

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
SAN JUAN, PUERTO RICO

MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO ENTRE LA ADMINISTRACIÓN DE  
DESARROLLO SOCIOECONÓMICO DE LA FAMILIA Y EL ÁREA LOCAL DE  
DESARROLLO LABORAL BAYAMÓN-COMERÍO PARA EL REFERIDO DE  
PARTICIPANTES DEL PROGRAMA DE ASISTENCIA NUTRICIONAL (PAN)  
IDENTIFICADOS COMO ABAWDS COMO PARTE DEL PROYECTO PILOTO PARA  
EL REQUISITO DE ADIESTRAMIENTO Y EMPLEO

CONTRATO 127-2025-05

COMPARECEN

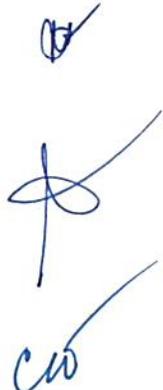
2025-00005



**DE LA PRIMERA PARTE:** El DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA, representado por su Secretaria, **Ciení Rodríguez Troche**, mayor de edad, soltera y residente de San Juan, Puerto Rico, y la ADMINISTRACIÓN DE DESARROLLO SOCIOECONÓMICO DE LA FAMILIA (ADSEF), representada por su Administrador, **Alberto Enrique Fradera Vázquez**, mayor de edad, soltero y residente de Caguas, Puerto Rico, quienes comparecen a este Memorando de Entendimiento (MOU, por sus siglas en inglés) en virtud de la facultad conferida en las disposiciones del Artículo 9, Sección 211 H de la Ley Número 171 de 1968, según enmendada y el Plan de Reorganización número 1 de 28 de julio de 1995, en adelante denominada la "PRIMERA PARTE" o "ADSEF".

**DE LA SEGUNDA PARTE:** LA JUNTA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL BAYAMÓN-COMERÍO (JL DLBC), con el consentimiento de la Junta de Alcaldes de la referida Área Local, Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés). La Junta Local está representada en este acto por su presidente el Sr. Eliud Díaz González, mayor de edad, soltero y vecino de Comerío, Puerto Rico, en adelante denominado LA JUNTA LOCAL y la Junta de Alcaldes está representada en este acto por su Presidente el Hon. Ramón Luis Rivera Cruz, mayor de edad, casado, vecino de Bayamón, Puerto Rico y alcalde del referido Municipio, en adelante denominado "JUNTA DE ALCALDES".

EXPONEN



**PRIMERO:** La ADSEF es responsable de la administración del Programa de Asistencia Nutricional (PAN), entre otros programas subvencionados con fondos federales. El PAN provee ayuda económica a personas y familias con el propósito de suplementar sus necesidades alimentarias. Este programa atiende aproximadamente un millón de participantes.

ADSEF desarrolló un programa voluntario de adiestramiento y empleo bajo el Programa de Asistencia Nutricional (PAN) de Puerto Rico para ayudar a los participantes de PAN a lograr su autosuficiencia económica al ingresar a la fuerza laboral de Puerto Rico. Puerto Rico con la guía del Food and Nutrition Service (FNS, por sus siglas en inglés), ha hecho esfuerzos para alinear las políticas de requisitos de trabajo del Supplemental Nutrition Assistance Program (SNAP, por sus siglas en inglés), al programa voluntario de adiestramiento y empleo de PAN. El diseño del programa y la prestación de servicios cumplen con las normas y reglamentos del programa de empleo y adiestramiento de SNAP, SNAP E&T, según la capacidad y los recursos limitados de Puerto Rico disponibles actualmente. Para lograr este objetivo, el Departamento de la Familia inició la implementación del programa en octubre de 2023 en el Área Local de Desarrollo Laboral (Conexión Laboral) de Carolina, ALDLC.

**SEGUNDO:** El Sistema de Información de Registro de Participantes (PRIS, por sus siglas en inglés), es un sistema de base de datos utilizado en los 15 Centros de Gestión Única-American Job Centers, (CGU-AJC, por sus siglas en inglés). PRIS agiliza el proceso de solicitud de las personas que buscan servicios de empleo e integra e interactúa con los sistemas de gestión de participantes de los Títulos I, II, III y IV del Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA, por sus siglas en inglés). De esta forma, PRIS facilita el intercambio de información y registros relevantes del programa del cliente, como información de referencia, resultados de evaluación, planes de capacitación, informes de progreso y estrategias de desarrollo laboral, lo que ayuda a coordinar y alinear los servicios que se brindan a través del sistema de desarrollo de la fuerza laboral.



**TERCERO:** ADSEF estableció en el mes de octubre del 2023 un programa piloto para administrar el programa de adiestramiento y empleo del PAN (Puerto Rico's NAP Employment and Training Programa, en adelante, PR-PAN-ET). La participación de los beneficiarios del PAN en el PR-PAN-ET es voluntaria. Dicho programa establecerá esfuerzos de colaboración entre ADSEF y el Área Local de Desarrollo Laboral Bayamón-Comerío (ALDLBC) para brindar a los beneficiarios del PAN de la Isla identificados como ABAWD (los beneficiarios del PAN entre las edades de dieciocho (18) a cincuenta y cuatro (54) años que no tengan dependientes y que se encuentren aptos físicamente), acceso a programas de capacitación y/o educación con el objetivo de desarrollar sus habilidades para obtener y retener un empleo. No obstante, se aclara que de existir ABAWDs de otros municipios que muestren interés en el PR-PAN-ET, estos no serán rechazados. El personal de la Oficina Central del PAN en ADSEF recibió capacitación del Servicio de Alimentos y Nutrición (FNS) y personal del SNAP E&T de varios estados. Así también, ADSEF ha sostenido reuniones con representantes de la Junta Estatal de Desarrollo de la Fuerza Laboral para coordinar la integración de los ABAWDs y otros participantes del PAN a los programas de desarrollo de la fuerza laboral incluidos en el Plan Estatal Unificado de Puerto Rico. Este MOU obligará a las partes por el término que reste del acuerdo, aun cuando el proyecto piloto culmine y se implemente el proyecto de manera permanente.

**CUARTO:** El propósito de este Memorando de Entendimiento es aunar esfuerzos y los recursos de la ADSEF y el ALDLBC para intercambiar información y datos que faciliten el acceso de los ABAWDs que participan del Programa PAN a los AJC y otros programas que les ayuden a entrar al mercado laboral. Lo anterior, para cumplir con los objetivos del PR-PAN-ET.

#### CLÁUSULAS Y CONDICIONES



**PRIMERA:** Las PARTES se comprometen a garantizar la absoluta y total confidencialidad de la información que intercambien.

**SEGUNDA:** Las PARTES se comprometen al desarrollo de los compromisos de este MOU y designarán un Oficial de Enlace para su implementación.

**TERCERA:** El proceso interno en la ADSEF para la identificación y referido de participantes del PAN (ABAWDs) será el siguiente:

- 
- cuí*
1. El Sistema de Administración e Información de Casos (SAIC) de ADSEF identificará a los posibles solicitantes de empleo y luego preseleccionará a los adultos del PAN participantes (ABAWDs).
  2. La ADSEF se encargará de la notificación del programa voluntario PR-PAN-ET, tanto para los (ABAWDs) identificados como para otros participantes interesados. Se ofrecerán diversas opciones de notificación, incluyendo de modo escrito y oral durante las entrevistas del proceso de certificación o recertificación del PAN, o a través de correo electrónico o regular, entre otras.
  3. ADSEF registrará en SAIC a todos los (ABAWDs) y demás participantes del PAN que sean referidos al AJC para recibir servicios.
  4. El AJC les enviará una notificación a los proveedores de empleo y adiestramiento para informarle sobre los (ABAWDs) que hayan sido referidos. Los participantes recibirán algunos servicios en los AJC y otros servicios de parte de otros proveedores. ADSEF podrá monitorear este proceso en PRIS.
  5. Cada ALDL tiene procedimientos para los casos en que un proveedor determine que un participante no es apto para una asignación o capacitación. ADSEF se reunirá con el ALDLBC para verificar las cláusulas de los contratos con los proveedores y conocer el proceso para comunicar y documentar este tipo de determinaciones.

**CUARTA:** El ALDLBC se compromete a:

1. Proveerle a la ADSEF la información escrita sobre los servicios y los programas que son administrados por el ALDLBC.
2. Orientar al personal designado por la ADSEF sobre los servicios y los programas que son administrados por el DTRH, entre estos: Programa Wagner Peyser, Servicios de Empleo, Servicios de Desempleo, Programa de Trabajadores Migrantes y Temporales y

Administración de Rehabilitación Vocacional y cualquier otro que sirva a los propósitos del PR-PAN-ET.

3. Mantener informada a la ADSEF sobre las oportunidades de empleo, registradas en la División del Servicio de Empleo del Negociado de Seguridad de Empleo, para que pueda ser utilizada por los AJC en el manejo de casos de participantes del PAN aptos para trabajar (ABAWDs).
4. Los AJC se encargarán de orientar a los participantes del PAN elegibles para que acudan a la Oficina del Servicio de Empleo para lograr su colocación.
5. La lista de las oportunidades de empleo contendrá como mínimo el número de la orden de empleo, título ocupacional, salario a pagar y lugar donde existe la vacante. Información tal como nombre y dirección de la empresa serán de carácter confidencial y no podrá ser compartida.
6. Promover los servicios, las oportunidades de colocación, y las ofertas de empleo disponibles en el portal del DTRH para beneficio del personal de la ADSEF y las personas que participan del PAN aptas para trabajar, ABAWDs, que visiten el ALDLBC.
7. Desplegar su mejor esfuerzo para registrar, orientar, seleccionar y referir a empleos disponibles a las personas que participan en el Programa PAN aptas para trabajar (ABAWDs).
8. Designar un Oficial Enlace para el descargo de las responsabilidades contempladas en este MOU.
9. Proveer acceso universal al CGU-AJC a todos los participantes, incluyendo aquellos con barreras de empleo, y brindarle los servicios establecidos según la Ley WIOA.
10. Proveer a ADSEF sus informes de monitoreo del ALDLBC de modo que ADSEF pueda realizar visitas de monitoreo a los proveedores.
11. Realizar cualquier otra iniciativa que beneficie a todas las partes y que adelante los propósitos del MOU.
12. El ALDLBC se compromete a referir a la oficina de Servicio de Empleo donde existe la vacante de empleo a cualquier participante de ADSEF que cumpla con los requerimientos mínimos de la Orden de Empleo. Esto, para que se pueda referir adecuadamente a dicha orden según la reglamentación federal que gobierna las operaciones del Servicio de Empleo.
13. Divulgar las ofertas de empleo entre las personas que participan del PAN y enviar al Negociado de Servicio de Empleo los resumes de aquellas personas que cumplan con los requisitos y cualifiquen para los empleos.
14. Facilitar a la ADSEF a través de PRIS la información para los informes de resultados de los participantes especificados en el plan estatal de PR-PAN-ET.

**QUINTA: LA ADSEF se compromete a:**

1. Asignar personal para la implementación y seguimiento de los servicios del programa piloto.
2. Brindar a los participantes del PAN identificados como (ABAWD) información sobre los servicios y programas administrados por ADSEF y el ALDLBC.
3. Designar una persona contacto y proveer su dirección electrónica y teléfono.
4. Realizar cualquier otra iniciativa que beneficie a todas las partes y que adelante los propósitos del MOU.
6. Reunirse con el ALDLBC cuantas veces sea necesario para asegurar el éxito del programa PR-PAN-ET.
7. Participará en las reuniones de desarrollo laboral para integrar las estrategias del Programa PR-PAN-ET en el Plan Estatal Unificado de PR y en los planes Regionales y Locales de Desarrollo Laboral para ayudar a identificar oportunidades de colaboración entre ADSEF y los AJC.
8. En coordinación con el ALDLBC y cualquier otra agencia pertinente, ADSEF podrá utilizar otros mecanismos tales como ferias de empleos para orientar a participantes del PAN capacitados para trabajar (ABAWDs).

**SEXTA: LAS PARTES reconocen que este MOU no establece responsabilidad alguna de compensar económicamente a LAS OTRAS PARTES por los servicios que se prestarán. Este MOU no conlleva la erogación de fondos públicos.**

 **SÉPTIMA:** Las PARTES se comprometen a cumplir con las disposiciones del plan de adiestramiento y empleo de PAN, PR-PAN-ET, aprobado por FNS para el año fiscal correspondiente. Este MOU se sujetará a y se interpretará según las leyes, normas, órdenes ejecutivas y reglamentación del Gobierno de Puerto Rico, PR-PAN-ET y las leyes federales que puedan aplicar a cada entidad aquí representada.

**OCTAVA: CONFIDENCIALIDAD –**

1. LAS PARTES, así como sus empleados o funcionarios, salvaguardarán la confidencialidad de toda la información provista por cualquier PARTE y a la cual tengan acceso durante el ejercicio objeto de este MOU.
2. CADA PARTE será responsable por daños causados A LA OTRA PARTE, por la violación a esta cláusula de confidencialidad por parte de sus empleados o funcionarios designados, según se disponga por ley una vez éstos sean probados.
3. LAS PARTES reconocen la naturaleza confidencial de toda información interna, no pública, financiera, y de sistemas de información relacionada con su funcionamiento. LAS PARTES se comprometen a mantener en estricta confidencialidad toda información obtenida por razón de los servicios ofrecidos en virtud de este MOU. Si la información no fuese previamente conocida por ellos, ni por terceras personas sin obligación de mantenerla confidencial, LAS PARTES mantendrán bajo estricta confidencialidad todo documento, material, información o dato que las otras partes le provean. No pudiendo, en ningún caso, hacerlos públicos, ni facilitarlos a terceras personas ajenas a este MOU sin, previamente, haber obtenido el consentimiento escrito de todas LAS PARTES. La obligación de mantener la confidencialidad subsistirá a perpetuidad y en su defecto, por el término máximo establecido por ley.

 El incumplimiento de esta cláusula por CUALQUIERA DE LAS PARTES dará lugar a la terminación inmediata de este MOU sin sujeción a la Cláusula de Resolución de este, previa notificación entre LAS PARTES.

  
 **NOVENA: NOTIFICACIONES – Toda notificación sobre este MOU deberá remitirse por escrito o por correo electrónico a la parte interesada expresa y será efectiva a su recibo por cualquiera de los dos métodos.** Las notificaciones deberán ser enviadas por LAS PARTES a las direcciones abajo indicadas. Excepto que se haya notificado por escrito un cambio de dirección. LAS PARTES se comprometen a notificarse por escrito, en un período no mayor de cinco (5) días laborables, en caso de que se modifiquen o sustituyan las personas y/o información contacto aquí designados.

<b>PRIMERA PARTE:</b>	<b>Departamento de la Familia</b> PO Box 11398 San Juan, PR 00910-1398 <a href="mailto:cieni.rodriguez@familia.pr.gov">cieni.rodriguez@familia.pr.gov</a>  <b>Departamento de la Familia / Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia</b> PO BOX 8000 San Juan, PR 00910-0800 <a href="mailto:alberto.fradera@familia.pr.gov">alberto.fradera@familia.pr.gov</a>
<b>SEGUNDA PARTE:</b>	<b>Junta Local de Desarrollo Laboral de Bayamón-Comerio (JLDLBC)</b> PO Box 1588 Bayamón, P.R., 00960-1588 <a href="mailto:juntalocal@wioabayamoncomerio.com">juntalocal@wioabayamoncomerio.com</a>  <b>Junta de Alcaldes</b> PO Box 1588 Bayamón, P.R., 00960-1588 <a href="mailto:oabayamon@yahoo.com">oabayamon@yahoo.com</a>

--	--

**DÉCIMA: VIGENCIA Y DURACIÓN:** Este MOU entrará en vigor a partir de las firmas de LAS PARTES y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2026. Podrá ser renovado durante periodos adicionales, previa solicitud por escrito a estos efectos, y firmada por LAS PARTES.

 **DÉCIMA PRIMERA: RESOLUCIÓN:** Este MOU podrá ser resuelto antes de su vencimiento, por cualquiera de LAS PARTES, mediante notificación escrita a la otra PARTE, con treinta (30) días calendario de antelación a la fecha de expiración establecida, cuando a juicio de LA PARTE que solicita la resolución de este MOU, el mismo no responda a sus mejores intereses y sin que por ello incurran LAS PARTES entre sí en obligación alguna.

Serán causas suficientes para que cualquiera de las PARTES declare este MOU por terminado inmediatamente, y las otras partes queden relevadas de toda obligación y responsabilidad bajo el mismo, la infracción a incumplimiento de las siguientes condiciones:

1. La infracción o infracciones a la Ley 1-2012, según enmendada, conocida como Ley Orgánica de la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico.
2. El desempeño negligente de las funciones asignadas a los empleados o funcionarios designados de las PARTES, para lograr el objetivo de este MOU.
3. La convicción o determinación de causa probable para arresto contra los empleados o funcionarios de las PARTES, por la comisión de algún delito contra el erario, la fe o la función pública; contra el ejercicio gubernamental; o que involucre fondos o propiedad pública, en el ámbito federal o estatal, si esta convicción o determinación de causa guarda relación con el objeto a propósito de este MOU.
4. De incurrir los empleados o funcionarios designados de las PARTES en actos que van en contravención con Legislación de Política Pública, tales como Hostigamiento Sexual, Discrimen y Uso y Abuso de Sustancias Controladas, si estos actos guardan relación con el objeto a propósito de este MOU.
5. En aquellos casos en que los empleados o funcionarios designados de las PARTES hayan sido acusados, administrativa o criminalmente, a convictos de haber obtenido fraudulentamente cualquier credencial, si estas acusaciones o convicciones guardan relación con el objeto o propósito de este MOU.
6. La violación de los acuerdos de privacidad, confidencialidad y seguridad en cuanto al uso y divulgación de la información provista por las PARTES.
7. El incurrir en actos negligentes por parte de los empleados a funcionarios designados por las PARTES, en la ejecución de este MOU.
8. El incumplimiento con cualquier cláusula de este MOU será causa suficiente para la terminación inmediata del mismo.

De resolverse este MOU, el ALDLBC se obliga a entregarle a ADSEF toda la información de los participantes del PAN (ABAWD) que tenga en su poder al momento de la Resolución.

**DÉCIMA SEGUNDA: POLÍTICA ADMINISTRATIVA:** Conviene LA SEGUNDA PARTE en que no podrá alterar los procedimientos establecidos por LA PRIMERA PARTE para la obtención de los datos a solicitarse a través de este MOU y que no tomará decisiones que afecten sustancialmente la política administrativa establecida por la PRIMERA PARTE, sin el previo consentimiento de ésta. Igualmente, conviene LA PRIMERA PARTE en que no podrá alterar los procedimientos establecidos por LA SEGUNDA PARTE para la revisión de los datos a solicitarse a través de este MOU y que no tomará decisiones que afecten sustancialmente la política administrativa establecida por LA SEGUNDA PARTE, sin el previo consentimiento de ésta.

La PRIMERA PARTE será responsable de adiestrar a los funcionarios o empleados designados por LA SEGUNDA PARTE sobre todo procedimiento o política administrativa pertinente y necesaria relacionada a la ejecución de este MOU, específicamente y sin excluir, en todo lo referente al manejo de la información o datos a los cuales estos funcionarios o empleados tengan acceso.

**DÉCIMA TERCERA: INTRANSFERIBILIDAD:** Los acuerdos establecidos entre las PARTES para la obtención y referido de datos o información no podrán ser transferidos a ninguna

otra parte ajena a este MOU. La delegación a transferencia de éstas será causa suficiente para dar por terminado inmediatamente este MOU. El incumplimiento de esta cláusula hará responsable a la parte que incumpliere por cualesquiera daños y perjuicios, una vez éstos sean probados, ya sean estos en forma directa o indirecta.



**DÉCIMA CUARTA: INTERPRETACIÓN:** Este MOU estará sujeto en todo momento a las leyes y reglamentos del Gobierno de Puerto Rico y será interpretado de acuerdo con los mismos. Si cualquiera de las cláusulas, párrafos, oraciones, palabras o partes de este MOU fuesen declaradas nulas o inconstitucionales por un tribunal de justicia, el resto de las cláusulas, párrafos, oraciones, palabras o partes de este MOU continuarán en efecto para asegurar la intención de LAS PARTES contratantes, pudiendo ser interpretados de acuerdo con las disposiciones aplicables del Código Civil de Puerto Rico y las leyes que gobiernan los asuntos aquí acordados en el Gobierno de Puerto Rico.

**DÉCIMA QUINTA: POLÍTICAS DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE ACCESO**

Los comparecientes no incurrirán en prácticas o conductas discriminatorias, de acoso o permitirá prácticas o conductas discriminatorias o de acoso contra ningún funcionario o empleado, contra ninguna persona solicitando empleo o contra ninguna persona solicitando servicios por razones o motivos de género, raza, color, ascendencia, religión, origen nacional, ideología/afiliación política, condición de veterano, incapacidad física, incapacidad mental, condición médica, edad, orientación sexual o identidad de género, o estatus civil. Los comparecientes acuerdan cumplir con las disposiciones de la “Fair Employment and Housing Act” – (“Government Code Section 12990”) y reglamentaciones aplicables a la misma.



Los comparecientes certifican que cumplirán con las disposiciones de la “Americans with Disabilities Act” de 1990, según enmendada y sus reglamentaciones aplicables, las cuales prohíbe la discriminación por razones de impedimentos. En cumplimiento de esta disposición, certifican que todas las políticas y procedimientos de servicios, así como los Programas y Actividades provistos en el (CGU-AJC) del Sistema Local de Desarrollo Laboral cumplen con la “Americans with Disabilities Act” de 1990, según enmendada y sus reglamentaciones aplicables.

Además, los comparecientes acuerdan cumplir completamente con las disposiciones de la Ley WIOA, con el Título VII del “Civil Rights Act” de 1975, con el Título IX del “Education Amendments” de 1972, con el 29 CFR Parte 38 y con todas las reglamentaciones relacionadas a las legislaciones aquí descritas.



**DÉCIMA SEXTA: AMBIENTE LIBRE DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL, ALCOHOL Y DROGAS. LAS PARTES** acuerdan trabajar en conjunto, y de forma proactiva, para garantizar que el Centro de Gestión Única es un lugar de trabajo y servicios libre de hostigamiento sexual y laboral, así como libre de alcohol y drogas, esto en cumplimiento con las políticas públicas locales, así como con la legislación estatal y federal que corresponda.

**DÉCIMA SÉPTIMA: PROCESO DE QUERELLA:** Las partes acuerdan establecer y mantener un Procedimiento para Atender Querellas, utilizando las disposiciones de la Ley WIOA. El procedimiento para atender querellas surgidas será de aplicabilidad tanto a los clientes del Sistema Local de Desarrollo Local como a los Socios del (CGU-AJC). Este Procedimiento permitirá al cliente o a la entidad agotar todos los remedios administrativos para recibir un proceso justo y completo de vistas administrativas y resoluciones para la querella presentada.

Además, los Socios acuerdan establecer un proceso de comunicación abierto y directo para resolver de forma colaborativa y con el menor nivel de intervención posible, cualquier problema que surja con relación a la prestación de servicios, a través del Sistema Local de Desarrollo Laboral.

**DÉCIMA OCTAVA: RESPONSABILIDAD POR DAÑOS Y PERJUICIOS:** Cada parte será responsable por cualesquiera daños y perjuicios, una vez probados, causados por el desempeño negligente o abandono de las obligaciones asumidas bajo este MOU; y releva a las OTRAS PARTES de cumplir con cualquier obligación y responsabilidad que quede pendiente tras la otra infringir o incumplir con sus deberes.

**DÉCIMA NOVENA: LEY NUM. 18 DE 30 DE OCTUBRE DE 1975, SEGÚN ENMENDADA:** De conformidad con la Ley Núm. 18, antes citada, "Ninguna prestación objeto de este MOU podrá exigirse hasta tanto el mismo se haya presentado para registro en la Oficina del Contralor a tenor con lo dispuesto en la Ley Núm. 18 del 30 de octubre de 1975, según enmendada".

La vigencia de este acuerdo será a partir de la firma por todas sus partes.

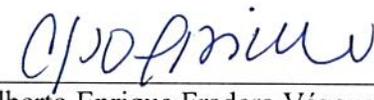
### ACEPTACIÓN Y FIRMA

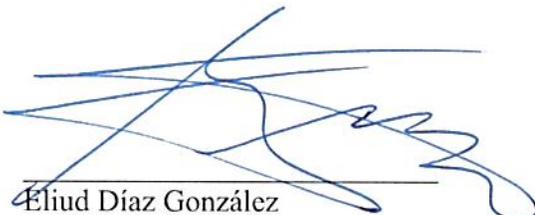
**LAS PARTES**, certifican que han leído este **MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO** en todas sus partes y lo ratifican por encontrar que está redactado conforme con lo convenido. Mediante la firma de este **MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO**, todas **LAS PARTES** reconocen que están debidamente autorizadas para otorgar el **MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO**. Aceptan todos sus términos y se comprometen a cumplir con lo aquí pactado.

**EN TESTIMONIO DE LO CUAL LAS PARTES**, suscriben este **MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO**, obligándose así, formalmente, a cumplir con todas las cláusulas y condiciones.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 12 de julio de 2024.

  
Ciení Rodríguez Troche  
Secretaria  
Departamento de la Familia (DF)  
SSP 660-70-7858

  
Alberto Enrique Fradera Vázquez  
Administrador  
Administración de Desarrollo  
Socioeconómico de la Familia (ADSEF)  
SSP 660-43-3481

  
Eliud Díaz González  
Presidente  
Junta Local de Desarrollo Laboral  
Bayamón-Comerío (JLDLBC)  
SSP: 660-43-3578

  
Ramón Luis Rivera Cruz  
Alcalde  
Municipio Autónomo de Bayamón (Presidente  
Junta de Alcaldes)  
SSP: 660-43-3578

Yo, **Lcda. Nicole L. Báez Ortiz**, Directora de la Oficina de Asuntos Legales de la Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia, **CERTIFICO** que revisé este Acuerdo y encontré que cumple con todas las disposiciones legales y reglamentarias aplicables por lo que recomiendo su firma.

  
Firma

7/12/24  
Fecha