



**GOBIERNO DE PUERTO RICO**  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
Secretaría Interina | Lcda. Naihomy Álamo Rivera

25 de noviembre de 2024

Comités de Transición Gubernamental 2024  
Departamento de Estado  
San Juan, PR

**PONENCIA DE LA SECRETARIA INTERINA DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS PARA LA VISTA DE TRANSICIÓN GUBERNAMENTAL 2024**

Distinguidos miembros de los Comités de Transición Entrante y Saliente, representantes y agencias gubernamentales y demás presentes:

Comparece ante ustedes la licenciada Naihomy Álamo Rivera, subsecretaria del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (“Departamento”), quien en virtud del orden de sucesión establecido en el Artículo 172 del “Código Político de Puerto Rico”, ha asumido el rol de Secretaria Interina de la agencia desde el 16 de septiembre de 2024. Nuestro propósito principal en el día de hoy es contribuir de manera transparente al proceso de transición, garantizando que la información sobre las operaciones, proyectos y desafíos de nuestra agencia sea presentada de manera clara y detallada. Por lo cual, en esta ocasión, destacaremos los detalles más importantes del contenido del informe de transición presentado en donde se desglosan los detalles del funcionamiento del Departamento y las aportaciones más significativas del presente cuatrienio.

La “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos” establece que estamos llamados a proteger los derechos de los trabajadores, crear un balance en la relación entre trabajadores y patronos, velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo, así como fomentar la creación de oportunidades de empleo. Por el alcance de la legislación laboral y la normativa que rige el mismo, generalmente la intervención del Departamento es en el sector privado y corporaciones públicas que hacen negocios como entidades privadas. La visión del DTRH es hacer de Puerto Rico una jurisdicción activa, productiva y más competitiva, promoviendo el desarrollo, la calidad del desempeño y la protección del capital humano en todos los sectores laborales.



Como agencia encargada de la compilación, análisis y publicación de los datos estadísticos referentes al trabajo y de llevar a cabo estudios sobre indicadores laborales de empleo y desempleo, tengo el placer de informarles que la Encuesta de Grupo Trabajador reflejó que la tasa de desempleo ajustada estacionalmente en octubre de 2024 fue estimada en **5.4%**. Ello representa el por ciento de desempleo más bajo en la historia de Puerto Rico, batiendo el récord que se estableció en septiembre de 2024 (5.5%). Esta tasa récord abona a la estabilidad del mercado laboral que se ha mantenido consistentemente sólido por los pasados treinta y cuatro (34) meses. Desde el 2021, que fue la primera vez que tuvimos un promedio anual de 8%, la tasa de desempleo ha continuado en un descenso estable hasta el presente. Lejos quedaron las tasas de sobre 15% de desempleo que se promediaban a comienzos de la década del 1990 y la de 2010 en Puerto Rico, y que se apartaban en gran medida de los promedios reportados en Estados Unidos.

Más allá de por cientos de desempleo, el estimado de personas empleadas en Puerto Rico ajustado estacionalmente para octubre de 2024 fue de 1,142,000. Esta cantidad es superior a la que teníamos en promedio hace 10 años (976,000 en el 2014) y se acerca la que teníamos a comienzos de la década del 2000 a pesar de que para este tiempo teníamos más de 500 mil personas adicionales en nuestra población. Asimismo, la tasa de participación laboral para octubre de 2024 se ubicó en un 44.6%. Estamos esperanzados que dejamos atrás los años en los que Puerto Rico presentaba tasas de participación laboral por debajo del 40%. Este aumento en la tasa de participación laboral de Puerto Rico es un reflejo de un mercado laboral fortalecido donde mejoran las condiciones de las familias puertorriqueñas en un entorno de mayor estabilidad y una economía que avanza hacia el futuro con bases más sólidas.

Con ese objetivo, el Departamento ha estado inmerso en el desarrollo de políticas públicas para contribuir al aumento en la participación laboral por medio de iniciativas y proyectos innovadores. Resaltamos la implementación del **Portal de Empleo y Reclutamiento para Facilitar la Integración Laboral (PERFIL)**, una plataforma gratuita para patronos y candidatos a empleo mediante la cual, desde el programa de Servicio de Empleo del Departamento, se busca apoyar las gestiones de reclutamiento y colocación de empleados en el sector privado utilizando inteligencia artificial. Con esta tecnología, los candidatos pueden encontrar al instante los puestos de trabajo que mejor se adapten a sus habilidades y potencial, ver las vacantes compatibles con su interés y presentar su solicitud en cuestión de segundos. Además, los reclutadores, personal de recursos humanos y la gerencia de los patronos obtienen listas de candidatos que cumplen con sus requisitos y pueden interactuar a través de la plataforma hasta el punto de hacer una oferta. Desde su lanzamiento en diciembre de 2023 hasta el presente, se han registrado en PERFIL un total de 36,394 individuos y 608 patronos.

Por otro lado, en mayo de 2023, el Departamento puso en marcha la iniciativa **“Talento Infinito”** con el objetivo de aumentar la empleabilidad en personas con diversidad funcional

en Puerto Rico. La misma busca robustecer el ecosistema de apoyo a talentos diversos y brindar herramientas de educación en destrezas de empleabilidad para lograr la conexión entre Talentos Infinitos y lugares de trabajo inclusivos. Esta iniciativa ha permitido que los participantes con diversidad funcional se expongan a prácticas de entrevistas de empleo, creación de resumé, consejería ocupacional y participar de otras actividades que exaltan su capacidad y talentos. Además, se ha educado a patronos sobre el empleo de talentos y se le brindado apoyo a los padres. En octubre de 2024, lanzamos una nueva iniciativa llamada "Listos para Trabajar" donde visibilizamos los talentos infinitos mediante el uso de candidatos a empleo reales para romper estereotipos y fomentar la diversidad mediante un mensaje claro donde se muestran directamente a los candidatos en búsqueda activa de empleo. Hasta el momento, Talento Infinito ha logrado aunar esfuerzos con ochenta y cinco (85) proveedores de servicio, doscientos cincuenta y un (251) patronos y trescientos noventa y ocho (398) participantes.

Además, en septiembre de 2023, el Departamento lanzó la campaña titulada "**Puerto Rico está faja'o**" con el objetivo resaltar la labor del trabajador e inspirar a otros para que se adentren al mercado laboral, dando énfasis a sectores de la población importantes como adultos mayores, jóvenes, mujeres, personas con antecedentes penales y personas con diversidad funcional. Como parte de la campaña se han realizado diversas ferias de empleo exitosas en diferentes puntos alrededor de la Isla. Además, se han presentado cápsulas informativas en medios de comunicación sobre derechos laborales y aspectos importantes de la búsqueda de empleo para educar a la población y otros esfuerzos mediáticos de orientación. Debemos resaltar especialmente la iniciativa "**Vestido al Éxito**" mediante la cual se proporciona vestimenta adecuada y libre de costo para hombres y mujeres aspirantes a empleo que buscan dar su mejor impresión durante una entrevista de trabajo. Además, bajo la campaña se han realizado cinco (5) ferias de empleo exitosas en diferentes puntos alrededor de la Isla donde han asistido más de dos mil (2,000) aspirantes a empleo.

También, en nuestro compromiso continuo de promover la inclusión de sectores clave en el mercado laboral, bajo el Programa de Servicio de Empleo de la agencia, lanzamos el programa educativo piloto "**Reinsértate**" en octubre de 2024. Esta iniciativa está dirigida a mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Seguro por Desempleo que enfrentan dificultades al intentar reincorporarse al mercado laboral y nos permite cumplir con el programa Reemployment Services and Eligibility Assessment Grants (RESEA). "Reinsértate" ofrece una capacitación estratégica que integra módulos presenciales, cursos digitales y apoyo continuo durante todo el proceso de reintegración laboral. Además de adquirir conocimientos teóricos, los participantes reciben apoyo individualizado en su búsqueda de empleo mientras continúan recibiendo sus beneficios del Desempleo, si cualifican. La meta inicial es lograr impactar a cerca de 5,000 reclamantes del seguro por desempleo, a los fines de que estos obtengan nuevamente un empleo en el menor tiempo posible. En el mes que ha transcurrido desde su lanzamiento, hemos adiestrado a 304 beneficiarios del seguro por Desempleo.

A su vez, hemos aprobado protocolos y reglamentos internos para atender asuntos como la seguridad en la agencia y los servicios a las personas sin hogar. Entre estas normativas debemos destacar el nuevo **Reglamento para la Administración y Utilización del Fondo para el Fomento de Oportunidades de Trabajo de 27 de marzo de 2023**. Este fue actualizado con el fin de distinguir efectivamente las disposiciones de la Ley Núm. 120-2014, “Ley de Incentivos para la Generación y Retención de Empleos en PyMEs”, y la Ley Núm. 62-2014, “Ley de Apoyo a la Microempresa, al Pequeño y Mediano Comerciante”, ya que por diferencias teóricas respecto a ambas leyes se había limitado el uso de sobre 5 millones anualmente destinado para el incentivo de trabajos en pequeños y medianos negocios. Desde su adopción, se ha logrado destinar sobre 10 millones adicionales para incentivos salariales en beneficio de la creación y retención de empleos en este segmento comercial.

Por otro lado, en nuestro interés de mitigar las violaciones a la legislación laboral y educar sobre los derechos existentes, hemos realizado varias publicaciones como las “**Guías sobre el Acoso Laboral en el Sector Privado de Puerto Rico**”, las cuales fueron como instrumento de orientación para estructurar ciertas disposiciones medulares de la Ley 90-2020 de forma clara. Estas incluyen un modelo de protocolo que los patronos pueden adaptar de acuerdo con sus realidades administrativas y de recursos humanos sin tener que incurrir en gastos de asesoría legal o de recursos humanos. Asimismo, publicamos un “**Protocolo Modelo de Prevención y Manejo de Casos de Hostigamiento Sexual**” con las disposiciones mínimas que debe tener toda política que los patronos están obligados a adoptar en contra del hostigamiento sexual en el empleo. Además, el 13 de septiembre de 2024, el Departamento publicó por primera vez unas “**Guías de Interpretación de la Legislación que Prohíbe el Discrimen en el Empleo en Puerto Rico**”, donde se orienta a la ciudadanía sobre la amplia gama de protecciones en contra del discrimen estatal y federal, incluyendo los estándares de interpretación de estas leyes y las particularidades de cada causal aplicable, así como otros aspectos que no se habían trabajado anteriormente en un documento de esta naturaleza emitido por la agencia, como el discrimen por ser paciente de cannabis medicinal, el discrimen por el historial crediticio y el discrimen por ser una persona viviendo con VIH.

Estos documentos se unen a otros esfuerzos educativos realizados por la agencia como: intervenciones en vivo a través de Facebook para discutir temas diversos sobre legislación laboral y salud y seguridad ocupacional; la **Cumbre de la Mujer Trabajadora** que por los pasados dos años ha reunido a mujeres líderes y emprendedoras para compartir sus experiencias en la lucha por la igualdad de oportunidades y herramientas para superar barreras en el ámbito laboral; y el **Reset HR Puerto Rico Summit**, el cual en los últimos dos años ha reunido a patronos y profesionales de recursos humanos del sector privado para proporcionar capacitación y talleres sobre mejores prácticas en la gestión de recursos humanos. Además, tenemos un **acuerdo colaborativo con Microsoft** mediante el cual se ofrecen cursos sobre “Habilidades Digitales para la Empleabilidad” donde se capacitan a personas desempleadas.

En cuanto a las responsabilidades que nos fueron encomendadas por la Ley Núm. 47-2021, “Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico”, el Departamento ha dirigido los trabajos de la **Comisión Evaluadora del Salario Mínimo**, la cual decidió permitir que entrara en vigor el aumento del salario mínimo a \$10.50 por hora a partir del 1 de julio de 2024 y defendimos exitosamente el mismo ante la reclamación judicial en contra del Gobierno de Puerto Rico que buscaba detener el aumento. Además, están encaminados los trabajos para la evaluación y potencial aprobación de decretos mandatorios especiales que establezcan los salarios de los trabajadores agrícolas, los que reciben propinas y los empleados exentos. Por otro lado, en un avance por visibilizar la disparidad salarial entre hombres y mujeres y en cumplimiento con el mandato establecido por la Ley 16-2017, “Ley de Igualdad Salarial”, el Departamento logró la publicación del **“Primer Informe de Equidad Salarial”**. Los hallazgos del informe sirven como referencia para lograr la ejecución de política pública y fortalecimiento de medidas de fiscalización para atajar la desigualdad en el empleo por razón de sexo.

Por otro lado, el Departamento comenzó la planificación de un **nuevo Estudio de Ingresos y Gastos**, el cual no se realiza desde hace más de veinte (20) años. Tras la investigación inicial y planificación de los próximos pasos, logramos el compromiso del Bureau of Labor Statistics para trabajar en un programa piloto que nos permita realizar un nuevo estudio que sirva de referente para otros estados. Nos encontramos en proceso de planificación presupuestaria con la entidad federal, para que en los próximos meses comience formalmente su ejecución. Debido a la complejidad de este proyecto, se estima que su cumplimiento puede tomar varios años.

Sin duda, aún quedan muchos proyectos trascendentales en marcha y otros por comenzar que deben ser atendidos con prontitud para mantener el ritmo de progreso. Entre ellos, se destacan el lanzamiento en vivo de la plataforma DELTA (Desempleo en línea y trámites autorizados); la modernización de los sistemas de manejo de casos de trabajadores; el sistema de rescate de llamadas y mensajería; y las mejoras a la planta física de nuestras instalaciones.

Estamos convencidos que estas iniciativas, al igual que otras que se detallan en el informe de transición, son esenciales para continuar fortaleciendo el mercado laboral en Puerto Rico. Durante la presente administración, hemos trazado una ruta clara de modernización, educación y conexión con la comunidad, la cual ha dado resultados positivos que hoy se reflejan en nuestro mercado laboral. De esta forma, logramos proyectar que el DTRH es fuente de información y una herramienta de asistencia para el sector privado. Además, hemos optimizado nuestros procesos e invertido en la capacitación y equipo tecnológico de nuestro personal, asegurando que cuenten con las herramientas y conocimientos necesarios llevar a cabo sus funciones.

Nos enorgullece lo alcanzado en este cuatrienio y consideramos que estos logros son solo el comienzo de una nueva etapa de crecimiento y transformación para la agencia. Estamos confiados en que el personal del Departamento continuará trabajando con dedicación y

responsabilidad para alcanzar nuevas metas, siempre con la visión de construir un futuro mejor para Puerto Rico.

Cordialmente,



Naihomy Álamo Rivera  
Secretaria Interina