

20 de junio de 2025

CARTA CIRCULAR DDEC-WIOA-2025-01

ATENCIÓN: Miembros de las Juntas de Alcaldes, Juntas Locales de Desarrollo Laboral, Directores Ejecutivos de las Áreas Locales de Desarrollo Laboral y Personal de las Áreas Locales de Desarrollo Laboral

ASUNTO: **PARÁMETROS PARA LA CONCESIÓN DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO PARA EMPLEADOS DE LAS ÁREAS LOCALES DE DESARROLLO LABORAL (ALDL) SUFRAGADOS CON FONDOS DE LA LEY DE OPORTUNIDADES Y DE INNOVACIÓN DE LA FUERZA LABORAL (WIOA, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS)**

I. TRASFONDO

La Ley Núm. 107-2020, según enmendada, mejor conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, establece en su artículo 1.008(q) la forma en que las alianzas intermunicipales o consorcios de municipios se crean y operan para beneficio de los habitantes dentro de su demarcación. Específicamente, la ley dispone que la organización de los consorcios se realizará mediante el convenio suscrito por los Alcaldes con la aprobación de la mayoría absoluta de los miembros de cada una de las Legislaturas Municipales concernidas. Este será administrado por una Junta de Alcaldes, compuesta por cada uno de los Primeros Ejecutivos Municipales. Asimismo, los consorcios cuentan con potestad jurídica autónoma y se rigen bajo las disposiciones de sociedades civiles establecidas en el Código Civil de Puerto Rico, Ley Núm. 55-2020. Por ende, al ser entidades análogas a las sociedades civiles, cada Municipio (socio) debe velar por la buena administración de los fondos federales que reciban y administren acorde con las leyes federales o estatales aplicables.

Para poder ser recipientes de los fondos federales de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), cada Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL) debe otorgar un contrato para la delegación de fondos con el Programa de Desarrollo Laboral (PDL, también conocido como *Conexión Laboral*) del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC), quienes representan al (a) Gobernador(a) en este esfuerzo. Entre las disposiciones de dicho contrato, se encuentra la obligación de administrar y utilizar los fondos conforme a las regulaciones federales aplicables, particularmente, aquellas relacionadas con la permisibilidad de los gastos.

La sección 184(a)(3)(A) de WIOA establece que todo recipiente o sub-recipiente de fondos federales provenientes de esta ley debe administrarlos conforme a las regulaciones y normas promulgadas por la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Gobierno Federal (OMB, por sus siglas en inglés), conforme se dispone en el 2 CFR 200. Por tanto, toda ALDL deberá aplicar estos principios en la administración de los fondos WIOA que le son delegados.

La sección 2 CFR 200.430¹ establece en el apartado (a) y (f) lo siguiente, en cuanto a la permisibilidad de la concesión de una compensación por incentivos:

(a) General. Compensation for personal services includes all remuneration, paid currently or accrued, for services of employees rendered during the period of performance under the Federal award, including but not necessarily limited to wages and salaries. Compensation for personal services may also include fringe benefits addressed in § 200.431. Costs of compensation are allowable to the extent that they satisfy the specific requirements of this part and that the total compensation for individual employees:

(f) Incentive compensation. Incentive compensation to employees based on cost reduction, efficient performance, suggestion awards, or safety awards is allowable to the extent that the overall compensation is determined to be reasonable and such costs are paid or accrued according to an agreement entered into in good faith between the recipient or subrecipient and the employees before the services were rendered, or according to an established plan followed by the recipient or subrecipient so consistently as to imply, in effect, an agreement to make such payment. (énfasis nuestro)

Esta disposición delinea los requisitos aplicables para que el costo de la compensación por incentivos otorgada a empleados cuyos salarios se sufragan con fondos federales se considere permisible. Según establecido por la regulación antes citada, dicha compensación por incentivos puede estar basada en la reducción de costos, desempeño eficiente, premios por sugerencias o premios por seguridad, en la medida en que la compensación total se considere razonable y dichos costos se paguen o acumulen conforme a un acuerdo celebrado de buena fe entre el recipiente o sub-recipiente y los empleados antes de que se presten los servicios, o conforme a un plan establecido que el recipiente o sub-recipiente haya seguido de manera tan consistente que, en efecto, implique la existencia de un acuerdo para realizar dicho pago.

Adicionalmente, la sección 2 CFR 200.430(g) requiere que los gastos de personal sufragados con fondos federales estén debidamente respaldados por documentación que refleje con claridad las labores realizadas. Dicha documentación debe estar sustentada, además, por un sistema de control interno que ofrezca seguridad razonable en cuanto a que los cargos son precisos, permitidos y correctamente imputados.

¹ 2 CFR § 200.430 - Compensation—personal services

Finalmente, el 2 CFR 200.404² aclara, además, que un costo se considera razonable si no excede el monto que una persona prudente incurriría bajo las mismas circunstancias al momento de tomar la decisión. Para determinar si un costo es razonable, deben considerarse, entre otras cosas, si el costo es común y necesario para las operaciones del recipiente o sub-recipiente, o para el cumplimiento eficiente de la subvención federal, si las personas envueltas actuaron con prudencia, considerando sus responsabilidades hacia la entidad, su personal, el público y el gobierno federal o si el costo se aparta o no de las políticas y procedimientos escritos establecidos por el recipiente o sub-recipiente.

II. BASE LEGAL

- Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA), (Ley Pública 113-128)
- Ley para Establecer el Programa de Desarrollo de la Industria Cinematográfica, el Programa de Desarrollo de la Juventud y el Programa de Desarrollo y Adiestramiento de la Fuerza Laboral (Ley Núm. 171-2014, según enmendada)
- Código Municipal de Puerto Rico (Ley Núm. 107-2020, según enmendada)
- Boletín Administrativo Núm. OE-2022-034 del 13 de junio del 2022, para Establecer la Junta Estatal de Desarrollo Laboral y Derogar el Boletín Administrativo Núm. OE-2014-064
- 2 CFR Subtítulo A, Capítulo II, Parte 200, "Uniform Administrative Requirements, Cost Principles and Audit Requirements for Federal Awards", Sub-parte E y Apéndices I al XI

III. OTORGACIÓN DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO A EMPLEADOS DEL ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL

Conforme a lo antes expuesto, la administración de los salarios y otro tipo de compensación, incluyendo los incentivos por desempeño, del personal que labora en los consorcios o ALDL recae directamente sobre estas entidades. Esto responde a lo dispuesto en el Código Municipal, el cual establece que los consorcios deben implementar un sistema autónomo para la administración de sus recursos humanos. En virtud de ello, cada consorcio y/o ALDL tiene la responsabilidad de diseñar y mantener sus propios Planes de Clasificación y Retribución, los cuales deben incluir la descripción de deberes y funciones de cada puesto, así como las escalas salariales correspondientes.

No obstante, dado que estas entidades reciben fondos federales mediante un Contrato de Delegación de Fondos con el DDEC-PDL, están obligadas a cumplir con las disposiciones federales aplicables a la administración y uso de dichos fondos, según lo pactado al momento de suscribir dicho contrato.

En cuanto a la facultad del consorcio y/o ALDL para otorgar incentivos por desempeño a su personal utilizando fondos de WIOA, resulta fundamental evaluar su normativa interna, particularmente los reglamentos vigentes, con el fin de determinar si dicho beneficio está

² 2 CFR § 200.404 - Reasonable costs

expresamente autorizado y si su aplicación resulta compatible con la normativa federal previamente citada. Esta evaluación es esencial para evitar posibles señalamientos por gastos no permisibles y la consiguiente obligación de reembolsar los fondos utilizados para este propósito. En caso de que el incentivo no esté contemplado en el reglamento de recursos humanos, será necesaria la aprobación de una enmienda o una resolución expresa de la Junta Local de Desarrollo Laboral que autorice su otorgamiento. Asimismo, previo a conceder un incentivo por desempeño, deberá verificarse si el ALDL cuenta con los fondos disponibles al momento de emitir el incentivo. Cabe señalar que, el pago de este incentivo no puede comprometer los servicios y programas a ofrecerse bajo el Título I de WIOA.

El monto del incentivo deberá ser una cantidad **fija**, razonable e igual para todos los empleados elegibles. Este incentivo podrá ser otorgado una vez al año. Dicho incentivo **no podrá estar vinculado a la escala salarial del empleado, ni podrá representar un porcentaje del salario mensual o de los ingresos devengados por un período determinado**. En virtud de ello, el PDL no autorizará el otorgamiento de incentivos por desempeño con fondos WIOA que no se basen en una cantidad fija e igual para todo el personal elegible del ALDL.

Los siguientes parámetros son una guía mínima del contenido que debe incluir la regulación interna para otorgar un incentivo por desempeño:

- MSA*
- CRP*
1. Un sistema de evaluaciones del personal, mediante el cual se evalúe el cumplimiento de sus responsabilidades y se determine su elegibilidad para recibir el incentivo por ejecución;
 2. Criterios claros y objetivos para la evaluación del desempeño;
 3. Niveles de ejecución del personal definidos, tales como: excelente, bueno, satisfactorio, deficiente o pobre;
 4. La asignación de un valor numérico a cada nivel de ejecución (por ejemplo: excelente = 5; bueno = 4; satisfactorio = 3; deficiente = 2; pobre = 1);
 5. Un procedimiento estructurado para la entrevista de evaluación, determinación de resultados, y solicitud de reconsideración; y,
 6. Un formulario oficial de evaluación que respalde el proceso.

Le recordamos que el cumplimiento con las disposiciones y requerimientos establecidos en esta carta circular serán evaluados por la División de Monitoria y Cumplimiento del DDEC, como parte de la evaluación sistemática que se realiza anualmente a las operaciones de las ALDL y conforme a las guías de monitoría vigente.

Para información adicional, pueden comunicarse con el especialista de evaluación a cargo de su área local de la Oficina de Planificación, Evaluación, Validación y Estadísticas o al correo electrónico planificacion-validacion@ddec.pr.gov.

IV. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, inciso, sección, artículo o parte de esta Carta Circular fuese declarado inconstitucional o nulo por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de esta Carta Circular; si no que su efecto se limitará a la palabra,

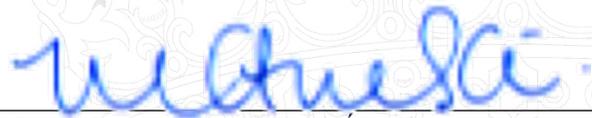
inciso, oración, artículo o parte específica y se entenderá que no afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez en el remanente de sus disposiciones.

V. VIGENCIA

Las disposiciones de esta Carta Circular entrarán en vigor inmediatamente.



Lcdo. Carlos J. Ríos Pierluisi
Secretario Interino
Departamento de Desarrollo Económico y
Comercio



Lcda. Mariamelia Sueiro Álvarez
Directora
Programa de Desarrollo Laboral (Conexión
Laboral)

