 de aumentos incorporados para costos inflacionarios relacionados con compensaciones y beneficios para el personal existente, aumentos de FECA y 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 de los costos administrativos no relacionados con el personal y los nuevos requisitos, incluida la implementación y supervisión de aumentos de financiamiento, nuevos requisitos legales y disposiciones y financiamiento de asignaciones suplementarias. Aunque la agencia recibió algunos aumentos inflacionarios en los últimos años, estos aumentos no han realineado el financiamiento de la PA con las actividades requeridas. Además, ETA continúa financiando y apoyando la consolidación de servicios compartidos del personal de TI, recursos humanos y adquisiciones.

El presupuesto para el año fiscal 2025 solicita que la asignación de la PA se convierta en financiación para dos años. Este cambio permitiría a ETA seguir avanzando en la contratación minimizando el impacto de las resoluciones continuas. ETA había experimentado disminuciones netas en la utilización de FTE en los últimos años; sin embargo, más recientemente la contratación por cuenta de la Autoridad Palestina aumentó, el desgaste se desaceleró y ETA comenzó a reconstruir su capacidad de personal. Con una 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 2025, el Departamento continuará utilizando el sistema HHS Soluciones Subsidiarias como un servicio compartido que brinda servicios integrales de gestión de subvenciones. El Departamento completará el desmantelamiento del sistema heredado de e-Grants en el año fiscal 2024 y conservará el acceso a los datos del sistema para hacer referencia a información histórica y servir como archivo. Para el primer trimestre del año fiscal 2024, el Departamento había proporcionado aproximadamente \$22 millones de PA y la transferencia de Integridad del Programa a PA para apoyar la transición y las operaciones de ETA dentro del sistema Soluciones Subsidiarias, 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 Soluciones Subsidiarias anualmente son de aproximadamente \$5,9 millones.

El sistema de gestión de subvenciones del Departamento procesa y administra aproximadamente \$32 mil millones en subvenciones activas. Según el modelo de prestación de servicios compartidos empresariales, se tomó la decisión de migrar todas las subvenciones del

DOL al entorno Soluciones Subsidiarias del HHS para el año fiscal 2023. Las importantes mejoras en la confiabilidad y la funcionalidad permitirán a las partes interesadas de las ocho agencias otorgantes de subvenciones del Departamento procesar y gestionar mejor más de 5.922 subvenciones activas. El esfuerzo de modernización tiene como objetivo abordar problemas de funcionalidad limitada, altos costos de operación y mantenimiento, mala calidad de los datos, capacidades de generación de informes inadecuadas, arquitectura fragmentada y seguridad del sistema vulnerable.

La solicitud del Departamento conserva la autoridad actual para realizar las siguientes transferencias: 1) transferir fondos puestos a disposición de la Administración de Empleo y Capacitación, ya sea directamente o mediante una reserva, para servicios de asistencia técnica a los beneficiarios a la "Administración del Programa" cuando se determine que esos servicios serán realizados de manera más eficiente por empleados federales; y 2) transferir el 0.5 por ciento de los fondos puestos a disposición de los programas ETA a la Administración del Programa para llevar a cabo actividades de integridad del programa.

FONDO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

	<u>Promulgado</u> 2023	<u>Estimación</u> 2024	<u>Ley</u> <u>Actual</u> 2025	<u>Propuesta</u> <u>Legislativa</u> 2025
Fondo de Formación Profesional	0	0	0	8,000,000
Autorización Total de Presupuesto	0	0	0	8,000,000

Para garantizar que los trabajadores de todos los orígenes tengan la oportunidad de obtener un buen trabajo, el Presupuesto propone un nuevo Fondo de Capacitación Profesional de \$8 mil millones. Este Fondo, que sería administrado por el Departamento en colaboración con los Departamentos de Comercio y Educación, proporcionaría hasta \$10,000 por trabajador para cubrir el costo de una capacitación de alta calidad basada en evidencia. También se proporcionarían apoyos integrales adicionales, lo que permitiría que el programa prestara servicios a aproximadamente 750.000 trabajadores dentro del período presupuestario de 10 años. El Fondo de Capacitación Profesional proporcionaría financiamiento completo para que las personas se inscriban en programas de capacitación basados en evidencia operados por sindicatos, organizaciones sin fines de lucro, colegios comunitarios y otros proveedores que hayan demostrado generar aumentos de ingresos, particularmente para los trabajadores desatendidos, y que brinden beneficios a la industria. credenciales reconocidas. El Fondo de Capacitación Profesional respaldaría las necesidades de fuerza laboral en industrias en demanda, incluida la manufactura avanzada y la infraestructura.

*SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL PARA
VETERANOS*

	<u>Promulgado</u> 2023	<u>Estimación</u> 2024	<u>Solicitud</u> 2025
Subvenciones Estatales	185,000	185,000	185,000
Programa de Asistencia a la Transición	34,379	34,379	34,379
Administración Federal - Ejecución USERRA	47,048	47,048	49,008
Instituto de Empleo y Formación para Veteranos Nacionales	3,414	3,414	3,414
Programa de Reinserción para los Veteranos sin Hogar	65,500	65,500	65,500
Autorización Total de Presupuesto	335,341	335,341	337,301
Total FTE	248	237	237

Nota: 2023 refleja FTE real.

El Servicio de Capacitación y Empleo para Veteranos (VETS, por sus siglas en inglés) presta servicios a los veteranos estadounidenses y a los miembros del servicio en separación del servicio brindándoles recursos y experiencia laborales, protegiendo sus derechos laborales y promoviendo sus oportunidades laborales. En el año fiscal 2025, VETS continuará el compromiso del DOL de apoyar las necesidades laborales de los veteranos y los empleadores en los mercados laborales de hoy y de mañana. VETS también continuará brindando oportunidades de empleo para los veteranos de nuestra nación, los miembros del servicio en transición y los cónyuges de militares en su transición del servicio activo a la vida civil.

Reconociendo el impacto del éxito del empleo de veteranos en la economía nacional y el reclutamiento de nuestra fuerza totalmente voluntaria, este presupuesto invierte en satisfacer las necesidades de empleo de los miembros del servicio en transición, los veteranos y los cónyuges de militares. VETS continuará basándose en métodos de prestación de servicios tanto presenciales como virtuales en un entorno posterior a COVID para llegar a aquellos a quienes servimos y acelerar el regreso al trabajo de los veteranos de nuestra nación.

El presupuesto para el año fiscal 2025 solicita \$337,301,000 y 237 FTE, un aumento de \$1,960,000 sobre el nivel estimado para el año fiscal 2024. Esto incluye aumentos críticos para evitar la erosión del personal en medio de aumentos inflacionarios en salarios y beneficios. Sin esos recursos, VETS no podrá mantener su capacidad de servir eficazmente a los veteranos y miembros del servicio en transición de la nación.

El presupuesto para el año fiscal 2025 solicita que la asignación de la Administración Federal VETS se convierta en financiación para dos años. Con autoridad presupuestaria de dos años, VETS tendría mayor capacidad para mantener la dotación de personal incluso si opera bajo una resolución continua. El Departamento señala que si bien los programas han recibido mayores fondos, la asignación de la Administración Federal VETS no ha seguido el ritmo de esos aumentos para gestionar los programas más grandes.

El presupuesto para el año fiscal 2025 incluye \$34,379,000 para el Programa de Asistencia de Transición (TAP). En el año fiscal 2025, VETS continuará mejorando el TAP según lo dispuesto en la Ley de Autorización de Defensa Nacional del año fiscal 2019. VETS y sus socios interinstitucionales podrán medir mejor los resultados laborales de los veteranos que ingresan a la fuerza laboral civil.

El presupuesto de Subvenciones Estatales de Empleos para Veteranos (JVSG) de \$185,000,000 brinda servicios de especialistas del Programa de Extensión para Veteranos Discapacitados (DVOP, por sus siglas en inglés) a veteranos con barreras importantes para el empleo, financia a los Representantes Locales de Empleo para Veteranos (LVER, por sus siglas en inglés) y permite el papel consolidado de los DVOP y LVER dentro de la fórmula estatal. En el año fiscal 2025, los especialistas del DVOP continuarán atendiendo a poblaciones adicionales descritas en el lenguaje de apropiación, incluidos los miembros del servicio en transición identificados que necesitan servicios intensivos, los guerreros heridos en instalaciones de tratamiento militar y sus cónyuges y cuidadores familiares. La solicitud también incluye texto para especificar que los cónyuges sobrevivientes son elegibles para los servicios de JVSG.

La solicitud para el año fiscal 2025 para el Programa de Reintegración de Veteranos sin Hogar (HVRP) es de \$65,500,000. La financiación ayudaría a aproximadamente 18,000 veteranos en riesgo de quedarse sin hogar o en situación de calle y permitiría a DOL VETS financiar aproximadamente a 160 beneficiarios del HVRP. HVRP es el único programa federal a nivel nacional que se centra en el empleo de veteranos sin hogar. Además, una parte de las subvenciones del HVRP atiende a subconjuntos específicos de la población de veteranos sin hogar, incluidas las veteranas sin hogar, los veteranos con hijos y los veteranos en transición desde el encarcelamiento.

La solicitud para el año fiscal 2025 incluye \$3,414,000 para el Instituto Nacional de Capacitación de Veteranos (NVTI). Estos recursos se utilizan para desarrollar y brindar capacitación basada en competencias a especialistas del DVOP, personal de LVER, otro personal de la Agencia Estatal de Fuerza Laboral y personal federal. NVTI garantiza servicios de alta calidad para los veteranos al brindar capacitación y recursos educativos a los proveedores de servicios.

VETS continuará implementando el Programa de Medallón para Veteranos HIRE (HVMP) como se describe en la Ley de Honor a las Inversiones en el Reclutamiento y Empleo de Veteranos Militares Estadounidenses de 2017 (HIRE Vets). VETS continuará realizando

actividades de divulgación para aumentar las solicitudes, ya que el estatuto de HIRE Vets prescribe que el programa se financie en su totalidad mediante tarifas. HVMP permite al Secretario reconocer los esfuerzos de los empleadores para reclutar, emplear y retener a los veteranos. El Presupuesto propone cambios a los criterios del HVMP para abordar cargas innecesarias para los empleadores, aumentar el número de solicitudes y cumplir mejor la intención del programa del Congreso.

ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD DE BENEFICIOS DEL EMPLEADO

	<u>Promulgado</u> 2023	<u>Estimación</u> 2024	<u>Solicitud</u> 2025
Ejecución y Asistencia al Participantes	155,758	161,370	163,296
Políticas y Asistencia para el Acatamiento	28,239	19,057	34,341
Liderazgo Ejecutivo, Supervisión de Programa y Administración	7,103	10,673	8,026
Autorización Total de Presupuesto	191,100	191,100	205,663
Total FTE	718	724	738

Nota: 2023 refleja FTE real.

La misión de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado (EBSA) es garantizar la seguridad de la jubilación, la salud y otros beneficios relacionados con el lugar de trabajo de los trabajadores estadounidenses y sus familias. Aunque EBSA es una agencia pequeña, que actualmente emplea a menos de 850 personas, es responsable de proteger a más de 153 millones de trabajadores, jubilados y sus familias que están cubiertos por aproximadamente 765.000 planes de jubilación privados, 2,8 millones de planes de salud y 619.000 otros planes de beneficios sociales. . En conjunto, estos planes cuentan con activos Estimaciones en 12,7 billones de dólares. Con los niveles actuales de personal, EBSA tiene menos de 1 investigador por cada 13.000 planes.

La agencia también tiene importantes responsabilidades interpretativas y regulatorias con respecto a las cuentas de jubilación individuales, que contienen alrededor de \$10,8 billones en activos, así como responsabilidades de auditoría con respecto al Plan Federal de Ahorro de Ahorro, que es el plan contributivo para empleados más grande del mundo con más de 6,85 millones. millones de participantes y 814 mil millones de dólares en activos.

La solicitud discrecional de EBSA para el año fiscal 2025 es de \$205,663,000 y 738 FTE. Esto incluye aumentos del programa de \$4,672,000 y 12 FTE para implementar la Ley SECURE 2.0 de 2022, y \$350,000 y 2 FTE para mejorar la experiencia del cliente.

Aunque en los últimos años la legislación ha asignado a EBSA importantes, desafiantes y numerosas responsabilidades adicionales, su presupuesto no ha aumentado a la par del aumento de responsabilidades. Con los recursos solicitados, EBSA implementará una amplia gama de disposiciones centradas en la jubilación y numerosos requisitos nuevos requeridos bajo la Ley SECURE 2.0, que incluye enmiendas a la ley existente, así como nuevas disposiciones

centradas en aumentar los ahorros para la jubilación, mejorar las reglas que rigen la administración de planes de jubilación y reducir el costo de establecer planes de jubilación. Algunas disposiciones ya han entrado en vigor, mientras que otras entrarán en vigor en 2024, 2025 y posteriormente. El Departamento tiene la tarea de realizar estudios, presentar informes al Congreso, establecer una base de datos pública, abrir iniciativas, emitir múltiples regulaciones, proporcionar otras orientaciones formales y consultar con otras agencias sobre diversos proyectos regulatorios y sub-regulatorios.

Junto con estas tareas de la Ley SECURE 2.0, EBSA continuará:

- proporcionando un programa de seguridad de beneficios para empleados multifacético que apunte eficazmente a los infractores más atroces y persistentes,
- llevando a cabo las actividades interpretativas y regulatorias de la agencia mediante la emisión oportuna de opiniones consultivas, boletines de asistencia sobre el terreno y otras orientaciones,
- proporcionando información y educación innovadoras que ayuden a los trabajadores a proteger y comprender sus beneficios de pensión y salud, y
- implementando un programa de investigación bien integrado basado en evidencia y análisis integral.

El presupuesto para el año fiscal 2025 también propone que el Congreso reponga los fondos suplementarios para la implementación continua de la Ley de Igualdad en la Salud Mental y Responsabilidad, la Ley Sin Sorpresas y las disposiciones de Transparencia del Título II. El DOL ha utilizado esta fuente de fondos para cumplir con sus obligaciones de hacer cumplir estas leyes. Esta asignación de \$500 millones se compartiría entre los Departamentos de Salud y Servicios Humanos, Hacienda y Trabajo y sería un fondo obligatorio que para ser utilizado hasta que se agote.

Sin este financiamiento adicional, EBSA no tendrá más remedio que reducir drásticamente sus operaciones, lo que conducirá a una grave reducción de su capacidad para proteger los intereses de los participantes en planes de salud y jubilación y sus familias. El financiamiento suplementario actualmente respalda a 117 FTE que no se reflejan en los niveles de EBSA FTE enumerados anteriormente y que tienen experiencia técnica y operativa especializada para garantizar que la protección al consumidor y la supervisión de la industria se lleven a cabo según lo previsto por la ley. La financiación adicional para la implementación es fundamental para la capacidad de EBSA de mantener esta fuerza laboral y su conocimiento institucional, además de continuar aprovechando el trabajo existente para garantizar el cumplimiento de la industria con la MHPAEA. A falta de financiación renovada, EBSA experimentará una caída

precipitada en la dotación de personal, con una cantidad drásticamente menor de personal para cumplir con sus obligaciones actuales y crecientes.

El presupuesto para el año fiscal 2025 también solicita que la asignación de EBSA proporcione financiación para dos años. Con una autoridad presupuestaria de dos años, la agencia tendría mayor capacidad para mantener la dotación de personal incluso si opera bajo una resolución continua. EBSA también continúa buscando un cambio de lenguaje estatutario para que las asignaciones para la adquisición de peritos estén disponibles hasta que se gasten (fondos sin años), en lugar de estar disponibles durante 2 años como se prevé actualmente.

CORPORACIÓN DE GARANTÍA DE BENEFICIOS DE PENSIÓN

	<u>Promulgado</u> 2023	<u>Estimación</u> 2024	<u>Solicitud</u> 2025
Actividades Administrativas Consolidadas	484,720	512,900	514,063
Oficina del Inspector General - sin-adic	7,632	7,857	8,384
Pagos de Beneficios del Programa de Empleador Único	139,800	139,800	139,800
Pagos de Beneficios del Programa de Empleador Único	8,009,000	7,419,000	8,006,000
Programa de Asistencia Financiera para Empleadores Múltiples	239,000	197,000	207,000
Comisiones del Banco Custodio	0	0	4,000
Autorización Total de Presupuesto¹	8,872,520	8,268,700	8,870,863
Total FTE	959	970	970

Nota: 2023 refleja FTE real.

La Corporación de Garantía de Beneficios al Pensionado (PBGC o la Corporación) es una corporación federal establecida bajo la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados (ERISA) de 1974, según enmendada. Garantiza el pago de los beneficios de pensión básicos obtenidos por más de 31.000.000 de trabajadores y jubilados estadounidenses que participan en más de 24.500 planes de pensiones de beneficios definidos del sector privado. El Programa de Empleador Único protege a unos 20.600.000 trabajadores y jubilados en unos 23.500 planes de pensiones. El Programa de Empleador Múltiple protege a unos 11.000.000 de trabajadores y jubilados en unos 1.360 planes de pensiones. Los dos programas de seguros de la Corporación se financian y administran por separado, y sus condiciones financieras, resultados de operación y flujos de efectivo se informan por separado. 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 se financia con primas de seguros pagadas por compañías que patrocinan planes de pensiones de beneficios definidos, ingresos de inversiones de los activos del plan en fideicomisos de PBGC 9 y recuperaciones de compañías anteriormente responsables de los planes. El Programa de Empleador Múltiple se financia con las primas

¹ AF 2022 y 2023 reflejan las reducciones de las cuentas obligatorias en virtud de la Ley de Presupuesto Equilibrado y Control Urgente del Déficit, en su versión modificada.

pagadas por los planes asegurados y los ingresos por inversiones. El Congreso establece las tarifas de las primas de PBGC.

Además, la Ley del Plan de Rescate de EE.UU. (ARP) de 2021 (Ley Pública 117-2) –una ley histórica aprobada por el Congreso y firmada por el presidente Biden el 11 de marzo de 2021– estableció el Programa de Asistencia Financiera Especial (SFA) para ciertos planes de empleador múltiple con problemas financieros. La ley aborda la solvencia del Programa Empleadores Múltiples, que se proyectaba se volvería insolvente en 2026. El Programa SFA brinda asistencia financiera a planes de pensiones de múltiples empleadores con fondos muy insuficientes y permitirá que millones de trabajadores, jubilados y sus familias de Estados Unidos reciban los beneficios de pensión que obtenido a través de muchos años de arduo trabajo. El programa SFA está financiado en su totalidad por una asignación del Fondo General del Departamento del Tesoro de los Estados Unidos (Tesoro).

PBGC solicita \$514,063,000 en autoridad de gasto para fines administrativos en el año fiscal 2025 para incluir las siguientes mejoras:

Protección la Infraestructura de Tecnologías de la Información (\$4.055.000). El financiamiento proporcionará los recursos necesarios para fortalecer los esfuerzos de modernización de PBGC para su Sistema de Gestión de Adquisiciones, respaldar la precisión y puntualidad de los requisitos de informes obligatorios de la Ley de DATOS y modernizar y asegurar el centro de llamadas del cliente y la infraestructura de software en la nube para salvaguardar los sistemas críticos de la Corporación. Estas solicitudes son un costo recurrente.

Prestación de Servicios Obligatorios de Auditoría de Estados Financieros (\$400,000). El financiamiento proporcionará los recursos necesarios para financiar los mandatos de Auditoría de Estados Financieros de la Oficina del Inspector General, garantizar que PBGC cumpla con los requisitos legales de la Ley de Control de Corporaciones Gubernamentales y ERISA, y continuar mitigando cualquier riesgo que amenace los programas de la Corporación. Estas solicitudes son un costo recurrente.

Ajuste por Costo de Vida (\$5.108.000). Se han incluido elementos incorporados para financiar un ajuste del dos por ciento por costo de vida. Esta solicitud es un costo recurrente.

Cumplir con los Estándares de la Industria para Actividades de Custodia de Gestión de Inversiones (-\$4,000,000). Esta solicitud realinea el tratamiento que da PBGC a los cargos por servicios del banco custodio del presupuesto de gastos administrativos al presupuesto del programa. Esta es una solicitud neutral desde el punto de vista presupuestario, ya que recategoriza los fondos de actividades administrativas consolidadas a actividades de programa.

Implementación de la Arquitectura Zero Trust (Confianza Cero) (-\$4.400.000). Reducción del programa de costos únicos de adquisición y desarrollo de hardware y software para implementar la arquitectura Zero Trust. Esta es una reducción única para el año fiscal 2025.

Programa de Empleador Único de PBGC: El estado financiero del Programa de Empleador Único mostró una mejora y logró una posición neta positiva de \$44,615,000,000 al final del año fiscal 2023. El estado financiero del Programa de Empleador Único ha evolucionado hacia una posición financiera neta positiva que se proyecta que crecerá durante los próximos diez años.

Programa de Empleadores Múltiples de PBGC: La posición financiera neta del Programa Empleador Múltiples mejoró durante el año fiscal 2023 a una posición neta positiva de \$1,453,000,000. Las estimaciones del Informe de Proyecciones para el año fiscal 2022 de PBGC muestran que es probable que el Programa Empleador Múltiple siga siendo solvente durante más de 40 años, principalmente debido a la promulgación de ARP y la implementación por parte 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 brindar asistencia financiera tradicional a planes insolventes.

Primas: El Presupuesto exige urgentemente la derogación inmediata de la disposición que acelera las primas del año fiscal 2026 hasta el año fiscal 2025. Es necesaria una acción del Congreso para derogar esta disposición antes del año fiscal 2025. Si no se deroga, esta disposición creará confusión y carga innecesarias para los planes asegurados y los empleadores porque se ven obligados a pagar las primas de PBGC anticipadamente por solo un año. La disposición creará costos contables y administrativos innecesarios tanto para los planes como para PBGC dada la alta probabilidad de pagos de primas atrasados o incorrectos, lo que genera intereses y multas por pagos atrasados. Además, la fecha de vencimiento anticipado de la prima altera el calendario de las contribuciones a las pensiones del empleador para el año del plan anterior. Esto se debe a que la aceleración da como resultado que las primas y las contribuciones al 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 las 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 los costos para las pequeñas empresas. Derogar 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

	<u>Promulgado</u> ² 2023	<u>Estimación</u> 2024	<u>Solicitud</u> 2025
Beneficios Especiales (FECA) ²	2,879,136	3,490,819	3,611,366
Programa de Compensación por Enfermedades ³ Ocupacionales de Empleados de Energía	2,322,908	2,643,705	2,834,619
Beneficios Especiales para Mineros de Carbón ² Discapacitados	46,744	33,140	31,367
Fondo Fiduciario para la Discapacidad del Pulmón Negro ³ (BLDTF)	334,809	500,918	485,706
Fondo Especial de Compensación para Trabajadores (Estibadores)	100,162	99,265	102,647
Autorización Total de Presupuesto Obligatorio	5,683,759	6,767,847	7,065,705
Total OWCP FTE⁴	1,466	1,480	1,493

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 apoyo a los ingresos de estos trabajadores cuando el trabajo no es posible debido a su lesión o enfermedad.

La División de Compensación de Empleados Federales, Estibadores y Portuarios (DFELHWC) administra los programas de la Ley de Compensación para Empleados Federales (FECA) y la Ley de Trabajadores Portuarios y Estibadores (LHWCA). El Programa de Empleados Federales brinda beneficios a los empleados civiles del gobierno federal lesionados en el trabajo y a otros grupos designados. El Programa Estibador brinda beneficios a trabajadores lesionados del

² AF 2023 refleja reducciones de 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 de Trabajadores de Minas de Carbón y Beneficios Especiales para Mineros de Carbón Discapacitados y 8,3 por ciento de reducción de defensa para Enfermedades Ocupacionales de Empleados de Energía Autoridad obligatoria del Programa de Compensación de conformidad con la Ley de Presupuesto Equilibrado y Control del Déficit de Emergencia, según enmendada.

³ Incluye montos para costos administrativos del programa y estimaciones para costos de beneficios.

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

⁴ Incluye FTE para Programas Federales de Compensación Laboral

sector privado que desempeñan ciertos empleos marítimos y relacionados, además de ciertos empleos no marítimos cubiertos por extensiones como la Ley de Bases de Defensa. Los recursos administrativos solicitados para DFELHWC son \$214,651,000 y 871 FTE. De estos FTE, la autoridad de financiación de la Ley del Plan de Rescate de EE.UU. proporciona recursos reembolsables del Fondo de Compensación de Empleados para 30 FTE para respaldar la carga de trabajo relacionada con COVID-19 en DFELHWC.

El programa de la Ley de Beneficios para el Pulmón Negro, administrado por la División de Compensación de Trabajadores de Minas de Carbón (DCMWC) de la OWCP proporciona compensación y beneficios médicos a los mineros del carbón totalmente discapacitados por neumoconiosis derivada del empleo en la mina, y beneficios monetarios a sus sobrevivientes dependientes. Los recursos administrativos solicitados para DCMWC son \$56,747,000 y 165 FTE.

El presupuesto para el año fiscal 2025 solicita que la apropiación discrecional de la OWCP se convierta en financiación de dos años. Con autoridad presupuestaria de dos años, la OWCP tendría mayor capacidad para mantener el personal incluso si opera bajo una resolución continua.

La Ley del Programa de Compensación por Enfermedades Ocupacionales de Empleados de Energía proporciona compensación y beneficios médicos a los empleados o sobrevivientes de empleados del Departamento de Energía (DOE), contratistas o subcontratistas del DOE, que hayan sido diagnosticados con cáncer debido a la exposición a radiación o sustancias tóxicas derivadas de trabajar en el complejo de armas nucleares del DOE. Los recursos administrativos solicitados para la División de Enfermedades Ocupacionales de Empleados de Energía de OWCP son \$150,888,000 y 457 FTE, que incluyen \$1,827,000 y 5 FTE para la Oficina del Defensor del Pueblo y \$532,000 y 1 FTE para la Junta Asesora sobre Sustancias Tóxicas y Salud de los Trabajadores.

Las solicitudes de OWCP incluyen aumentos del programa en el año fiscal 2025 de \$439,000 y 9 FTE en DFELHWC para el mantenimiento de FTE en el Programa de Empleados Federales; \$7,000,000 y 0 FTE para la solicitud de modernización IT del sistema de soporte automatizado (ASP) de Black Lung de DCMWC en fondos transferidos del BLDTF; y \$800,000 y 4 FTE para la solicitud de Experiencia del Cliente (CX) de OWCP.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

	<u>Promulgado</u> 2023	<u>Estimación</u> 2024	<u>Solicitud</u> 2025
División de Salarios y Horarios	260,000	260,000	294,901
Salario por Hora para H-1B	50,000	55,000	55,000
Autorización Total de Presupuesto	310,000	315,000	349,901
Total FTE	1,431	1,401	1,588

Nota: 2023 refleja FTE real.

La División de Horas y Salarios (WHD) hace cumplir las protecciones fundamentales de los trabajadores, incluido el salario mínimo federal, las horas extra, el trabajo infantil y otras leyes bajo la autorización establecida en 29 U.S.C. 207, y siguientes. WHD garantiza que los trabajadores estadounidenses 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. En conjunto, las leyes que WHD hace cumplir incluyen la mayoría de los empleos de gobiernos privados, estatales y locales y protegen a más de 165 millones de trabajadores estadounidenses 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 y espacio para extraerse la leche materna, según las disposiciones de la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA);
- Los requisitos salariales vigentes y las disposiciones de determinación de salarios de la Ley Davis Bacon (DBA) y Leyes Relacionadas (DBRA), la Ley de Contratos de Servicios (SCA), la Ley de Normas de Seguridad y Horas de Trabajo por Contrato (CWHSA), la Ley Walsh-Healey, y la Ley Copeland, una ley antisoborno, y las Órdenes Ejecutivas 13658 y 13706, que establecen un salario mínimo y una licencia por enfermedad remunerada, respectivamente, para los contratistas federales;
- Los salarios y las condiciones laborales (incluidos los estándares de vivienda y transporte) según la Ley de Protección de Trabajadores Agrícolas Migrantes y Temporales (MSPA);
- Las normas de saneamiento de campos y campos de trabajo temporal en agricultura bajo la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (Ley OSH);

- La Ley de Licencia Médica y Familiar (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 EE. UU. 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 laborales 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 (T-MEC).

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 eficaces para mejorar el cumplimiento de las leyes y regulaciones por parte de los empleadores. WHD fortalece los resultados de la aplicación de la ley a través de enfoques centrados en los trabajadores y a nivel de la industria, una amplia divulgación, educación de los trabajadores, participación de las partes interesadas y asociaciones estratégicas.

La solicitud de presupuesto para el año fiscal 2025 de \$294,901,000 y 1,398 FTE incluye un aumento programático total de \$20,818,000 y 187 FTE para mantener los niveles de aplicación actuales y al mismo tiempo fortalecer la capacidad de la agencia para abordar las poblaciones de trabajadores más vulnerables y combatir el trabajo infantil.

Los aumentos del año fiscal 2025 respaldarán:

- \$13,318,000 y 137 FTE para mantener el nivel de cumplimiento de FTE para el año fiscal 2023 y ayudar a liberar todo el potencial de las actividades de cumplimiento de la WHD. Estos recursos permitirían a WHD aumentar y fortalecer el compromiso con las comunidades desatendidas, disuadir y abordar las violaciones más atroces a través de casos impactantes y aprovechar asociaciones estratégicas dedicadas a amplificar los efectos de la aplicación de la ley y la divulgación.
- \$7,500,000 para apoyar a 50 FTE para la aplicación de la ley para proteger a los trabajadores más vulnerables y combatir la explotación laboral infantil. El aumento de recursos permitiría a la WHD mantener el progreso en la reconstrucción del personal encargado de hacer cumplir la ley responsable de llevar a cabo estrategias de misión crítica basadas en evidencia. Una fuerza laboral de WHD fortalecida estaría en mejores

condiciones de promover prioridades, particularmente en torno a poblaciones de trabajadores vulnerables, y brindar casos de alto impacto.

La solicitud de presupuesto de WHD para el año fiscal 2025 incluye disponibilidad de fondos durante dos años para aumentar la flexibilidad para la ejecución del programa. La disponibilidad plurianual reduciría el impacto de las resoluciones continuas a corto plazo sin costo para el proyecto de ley de asignaciones anuales y mejoraría la supervisión del personal de los programas que están administrando.

*OFICINA DE PROGRAMAS DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATOS
FEDERALES*

	<u>Promulgado</u> 2023	<u>Estimación</u> 2024	<u>Solicitud</u> 2025
Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales	110,976	110,976	116,132
Autorización Total de Presupuesto	110,976	110,976	116,132
Total FTE	487	492	492

Nota: 2023 refleja FTE real.

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) del Departamento de Trabajo está encargada de proteger a los trabajadores estadounidenses garantizando que quienes 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. La 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 financiamiento de la OFCCP para el año fiscal 2025 de \$116,132,000 y 492 FTE respaldará la capacidad de la OFCCP para supervisar de manera efectiva el creciente número de contratistas, proyectos y trabajadores bajo su competencia. Para satisfacer estas demandas, en el año fiscal 2025, la OFCCP mantendrá su fuerza laboral y apoyará las iniciativas de cumplimiento y contratación para ayudar a los trabajadores a acceder a buenos empleos y a los empleadores a utilizar plenamente el talento en sus comunidades. Como resultado, el financiamiento solicitado permitirá a la OFCCP atender a los trabajadores y contratistas que más necesitan asistencia. La OFCCP también aprovechará la tecnología y el análisis de datos para evaluar las prácticas laborales de los contratistas de manera más rápida y efectiva en múltiples establecimientos para eliminar barreras a las oportunidades y mejorar su metodología basada en riesgos para programar la revisión de los contratistas.

Continuando con la Construcción del Programa de Megaproyectos de Construcción

La OFCCP eliminará las barreras a la contratación y promoverá el acceso a buenos empleos en la construcción al continuar construyendo el Programa de Megaproyectos de Construcción (Megaproyecto), que se lanzó en el año fiscal 2023.

En el año fiscal 2025, la OFCCP comenzará a realizar evaluaciones de cumplimiento de los contratistas de construcción cuyos proyectos la OFCCP ha designado para participar en el Programa de megaproyectos. La OFCCP anticipa que la sólida asistencia inicial y de cumplimiento que brinda antes del inicio del trabajo en estos megaproyectos conducirá a una mayor diversidad en los proyectos y a un mayor cumplimiento de los contratistas con sus obligaciones de igualdad de oportunidades de empleo. La agencia también continuará seleccionando proyectos que tengan el mayor potencial para generar un impacto económico positivo en sus comunidades, particularmente en las comunidades desatendidas. La OFCCP evaluará el impacto de sus esfuerzos bajo el Programa de Megaproyectos para identificar estrategias de alto impacto para replicar.

Ejecución estratégica

La OFCCP se centrará en el desarrollo de casos sistémicos sólidos, con énfasis en la contratación y un enfoque estratégico para lograr indicadores de compensación. A través de la gestión activa de sus revisiones de cumplimiento, la agencia continuará mejorando sus herramientas y técnicas para priorizar aquellos asuntos con la evidencia más sólida de discriminación sistémica y el mayor potencial para ayudar a los trabajadores. Esto incluirá una evaluación periódica de las técnicas de clasificación de la agencia en relación con las métricas de la agencia y los ajustes a los umbrales y parámetros aplicados por el personal de campo para cumplir con las prioridades de cumplimiento en el año fiscal 2025. La OFCCP utilizará nueva información y datos presentados por los contratistas bajo revisión para agilizar y mejorar su análisis de datos de empleo y compensación de contratistas. Los científicos de datos ayudarán al personal de campo a estructurar y analizar datos durante la auditoría documental para identificar patrones que merezcan una mayor investigación, incluida la evidencia del uso de inteligencia artificial u otra tecnología en las decisiones laborales. También colaborarán con otros científicos sociales de la OFCCP para desarrollar y sofisticar las herramientas de evaluación y auditoría documental utilizadas por el personal en el campo.

OFCCP busca alivio apropiado para los trabajadores afectados por prácticas discriminatorias. Con este fin, la agencia continuará perfeccionando sus evaluaciones analíticas de los datos de empleo de contratistas.

La agencia también fomentará su colaboración con el Departamento de Justicia para identificar casos de posibles litigios en los que los esfuerzos informales para conciliar las violaciones resulten ineficaces. Además, la OFCCP hará cumplir su derecho a acceder a información relevante para determinar el cumplimiento de las disposiciones de no discriminación de la Orden Ejecutiva, VEVRAA y la Sección 503.

Programa de Ejecución Estratégica en la Construcción

En el año fiscal 2025, la OFCCP mejorará su programa de cumplimiento de la construcción, incluida la implementación de recopilaciones de datos actualizados, como la carta de programación de construcción revisada. La recopilación de datos fortalecerá el programa de construcción de la OFCCP al aclarar qué tipo de datos de nómina deben presentar los contratistas y en qué formato para que la OFCCP realice la evaluación más eficiente y efectiva de la neutralidad de las decisiones laborales. Esto se verá respaldado por las inversiones realizadas en nuevas herramientas analíticas, técnicas y análisis de datos. Estas innovaciones permitirán que el campo haga un uso más eficiente y extensivo de los datos de nómina para garantizar que las disparidades en salarios, ascensos, asignaciones y otras oportunidades no queden ocultas por revelaciones de datos complicadas.

Mejorar la divulgación y la participación de las partes interesadas

En el año fiscal 2025, la OFCCP ampliará su alcance a los trabajadores, contratistas y otras partes interesadas para ampliar el acceso a buenos empleos y centrar los recursos en las áreas de mayor necesidad. A nivel nacional y regional, la OFCCP continuará realizando actividades de divulgación entre trabajadores, solicitantes de empleo y organizaciones centradas en los trabajadores para educarlos sobre los derechos en el lugar de trabajo. La OFCCP, a través de sus esfuerzos de asistencia y extensión para el cumplimiento, continuará trabajando para conectar los programas de capacitación, incluidos los programas de aprendizaje y pre-aprendizaje, con contratistas federales que buscan reclutar personas de comunidades desatendidas. Además, el Programa de megaproyectos de la OFCCP brinda asistencia inicial para vincular a los contratistas de construcción federales con programas de capacitación que pueden proporcionar personas calificadas cuando comience el trabajo en proyectos que tendrán impactos económicos significativos en comunidades desatendidas.

La OFCCP continuará mejorando su acceso lingüístico traduciendo material a múltiples idiomas para garantizar el acceso tanto a documentos vitales como a contenido informativo. La OFCCP también continuará aumentando la presencia de la agencia en las redes sociales y mejorando su depósito de información de las partes interesadas.

Además, el presupuesto para el año fiscal 2025 solicita que la asignación de la OFCCP se convierta en financiación para dos años. Con autoridad presupuestaria de dos años, la OFCCP tendría mayor capacidad para mantener el personal incluso si opera bajo una resolución continua.

OFICINA DE NORMAS LABORALES - GERENCIALES

	<u>Promulgado</u> 2023	<u>Estimación</u> 2024	<u>Solicitud</u> 2025
Oficina de Normas Laborales-Gerenciales	48,515	48,515	50,845
Autorización Total de Presupuesto	48,515	48,515	50,845
Total FTE	186	208	208

Nota: 2023 refleja FTE real.

La Oficina de Normas Laborales y Gerenciales (OLMS) administra la Ley de Informes y Divulgación Laboral-Gerencia (LMRDA) y leyes relacionadas. La LMRDA se promulgó para proteger a los miembros del sindicato garantizando que los sindicatos tengan la transparencia, la democracia y la integridad financiera que los miembros necesitan para tomar decisiones informadas sobre su membresía en un sindicato, así como sus operaciones, y para garantizar que los miembros y empleados que participan en la organización actividades conocen las fuentes y el alcance de los mensajes de sus empleadores sobre su derecho a organizarse. Estas leyes fueron promulgadas para fortalecer los sindicatos. Si bien la gran mayoría de los sindicatos de Estados Unidos y sus líderes operan en beneficio de las personas trabajadoras que los componen, la OLMS tiene la tarea de proteger a los miembros del sindicato administrando la LMRDA. OLMS también administra protecciones para empleados bajo varios programas de transporte patrocinados a nivel federal que requieren acuerdos de protección justos y equitativos para los empleados de transporte público cuando se utilizan fondos federales para adquirir, mejorar u operar un sistema de transporte.

El nivel de financiación del año fiscal 2025 proporciona \$2,330,000 adicionales para mantener el nivel de personal de la OLMS y brindarles a los trabajadores las protecciones a las que tienen derecho según la LMRDA. Además, el nivel de financiación del año fiscal 2025 ayudaría a la OLMS a promover y aprovechar las asociaciones entre trabajadores y empresas, ampliar el alcance y la educación de los trabajadores y revisar más de cerca y a tiempo los informes de empleadores y consultores requeridos en virtud de la Ley de Divulgación e Informes entre Empresas y Trabajos.

El presupuesto para el año fiscal 2025 mantiene la capacidad de la OLMS para salvaguardar los derechos de los miembros del sindicato bajo la LMRDA. Los recursos solicitados permitirían a la OLMS aumentar la cantidad de auditorías de cumplimiento y la cantidad de investigaciones penales realizadas en comparación con los objetivos del año fiscal 2024.

La capacidad de la OLMS para buscar mejoras en los programas que brinden una protección más efectiva y eficiente a los miembros del sindicato se mejoraría de la siguiente manera:

- Fortalecer la efectividad y el alcance de nuestro Programa de Asistencia al Cumplimiento y brindar apoyo y capacitación más sólidos para nuestros investigadores de campo. Los recursos adicionales nos permitirían: 1) restaurar y aumentar nuestras horas de contacto con los participantes y asistencia general a las Uniones Internacionales (UI) que actualmente participan en el programa de Asociación de Cumplimiento Voluntario (VCP); 2) realizar actividades de divulgación para alentar a las UI que aún no son socias a asociarse con nosotros en el futuro; 3) mejorar los servicios de análisis de datos para las UI para ayudar a localizar a sus afiliados que tengan problemas de cumplimiento; 4) brindar capacitación y asistencia para el cumplimiento de las UI y sus afiliados a nivel nacional, de manera regular y continua; 5) desarrollar nuevos materiales de asistencia para el cumplimiento, tanto en inglés como en español, para ayudar a los dirigentes sindicales y a los miembros del sindicato a comprender mejor sus respectivas responsabilidades y derechos según la LMRDA; y 6) crear, actualizar y llevar a cabo capacitación de investigadores para garantizar que OLMS pueda desarrollar y retener la fuerza laboral profesional y altamente calificada que necesita para llevar a cabo su importante misión.
- Avanzar en la transparencia enfocándose en reducir la tasa de morosidad de los informes de empleadores LM-10 y de consultores LM-20. Comprometeríamos recursos para identificar a los declarantes morosos y continuaríamos desarrollando métodos para identificar y corregir deficiencias en esos informes.
- Aprovechar los recursos de asistencia para el cumplimiento para lograr 12,000 horas de asistencia para el cumplimiento de los participantes. Esto 1) garantizaría que los declarantes presenten sus formularios de manera correcta y oportuna, 2) ayudaría a los dirigentes sindicales a aprender cómo llevar a cabo sus elecciones de dirigentes de conformidad con la LMRDA y 3) brindaría asistencia con los requisitos de vinculación.
- Realizar 284 auditorías de cumplimiento de sindicatos para descubrir violaciones de la LMRDA y completar 177 investigaciones penales anualmente.
- Promover y promover los beneficios para los trabajadores y empleadores de las relaciones cooperativas entre los trabajadores y la dirección logradas a través de la negociación colectiva.
- Implementar un Programa de Revisión de Cumplimiento recientemente creado que revisará proactivamente las operaciones y registros de empleadores y consultores para evaluar su cumplimiento con sus requisitos obligatorios de presentación de informes del Formulario LM-10 y el Formulario LM-20.

El presupuesto para el año fiscal 2025 solicita que la asignación de OLMS se convierta en financiamiento para dos años. Con autoridad presupuestaria de dos años, OLMS tendría mayor capacidad para mantener la dotación de personal incluso si opera bajo una resolución continua.

ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

	<u>Promulgado</u> 2023	<u>Estimación</u> 2024	<u>Solicitud</u> 2025
Estándares de Seguridad y Salud	21,000	21,000	21,476
Ejecución Federal	243,000	243,000	261,635
Programas para Denunciantes	22,500	22,500	23,121
Programas Estatales	120,000	120,000	120,000
Soporte Técnico	26,000	26,000	26,483
Asistencia para el Acatamiento - Federal	78,262	78,262	80,561
Asistencia para el Acatamiento - Consultas Estatales	63,160	63,160	63,160
Asistencia para el Acatamiento - Subvenciones para la Formación	12,787	12,787	12,787
Estadísticas de Seguridad y Salud	35,500	35,500	35,915
Dirección Ejecutiva	10,100	10,100	10,325
Autorización Total de Presupuesto	632,309	632,309	655,463
Total FTE	2,064	1,962	1,980

Nota: 2023 refleja FTE real. Los objetivos y FTE reflejan una reprogramación de la consulta estatal a la aplicación federal.

Establecida en 1971 por la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (Ley OSH) (Ley Pública 91-596), la misión de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) es garantizar que los empleadores brinden condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los trabajadores estableciendo y haciendo cumplir estándares, y brindando capacitación, extensión, 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 denuncia de irregularidades para evitar que cualquier persona o entidad despida o tome represalias de cualquier manera contra cualquier empleado que haya ejercido sus derechos en virtud de una ley cubierta.

La solicitud de presupuesto de OSHA para el año fiscal 2025 continúa el compromiso del Departamento de garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a un trabajo de alta calidad en un lugar de trabajo seguro, que les permita construir una vida mejor para ellos y su familia. En el año fiscal 2025, OSHA se centrará en los trabajadores vulnerables en condiciones de alto riesgo; mejorar la presencia de cumplimiento de OSHA; priorizar las solicitudes de

empleadores y trabajadores de extensión, capacitación y asistencia para el 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, y que desate todo el poder de la agencia.

El Departamento solicita disponibilidad de presupuesto para dos años para aumentar la flexibilidad en la ejecución del programa. La incertidumbre anual en el calendario de las asignaciones provoca retrasos en la contratación y ejecución apresurada de los contratos. La disponibilidad de dos años reduciría el impacto de las resoluciones continuas a corto plazo sin costo alguno para el proyecto de ley de asignaciones anuales. Este cambio también mejoraría la supervisión del personal de los programas que administran.

El presupuesto para el año fiscal 2025 proporciona \$655,463,000 y 1,980 FTE para OSHA e incluye aumentos del programa por un total de \$2,798,000 y 18 FTE, y aumentos incorporados de \$20,356,000. La solicitud incluye un aumento del programa de \$2,106,000 y 16 FTE en **Cumplimiento Federal** para contratar 14 oficiales de cumplimiento de seguridad y salud (CSHO), quienes son el personal de primera línea responsable de garantizar el cumplimiento del empleador con las regulaciones de OSHA. Realizarán 528 inspecciones adicionales cuando estén completamente capacitados. OSHA también contratará dos funcionarios de cumplimiento adicionales para apoyar la afluencia de CSHO, proporcionar la gestión y supervisión de políticas necesarias de los oficiales de cumplimiento y apoyar el proceso de cumplimiento.

La solicitud también incluye \$350,000 en **Asistencia de Cumplimiento** – Actividad del presupuesto **Federal** para contratar dos FTE de Experiencia del Cliente para realizar actividades de investigación de clientes, recopilación de comentarios y diseño de servicios en apoyo del Programa de Protección Voluntaria y los sistemas de gestión de seguridad y salud. Finalmente, la solicitud también incluye \$342,000 en esta actividad presupuestaria para HoloLens, una tecnología de inteligencia artificial utilizada para ayudar a capacitar a los CSHO al proporcionar espacios de trabajo virtuales realistas y peligrosos y permitir la aplicación de técnicas de reconocimiento de peligros sin exposición física a los peligros ni requerir capacitación fuera del sitio en horas reales. lugares de trabajo o laboratorios.

ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD MINERA

	<u>Promulgado</u> 2023	<u>Estimación</u> 2024	<u>Solicitud</u> 2025
Ejecución de Seguridad y Salud Minera	265,774	265,774	279,923
Oficina de Estándares, Regulaciones y Variaciones	5,000	5,000	5,235
Oficina de Evaluaciones	7,191	7,191	7,549
Políticas y Desarrollos Educativos	39,820	39,820	41,051
Soporte Técnico	36,041	36,041	37,730
Evaluación de Programas y Recursos de Información	17,990	17,990	18,273
Administración del Programa	16,000	16,000	16,777
Autorización Total de Presupuesto	387,816	387,816	406,538
Total FTE	1,708	1,729	1,742

Nota: 2023 refleja FTE real.

Establecida por la Ley Federal de Salud y Seguridad en las Minas de 1977 (Ley de Minas), la misión de la Administración de Salud y Seguridad en las Minas (MSHA) es prevenir muertes, enfermedades y lesiones causadas por la minería y promover lugares de trabajo seguros y saludables para los mineros del país. Específicamente, al crear MSHA, el Congreso 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 seguridad de su recurso más preciado – el minero”.

Más de 322.000 personas trabajan directamente en la industria minera en más de 12.600 minas en todo el país. Su trabajo incluye la extracción inicial de materias primas mediante su procesamiento en preparación para la distribución comercial. Los mineros ayudan a suministrar el hierro y el carbón necesarios para producir acero, arena y grava necesarios para construir nuestras carreteras y puentes, y cobre y otros minerales importantes esenciales para la fabricación de productos electrónicos y baterías para vehículos eléctricos. MSHA desarrolla y hace cumplir estándares y regulaciones de seguridad y salud para todos los EE. UU. minas independientemente de su tamaño, número de empleados, producto extraído o método de extracción. MSHA también brinda asistencia técnica, educativa, de cumplimiento y de otro tipo a los operadores de minas, incluidas las minas pequeñas. MSHA trabaja con la industria, el trabajo y otras agencias federales y estatales para mejorar las condiciones de seguridad y salud de todos los mineros en los Estados Unidos.

El presupuesto del presidente para el año fiscal 2025 incluye \$406,538,000 y 1,742 FTE para MSHA. Esta solicitud para el año fiscal 2025 refleja el fuerte compromiso de MSHA con la aplicación específica, 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 del año fiscal 2025 solicita que la asignación de MSHA se convierta en financiación para dos años. Con una autoridad presupuestaria de dos años, MSHA tendría mayor capacidad para mantener el personal incluso si opera bajo una resolución continua. Además, el presupuesto incluye un aumento del programa de \$2,084,000 y 13 FTE en cumplimiento de **Seguridad y Salud Minera (MSHE, por sus siglas en inglés)** para completar las inspecciones e investigaciones obligatorias por ley y ampliar los esfuerzos de trabajo con la comunidad minera para reducir las muertes, lesiones y enfermedades. Los fondos adicionales apoyarán la finalización de las inspecciones obligatorias y las investigaciones de accidentes según lo exige la Ley de Minas, así como la asistencia para el cumplimiento, la divulgación y el cumplimiento como resultado de las regulaciones finales sobre sílice y equipos móviles de superficie de MSHA. Además, el Presupuesto incluye \$16.638.000 en incrementos inflacionarios.

OFICINA DE ESTADÍSTICAS LABORALES

	<u>Promulgado</u> 2023	<u>Estimación</u> 2024	<u>Solicitud</u> 2025
Estadísticas Laborales	243,952	246,487	253,058
Fondos Fiduciarios	68,000	68,000	68,000
Precios y Costos de Vida	246,000	242,516	247,521
Compensación y Condiciones de Trabajo	91,000	90,480	92,554
Productividad y Tecnología	12,000	12,952	13,244
Dirección Ejecutiva y Servicios de Personal	37,000	37,517	38,409
Autorización Total de Presupuesto	697,952	697,952	712,786
Total FTE	2,036	2,023	2,023

Nota: 2023 refleja 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 laborales, 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 BLS afectan prácticamente a todos los estadounidenses, y la amplia gama de productos de datos BLS es necesaria para satisfacer las necesidades de una base de clientes diversa. El presupuesto del BLS comprende seis actividades, que abarcan 20 programas económicos en 2025. El presupuesto del año fiscal 2025 solicita que la asignación del BLS se convierta en financiación de dos años. Con autoridad presupuestaria de dos años, BLS tendría mayor capacidad para mantener la dotación de personal incluso si opera bajo una resolución continua. En el año fiscal 2025, el BLS solicita \$712,786,000 y 2,023 FTE directos, y un total de 2,192 incluyendo FTE reembolsables.

En el año fiscal 2025, la financiación del BLS apoyará las siguientes actividades:

La solicitud para el año fiscal 2025 incluye \$15,234,000 para incorporaciones, principalmente para incorporaciones relacionadas con salarios y beneficios para el personal federal del BLS, así como aumentos relacionados con la remuneración para el personal del Censo financiados por acuerdos interinstitucionales, socios estatales financiados a través de acuerdos cooperativos y personal financiado a través de contratos. Esta solicitud de incorporaciones obligatorias es necesaria ya que permitirá al BLS centrar sus esfuerzos en mantener la capacidad estadística y

continuar priorizando la ejecución de su misión y el mantenimiento de la cantidad y calidad de sus programas básicos. Los programas BLS son fundamentales para apoyar la integridad científica, la formulación de políticas basadas en evidencia y promover la equidad al garantizar que el BLS pueda respaldar la infraestructura estadística y de creación de evidencia de los EE. UU. La solicitud para el año fiscal 2025 también propone una financiación fija para el programa de Encuestas Longitudinales Nacionales, renunciando al aumento mostrado en el informe anterior al Congreso para la nueva cohorte de jóvenes. Esto alargará el desarrollo y la implementación de la nueva cohorte más allá del cronograma de 2026 informado anteriormente. También en el año fiscal 2025, el BLS continuará trabajando con la Oficina del Censo para apoyar el desarrollo de una opción de Auto Respuesta en Internet para la Encuesta Actual de Población (CPS) y continuará consultando con su gran comunidad de partes interesadas en el gobierno, el mundo académico y el sector privado. sector, a través de comités asesores pertinentes y otras oportunidades de divulgación, para recibir comentarios sobre cómo modernizar la encuesta. Además, en el año fiscal 2025, el programa de Estadísticas de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHS) espera publicar datos del Censo de Lesiones Ocupacionales Fatales (CFOI) que reflejan la revisión del Sistema de Clasificación de la Industria de América del Norte (NAICS) de 2022 y el nuevo Sistema de Clasificación de Enfermedades y Lesiones Ocupacionales. (OIICS), que proporciona información más detallada sobre enfermedades emergentes (por ejemplo, COVID) y peligros laborales recientemente identificados.

GESTIÓN DEPARTAMENTAL

	<u>Promulgado</u> 2023	<u>Estimación</u> 2024	<u>Solicitud</u> 2025
Dirección y Soporte del Programa	32,658	32,658	35,876
Servicios Legales	130,754	130,754	145,245
Fondos Fiduciarios	308	308	308
Servicios de Trabajo Internacional	116,125	116,125	162,395
Administración y Gestión	30,804	30,804	31,991
Adjudicación	37,000	37,000	38,405
Oficina de Mujeres	23,000	23,000	26,282
Derechos Civiles	7,586	7,586	9,252
Jefe de Fianzas	5,681	5,681	5,883
Evaluación Departamental del Programa	8,281	8,281	8,613
Servicios de Transformación en Todo el Gobierno	0	0	1,351
Subtotal de Gestión Departamental	392,197	392,197	465,601
Gestión Departamental, Servicios Legales, BLDTF	8,026	8,780	8,864
Gestión Departamental, Adjudicación, BLDTF	28,192	32,398	32,706
Autorización Total de Presupuesto	428,415	433,375	507,171
Total FTE	1,211	1,248	1,293

Nota: 2023 refleja FTE real.

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

El presupuesto para el año fiscal 2025 solicita \$35,876,000 y 115 FTE para PDS, lo que incluye un aumento de \$2,000,000 y 5 FTE para la Iniciativa Buenos Empleos. Con estos recursos, el Departamento podría brindar capacitación y asistencia técnica a las agencias mientras trabajan para incorporar y promover principios de buenos empleos en adquisiciones, préstamos y subvenciones; e involucrar a los empleadores en estrategias e iniciativas para mejorar la calidad del empleo.

La **Oficina del Procurador (SOL)** es la rama de apoyo y cumplimiento legal del Departamento. Su misión es satisfacer las demandas de servicios legales de todo el Departamento (asesoramiento legal, apoyo regulatorio, litigios de ejecución, litigios defensivos y asistencia de investigación) para respaldar la visión estratégica del Presidente. La solicitud de SOL del Presidente para el año fiscal 2025 es de \$154,417,000 en fondos generales y fiduciarios y 551 FTE, excluyendo fondos reembolsables y FTE. Esto incluye un aumento de \$3,000,000 y 15 FTE para ayudar a mitigar los efectos de más de una década de financiación casi plana y la pérdida de financiación suplementaria asignada en virtud de la Ley del Plan de Rescate Estadounidense. Estos recursos ayudarían a SOL a hacer cumplir de manera creíble las leyes laborales y de empleo de esta nación y a seguir el ritmo de la urgente agenda de aplicación del Departamento. La solicitud también incluye \$3,800,000 y 19 FTE para servicios legales para combatir la explotación laboral infantil, lo que complementa un aumento del programa de la División de Horas y Salarios para este propósito.

Este nivel de solicitud ayudaría 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. Estos recursos son fundamentales para permitir que SOL siga siendo creíble y enfocado en proteger y empoderar al trabajador estadounidense, incluidos los trabajadores más vulnerables, al mismo 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 2025, la solicitud de presupuesto de ILAB es de \$162,395,000 y 140 FTE. El Presupuesto incluye un aumento del programa de \$45 millones para reemplazar el nivel anual de la asignación del T-MEC que expiró en diciembre de 2023. Este aumento del programa permitiría al Departamento continuar con la asistencia técnica específica de México a través de la concesión de subvenciones, contratos y acuerdos de cooperación principalmente a organizaciones no gubernamentales cuyos proyectos y actividades apoyan la implementación del T-MEC, incluido el desarrollo de capacidades para legislar e implementar nuevas protecciones laborales, mejorar las condiciones laborales, estabilizar las relaciones laborales y aumentar la conciencia y el compromiso públicos. El Presupuesto también 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 la agencia de informar sobre trabajo infantil y trabajo forzoso. Los recursos también permitirían a ILAB liderar dentro de la agencia interinstitucional varias iniciativas prioritarias de la Casa Blanca, incluida la actual Asociación Multilateral para la Sindicación, el Empoderamiento y los Derechos de los Trabajadores (M-POWER), el nuevo Memorando Presidencial sobre la Promoción de los Derechos de los Trabajadores (“Estrategia Laboral Global”), lanzado en noviembre de 2023), y la Asociación

por los Derechos de los Trabajadores con el gobierno de Brasil, anunciada por los presidentes Biden y Lula en septiembre de 2023. ILAB también continuará aplicando y monitoreando las disposiciones laborales del T-MEC, incluido el uso de las instalaciones. -Mecanismo de Respuesta Rápida específico y agregados laborales destacados en México para garantizar su cumplimiento.

La **Oficina del Subsecretario de Administración y Gestión (OASAM)** apoya aspectos clave de la administración y gestión de todo el Departamento. OASAM proporciona la infraestructura y el apoyo que permite al DOL llevar a cabo su misión brindando liderazgo y apoyo al Departamento a través de las siguientes disciplinas de gestión: operaciones comerciales, adquisiciones y adquisiciones, tecnología de la información, recursos humanos, derechos civiles e igualdad en el lugar de trabajo, seguridad y emergencia. Gestión, Presupuesto y Planificación Estratégica. La solicitud para el año fiscal 2025 para OASAM es de \$31,991,000 y 100 FTE directos.

Las agencias en la actividad presupuestaria de **Adjudicación** toman decisiones oportunas sobre apelaciones de reclamos presentados 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 Empleados. 'Junta de Apelaciones de Compensación (ECAB). La solicitud para actividades de adjudicación para el año fiscal 2025 es de \$71,111,000 y 252 FTE tanto en el fondo general como en el Fondo Fiduciario de Discapacidad del Pulmón Negro.

La **Oficina de las Mujeres (BM)** ofrece investigaciones, análisis de políticas basadas en evidencia, programación de subvenciones y educación y divulgación que promueven la equidad en el empleo y los resultados económicos para las mujeres trabajadoras, especialmente las mujeres de color y otras que históricamente han estado desatendidas, marginadas y perjudicadas. afectados por la pobreza persistente. La solicitud para el año fiscal 2025 para el BM es de \$26,282,000 y 65 FTE. Este nivel de financiación garantizaría que el Banco Mundial pueda mantener un personal diverso para sostener líneas operativas críticas de trabajo, incluida la ampliación de la concesión de subvenciones y la programación regional, aumentando así el alcance y la influencia de la agencia, particularmente con respecto a las estrategias basadas en el lugar que garantizan que las mujeres y las personas Las personas de color están representadas equitativamente en la proliferación de empleos en infraestructura fomentados por la Ley Bipartidista de Infraestructura, la Ley CHIPS y Ciencia, la Ley de Reducción de la Inflación y otras inversiones públicas históricas en infraestructura. Además, esta solicitud incluye fondos para sostener el programa de subvenciones para Mujeres en Capacitación y Ocupaciones no Tradicionales (WANTO) y el programa de subvenciones de Acceso al Cuidado, Derechos y Equidad (FARE), así como un aumento de \$2,500,000 para las Subvenciones Estatales de Licencia Pagada.

El **Centro de Derechos Civiles (CRC)** es responsable de garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades para dos poblaciones principales: 1) empleados y solicitantes de empleo del Departamento; y 2) las decenas de millones de personas atendidas por programas y actividades en todo el país que están relacionados con el trabajo y la fuerza laboral y/o reciben asistencia financiera federal del Departamento. Para el año fiscal 2025, la solicitud de presupuesto del CRC es de \$9,522,000 y 35 FTE directos. Este nivel de financiamiento incluye un aumento del programa de \$1,400,000 y 6 FTE para ampliar el alcance y amplitud del programa de aplicación externa del 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 laboral de la nación, ya que permitiría la reconstitución de la Oficina de Cumplimiento y Políticas. Además, un aumento de personal contribuiría directamente a investigaciones de quejas y revisiones de cumplimiento más eficientes, desarrollo y revisión de políticas, y una recopilación y análisis de datos más complejos para respaldar los requisitos de equidad y antidiscriminación e iniciativas relacionadas.

La **Oficina del Jefe de Finanzas (OCFO)** es responsable de la supervisión de todas las actividades de gestión financiera del Departamento. En el año fiscal 2025, el presupuesto solicita \$5,883,000 y 18 FTE directos para la Oficina del Director Financiero (OCFO). Los fondos continúan apoyando la preparación de los estados financieros trimestrales, la preparación del Informe Financiero Anual y la implementación de planes de acción correctivos y preventivos para garantizar que los controles internos de la agencia sobre los sistemas e informes financieros estén bien documentados, suficientemente probados y evaluados adecuadamente. La financiación también proporcionará recursos para continuar con las operaciones básicas de revisión de la gestión financiera, incluido el liderazgo de los esfuerzos para actualizar las políticas y regulaciones internas del Departamento.

La **Oficina Principal de Evaluación (CEO)**, dentro de la OASP, es la oficina de evaluación centralizada del Departamento y es responsable de la distribución y supervisión de los fondos de **Evaluación de Programas Departamentales**. El CEO fortalece la capacidad y experiencia en evaluación del Departamento al (1) garantizar estándares de alta calidad en las evaluaciones realizadas o financiadas por el Departamento; (2) garantizar la independencia y objetividad en la producción y difusión de la investigación de evaluación; y (3) asegurarse de que los resultados de la investigación sean accesibles de manera oportuna y fácil de usar para los formuladores de políticas, los administradores de programas y el público. Para el año fiscal 2025, el Departamento solicita \$8,613,000 y 17 FTE para llevar a cabo su agenda de evaluación. Este nivel de financiación apoya al Departamento de la siguiente manera:

- Generar nueva evidencia sobre los programas y servicios del DOL, enfocándose en realizar evaluaciones rigurosas sobre la protección de los trabajadores y los programas de empleo y capacitación;

- Mejorar la capacidad interna para integrar evidencia en todas sus actividades, programas y operaciones; y
- Ampliar el alcance de las actividades de creación de evidencia del DOL a partes interesadas externas, incluidos nuestros socios estatales y locales, para identificar un portafolio de evidencia sobre qué funciona y para quién, con un enfoque particular en la equidad.

El presupuesto de Gestión Departamental también incluye \$1.351.000 para **Servicios de Transformación Tecnológica a nivel de Gobierno**. Esto es en apoyo de un nuevo programa reembolsable de Servicios de Transformación Tecnológica en consonancia con la sección 753 recientemente autorizada de la División E de la Ley de Asignaciones del Gobierno General y Servicios Financieros de 2023. Los fondos también respaldarían una iniciativa de Servicio Digital de EE. UU. Para brindar experiencia en servicios digitales y asistencia para atraer y contratar talento técnico para eliminar el riesgo de implementaciones y lanzamientos técnicos a gran escala o de alta prioridad, responder en situaciones urgentes y proporcionar estrategia tecnológica y apoyo a la planificación. Sin estos recursos adicionales, el Departamento no podría financiar estas iniciativas.

En todas las cuentas, el presupuesto para el año fiscal 2025 solicita que la asignación del DM se convierta en financiación para dos años. Con una autoridad presupuestaria de dos años, las agencias DM tendrían mayor capacidad para mantener el personal incluso si operaran bajo una resolución continua. Además, el Presupuesto muestra la plena necesidad de aumentos inflacionarios en todas las cuentas del DM. Debido a los niveles de financiación limitados, esta solicitud no está totalmente financiada y se muestra una disminución en los salarios incorporados.

*OFICINA DE POLÍTICAS DE EMPLEO PARA PERSONAS CON
DISCAPACIDAD*

	<u>Promulgado</u> 2023	<u>Estimación</u> 2024	<u>Solicitud</u> 2025
Oficina de Políticas de Empleo para Discapacitados	43,000	43,000	44,876
Autorización Total de Presupuesto	43,000	43,000	44,876
Total FTE	55	63	63

Nota: 2023 refleja FTE real.

El Congreso estableció la Oficina de Políticas de Empleo para Discapacitados (ODEP) con el fin de aumentar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidades (actualmente el 27 por ciento de los estadounidenses en edad de trabajar)⁴ La ODEP trabaja para ampliar las oportunidades y abordar las importantes desigualdades 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 2025 para ODEP es de \$44,876,000 y 63 FTE. Esto permitiría a la agencia llevar a cabo iniciativas estratégicas para promover el empleo para discapacitados y servir como un recurso autorizado con respecto a estos temas dentro del DOL y en colaboración con otras agencias federales.

La solicitud incluye:

- \$3,300,000 para ampliación del Programa de Reclutamiento de Fuerza Laboral (WRP). Los fondos se utilizarían para fortalecer y ampliar el grupo de solicitantes del WRP y la cantidad 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 que el Gobierno Federal gobierno un empleador modelo de personas con discapacidades.

La solicitud para el año fiscal 2025 también permite la continuación de las siguientes iniciativas:

⁴ Centros de Control y Prevención de Enfermedades. Sistema de Datos de Discapacidad y Salud (DHDS) (Internet). (actualizado en mayo de 2023; citado el 19 de diciembre de 2023). Disponible de: <https://www.cdc.gov/ncbddd/disabilityandhealth/infographic-disability-impacts-all.html>

- Financiamiento por un monto de \$6,200,000 para continuar los proyectos del Modelo de Transición Equitativa (ETM), incluida asistencia técnica intensiva a los beneficiarios para apoyar la implementación del proyecto. Los proyectos ETM desarrollarán estrategias escalables para permitir que los jóvenes de bajos ingresos con discapacidades, incluidos los jóvenes sin hogar, que abandonan el cuidado de crianza y/o involucrados en el sistema de justicia, tengan más probabilidades de realizar una transición exitosa al empleo.
- 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.
- Financiamiento continuo de varios centros de desarrollo de políticas, incluido el Centro para el Avance de Políticas de Empleo para Jóvenes (CAPE-Youth) para realizar análisis de políticas y brindar asistencia técnica para garantizar transiciones exitosas para jóvenes con discapacidades hacia un empleo integrado competitivo; la Red de Asistencia y Recursos para Empleadores en Inclusión de Discapacidades (EARN) para realizar investigaciones y proporcionar recursos para ayudar a los empleadores a reclutar, retener y hacer avanzar a personas con discapacidades; el Centro de Liderazgo para el Empleo y el Avance de Personas con Discapacidades (LEAD) para ayudar al estado y a los proveedores de servicios a apoyar la implementación de la Ley de Innovación y Oportunidad de la Fuerza Laboral (WIOA); y la Asociación para el Empleo y la Tecnología Accesible (PEAT) para promover el empleo, la retención y el avance profesional de las personas con discapacidades mediante el desarrollo, la adopción y la promoción de políticas de tecnología accesible.

Además de las iniciativas anteriores y los proyectos adicionales actualmente en marcha, ODEP continuará brindando experiencia, liderazgo y coordinación para mejorar los esfuerzos federales para mejorar las oportunidades y resultados de empleo para las personas con discapacidades. El presupuesto para el año fiscal 2025 solicita que la asignación de ODEP se convierta en financiamiento para dos años. Con autoridad presupuestaria de dos años, ODEP tendría mayor capacidad para mantener el personal incluso si opera bajo una resolución continua.

OFICINA DEL INSPECTOR GENERAL

	<u>Promulgado</u> 2023	<u>Estimación</u> 2024	<u>Solicitud</u> 2025
Actividad del Programa OIG	91,187	91,187	100,396
Fondos Fiduciarios	5,841	5,841	5,841
Subtotal de la Oficina del Inspector General	97,028	97,028	106,237
OIG BLDTF	333	368	373
Autorización Total de Presupuesto	97,361	97,3	106,610
Total FTE	319	285	305

Nota: 2023 refleja FTE real.

La Oficina del Inspector General (OIG) es una agencia independiente dentro del Departamento de Trabajo de los EE. UU. (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, incluidas las realizadas por sus contratistas y concesionarios; identificar problemas o abusos reales y potenciales; desarrollar y hacer recomendaciones para acciones correctivas; e informar al Secretario y al Congreso sobre problemas o inquietudes. La OIG también es responsable de llevar a cabo investigaciones penales para eliminar la influencia del crimen organizado y el chantaje laboral en los planes de beneficios de los empleados, las relaciones entre los trabajadores y la dirección y los asuntos internos del sindicato. La OIG continúa trabajando con otros socios encargados de hacer cumplir la ley en cuestiones de trata de personas.

En el año fiscal 2025, la OIG solicita \$106,610,000 en fondos generales y fiduciarios y 305 FTE. La solicitud para el año fiscal 2025 incluye un aumento del programa de \$5,000,000 y 20 FTE. La financiación del año fiscal 2025 permitirá a la OIG realizar actividades de supervisión y aplicación de la ley penal. Sin embargo, con el agotamiento de los fondos tanto de la Ley de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica por el Coronavirus (Ley CARES) como de la Ley del Plan de Rescate de EE.UU.(ARPA) y la suspensión del estatuto de limitaciones relacionado con el fraude del programa del Seguro de Desempleo (UI), los esfuerzos de la OIG para evaluar exhaustivamente las quejas de fraude del programa UI e iniciar investigaciones adicionales sobre investigaciones de fraude del programa UI potencialmente procesables y de alto impacto se están viendo obstaculizados y, como tal, la OIG necesitará reducir su supervisión de la integridad del programa y sus esfuerzos de investigación criminal en lo que se refiere a los programas de interfaz de usuario.

La OIG es la principal agencia federal encargada de hacer cumplir la ley responsable de investigar el fraude relacionado con los programas de beneficios del UI. Como informó la OIG en numerosos [informes](#), las actividades fraudulentas representan una amenaza significativa para la integridad de los programas de UI, y los ladrones y grupos criminales organizados continúan explotando las debilidades de los programas federales y estatales previamente identificadas por la Oficina de Auditoría de la OIG. 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, la OIG ha abierto más de 200.000 asuntos de investigación relacionados con el fraude del UI. En el año promedio anterior a la pandemia, la OIG abrió aproximadamente 100 asuntos de investigación de UI. Esto supone un aumento de más de 1000 veces en el volumen de trabajo de UI al que nos enfrentamos. La OIG también ha visto un aumento sustancial en el volumen de quejas de fraude del UI que estamos recibiendo después de la pandemia. A lo largo del año fiscal 2023, la OIG siguió recibiendo entre 100 y 300 nuevas quejas de fraude del UI cada semana. Parece que los grupos delictivos organizados que atacaron el sistema de UI durante la pandemia han seguido atacando el sistema de UI.

Hasta septiembre de 2023, el trabajo de supervisión de auditoría pandémica de la OIG ha dado como resultado 47 informes de auditoría publicados con 136 recomendaciones para reducir las vulnerabilidades programáticas. También hemos identificado más de \$74 mil millones en fondos para un mejor uso y más de \$277 millones en costos cuestionados. Las investigaciones de la OIG sobre la pandemia han dado lugar a más de 1.500 acusaciones; 950 condenas; y aproximadamente mil millones de dólares en logros monetarios. Nuestras condenas por fraude de UI pandémico han resultado en la imposición de más de 19,000 meses de encarcelamiento. La OIG también ha remitido más de 45.000 asuntos de fraude que no cumplen con las pautas federales de procesamiento a los estados para que se tomen medidas adicionales. Además, los científicos de datos de la Oficina de Investigaciones y la Oficina de Auditoría trabajaron en colaboración para identificar aproximadamente \$46.9 mil millones de beneficios de UI potencialmente fraudulentos pagados en seis áreas de alto riesgo a personas con números de Seguro Social: (1) presentados en varios estados, (2) de personas fallecidas, (3) de prisioneros federales, (4) con cuentas de correo electrónico sospechosas, (5) de personas menores de 14 años y (6) de personas de 100 años o más.

Aunque la OIG ha centrado la mayoría de sus recursos en programas de beneficios del UI desde el inicio de la pandemia de COVID-19, la OIG tiene una amplia responsabilidad de supervisión de otros programas del DOL de alto riesgo que continúan ameritando una supervisión significativa. A medida que se agoten los fondos para las investigaciones relacionadas con el UI, la OIG comenzará a desviar recursos de la supervisión de los programas pandémicos y devolverá su atención a los otros programas del DOL que son susceptibles de fraude, despilfarro, abuso y mala gestión. Las áreas de gran preocupación incluyen la gestión de beneficios médicos como opioides, mantener la integridad de los programas de Certificación de Trabajo Extranjero, proteger la seguridad de los activos del plan de beneficios para empleados, garantizar la solvencia del Fondo Fiduciario de Discapacidad del Pulmón Negro y mejorar el

proceso de adquisición de Job Corps. Es crucial que la OIG ayude al DOL a garantizar la solidez programática mediante la revisión de la eficacia, la eficiencia, la economía y la integridad de los programas y operaciones del DOL.

MODERNIZACIÓN DOL IT

	<u>Promulgado</u> 2023	<u>Estimación</u> 2024	<u>Solicitud</u> 2025
Sistemas de Soporte Departamental	6,889	6,889	6,889
Modernización de Infraestructura IT	27,380	27,380	28,397
Autorización Total de Presupuesto	34,269	34,269	35,286

Nota: 2023 refleja FTE real.

La solicitud para el año fiscal 2025 para la apropiación de Modernización de Tecnologías de la Información (ITM) es de \$35,286,000 y 24 FTE. La solicitud incluye \$1,000,000 en financiamiento y 6 FTE para una nueva oficina de políticas de Inteligencia Artificial (IA) para supervisar y gestionar el trabajo relacionado con la IA en el Departamento. La oficina, dirigida por un nuevo Director de IA, guiaría el uso eficaz de la IA, promovería la innovación de la IA en los programas del DOL y ayudaría a las agencias del DOL a mitigar el riesgo, además de coordinar las actividades relacionadas con la IA que ya se llevan a cabo en todo el Departamento.

FONDOS DE CAPITAL LABORAL

	<u>Promulgado</u> 2023	<u>Estimación</u> 2024	<u>Solicitud</u> 2025
Servicios Financieros y Administrativos	175,548	175,548	177,730
Servicios de Campo	22,454	22,454	22,733
Recursos Humanos	70,035	70,035	73,606
Operaciones IT	174,065	174,064	176,226
Telecomunicaciones	20,004	20,004	20,004
Solicitudes de Agencia	290,511	293,748	297,397
DOL No Reembolsables	1,500	1,500	1,500
Autorización Total de Presupuesto	754,117	757,353	769,196
Total FTE	1,148	1,186	1,189

Nota: 2023 refleja FTE real.

El Fondos de Capital Laboral (WCF) proporciona recursos para los servicios administrativos centralizados del Departamento. La solicitud de presupuesto para el año fiscal 2025 para el WCF es de \$769,196,000 y 1,189 FTE. La solicitud incluye \$2,700,000 y 3 FTE para construir un programa de pasantías centralizado sólido. Con estos recursos, el DOL crearía un Programa de Vías Centralizadas, que incluiría pasantías, un programa de posgrado reciente y un Programa de becarios de gestión presidencial. Los participantes tendrían la oportunidad de experimentar el trabajo para diferentes agencias del Departamento, lo que los expondría a la misión del Departamento y les brindaría oportunidades de desarrollo profesional.

El DOL solicita una nueva disposición general que autorice al Departamento a transferir saldos no comprometidos vencidos al Fondos de Capital Laboral para el pago de reclamaciones, acuerdos y sentencias. En los raros casos en que las agencias del DOL deben pagar sentencias legales, dicha autoridad aliviaría la carga de la asignación anual de la agencia, permitiendo que los fondos asignados se gasten en actividades de misión crítica.

Este Presupuesto también incluye una provisión general para reformar la financiación de proyectos espaciales. Con esta nueva autoridad, las agencias podrían transferir fondos a una cuenta WCF dedicada, brindándoles la flexibilidad que necesitan para acumular recursos para proyectos espaciales más grandes. Esto permitiría al Departamento hacer la transición de un modelo de trabajo pre-pandémico a un nuevo modelo que utiliza todos los beneficios de la

tecnología y maximiza las oportunidades de participación y colaboración, mientras cumple con su misión.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS
Resumen de Fondos Discrecionales, Años Fiscales 2016 - 2025
(Dólares en Miles)

Programa	Año Fiscal	AF 2016 – AF 2025												
	2016	2017	2018 2/	2019 3/	2020 4/	2021 5/	2022 6/	2023 7/	2024 Estimación	2025 Solicitud	2026 Solicitud	2027 Solicitud	Cantidad	Porcentaje
Empleo y Formación														
Servicios de Formación y Empleo														
Actividades de Empleo y Formación para Adultos	815,556	813,233	845,556	845,556	854,649	862,649	870,649	885,649	885,649	885,649	885,649	885,649	70,093	8%
Actividades para Jóvenes	873,416	873,416	903,416	903,416	913,130	921,130	931,834	947,053	948,130	948,130	948,130	948,130	74,714	8%
Actividades de Empleo y Formación para Trabajadores Desplazados	1,166,719	1,225,683	1,208,719	1,261,719	1,322,912	1,342,412	1,375,412	1,421,412	1,421,412	1,373,412	1,373,412	1,373,412	206,693	15%
Nativos Norteamericanos	50,000	50,000	54,000	54,500	55,000	55,500	56,921	59,932	60,000	60,000	60,000	60,000	10,000	17%
Trabajadores Rurales Migratorios y Temporales	81,896	81,896	87,896	88,896	91,896	93,896	95,264	97,287	97,396	97,396	97,396	97,396	15,500	16%
Asistencia Técnica	3,232	2,500	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-3,232	0%
Oportunidades de Reinserción Laboral	88,078	88,078	93,079	93,079	98,079	100,079	101,937	114,869	115,000	120,000	120,000	120,000	31,922	27%
Programa de Capacitación	90,000	95,000	145,000	160,000	175,000	185,000	234,674	284,676	285,000	335,000	335,000	335,000	245,000	73%
Iniciativa de Información de Calidad para la Fuerza Laboral	6,000	6,000	6,000	6,000	6,000	6,000	5,992	5,993	6,000	6,000	6,000	6,000	0	0%
YouthBuild	84,534	84,534	89,534	89,534	94,534	96,534	98,897	104,881	105,000	105,000	105,000	105,000	20,466	19%
Programas Nacionales	994	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-994	0%
Proyectos Comunitarios	0	0	0	0	0	0	0	137,638	217,324	217,324	0	0	0	0%
Corporaciones Civiles por el Clima	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
SECTOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Subtotal de Servicios de Formación y Empleo	3,260,425	3,320,340	3,433,200	3,502,700	3,611,200	3,663,200	3,909,218	4,139,076	4,140,911	3,930,587	3,930,587	3,930,587	670,162	17%
Trabajadores Mayores	434,371	400,000	400,000	400,000	403,705	405,000	402,438	403,040	405,000	405,000	405,000	405,000	-29,371	-7%
Programa Job Corps	1,689,155	1,704,155	1,718,655	1,718,655	1,743,655	1,748,655	1,747,155	1,760,155	1,760,155	1,764,376	1,764,376	1,764,376	75,221	4%
Seguro Estatal de Desempleo y Servicio de Empleo I/	3,589,878	3,523,691	3,464,691	3,343,899	5,491,907	3,416,649	3,709,087	4,006,456	4,009,150	4,325,429	4,325,429	4,325,429	735,551	17%
Administración del Programa	154,559	158,656	158,656	158,656	158,656	158,656	177,904	172,915	172,915	184,668	184,668	184,668	30,109	16%
Subtotal de Trabajadores Mayores, JC, SUIESO y PA	5,867,963	5,786,502	5,742,002	5,621,210	7,797,923	5,728,960	6,028,021	6,347,555	6,347,220	6,679,473	6,679,473	6,679,473	811,510	12%
Empleo y Formación para Veteranos	271,110	279,041	295,041	300,041	311,341	316,341	325,341	335,341	335,341	335,341	337,301	337,301	66,191	20%
Subtotal de Empleo y Formación	9,399,498	9,385,883	9,470,243	9,423,951	11,720,464	9,708,501	10,262,580	10,821,972	10,823,472	10,947,361	10,947,361	10,947,361	1,547,863	14%
Protección Laboral														
Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado	181,000	181,000	181,000	181,000	181,000	181,000	181,000	185,500	191,100	191,100	205,663	205,663	24,663	12%
Oficina de Programas de Compensación para Trabajadores	115,501	117,261	117,261	117,601	117,601	117,601	120,129	122,705	122,705	130,545	130,545	130,545	15,044	12%
División de Salarios y Horarios	227,500	227,500	227,500	229,000	242,000	246,000	251,000	260,000	260,000	294,901	294,901	294,901	67,401	23%
Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales	105,476	103,476	103,476	103,476	105,976	105,976	108,476	110,976	110,976	116,132	116,132	116,132	10,656	9%
Oficina de Estándares de Gestión Laboral	40,593	40,187	40,187	41,187	44,482	44,437	45,937	48,515	48,515	50,845	50,845	50,845	10,252	20%
Administración de Seguridad Ocupacional y Salud	552,787	552,787	552,787	557,787	581,233	591,233	609,961	632,309	632,309	655,463	655,463	655,463	102,676	16%
Administración de Seguridad y Salud Minera	375,887	373,816	373,816	373,816	379,816	379,816	383,816	387,816	387,816	406,538	406,538	406,538	30,651	8%
Procurador	125,308	124,053	124,053	124,053	126,253	124,053	132,062	131,062	131,062	145,553	145,553	145,553	20,245	14%
Subtotal de Protección Laboral	1,724,052	1,720,080	1,720,080	1,727,920	1,778,361	1,790,116	1,836,881	1,884,483	1,884,483	2,005,640	2,005,640	2,005,640	281,588	14%
Oficina de Asuntos Laborales Internacionales	86,125	86,125	86,125	86,125	94,925	96,125	106,125	116,125	116,125	162,395	162,395	162,395	76,270	47%
Oficina de Estadísticas Laborales	609,000	609,000	612,000	615,000	655,000	655,000	687,952	697,952	697,952	712,786	712,786	712,786	103,786	15%
Otros Salarios y Gastos														
Gestión Departamental, Otros	122,940	126,666	133,791	127,886	127,740	129,740	136,204	146,650	145,010	157,653	157,653	157,653	34,713	22%
Oficina de Políticas de Empleo para Discapacitados	38,203	38,203	38,012	38,203	38,500	38,500	40,360	42,860	43,000	44,876	44,876	44,876	6,673	15%
Oficina del Inspector General	86,300	87,721	89,147	89,147	90,847	90,847	90,847	97,028	97,028	106,237	106,237	106,237	19,937	19%
Modernización IT	29,778	18,778	20,769	23,269	25,269	27,269	28,269	34,269	34,269	35,286	35,286	35,286	5,508	16%
Subtotal de Otros Salarios y Gastos	277,221	271,368	281,719	278,505	282,356	286,356	295,680	320,807	319,307	344,052	344,052	344,052	66,831	19%
Total, Departamento de Trabajo, Fondos Discrecionales I/	12,095,896	12,072,941	12,170,167	12,131,501	14,531,106	12,536,098	13,189,218	13,841,339	13,841,339	14,172,234	14,172,234	14,172,234	2,076,338	15%

Incluye en ETA SUIESO, RESEA Montos de ajuste -AF 2019: \$33M; AF 2020: \$58M; AF 2021: \$83M; AF 2022: \$133M; AF 2023: \$258M; AF 2024: \$258M; and AF 2025: \$271M. AWIU Contingency amounts - AF 2020: \$2,117M; and AF 2021: \$948K.

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

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

4/ AF 2020 refleja el Plan Operativo Presupuestario del Departamento. AF 2020 excluye la financiación suplementaria proporcionada por las siguientes Leyes Públicas: P.L. 116-113 (USMCA), P.L. 116-127 (FCFRA), P.L. 116-136 (CARES Act).

5/ AF 2021 refleja el Plan Operativo Presupuestario del Departamento. AF 2021 excluye la financiación suplementaria proporcionada por las siguientes Leyes Públicas: P.L. 116-260 (CAUW), P.L. 117-2 (ARP Act).

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

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

8/ AF 2024 refleja montos discretos equivalentes a AF 2023 promulgado.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
Presupuesto Presidencial para el AF 2025
(Dólares en Miles)

PROGRAMAS DEL DOL	AF 2023 Revisado y Promulgado P.L.117-328 12/	AF 2024 Estimación	AF 2025 Ley Actualizada	AF 2025 Propuestas Legislativas	AF 2025 Presupuesto Presidencial	AF 2025 Presupuesto Presidencial vs. AF 2024 Estimación	
						\$	%
Autorización Presupuestaria							
DISCRECIONALES							
Administración de Empleo y Formación							
Servicios de Formación y Empleo							
Subvenciones a los Estados:							
<i>Actividades de Empleo y Formación para Adultos (Sin-Avance)</i>	173,649	173,649	173,649		173,649	0	0%
<i>Actividades de Empleo y Formación para Adultos (Avance)</i>	708,976	712,000	712,000		712,000	0	0%
Subtotal Actividades de Empleo y Formación para Adultos	882,625	885,649	885,649	0	885,649	0	0%
<i>Actividades para Jóvenes 2/ 3/ 4/</i>	947,053	948,130	948,130		948,130	0	0%
<i>Actividades de Empleo y Formación para Trabajadores Desplazados (Sin-Avance)</i>	235,553	235,553	235,553		235,553	0	0%
<i>Actividades de Empleo y Formación para Trabajadores Desplazados (Avance) 1/ 2/ 4/ 5/</i>	856,348	860,000	860,000		860,000	0	0%
Subtotal Actividades de Empleo y Formación para Trabajadores Desplazados	1,091,901	1,095,553	1,095,553	0	1,095,553	0	0%
Subtotal Subvenciones a los Estados	2,921,579	2,929,332	2,929,332	0	2,929,332	0	0%
Actividades Nacionales:							
<i>Subvenciones para Trabajadores Nacionales Desplazados (Sin-Avance)</i>	125,859	125,859	77,859		77,859	-48,000	-38%
<i>Subvenciones para Trabajadores Nacionales Desplazados (Avance) 1/ 2/ 4/ 5/</i>	199,150	200,000	200,000		200,000	0	0%
Subtotal Subvenciones para Trabajadores Nacionales Desplazados	325,009	325,859	277,859	0	277,859	-48,000	-15%
<i>Programas para Indígenas y Nativos Estadounidenses 3/</i>	59,932	60,000	60,000		60,000	0	0%
<i>Trabajadores Rurales Migratorios y Temporales 3/</i>	97,287	97,396	97,396		97,396	0	0%
<i>Oportunidades de Reinserción Laboral 2/ 3/ 4/</i>	114,869	115,000	120,000		120,000	5,000	4%
<i>Programa de Capacitación 2/ 3/ 4/</i>	284,676	285,000	335,000		335,000	50,000	18%
<i>Iniciativa de Información de Calidad para la Fuerza Laboral 3/</i>	5,993	6,000	6,000		6,000	0	0%
<i>YouthBuild 2/ 3/</i>	104,881	105,000	105,000		105,000	0	0%
<i>Asignaciones para Proyectos Comunitarios</i>	217,324	217,324	0		0	-217,324	-100%
<i>H-1B CHIMP</i>	0	-142,000	0		0	142,000	-100%
Subtotal Actividades Nacionales	1,209,971	1,069,579	1,001,255	0	1,001,255	-68,324	-6%
Subtotal Servicios de Formación y Empleo	4,131,550	3,998,911	3,930,587	0	3,930,587	-68,324	-2%
Empleo en Servicio Comunitario para Estadounidenses Mayores 2/ 3/ 4/	403,040	405,000	405,000		405,000	0	0%
Job Corps	1,603,325	1,603,325	1,605,741		1,605,741	2,416	0%
<i>Operaciones 2/ 4/</i>	123,000	123,000	123,000		123,000	0	0%
<i>Construcción</i>	33,830	33,830	35,635		35,635	1,805	5%
<i>Administración</i>	1,760,155	1,760,155	1,764,376		1,764,376	4,221	0%
Subtotal, Job Corps	1,603,325	1,603,325	1,605,741	0	1,605,741	2,416	0%

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
Presupuesto Presidencial para el AF 2025
(Dólares en Miles)

PROGRAMAS DEL DOL	AF 2023 Revisado y Promulgado P.L. 117-328 12/	AF 2024 Estimación	AF 2025 Ley Actualizada	AF 2025 Propuestas Legislativas	AF 2025 Presupuesto Presidencial	AF 2025 Presupuesto Presidencial vs. AF 2024 Estimación	
						\$	%
Autorización Presupuestaria							
Operaciones de Servicio de Empleo y Seguro Estatal de Desempleo							
Seguro de Desempleo: UTF							
<i>Administración Estatal -UTF</i>	2,759,635	2,759,635	3,034,274		3,034,274	274,639	10%
<i>Servicios de Reempleo y Evaluaciones de Elegibilidad / Integridad de Seguro de Desempleo – UTF 2/ 3/ 4/</i>	115,125	117,000	117,000		117,000	0	0%
<i>Ajuste RESEA -UTF 6/</i>	258,000	258,000	271,000		271,000	13,000	5%
<i>Actividades Nacionales-UTF</i>	23,000	23,000	48,000		48,000	25,000	109%
Subtotal, Seguro de Desempleo	3,155,760	3,157,635	3,470,274	0	3,470,274	312,639	10%
Servicio de Empleo:							
Programas Nacionales:							
Fondos Federales	679,304	680,052	680,052	0	680,052	0	0%
<i>Fondos Federales</i>	21,413	21,413	21,413		21,413	0	0%
<i>Fondos Fiduciarios 2/ 3/ 4/</i>	657,891	658,639	658,639		658,639	0	0%
<i>Actividades Nacionales del Servicio de Empleo-UTF</i>	25,000	25,000	25,000		25,000	0	0%
Subtotal, Servicio de Empleo	704,304	705,052	705,052	0	705,052	0	0%
Fondos Federales	21,413	21,413	21,413	0	21,413	0	0%
Fondos Fiduciarios	682,891	683,639	683,639	0	683,639	0	0%
Certificación Laboral Extranjera:							
<i>Subvenciones Estatales FLC</i>	23,282	23,282	23,282	0	23,282	0	0%
<i>Administración Federal</i>	60,528	60,528	64,168	0	64,168	3,640	6%
Subtotal, Certificación Laboral Extranjera	83,810	83,810	87,450	0	87,450	3,640	4%
Información de la fuerza laboral-Herramientas electrónicas-Construcción de sistemas 2/ 3/	62,582	62,653	62,653		62,653	0	0%
Fondos Generales Totales SUIESO	83,995	84,066	84,066	0	84,066	0	0%
Fondos Fiduciarios Totales SUIESO	3,922,461	3,925,084	4,241,363	0	4,241,363	316,279	8%
Total SUIESO	4,006,456	4,009,150	4,325,429	0	4,325,429	316,279	8%
Administración del Programa							
<i>Formación y Empleo 3/</i>	73,746	68,919	71,504		71,504	2,585	4%
<i>Transferencias UTF (S&E) 3/</i>	11,876	9,253	9,531		9,531	278	3%
<i>Seguridad Laboral</i>	3,621	3,621	4,155		4,155	534	15%
<i>Transferencias UTF (S&E)</i>	42,574	42,574	49,149		49,149	6,575	15%
<i>Capacitación</i>	38,913	38,913	40,340		40,340	1,427	4%
<i>Dirección Ejecutiva</i>	7,447	7,447	7,735		7,735	288	4%
<i>Transferencias UTF (S&E)</i>	2,188	2,188	2,254		2,254	66	3%
Total Fondos Generales	123,727	118,900	123,734	0	123,734	4,834	4%
Transferencia Total de UTF	56,638	54,015	60,934	0	60,934	6,919	13%
Total, Administración del Programa	180,365	172,915	184,668	0	184,668	11,687	7%
Total, ETA	10,481,566	10,346,131	10,610,060	0	10,610,060	263,863	3%

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
Presupuesto Presidencial para el AF 2025
(Dólares en Miles)

PROGRAMAS DEL DOL	AF 2023 Revisado y Promulgado P.L. 117-328 12/	AF 2024 Estimación	AF 2025 Ley Actualizada	AF 2025 Propuestas Legislativas	AF 2025 Presupuesto Presidencial	AF 2025 Presupuesto Presidencial vs. AF 2024 Estimación	
						\$	%
Autorización Presupuestaria							
Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado							
<i>Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado</i>	0	155,758	169,535		169,535	13,777	9%
<i>Políticas y Asistencia para el Acatamiento</i>	0	28,239	24,607		24,607	-3,632	-13%
<i>Liderazgo Ejecutivo, Supervisión de Programa y Administración</i>	0	7,103	11,521		11,521	4,418	62%
<i>Programas de Seguridad de Beneficios para Empleados</i>	191,100	0	0		0	0	0%
Total, EBSA	191,100	191,100	205,663	0	205,663	14,563	8%
Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratistas Federales	120,500	120,500	128,271		128,271	7,771	6%
<i>Transferencia SWC</i>	2,205	2,205	2,274		2,274	69	3%
División de Salarios y Horarios	260,000	360,000	294,901		294,901	-65,099	-18%
Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratistas Federales	110,976	110,976	116,132		116,132	5,156	5%
Oficina de Estándares de Gestión Laboral	48,515	48,515	50,845		50,845	2,330	5%
Administración de Seguridad Ocupacional y Salud							
<i>Estándares de Seguridad y Salud</i>	20,100	50,845	21,476		21,476	476	2%
<i>Ejecución Federal</i>	246,243	50,845	261,635		261,635	18,635	8%
<i>Programas para Denunciantes</i>	22,500	50,845	23,121		23,121	621	3%
<i>Programas Estatales</i>	120,000	50,845	120,000		120,000	0	0%
<i>SopORTE Técnico</i>	25,675	50,845	26,483		26,483	483	2%
<i>Asistencia de Cumplimiento - Federal</i>	77,762	50,845	80,561		80,561	2,299	3%
<i>Asistencia para el Cumplimiento - Consultas Estatales</i>	62,661	50,845	63,160		63,160	0	0%
<i>Asistencia de Cumplimiento - Becas de Capacitación</i>	12,787	50,845	12,787		12,787	0	0%
<i>Estadísticas de Seguridad y Salud</i>	34,750	50,845	35,915		35,915	415	1%
<i>Dirección Ejecutiva</i>	9,831	50,845	10,325		10,325	225	2%
Total, OSHA	632,309	50,845	655,463	0	655,463	23,154	4%
Administración de Seguridad Minera y Salud							
<i>Ejecución de Seguridad y Salud Minera</i>	263,190	265,774	279,923		279,923	14,149	5%
<i>Oficina de Estándares, Regulaciones y Variaciones</i>	5,382	5,000	5,235		5,235	235	5%
<i>Oficina de Evaluaciones y Ejecución Especial</i>	7,745	7,191	7,549		7,549	358	5%
<i>Oficina de Evaluaciones y Aplicación Especial</i>	40,020	39,820	41,051		41,051	1,231	3%
<i>SopORTE Técnico</i>	36,041	36,041	37,730		37,730	1,689	5%
<i>Evaluación de Programas y Recursos de Información</i>	19,083	17,990	18,273		18,273	283	2%
<i>Administración del Programa</i>	16,355	16,000	16,777		16,777	777	5%
Total, MSHA	387,816	387,816	406,538	0	406,538	18,722	5%
Oficina de Estadísticas Laborales							
<i>Estadísticas Laborales</i>	248,560	246,487	253,058		253,058	6,571	3%
<i>Precios y Costos de Vida</i>	240,868	242,516	247,521		247,521	5,005	2%
<i>Compensación y Condiciones de Trabajo</i>	91,000	90,480	92,554		92,554	2,074	2%
<i>Productividad y Tecnología</i>	12,524	12,952	13,244		13,244	292	2%
<i>Dirección Ejecutiva y Servicios de Personal</i>	37,000	37,517	38,409		38,409	892	2%
Total Fondos Generales	629,952	629,952	644,786	0	644,786	14,834	2%
Transferencias UTF (S&E)	68,000	68,000	68,000		68,000	0	0%

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
Presupuesto Presidencial para el AF 2025
(Dólares en Miles)

PROGRAMAS DEL DOL	AF 2023 Revisado y Promulgado P.L. 117-328 12/	AF 2024 Estimación	AF 2025 Ley Actualizada	AF 2025 Propuestas Legislativas	AF 2025 Presupuesto Presidencial	AF 2025 Presupuesto Presidencial vs. AF 2024 Estimación	
						\$	%
Autorización Presupuestaria							
Gestión Departamental							
<i>Dirección y Soporte del Programa</i>	34,158	32,658	35,876		35,876	3,218	10%
<i>Servicios Legales</i>	130,754	130,754	145,245		145,245	14,491	11%
<i>Servicios de Trabajo Internacional</i>	116,125	116,125	162,395		162,395	46,270	40%
<i>Administración y Gestión</i>	30,804	30,804	31,991		31,991	1,187	4%
<i>Adjudicación</i>	37,000	37,000	38,405		38,405	1,405	4%
<i>Oficina de Mujeres</i>	23,000	23,000	26,282		26,282	3,282	14%
<i>Derechos Civiles</i>	7,586	7,586	9,252		9,252	1,666	22%
<i>Jeje de Fianzas</i>	5,681	5,681	5,883		5,883	202	4%
<i>Evaluación Departamental del Programa 2/</i>	13,486	8,281	8,613		8,613	332	4%
<i>Transformación Tecnológica GSA</i>	0	0	1,351		1,351	1,351	0%
Total Fondos Generales	398,594	391,889	465,293	0	465,293	73,404	19%
Transferencia UTF de Servicios Legales (S&E)	308	308	308		308	0	0%
Oficina de Políticas de Empleo para Discapacitados	42,860	43,000	44,876		44,876	1,876	4%
Oficina del Inspector General							
<i>Actividades del programa</i>	91,187	91,187	100,396		100,396	9,209	10%
Total Fondos Generales	91,187	91,187	100,396	0	100,396	9,209	10%
Transferencias UTF (S&E)	5,841	5,841	5,841		5,841	0	0%
Servicios de Empleo y Formación para Veteranos							
<i>Subvenciones Estatales (UTF)</i>	179,450	185,000	185,000		185,000	0	0%
<i>Programa de Asistencia para la Transición (UTF)</i>	33,348	34,379	34,379		34,379	0	0%
<i>Administración Federal -Ejecución USERRA (UTF)</i>	54,284	47,048	49,008		49,008	1,960	4%
<i>Instituto Nacional de Servicios de Empleo y Capacitación para Veteranos (UTF)</i>	3,414	3,414	3,414		3,414	0	0%
<i>Programa de Reintegración de Veteranos sin Hogar (GF)</i>	64,845	65,500	65,500		65,500	0	0%
Total Fondos General	64,845	65,500	65,500	0	65,500	1,960	3%
Transferencias UTF (S&E)	270,496	269,841	271,801	0	271,801	0	0%
MODERNIZACIÓN IT							
<i>Sistemas de Soporte Departamental</i>	6,889	6,889	6,889		6,889	0	0%
<i>Modernización de Infraestructura IT</i>	27,380	27,380	28,397		28,397	1,017	4%
Modernización Total de IT	34,269	34,269	35,286	0	35,286	1,017	3%
Fondos de Capital Laboral	0	0	0		0	0	0%
TOTAL, DISCRECIONAL	13,841,339	13,799,339	14,172,234	0	14,172,234	372,895	3%
Autorización Presupuestaria	9,515,390	9,474,045	9,521,713	0	9,521,713	49,628	1%
Fondos Generales	9,515,390	9,474,045	9,521,713	0	9,521,713	49,628	1%
Donaciones y Legados	0	0	0	0	0	0	0%
Transferencia de Fondos Fiduciarios	4,325,949	4,325,294	4,650,521	0	4,650,521	323,267	7%
Transferencia UTF (incluye S&E)	4,323,744	4,323,089	4,648,247	0	4,648,247	323,198	7%
Transferencia SWC	2,205	2,205	2,274	0	2,274	69	3%

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
Presupuesto Presidencial para el AF 2025
(Dólares en Miles)

PROGRAMAS DEL DOL	AF 2023 Revisado y Promulgado P.L. 117-328 12/	AF 2024 Estimación	AF 2025 Ley Actualizada	AF 2025 Propuestas Legislativas	AF 2025 Presupuesto Presidencial	AF 2025 Presupuesto Presidencial vs. AF 2024 Estimación	
						\$	%
Autorización Presupuestaria							
OBLIGATORIO							
Administración de Empleo y Formación							
Servicios de Formación y Empleo							
<i>Becas de capacitación en habilidades de TES (tarifas H-18) 7/ 8/ 10/</i>	31,000	180,000	174,000		174,000	-6,000	-3%
<i>Cuentas de Carrera Profesional</i>		0		8,000,000	8,000,000	8,000,000	0%
Subtotal, Servicios de Formación y Empleo	31,000	180,000	174,000	8,000,000	8,174,000	7,994,000	4441%
Beneficios Federales y Subsidios por Desempleo							
<i>TAA - Beneficios 11/</i>	219,000	23,000	15,000	19,000	34,000	11,000	48%
<i>TAA - Formación 7/ 11/</i>	238,219	38,000	16,462	337,000	353,462	315,462	830%
<i>TAA de Reemplazo Alternativo 11/</i>	9,000	2,000	600	3,000	3,600	1,600	80%
Subtotal, FUBA -Asistencia para el Ajuste Comercial	466,219	63,000	32,062	359,000	391,062	328,062	521%
Fondo Fiduciario de Desempleo							
<i>Beneficios Estatales, FECA, FUTA Interesados</i>	36,774,000	51,919,000	48,446,000	-139,000	48,307,000	-3,612,000	-7%
<i>Administración de Tesorería</i>	124,000	114,000	125,000		125,000	11,000	10%
<i>Intereses Sobre Anticipos del Fondo General</i>	1,080,000	930,000	930,000		930,000	0	0%
<i>Administración EUCIEB/PUTFCARES/FFCRA (desde UTF)</i>	225,000	259,000	0		0	-259,000	-100%
<i>Efectos de la Actualización RESEA</i>	0	0	388,000	-388,000	0	0	0%
<i>Devolución de Anticipos Reembolsables</i>	-8,000,000	-7,000,000	-5,500,000		-5,500,000	1,500,000	-21%
Subtotal, Fondo Fiduciario de Desempleo	30,203,000	46,222,000	44,389,000	-527,000	43,862,000	-2,360,000	-5%
Operaciones de Servicio de Empleo y Seguro Estatal de Desempleo							
<i>Ganancia por Tarifas H-1B (FLC 7/ 8/ 10/</i>	17,000	18,000	17,000		17,000	-1,000	-6%
<i>Fraude ARP IU</i>	-1,000,000	0	0		0	0	0%
Subtotal, Operaciones de Servicio de Empleo y Seguro Estatal de Desempleo	-983,000	18,000	17,000	0	17,000		
Certificación Laboral Extranjera (Propuesta de Tarifas para PERM, H2A, H2B, PW, CW1)	0	0	0	3,000	3,000	3,000	0%
Pagos a la UTF							
<i>FFCRA, CARES, CAUW, ARP</i>	225,000	275,000	0		0	-275,000	-100%
Subtotal, Pagos a la UTF	225,000	275,000	0	0	0	-275,000	-100%
Compensaciones a Corto Plazo	-80,000	0	0	0	0	0	0%
Compensaciones de Desempleo Federales Adicionales							
<i>Compensaciones de Desempleo Federales por Pandemia (FPUC)</i>	18,000	19,000	0		0	-19,000	-100%
<i>Compensaciones de Desempleo por Ganancias Mixtas (MEUC)</i>	2,000	9,000	0		0	-9,000	-100%
Subtotal, Compensaciones de Desempleo Federales Adicionales	20,000	28,000	0	0	0	-28,000	-100%
Total, Administración de Empleo y Entrenamiento	29,882,219	46,786,000	44,612,062	7,835,000	52,447,062	5,661,062	12%
Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado							
<i>Ley de Paridad por Salud Mental y Equidad por Adicciones</i>	0	0	0	2,000	2,000	2,000	0%
Total, Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado	0	0	0	2,000	2,000	2,000	0%

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
Presupuesto Presidencial para el AF 2025
(Dólares en Miles)

PROGRAMAS DEL DOL	AF 2023 Revisado y Promulgado P.L. 117-328 12/	AF 2024 Estimación	AF 2025 Ley Actualizada	AF 2025 Propuestas Legislativas	AF 2025 Presupuesto Presidencial	AF 2025 Presupuesto Presidencial vs. AF 2024 Estimación	
						\$	%
Autorización Presupuestaria							
Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión							
<i>Actividades Administrativas Consolidadas 8/ 9/</i>	484,720	503,203	514,063		514,063	10,860	2%
Fondos administrativos, Subtotal (Sin-Adic)	484,720	503,203	514,063	0	514,063	10,860	2%
<i>Ley ARP -Asistencia Financiera Especial</i>	45,910,000	21,685,000	3,302,000		3,302,000	-18,383,000	-85%
<i>Ley ARP -Asistencia Financiera Especial, Admin. 8/</i>	21,000	32,000	15,000		15,000	-17,000	-53%
Total, Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión	45,931,000	21,717,000	3,317,000	0	3,317,000	-18,400,000	-85%
Oficina de Programas de Compensación para Trabajadores							
Programas de Compensación para Trabajadores Federales -ARP FECA	-1,000	0	0		0	0	0%
Beneficios Especiales							
<i>Beneficios de Compensación para Trabajadores Portuarios</i>	2,000	2,000	2,000		2,000	0	0%
<i>Implementación Legislativa sobre Compensación de Empleados Estatales</i>	248,000	698,000	724,670		724,670	26,670	4%
Subtotal, Beneficios Especiales	250,000	700,000	726,670	0	726,670	26,670	4%
Programa Ocupacional de Compensación por Enfermedad para Empleados de Energia							
<i>EEOICPA - Admin Parte B 7/</i>	59,205	61,010	61,408		61,408	398	1%
<i>EEOICPA - Admin Parte E 7/</i>	74,567	76,457	76,956		76,956	499	1%
EEOICPA - Admin Subtotal	133,772	137,467	138,364	0	138,364	897	1%
<i>EEOICPA - Beneficios Parte B</i>	1,673,039	1,901,722	2,068,313		2,068,313	166,591	9%
<i>EEOICPA - Beneficios Parte E</i>	516,097	592,075	615,419		615,419	23,344	4%
EEOICPA - Beneficios Subtotal	2,189,136	2,493,797	2,683,732	0	2,683,732	189,935	8%
Subtotal EEOIC Admin. y Beneficios	2,322,908	2,631,264	2,822,096	0	2,822,096	190,832	7%
Beneficios Especiales para Mineros del Carbón Discapacitados, Subtotal							
<i>Administración</i>	4,744	4,847	4,872		4,872	25	1%
<i>Beneficios</i>	31,000	17,750	19,200		19,200	1,450	8%
<i>Anticipos para Apropiación -Beneficios 1/</i>	11,000	10,250	7,000		7,000	-3,250	-32%
Subtotal, Beneficios Especiales para Mineros del Carbón Discapacitados	46,744	32,847	31,072	0	31,072	-1,775	-5%
Fondos Fiduciarios para la Discapacidad por Enfermedad de Pulmón Negro							
Pago de Beneficios y Avances de Interés	258,133	414,957	391,827		391,827	-23,130	-6%
Administración BLDTF 7/							
<i>OWCP BLDTF S&E</i>	39,789	41,548	48,640		48,640	7,092	17%
<i>DM/SOL BLDTF S&E</i>	8,026	8,280	8,359		8,359	79	1%
<i>DM/ADJ BLDTF S&E</i>	28,192	30,551	30,842		30,842	291	1%
<i>OIG BLDTF S&E</i>	333	347	352		352	5	1%
<i>Tesorería BLDTF S&E</i>	336	336	336		336	0	0%
Subtotal Administración BLDTF	76,676	81,062	88,529	0	88,529	7,467	9%
Subtotal Fondos Fiduciarios para la Discapacidad por Enfermedad de Pulmón Negro	334,80	496,019	480,356	0	480,356	-15,663	-3%

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
Presupuesto Presidencial para el AF 2025
(Dólares en Miles)

PROGRAMAS DEL DOL	AF 2023 Revisado y Promulgado P.L. 117-328 12/	AF 2024 Estimación	AF 2025 Ley Actualizada	AF 2025 Propuestas Legislativas	AF 2025 Presupuesto Presidencial	AF 2025 Presupuesto Presidencial vs. AF 2024 Estimación	
						\$	%
Autorización Presupuestaria							
<i>Comisión Canal Panamá</i>	0	1,000	1,000		1,000	0	0%
<i>Compensaciones a Trabajadores Especiales</i>	98,000	96,000	94,000		94,000	-2,000	-2%
Total, Oficina de Compensación para Trabajadores	3,051,461	3,957,130	4,155,194	0	4,155,194	198,064	5%
División de Salarios y Horarios							
<i>Salario por Hora para H-1B y Fraude L Remuneración Prev 7/ 8/ 10/</i>	46,000	52,000	52,000		52,000	0	0%
Total, División de Salarios y Horarios	46,000	52,000	52,000	0	52,000	0	0%
Administración de Seguridad Ocupacional y Salud - Ley ARP	-24,000	0	0		0	0	0%
Gestión Departamental							
<i>Ley de Paridad por Salud Mental y Equidad por Adicciones</i>		0	0	1,000	1,000	1,000	0%
Total, Gestión Departamental	0	0	0	1,000	1,000	1,000	0%
Interés Neto y Transacciones entre fondos	-2,238,000	-3,921,000	-4,192,000	0	-4,192,000	-271,000	7%
TOTAL, OBLIGATORIO	76,648,680	68,591,130	47,944,256	7,838,000	55,782,256	-12,808,874	-19%
TOTAL DISCRECIONAL	13,841,339	13,799,339	14,172,234	0	14,172,234	372,895	3%
OBLIGATORIO TOTAL	76,648,680	68,591,130	47,944,256	7,838,000	55,782,256	-12,808,874	-19%
OBLIGATORIO TOTAL	90,490,019	82,390,469	62,116,490	7,838,000	69,954,490	-12,435,979	-15%

1/ Toda la información de la Apropriación Anticipada se muestra en el año en el que está autorizado su gasto. [Afecta a todos los AF]

2/ La Transferencia de CEO para el año fiscal 2023 fue de \$18.640M, de los cuales \$5.065M de Anticipos de TES (\$2.035M de Adultos, \$2.458M de Trabajador Desplazado y \$0.572M de las Subvenciones Nacionales para Trabajadores Desplazados) se muestra en esta tabla. Los TES - Jóvenes (\$2.667M), TES - Oportunidades de Reempleo (\$0.291M), TES - Aprendizaje (\$0.672M),

Las porciones de CSEOA (\$1,157 millones), OJC - Operaciones (\$4,905 millones) y SUIESO UTF (\$3,743 millones - \$1,875 millones de RESEA y \$1,868 millones de subvenciones ES a los estados) no se muestran como transferencias de autoridad presupuestaria en MAX o esta tabla tal como se ejecutaron en el año fiscal 2023 utilizando saldos no comprometidos en las cuentas 22/23. La porción de ODEP fue de \$0,140 millones.

3/ La transferencia de Integridad del Programa (PI) en el año fiscal 2023 fue de \$4,989 millones. Fue transferido a la cuenta del año del programa 2023 (periodo de disponibilidad 23/24). La totalidad del año del programa 2023.

La transferencia se muestra en esta tabla: \$1.835M de TES (\$1.077 de Actividades Juveniles, \$0.068M de INAP, \$0.109M de MSFW, \$0.131M de REO, \$0.324M de Aprendizaje,

0,007 millones de dólares de WDQI y 0,119 millones de dólares de YouthBuild), 0,460 millones de dólares de CSEOA, 0,071 millones de dólares de SUIESO GF (Información sobre la fuerza laboral) y 2,623 millones de dólares de SUIESO UTF (\$1,875 millones de RESEA y \$0,748 millones de subvenciones ES a los estados). Se trataba de transferencias de autoridad presupuestaria y se muestran como tales en MAX y en este cuadro.

4/ La Transferencia CEO para el año fiscal 2024 es de \$19,000M, de los cuales \$4,768M de Anticipos de TES (\$1,916M de Adultos, \$2,314M de Trabajador Desplazado y \$0,538M de Subsidios Nacionales para Trabajadores Desplazados) se muestra en esta tabla. Los TES - Actividades para Jóvenes (\$2,552M), TES - Oportunidades de Reempleo (\$0,309M), TES - Aprendizaje (\$0,767M), TES YouthBuild (\$0,283 millones), CSEOA (\$1,090 millones), OJC - Operaciones (\$4,646 millones) y SUIESO UTF (\$4,585 millones - \$2,8125 millones de RESEA y \$1,7725 millones de subvenciones ES a los estados) las porciones no se muestran como transferencias de autoridad presupuestaria en MAX o en esta tabla, ya que se ejecutaron en el año fiscal 2024 utilizando saldos no comprometidos en las cuentas 23/24.

5/ La transferencia de Integridad del Programa (PI) en el año fiscal 2024 ejecutada hasta la fecha es de \$2,011 millones a la cuenta del año fiscal 2024 (periodo de disponibilidad de un año). La totalidad de esta transferencia se muestra en esta tabla de los anticipos de TES (\$0,808 millones de adultos, \$0,976 millones de trabajadores desplazados y \$0,227 millones de subvenciones nacionales para trabajadores desplazados).

Se trataba de transferencias de autoridad presupuestaria y se muestran como tales en MAX y en este cuadro.

6/ La Ley de Presupuesto Bipartidista de 2018 (P.L. 115-123; 132 STAT. 131-132) proporcionó hasta \$258 millones en fondos de ajuste de RESEA para el año fiscal 2023; 433 millones de dólares para el año fiscal 2024; y \$533 millones para el año fiscal 2025. La Ley de Responsabilidad Fiscal de 2023 (P.L. 118-5) revisó el financiamiento de ajuste de RESEA a \$265 millones para el año fiscal 2024 y \$271 millones para el año fiscal 2025. Este financiamiento no cuenta contra los límites generales de gasto discrecional para el año fiscal 2025. el presupuesto federal.

7/ Los montos del año fiscal 2023 al año fiscal 2025 en esta tabla incluyen el secuestro aplicable como se muestra en MAX. Los montos del año actual y del año presupuestario en el CBJ para el año fiscal 2025 excluyen el secuestro.

8/ Incluye ventanas emergentes de secuestro obligatorio. [Afecta a todos los ejercicios]

9/ No se muestra en MAX. Se muestra como no agregado en esta tabla.

10/ Refleja los recaudos previstos para todos los años fiscales.

11/ Los montos de FUBA para los años fiscales 2024 y 2025 en esta tabla difieren de los montos dentro del CBJ, ya que incluyen datos basados en supuestos económicos actualizados y otros cambios.

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

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
Equivalente de Empleo (FTE) a Tiempo Completo
Presupuesto Presidencial para el AF 2025

Agencia del DOL	AF 2023 Reales 2/ 3/	AF 2024 Estimación 3/	Aumentos de Programa	Disminuciones de Programa	Otros cambios /4	AF 2025 Presupuesto Presidencial vs 3/	AF 2025 Presupuesto Presidencial vs. AF 2024 Estimación
Administración de Empleo y Formación 1/	1,085	1,144	30	-	(7)	1,167	23
Job Corps	130	131	-	-	-	131	-
Certificación Laboral Extranjera S&E	199	204	10	-	-	214	10
Certificación Laboral Extranjera Tarifas H-1B 1/	49	60	-	-	-	60	-
Administración del Programa 1/	707	749	20	-	(7)	762	13
Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado	718	724	14	-	-	738	14
Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión	959	970	-	-	-	970	-
Oficina de Programas de Compensación para Trabajadores 1/	1,466	1,480	13	-	-	1,493	13
Oficina de Programas de Compensación de Trabajadores S&E	806	812	10	-	-	822	10
Beneficios Especiales 1/	222	198	3	-	-	201	0
Ombudsman	5	5	-	-	-	5	-
Compensación por Enfermedad para Empleados de Energía Parte B	213	226	-	-	-	226	-
Compensación por Enfermedad para Empleados de Energía Parte E	207	226	-	-	-	226	-
Beneficios Especiales para Mineros del Carbón Discapacitados	13	13	-	-	-	13	-
División de Salarios y Horario 1/	1,431	1,401	187	-	-	1,588	187
División de Salarios y Horarios S&E	1,284	1,211	187	-	-	1,398	187
División de Salarios y Horarios Tarifas H-1B 1/	147	190	-	-	-	190	-
Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales	487	492	-	-	-	492	-
Oficina de Estándares de Gestión Laboral	186	208	-	-	-	208	-
Administración de Seguridad Ocupacional y Salud 1/	2,064	1,962	18	-	-	1,980	18
Administración de Seguridad y Salud Minera	1,708	1,729	13	-	-	1,742	13
Oficina del Procurador	587	588	34	-	-	622	34
Oficina de Estadísticas Laborales 1/	2,206	2,192	-	-	-	2,192	-
Gestión Departamental, (Excluyendo al Abogado Procurador) 1/	696	741	11	-	-	752	11
Oficina de Políticas de Empleo para Discapacitados	55	63	-	-	-	63	-
Oficina del Inspector General	319	285	20	-	-	305	20
Empleo y Formación para Veteranos 1/	248	237	-	-	-	237	-
Modernización IT	12	18	6	-	-	24	6
Fondos de Capital Laboral	1,148	1,186	3	-	-	1,189	3
Total FTE	15,375	15,420	349	-	(7)	15,762	342

1/ Incluye FTE reembolsables o financiados con tarifas para todos los años.

2/ Refleja el uso real de FTE.

3/ Excluye FTE financiado por las siguientes asignaciones suplementarias: Ley de Ayuda en Casos de Desastre (2019), Ley CARES, USMCA, Ley Sin Sorpresas y Ley ARP.

4/ Excluye 7 FTE en ETA PA que formaban parte de un acuerdo reembolsable de un año con el HHS.