

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL MANATÍ / DORADO

MENORATIO DE ENTENDIMENTO CHOUSE



GOBIERNO DE PUERTO RICO ADMINISTRACION DE REHABILITACION VOCACIONAL JUNTA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL MANATI/DORADO MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO (MOU) ÁREA LOCAL DEL DESARROLLO LABORAL MANATÍ/DORADO

2021-000082

COMPARECEN---------DE LA PRIMERA PARTE: La ADMINISTRACION DE REHABILITACIÓN VOCACIONAL, representada por el Administradora, Madeline Hernández Dipiní, mayor de edad, casada y vecina de Guayama, Puerto Rico, facultado mediante las disposiciones de la Ley Núm. 97-2000, según enmendada, conocida como Ley de Rehabilitación Vocacional de Puerto Rico, en adelante denominado "LA ADMINISTRACIÓN o El SOCIO". ---------DE LA SEGUNDA PARTE: La JUNTA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL MANATÍ/DORADO está representada en este acto por su presidente, Erasmo Rafael Lamberty Sánchez, quien es mayor de edad, viudo y vecino de Dorado, Puerto Rico integrado por los municipios de Barceloneta, Ciales, Dorado, Florida, Manatí, Morovis, Vega Alta, Vega Baja y la Junta de Directores de Alcaldes está representada en este acto por su Presidenta, la Hon. Wanda Judith Soler Rosario, quien es mayor den edad, casada y vecina de Barceloneta, Puerto Rico; en adelante denominados como el ALDL/MANATÍ/DORADO. ---------EXPONEN----

---La Ley Pública Federal 113-128, conocida como Ley de Innovación y Oportunidades en la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) sustituye a la Ley de Inversión en la Fuerza Laboral (WIA, por sus siglas en inglés) y enmienda la Ley Pública Federal 93-112, conocida como la Ley de Rehabilitación de 1973, está diseñada para asistir a las personas en búsqueda de empleo a tener acceso a oportunidades de trabajo, desarrollo educativo, adiestramientos y capacitación y servicios de apoyo para tener éxito en el mercado laboral y parear las destrezas del trabajador con las necesidades del patrono.

relacionadas al establecimiento de un *Memorando de Entendimiento* (MOU, por sus siglas en inglés). El mismo es desarrollado y llevado a cabo entre los principales funcionarios electos de áreas locales y los socios mandatorios, relacionados con la operación de un *American Job Center*s, antes conocido como un Centro de Gestión Única (en adelante, CGU-AJC MANATÍ/DORADO), con el objetivo de hacer disponibles las actividades de servicios a las poblaciones elegibles y atender las necesidades de desarrollo laboral existentes en área geográfica de prestación de servicios. El propósito del MOU es establecer una relación de trabajo colaborativa

MHO

entre las partes y definir sus respectivos roles y responsabilidades en alcanzar las metas y objetivos estratégicos establecidos por el Sistema. --------La Sección 121 (c)(1) de WIOA dispone el otorgamiento de este MOU, a través del cual todos los individuos tendrán acceso universal a los servicios básicos bajo la desarrolla y formaliza siguiendo las disposiciones incluidas en los siguientes estatutos de ley, reglamentación y políticas estatales: Sección 121 (c)(2) de la Ley WIOA, supra, Reglamentación Final de WIOA y la Carta Circular WIOA: Memorando de Entendimiento (MOU).---------El MOU debe contener lo siguiente: ------(1) Los servicios que los socios proveerán en el CGU-AJC MANATÍ/ DORADO. --------(2) Los métodos para el referido de clientes y/o participantes, entre el operador de CGU-AJC MANATÍ/DORADO y el Socio, para que éstos reciban los servicios y actividades de ambos programas y evitar así la duplicidad de recursos, servicios y ----(3) Cómo se subvencionarán los costos por esos servicios y los costos operacionales del Sistema. ----------(4) La duración y los procedimientos para enmendar el MOU durante su vigencia, según se establece en la reglamentación interpretativa de la Ley WIOA, 20 CFR, Sección 662.300. ------PROPÓSITO DEL MOU-----El propósito de este MOU es el establecer un acuerdo con la Administración de Rehabilitación Vocacional (en adelante ARV), como socio mandatorio del CGU-AJC MANATÍ/DORADO, dirigido a describir la coordinación de las responsabilidades, servicios y recursos a ser utilizados para alcanzar las metas y objetivos establecidos. ----Las partes establecen este MOU con el propósito de continuar la colaboración e integración como socios principales establecidos en WIOA a los fines de operar un American Job Center en la región del cual operará como un "solo sistema de provisión

de servicios" o Sistema de Gestión Única bajo WIOA, para participar en un proceso

Jehr Jahr

de planificación conjunta como se establece en el presente documento
Los comparecientes acuerdan otorgar este MOU bajo las disposiciones de la Ley WIOA, supra y cualquier otra disposición reglamenta y/o estatuto que aplique al acuerdo jurídico que LAS PARTES pretenden suscribir con la firma de este MOU
A tales efectos, ambas partes acuerdan otorgar el presente MOU y en su
consecuencia lo formalizan de conformidad con lo siguiente:
ESTIPULACIONES
PRIMERA PARTE: ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL SOCIO
MANDATORIO DEL SISTEMA DE DESARROLLO LABORAL
Los roles y responsabilidades de ambos socios en este acuerdo según el Sistem
Local de Desarrollo Laboral se definen en la Sección 121(b) de la WIOA.
continuación, procedemos a presentarlos y a incluirlos como parte de este MOU:
1. Proveer acceso a los programas y actividades descritos en este MOL ofrecidos a través del CGU-AJC MANATÍ/DORADO del Sistema Local de Desarrollo laboral, incluyendo los servicios de carreras descritos en la Sección 134(c)(2) de la WIOA;
WIOA;2. Utilizar una porción de los fondos asignados para los programas y
actividades descritos en la Sección VIII del MOU, para subsidiar los costos de
operación del CGU-AJC MANATÍ/DORADO del Sistema Local de Desarrollo Labora
incluyendo pagar por costos asociados a la infraestructura de servicios del CGU-ALD
MANATÍ/DORADO, según se dispone en la Sección 121(h) de la WIOA;
3. Establecer un MOU con el Área Local de Desarrollo Laboral Manatí/ Dorad
para definir los aspectos de la operación en el CGU-AJC MANATÍ/ DORADO de
Sistema Local de Desarrollo Laboral y en cumplimiento con los requisitos establecido
en la Sección 121(c) de la WIOA;
4 Participar en la operación del CGU-AJC MANATÍ/DORADO del Sistema Loc

de Desarrollo Laboral en consistencia con los términos del MOU, las disposiciones del

Julio Julio

	Título I de la WIOA y las disposiciones de las leyes federales que originan los
	programas y actividades correspondientes
	5. Cumplir con los estándares de participación y comunicación que propendan
	a la excelencia de los servicios del CGU-AJC MANATÍ/DORADO
	SERVICIOS
	A. DESCRIPCIÓN DE SERVICIOS DISPONIBLES EN EL CGU-ALDL
	MANATÍ/DORADO DEL SISTEMA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL:
	Los servicios generales disponibles en el CGU-AJC MANATÍ/DORADO- del
	Sistema Local de Desarrollo Laboral serán:
	1. Determinación de elegibilidad para recibir servicios bajo las actividades de los
	programas de Adultos, Trabajadores Desplazados o Jóvenes del Título I de la WIOA
-	o de las actividades de los programas del Servicio de Empleo, promoción y búsqueda
-	de candidatos, entrada y orientación informativa sobre la variedad de servicios
Deliver Company of the last	disponibles en el CGU-AJC MANATÍ/DORADO y de los servicios de los socios
-	medulares, tales como los del Título I, A-B, de WIOA, programas de Rehabilitación
-	Vocacional de la Administración de Rehabilitación Vocacional.
-	
	2. Evaluación inicial de niveles de destrezas de la persona, incluyendo aspectos
	relacionados a las destrezas literarias, numéricas y nivel de fluencia en el inglés como
	idioma, así como evaluación inicial de las aptitudes, actitudes y necesidades de
	servicios de apoyo;
-	3. Servicios para cambiar la condición laboral del individuo ("Labor Exchange
-	Service"), incluyendo servicios de búsqueda y colocación en empleo y cuando un
-	individuo lo necesite, servicios de consejería de carreras, incluyendo proveerle
-	información de sectores industriales y de ocupaciones en demanda; y proveerle
-	información de oportunidades de empleos en sectores no-tradicionales;
-	4. Servicios con referidos y de coordinadores de actividades de servicios con
	otros programas disponibles en el CGU-AJC MANATÍ/DORADO, tales como los
THE PERSON NAMED IN COLUMN TWO IS NOT THE PERSON NAMED IN COLUMN TWO IS NAM	Programas de los Socios, y de ser apropiado, sobre otros programas de desarrollo
	laboral;

All Alle

MARO

satisfacer algunos de estos requisitos, el uso de las evaluaciones es necesario. Para evitar la duplicidad de servicios, WIOA contiene una cláusula que permite el uso de evaluaciones anteriores de otros programas. El Operador del CGU-ALDL MANATÍ/DORADO debe determinar si las evaluaciones son apropiadas y deben haber sido completadas dentro de los seis meses anteriores. ----------2. Desarrollo de un plan individual de trabajo para identificar los objetivos de empleo y los servicios adecuados para el participante lograr sus metas de empleo, incluyendo la lista de información con respecto a los proveedores elegibles. -----------3. Grupos de consejería-----------4. Consejería individualizada-----------5. Planificación de carreras----------6. Servicios pre vocacionales a corto plazo, como el desarrollo de habilidades de aprendizaje, comunicación, técnicas de entrevista, puntualidad, habilidades personales y de conducta profesional, servicios para preparar personas para el empleo no subsidiado; ----------7. Prácticas y experiencia laboral que están vinculados a las carreras; -----------8. Actividades de preparación para el empleo; -----------9. Servicios de alfabetización financieros como se describe en WIOA, Sección 129(b)(2)(D); ----------10. Asistencia en la búsqueda de empleo fuera de la zona y asistencia para la reubicación; ----------11. La adquisición del idioma inglés y programas de educación y de adiestramientos integrados. ---------Servicios de Adiestramiento---------La WIOA está diseñada para aumentar el acceso de los participantes de

adiestramiento. Los servicios disponibles luego del desarrollo de un Plan de Empleo,

tienen como propósito preparar a las personas para que puedan entrar en la fuerza

Sell while

laboral y conservar un empleo. Las actividades que podrían estar disponibles de
acuerdo a las estrategias delineadas para el individuo son:
1. Adiestramiento en destrezas ocupacionales
2. Adiestramiento para el empleo o capacitación profesional, en un puesto de
trabajo (OJT), incluyendo empleos no tradicionales.
3. Adiestramiento en el empleo o en un puesto de trabajo (OJT)
4. Capacitación de los trabajadores de conformidad con WIOA, Sección
134(d)(4)
5. Adiestramiento para trabajadores incumbentes, de conformidad con la
Sección 134(d)(2) de WIOA
6. Programas de capacitación laboral y educación cooperativa
7. Programas de capacitación del sector privado
8. Aumento en destrezas o readiestramiento o perfeccionamiento profesional y
reciclaje
9. Adiestramientos empresariales
10. Empleos transicionales de acuerdo con WIOA, Sección 134(d)(5)
11. Adiestramiento de preparación para el empleo o capacitación laboral en
combinación con otro tipo de adiestramiento descrito anteriormente.
12. Actividades de educación y alfabetización de adultos, incluidas las
actividades de adquisición del idioma inglés y los programas de educación y
adiestramiento integrado
13. Adiestramiento a la medida con un compromiso por parte de un patrono de
emplear a un individuo al término del entrenamiento
Estos servicios están sujetos a disponibilidad de fondos.
-SEGUNDO: RESPONSABILIDADES Y SERVICIOS DEL PROGRAMA DE
REHABILITACIÓN VOCACIONAL, TITULO I, A-B DE WIOA DE LA
ADMINISTRACIÓN DE REHABILITACIÓN VOCACIONAL DE PUERTO RICO BAJO
SU PARTICIPACIÓN EN EL CGU-ALDL MANATÍ/DORADO

AND MAD

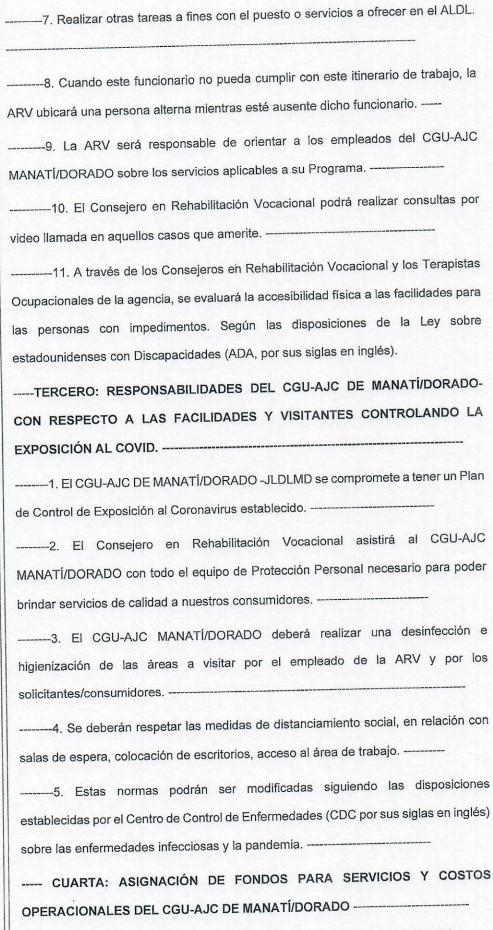
Como socio medular el representante de la Administración de Rehabilitación
Vocacional del Título I de WIOA presente en el CGU-ALDL MANATÍ/DORADO
ofrecerá orientación sobre todos los servicios disponibles a través de su programa,
que son las alternativas que se describen en adelante:
1. Consejería y Orientación
2. Orientará también sobre los criterios de elegibilidad para recibir servicios de
LA ADMINISTRACIÓN, los cuales se destacan a continuación:
a. Determinación por un profesional cualificado que el solicitante tiene un
impedimento físico o mental.
b. Determinación por un profesional cualificado de que el impedimento
físico o mental del solicitante constituye o resulta en un impedimento substancial para
empleo
c. Determinación por un Consejero en Rehabilitación Vocacional (CRV)
cualificado, empleado de la ARV, de que el solicitante requiere servicios de
rehabilitación vocacional para prepararse, obtener, retener o avanzar en un empleo
consistente con sus fortalezas, recursos, prioridades, inquietudes, habilidades,
intereses, capacidades residuales funcionales y la selección informada
·
d. Presunción de que el solicitante puede beneficiarse de los servicios de
rehabilitación vocacional para obtener un empleo.
3. Orientación a familiares sobre el proceso de rehabilitación vocacional del
solicitante o consumidor
4. Identificación de necesidades para rehabilitación vocacional
5. Referidos a otras agencias
6. Restauración Física o mental
7. Actividades de transición orientada al estudiante para encaminarse a tareas
relacionadas a una meta de empleo o actividades post-secundarias (Ley Núm. 51)
8. Adiestramientos, ajuste personal y vocacional; técnico/vocacional, universitario; libros de texto, materiales, de adiestramiento.

D

MHE

9. Transportación y manutención para cubrir los costos adicionales en los que
incurre la persona mientras participa en el proceso de rehabilitación vocacional
10. Intérpretes a sordos
11. Lectores a Ciegos, rehabilitación educativa, orientación y movilidad para
ciegos
12. Asistente personal mientras la persona con impedimento recibe servicios de
rehabilitación vocacional.
13. Asistencia tecnológica en rehabilitación y equipos tecnológicos
14. Asistencia en la búsqueda, colocación y retención de un empleo.
15. Empleo regular, sostenido, autogestión económica, empresas comerciales
con fondos de la Ley "Randolph Sheppard", Ley Núm. 140 de 1976
16. Incentivos salariales
17. Servicios de Post-empleo necesarios para ayudar a la persona a progresar
y retener un empleo
18. Clases de guiar adaptadas. Servicios de acuerdo con las necesidades
particulares del individuo
RESPONSABILIDADES
1. Orientará sobre los criterios de elegibilidad de la ARV
2. Asistir con regularidad el o los días establecidos a ofrecer sus servicios y
llenar hojas de asistencia en el CGU-AJC MANATÍ DORADO
3. Mantener un registro de las personas que atienda en el CGU-AJC
MANATÍ/DORADO
4. Preparar los documentos que se les requiera en el CGU-AJC MANAT
DORADO y en la respectiva agencia relacionada a sus servicios y/o gestione
realizadas
5. Asistir a reuniones del JLDL donde se le requiera su asistencia
6. Asistir a ferias de empleo y educativas para la promoción de los servicio
que ofrecen e información a patronos.
MOU JLDL MANATI-DORADO

MHO ON



M40

---La participación económica de estos será a traves de la asignación de fondos dirigidos a cubrir gastos operacionales o a través de contribuciones en especie. Los costos compartidos por el Programa de Rehabilitación Vocacional, se incluyen más adelante en este acuerdo basado en los costos por ocupación, en el que ambos socios garantizarán que los costos compartidos serán evidenciados y documentados con datos precisos, que se aplicarán metodologías aceptables entre las partes para determinar las cuantías de los costos compartidos y que los costos compartidos serán consistentemente aplicados durante el término de vigencia del MOU y en el referido acuerdo de costos .----

---Los costos que se invertirán en el acuerdo de distribución de costos serán: ---

beneficios marginales y gastos Salario, funcionarios/empleados que tengan destacados en el CGU-AJC MANATÍ/ DORADO.

-----2. Material promocional para la divulgación de los servicios que presta el socio.

-----3. La proporción atribuible a sus programas de la totalidad del costo de operación del CGU-AJC MANATÍ/DORADO, según disponga y permita las leyes que administre y las reglamentaciones aplicables a estas. Esto se recogerán en el acuerdo de distribución de costos que el área local preparará relacionado a los costos operacionales del CGU-AJC MANATÍ/DORADO. ---

-4. El acuerdo de distribución de costos descrito, incluirá un plan para distribuir los costos asociados a la operación del CGU-AJC MANATÍ/DORADO, así como los costos de infraestructura del mismo, tomando en consideración, entre otros factores, el beneficio obtenido por el socio, que sea atribuible a un objeto de costo particular y que sea permisible a las leyes y reglamentaciones aplicables. El acuerdo de distribución de costos, será por escrito, evaluado y aprobado por las partes. Según las guías federales para la redacción del acuerdo de distribución de costos, los socios mandatorios serán responsables de proveer a sus auditores independientes copia del mismo, de manera que sea aprobada la metodología de distribución de costos y poder satisfacer la prueba de auditoría requerida bajo el Single Audit y el 2 CFR Parte 200 -

MOU JLDL MANATI-DORADO

de viaje de los



"Uniform Administrative Requirements, Cost Principles, and Audit Requirements for
Federal Awards"
5. Ambos socios en este MOU serán responsables de resolver cualquier
situación de auditoria relacionado a los costos compartidos. Una vez la metodología
para distribuir los costos sea aprobada por los auditores independientes de las
agencias y entidades correspondientes, la Junta de Directores de Alcaldes y la Junta
Local de Desarrollo Laboral procederán a autorizar y firmar el acuerdo de distribución
de costos
6. El acuerdo de distribución de costos podrá ser enmendado sin tener que
enmendar el MOU. El acuerdo de distribución de costos tendrá anejado a su vez, un
presupuesto detallando la metodología que se utilizó para la distribución de costos.
Este presupuesto podrá ser enmendado para reflejar las cantidades reales sin
necesidad de enmendar el referido documento de acuerdo
Costos Compartidos:
LA ADMINISTRACION pagará al ALDLMD, por los costos compartidos, previamente
determinados y acordados, sin que se efectúen descuentos o deducción alguna
a. El estacionamiento será provisto por el ALDLMD, ya que el edificio cuanta
con esas facilidades
b. Los costos totales, incluyendo renta, a ser cubiertos por LA
ADMINISTRACION se incluyen en el Acuerdo de Financiamiento de Infraestructura.
c. Excepto que se disponga lo contrario por enmienda suscrita entre las partes,
la cantidad máxima pagadera por LA ADMINISTRACION bajo este acuerdo será de
ciento cincuenta y nueve dólares con doce centavos (\$159.12) mensuales, suma
que incluye gastos. Hasta un máximo anual de mil novecientos nueve dólares con
cuarenta y cuatro centavos (\$1,909.44) y un máximo de cinco mil setecientos
veintiocho dólares con treinta y dos centavos (\$5,728.32) con cargo a la cifra de
cuenta 272-1260000-03F-2021-H126A2210080 o cualquier otra cifra de cuenta o partida
presupuestaria que la División de Presupuesto identifique para este propósito

JUHO MHO

QUINTA: Capacitación del Personal
El Operador del CGU-AJC DE MANATÍ/DORADO será responsable de proveer
asistencia técnica y adiestramiento a su personal, en cuanto a los servicios y el
proceso de referido, relacionado específicamente a los servicios que se ofrecen en el
CGU-AJC DE MANATÍ/DORADO mediante las siguientes actividades, sin limitarse a:
reuniones programáticas, talleres, adiestramientos, orientaciones, visitas de
seguimiento, uso de sistemas electrónicos de información, referidos individuales
escritos, entre otros
SEXTA: Método para Compartir Información de Confidencialidad
La confidencialidad requiere el manejo adecuado de documentos a ser utilizados
para los diversos trámites. La ARV custodiará y retendrá la documentación
relacionada y requerida por su programa
SÉPTIMA: Intervenciones
El ALDLMD a través de su oficina de monitoria de la Junta Local efectuará
intervenciones periódicas dirigidas a evaluar el cumplimiento de lo acordado en este
MOU. Además, el cumplimiento de lo establecido en el MOU estará sujeto a
intervenciones de monitoria y auditoria del Departamento de Desarrollo Económico
(DDEC), el Departamento del Trabajo Federal, así como de cualquier otra agencia
federal o estatal con inherencia en el mismo.
OCTAVA: Evaluación de Cumplimiento
Al final de cada año, se efectuará una evaluación conjunta, para verificar que los
acuerdos aquí establecidos entre LAS PARTES en relación a la provisión de servicios
los beneficios recibidos y los recursos comprometidos en este MOU han sido
cumplidos
NOVENA: No discriminación
Las partes acuerdan cumplir con los requerimientos establecidos en el Civil Rights
Act of 1964, según enmendada y la Sección 188 de WIOA, de no discriminar en contra
de ningún solicitante o participante de los servicios por razón de raza, nacionalidad
edad, color, sexo, impedimento, religión, preferencia sexual o identidad de género
afiliación política o condición social y que tomarán acción afirmativa para hacer cumpli

Sell Man

este mandato legal .---

-LAS PARTES acuerdan

cumplir con las disposiciones de la Ley Pública 101-336 del 26 de julio de 1990, según enmendada, conocida como Americans with Disabilitys Act (ADA), requiere la igualdad de oportunidades de empleo para las personas con impedimentos cualificados.----------DÉCIMA: Procedimiento de querellas y de Igualdad de Oportunidad--------LAS PARTES acuerdan adoptar el procedimiento de querellas del ALDLMD según establecido en virtud de la 188 de WIOA. Las partes a su vez acuerdan, hacer cumplir la reglamentación federal anti-discrimen el 29 CFR 38, hasta que el Secretario del Departamento del Trabajo Federal establezca un procedimiento de igual oportunidad bajo WIOA. ----------UNDÉCIMO: Procedimiento Resolución de Controversias--------LAS PARTES deberán resolver las controversias a través de una reunión entre éstos. Cualquiera de las partes podrá convocar una reunión con la Junta Local para discutir y resolver las controversias. Si este esfuerzo fracasa, la ARV, deberá referir la controversia a la atención de la Junta Estatal en o antes del término de veinte (20) días laborables. ----------DÉCIMA SEGUNDA: Acceso a la información---------La ARV, proveerá acceso al Gobernador de Puerto Rico, Departamento del Trabajo Federal, Contralor de Puerto Rico, Contralor General de los Estados Unidos, Departamento de Justicia de Puerto Rico y otros con responsabilidad aplicable a libros, documentos, expedientes y papeles (incluyendo aquellos almacenados en computadoras) directamente relacionado con este MOU, con el propósito de auditarlos, examinarlos, resumirlos, transcribirlos y/o fotocopiarlos. -------DÉCIMA TERCERA: Intereses Adversos-----Conforme a lo dispuesto en la Ley 2-2018, según enmendada, conocida como el "Código Anti Corrupción para el Nuevo Puerto Rico", las partes hacen constar lo siguiente: --------- 1. Ninguna persona ofrecerá o entregará a servidor público o ex servidor público de las agencias ejecutivas, o miembros de la unidad familiar de estos, con la que interese establecer, o haya establecido, una relación contractual, comercial o financiera, directa

1

JU40

o indirectamente, algún regalo, bienes de valor monetario, contribuciones, gratificaciones, favores, servicios, donativos, préstamos, o participación en alguna entidad mercantil o negocio jurídico. En los casos que se refieren a ex servidor público la anterior prohibición se extenderá por un (1) año a partir del cese de sus funciones en la agencia ejecutiva. Esta obligación se extiende a la etapa previa y posterior a la perfección del contrato, negocio o transacción, así como a la duración del mismo. ---------2. Toda persona colaborará con cualquier investigación que inicie el gobierno sobre transacciones de negocios, otorgación de contratos o concesión de incentivos gubernamentales del cual fue parte o se benefició directa o indirectamente. -------3. Ninguna persona intervendrá en asuntos que puedan desembocar en un conflicto de intereses o que tengan apariencia de serlo. ---------4. Toda persona está obligada a denunciar aquellos actos que estén en violación de este Código, que constituyan actos de corrupción, o se configuren en delitos constitutivos de fraude, soborno, malversación o apropiación ilegal de fondos, y de los que tenga propio y personal conocimiento, que atañen a un contrato, negocio, o transacción entre el gobierno y un contratista, proveedor de bienes y servicios o participantes de incentivos económicos. Cada agencia establecerá mediante reglamento el procedimiento para recibir y atender cualquier denuncia al amparo de este inciso y para asegurar que los denunciantes estarán protegidos de conformidad con el Título IV de esta Ley. -------5. Ninguna persona podrá entablar gestiones con los Secretarios, Jefes de Agencias, Ejecutivos Municipales, o Directores Ejecutivos de Corporaciones Públicas, conducentes a la concesión indebida de ventajas, privilegios o favores para el beneficio de estos, o de cualquier otra persona, representados por estos. Tampoco se podrán requerir los servicios de terceras personas para los fines antes referidos. -----

Who

----6. Ninguna persona utilizará la información confidencial, adquirida en el curso o como consecuencia de alguna gestión que le haya sido encomendada mediante contrato por el Gobierno de Puerto Rico, para fines ajenos a la encomienda contratada,

	ni para obtener, directa o indirectamente, ventaja o beneficio económico para él, para un miembro de su unidad familiar o para cualquier otra persona, negocio o entidad
	un miembro de su unidad familiar o para oddiquior otra porcora, reg
	7. Ninguna persona solicitará u obtendrá de un servidor o ex servidor público, información confidencial, con el propósito de obtener, directa o indirectamente, ventaja o beneficio económico para él o para cualquier otra persona natural o jurídica; ni para fines ajenos a la encomienda contratada
	con un servidor público, o miembro de su unidad familiar, que tenga el efecto de menoscabar la independencia de criterio del funcionario o servidor público en el
	desempeño de sus funciones oficiales. Se le prohíbe a toda persona aceptar o mantener relaciones contractuales o de negocio con un ex servidor público durante un (1) año a partir del momento en que haya dejado de ocupar su cargo, si en el desempeño de sus
	funciones gubernamentales, dicho ex servidor público participó directamente en transacciones entre las agencias ejecutivas y la persona.
	9. Ninguna persona podrá contratar con las agencias ejecutivas si existe algúr conflicto de intereses. Toda persona deberá certificar que no representa intereses particulares en casos o asuntos que impliquen conflicto de intereses, o de política pública, entre la agencia ejecutiva y los intereses particulares que represente
	10. Ninguna persona podrá solicitar, directa o indirectamente, que un funcionario servidor o empleado público represente sus intereses privados, realice esfuerzos o ejerza influencia para obtener un contrato, el pago de una reclamación, un permiso licencia o autorización, o en cualquier otro asunto, transacción o propuesta en la cua dicha persona o su unidad familiar tenga intereses privados, aun cuando se trate de actuaciones oficiales del funcionario, servidor o empleado público dentro del ámbito de su autoridad oficial.
	11. Ninguna persona inducirá a un servidor o ex servidor público, a incumplir la disposiciones de esta Ley
1	Este Memorando de Entendimiento será efectivo desde el 2 de noviembre de 2020

d

THO

hasta 30 de septiembre de 2023La
fecha y validez de este contrato está supeditada al cumplimiento de la prohibición con
respecto al gasto y obligación de fondos públicos en año de elecciones generales, que
establece la Ley Núm. 147 del 18 de junio de 1980, según enmendada, conocida como
la "Ley Orgánica de la Oficina de Gerencia y Presupuesto"
Podrá ser enmendado o terminado si una de LAS PARTES decide terminar con
el mismo, siempre y cuando sea notificado por escrito en un término no menor de
treinta (30) días. Cualquier modificación que no sea por escrito, no será tomada en
consideración.
Ninguna prestación o contraprestación objeto de este contrato podrá exigirse
hasta tanto el mismo haya sido enviado para registro en la Oficina del Contralor, a
tenor con lo dispuesto en la Ley Núm. 18 de 30 de octubre de 1975, según
enmendada
Ambas partes reconocen y acceden a que los servicios contratados podrán ser
brindados a cualquier entidad de la Rama Ejecutiva con la cual la entidad contratante
realice acuerdo interagencial o por disposición directa de la Secretaría de la
Gobernación
Estos servicios se realizarán bajo los términos y condiciones en cuanto a horas de
trabajo y compensación consignados en este contrato. Para efectos de esta cláusula,
el término "entidad de la Rama Ejecutiva" incluye a todas las agencias del Gobierno
de Puerto Rico, así como a las instrumentalidades y corporaciones públicas y a la
Oficina del Gobernador
La Secretaría de la Gobernación tendrá la facultad para dar por terminado el
presente contrato en cualquier momento
ACEPTACIÓN
Las partes comparecientes aceptan el presente contrato, en todas sus cláusulas y
condiciones, por encontrarlo conforme a lo convenido. Y, por consiguiente, se obligan a
su fiel cumplimiento estampando sus firmas, así como sus respectivas iniciales en todas

las páginas, como evidencia de tal conformidad.

Metho Metho

__de novicina__de 2020. -----San / Uan, Puerto Rico, hoy 3

JLDL/ MANATÍ/DORADO

ALDL/ MANATÍ/DORADO

Sr. Erasmo Rafael Lamberty Sánchez

Presidente

Junta de Local de Desarrollo Laboral

SSP: 660-49-4316

Hon. Wanda J. Soler Rosario

Presidenta

Junta de Directores de Alcaldes

SSP: 660-49-4316

ADM. DE REHABILITACIÓN VOCACIONAL

Madeline Hernández Dipiní

Administradora/ Rehabilitación Vocacional SSP: 660-54-1529

CERTIFICACIÓN

Yo, Statisa (V. IES Cornet)
Abogado de la ARV, certifico que luego de evaluar minuciosamente el presente documento, lo he hallado, En su aspecto legal, correcto en todas sus partes y Recomiendo la firma y el otorgamiento del mismo.