

30 de octubre de 2024

Hon. Omar J. Marrero Díaz  
Secretario de Estado  
Departamento de Estado  
San Juan, Puerto Rico

Honorable Marrero Díaz:

Reciba un cordial saludo de todos los que laboramos en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH). Como parte del proceso de transición, hemos preparado el correspondiente informe, el cual desglosa los detalles del funcionamiento del DTRH y su estado actual, tanto financiero como operacional. En esta ocasión, destacaremos los detalles más importantes del contenido del informe y las aportaciones más significativas de los que laboramos en DTRH durante los pasados cuatro años.

Al comienzo de este cuatrienio, Puerto Rico y el mundo entero estaban lidiando con la implementación de medidas operativas para enfrentar las limitaciones impuestas por la pandemia de COVID-19. El DTRH, como agencia líder en la administración de programas de ayuda para personas que perdieron su empleo y contratistas afectados por la pandemia, dio continuidad a estos programas, así como a la correspondiente fiscalización de solicitudes con puntos controvertibles con el fin de combatir solicitudes fraudulentas. La implementación de las campañas de vacunación llevadas a cabo durante el año 2021 facilitó el regreso a las operaciones con el personal trabajando de manera presencial. Esto requirió la puesta en marcha de campañas de orientación a los patronos sobre las políticas operativas y los derechos de los trabajadores a lo largo de ese proceso. Las nuevas modalidades de trabajo también impulsaron la aprobación de legislación que apoyara la expansión del trabajo remoto.

Una vez superada la emergencia causada por el COVID-19, Puerto Rico ha reflejado una reducción histórica en la tasa de desempleo durante treinta y dos (32) meses consecutivos en los cuales se han reportado los por cientos más bajos en la historia de la recopilación de estas estadísticas. Tan reciente como para el mes de septiembre de 2024, reportamos una

tasa de desempleo para septiembre de 2024 de 5.5%, la cual rompió el récord que se estableció en el 2023. 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 DTRH ha estado inmerso en el desarrollo de políticas públicas para lograr que los grupos que tradicionalmente se encuentran fuera del mercado laboral en mayores proporciones, como los jóvenes, mujeres, adultos mayores, personas con diversidad funcional y aquellos que reciben asistencia gubernamental, vean el trabajo formal como una opción real para transformar sus vidas.

Cabe destacar que durante el presente cuatrienio el DTRH se destacó por el desarrollo proyectos innovadores para modernizar sus operaciones. Resaltamos la implementación del Portal de Empleo y Reclutamiento para Facilitar la Integración Laboral (PERFIL), que utiliza inteligencia artificial para facilitar la búsqueda de empleo, y el progreso en el despliegue de la plataforma de Desempleo en Línea y Trámites Automatizados (DELTA) para gestionar el seguro por desempleo. Estas y otras iniciativas tecnológicas han transformado y continuarán impactando de forma positiva los servicios que la agencia ofrece. Además, la agencia fortaleció su relación con la comunidad mediante iniciativas de orientación sobre la legislación laboral, eventos y por medio de la participación en foros profesionales. Esto nos ha permitido posicionarnos como un ente que ofrece una amplia gama de servicios más allá del seguro por desempleo, ya que se promueve el cumplimiento con la legislación laboral, la erradicación del discrimin en el empleo, la educación sobre los derechos de los trabajadores y las responsabilidades de los patronos, y la inserción de más personas en el mercado laboral por medio de la inclusión y la diversidad.

## **I. TRASFONDO Y BASE LEGAL**

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.

Nuestra misión institucional es atender con voluntad y compromiso el desarrollo del mejor ambiente laboral, mediante la identificación, capacitación y transformación de la fuerza trabajadora; garantizando los derechos laborales, fomentando la creación de más y mejores empleos, la seguridad y el bienestar social y económico de los trabajadores, a fin de contribuir a fortalecer el nivel socioeconómico de todos los componentes del sector laboral de Puerto Rico.

## II. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y CAPITAL HUMANO

Bajo la dirección de la Oficina de la Secretaria, el DTRH está compuesto por nueve (9) unidades administrativas, oficinas especializadas y la Comisión Evaluadora de Salario Mínimo. Esta última fue creada en virtud de la Ley Núm. 47-2021, "Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico", la cual establece que la Comisión es una entidad con personalidad jurídica propia y adscrita a nuestra agencia. A continuación, se enumeran las unidades que componen el DTRH:

- 1) Secretaría de Asuntos Gerenciales
- 2) Secretaría Auxiliar de Estadísticas y Publicaciones
- 3) Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales
- 4) Secretaría Auxiliar de Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (PR OSHA)
- 5) Secretaría Auxiliar de Asuntos Legales y Normas
- 6) Secretaría Auxiliar de Beneficios al Trabajador
- 7) Secretaría Auxiliar de Adiestramiento y Promoción de Empleo
- 8) Junta Consultiva de Habilidad para el Servicio Público
- 9) Oficina de Habilidad para el Servicio Público
- 10) Comisión Evaluadora de Salario Mínimo

Además, el DTRH cuenta con las siguientes oficinas que, en su mayoría, ofrecen servicio directo a la ciudadanía:

- 1) Oficina de Recursos Externos
- 2) Oficina de la Procuradora del Trabajo
- 3) Oficina de Mediación y Adjudicación
- 4) Oficina de Apelaciones ante el Secretario
- 5) Oficinas Regionales

Se incluye junto al Informe de Transición, una descripción detallada por cada unidad de trabajo y/o Secretaría Auxiliar.

Por otro lado, el estatus de los puestos y del personal del DTRH al 8 de septiembre de 2024 es el siguiente:

- Puestos de carrera ocupados – 944
- Puestos de carrera vacantes – 1,387
- Puestos de confianza ocupados – 24
- Puestos de confianza vacantes – 46

- Empleados activos trabajando en el DTRH – 977
- Empleados reportados a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE) – 8
- Empleados acogidos a licencias sin sueldo – 17
- Empleados en destaque administrativo – 20

### **III. FISCALIZACIÓN DE FONDOS DESEMBOLSADOS A RAÍZ DE LA PANDEMIA DEL COVID-19**

Durante la emergencia causada por el COVID-19, el principal reto del DTRH fue la implementación de los beneficios por desempleo concedidos por el Gobierno Federal tras la aprobación de la Ley CARES. Ante la crisis de salud, el DTRH fue la agencia local administradora del *Unemployment Insurance* (UI) o seguro por desempleo regular, el *Pandemic Unemployment Insurance* (PUA), el *Pandemic Emergency Unemployment Compensation* (PEUC), entre otras ayudas disponibles a la ciudadanía.

Ante la gran cantidad de reclamaciones, el DTRH adoptó los servicios de TurnosPR, para manejar y distribuir aquellos casos de desempleo con puntos controvertibles o problemas de pago de beneficios que requerían asistencia directa de un empleado del DTRH. En total, durante la pandemia, el DTRH desembolsó la cantidad histórica de **\$6,026,394,430.49**.

Luego de implementado el sistema para procesar los casos, el DTRH comenzó a detectar posibles casos de fraude, los cuales fueron investigados a través de un *task force* interagencial que trabajó evaluando los posibles esquemas de fraude y refiriéndolos a las agencias de ley y orden concernidas. De conformidad con las medidas de reducción de fraude, se realizaron investigaciones administrativas contra varios empleados del DTRH y del Gobierno de Puerto Rico, por haber solicitado el PUA mientras seguían recibiendo su sueldo gubernamental.

Durante el periodo pandémico que comenzó en el año 2020 hasta el presente, se han alcanzado cifras récord de beneficios por desempleo con 645,070 reclamaciones. Por otro lado, las reclamaciones de programa Asistencia de Desempleo Pandémico (PUA) ascendieron a 539,453.

**Fondos recuperados**— Hasta la fecha, se han recuperado un total de \$55,834,312, los cuales responden a las siguientes causas:

- Cheques del PUA: Devoluciones por reclamantes que no cumplían con los requisitos.

- Cheques de desempleo regular: Devoluciones por reclamantes que no cumplan con los requisitos.
- Cheques/Giros de Menores de Edad: Devoluciones de menores que presentaron reclamaciones indebidas del PUA.
- Cheques/Giros de Empleados Públicos: Devoluciones de empleados de gobierno, municipios y corporaciones públicas que presentaron reclamaciones indebidas del PUA.
- Cheques del PUA: Devoluciones por familiares de confinados.

#### **IV. NUEVO PLAN DE CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN UNIFORME PARA LOS EMPLEADOS DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS QUE COMPONEN EL GOBIERNO CENTRAL Y NUEVO SISTEMA DE ASISTENCIA**

Durante el presente cuatrienio se llevó a cabo la implementación de un nuevo plan de clasificación y retribución, según dispuesto en la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico", y la Carta Normativa Núm. 1-2023 de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH).

Por otro lado, destacamos que el DTRH implementó exitosamente un nuevo sistema de registro de asistencia (*time and attendance*), conforme las directrices de la Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico.

#### **V. INICIATIVAS DE LA OFICINA DE LA SECRETARIA**

La Oficina de la Secretaria ha desarrollado diversas iniciativas para impactar directamente a la ciudadanía a la que servimos. Estas iniciativas han sido dirigidas principalmente a educar y aumentar la fuerza laboral en Puerto Rico. A continuación, detallamos brevemente algunos de los esfuerzos realizados durante este cuatrienio:

1. **Acuerdo con Microsoft:** El acuerdo entre Microsoft y el DTRH, denominado "Habilidades Digitales para la Empleabilidad", busca capacitar a personas desempleadas en habilidades digitales.
2. **Women Who Lead:** El DTRH y la organización Women Who Lead firmaron una alianza para llevar a cabo el primer estudio sobre la inclusión de la mujer en la fuerza laboral de Puerto Rico. El objetivo fue conocer las aspiraciones, desafíos y perspectivas del talento femenino en los sectores privado, público y sin fines de lucro, promoviendo la equidad de género. Este estudio, que se realizó en agosto de 2022 de forma electrónica, conllevó un análisis de temas como el ambiente

laboral, el desarrollo de talento y la equidad salarial. Las organizaciones participantes recibieron los resultados del estudio sin costo, con la finalidad de crear mejores oportunidades para las mujeres y fortalecer su papel en el desarrollo económico de Puerto Rico.

3. **Acuerdo con la Sociedad Americana Contra el Cáncer:** El DTRH estableció una alianza con la Sociedad Americana Contra el Cáncer (SACC) con el objetivo de promover el bienestar de trabajadores y patronos en Puerto Rico. El acuerdo, tiene el propósito de fomentar la educación para prevenir enfermedades y ofrecer apoyo a través de programas gratuitos que incluyen ayuda económica, hospedaje, orientación y asistencia médica. Como parte de la colaboración, el DTRH se comprometió a orientar a empleados y visitantes sobre los servicios de la SACC y a organizar ferias de salud para incentivar el voluntariado y mejorar el entorno laboral.
4. **Alianza con la Oficina de Central de Recuperación, Resiliencia y Reconstrucción (COR3):** El DTRH y COR3 pactaron una alianza para fomentar el reclutamiento de mano de obra y capacitar a patronos y trabajadores en el sector de la construcción, en colaboración con PR OSHA. Esta alianza reforzó los esfuerzos realizados para facilitar la contratación en los proyectos de reconstrucción y garantizar la seguridad laboral conforme a las regulaciones de PR OSHA. Además, el COR3 comparte datos clave de proyectos financiados por FEMA con el DTRH para promover oportunidades laborales, capacitaciones y eventos relacionados. PR OSHA asesoró a patronos en varios eventos de COR3, mientras que el DTRH y COR3 han visitado empresas locales involucradas en la producción de materiales para estos proyectos. El acuerdo busca mantener el auge del mercado laboral en la construcción y asegurar entornos laborales seguros.
5. **Campaña junto a la Comisión para la Seguridad en el Tránsito (CST):** En cumplimiento con la Ley Núm. 49-2022, “Ley para Prevenir que Menores sean Olvidados en el Interior de un Automóvil”, el DTRH y la CST suscribieron un acuerdo para orientar y divulgar la obligación en ley de que los patronos exhiban en sus lugares del trabajo un afiche que advierta y eduque sobre las consecuencias fatales que pueden surgir a causa de la hipertermia o calor extremo en caso de olvidar a un menor de edad dentro del auto. El afiche está disponible en la página electrónica del DTRH.
6. **Ferías de empleo:** Durante el cuatrienio el DTRH participó y organizó alrededor de veintiocho (28) ferias de empleo y/o servicios a través de todo Puerto Rico.

Estas ferias se realizaron en coordinación con municipios, Asamblea Legislativa, Programa de Desarrollo Laboral, COR3 y otras entidades públicas y privadas.

7. **Día de Logros de la Cosecha del Café:** El DTRH retomó esta celebración a los fines de reconocer el esfuerzo del sector cafetalero en mantener este sector laboral. Esta celebración está estrechamente relacionada con el DTRH, ya que la oficina de servicio de empleo le asiste en el reclutamiento de recolectores de café y, en caso de ser necesario, en la tramitación de visado para trabajadores agrícolas, quienes son fundamentales para lograr el cumplir con la cosecha y recogido de almudes de café. En la actividad se premian al patrono que más personal reclutó utilizando el Servicio de Empleo y los trabajadores que más café recogieron.
8. **Cumbre de la Mujer Trabajadora:** El evento realizado por los pasados dos años en el marco del Día Internacional de la Mujer, ha reunido a mujeres líderes y emprendedoras para compartir sus experiencias en la lucha por la igualdad de oportunidades y la equidad laboral en sectores tradicionalmente dominados por hombres. Durante la "Cumbre de la Mujer Trabajadora", participan panelistas y conferenciantes que destacan el papel clave de las mujeres en el ámbito laboral, su capacidad para superar barreras, y la importancia de continuar trabajando para eliminar desigualdades y fomentar entornos laborales inclusivos.
9. **Reset HR Puerto Rico Summit:** Este ha sido un evento organizado por el DTRH por los pasados dos años, cuyo propósito es reunir a patronos y profesionales de recursos humanos del sector privado para proporcionar capacitación y talleres sobre mejores prácticas en la gestión de recursos humanos. En este evento, líderes y expertos abordan estrategias y herramientas innovadoras para optimizar la gestión de recursos humanos, mejorar el desempeño y la cultura organizacional en las empresas. El evento ha sido acogido con beneplácito entre los profesionales de los recursos humanos, por lo que esperamos que continúe celebrándose como una actividad insignia de la agencia.
10. **Primer Informe de Equidad Salarial:** El informe surge como requisito de la Ley Núm. 16-2017, "Ley de Equidad Salarial de Puerto Rico". Este informe tiene como objetivo analizar y visibilizar la disparidad salarial entre hombres y mujeres que persiste en Puerto Rico, a pesar de la existencia de leyes a favor de la equidad salarial desde hace décadas. 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. El Artículo 7 de la Ley Núm. 16-2017 requiere que este informe se actualice por el DTRH cada

tres (3) años.

11. **Puerto Rico está faja'o:** El DTRH lanzó la campaña titulada "Puerto Rico está faja'o", la cual tiene como objetivo resaltar la labor del trabajador e inspirar a otros para que se adentren al mercado laboral, dando énfasis a poblaciones importantes como adultos mayores, jóvenes, mujeres, personas con antecedentes penales, diversidad funcional y aquellos que reciben ayudas gubernamentales. Además, la campaña promueve un ambiente laboral en el que se respeten los derechos de todos los trabajadores y se valoren sus contribuciones. También, persigue fortalecer la conexión entre patronos y empleados, fomentando una colaboración armoniosa que impulse el progreso de Puerto Rico. Como parte de la campaña se han realizado ferias de empleo alrededor de la Isla, cápsulas informativas en medios de comunicación sobre derechos laborales y aspectos importantes de la búsqueda de empleo, y otros esfuerzos mediáticos de orientación.
12. **Talento Infinito:** El DTRH lanzó 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, brindar herramientas de educación en destrezas de empleabilidad para lograr la conexión entre Talentos Infinitos y lugares de trabajo inclusivos. Talento Infinito ha logrado aunar esfuerzos con veintinueve (29) proveedores de servicio, ciento noventa y ocho (198) patronos y ciento cincuenta y tres (153) participantes. Esta iniciativa ha permitido que estos participantes se expongan a práctica de entrevistas de empleo, creación de resumé, consejería ocupacional y participar de otras actividades que exaltan su capacidad y talentos.
13. **Hablemos de Trabajo (Facebook Live):** El DTRH lanzó una serie de intervenciones en vivo a través de la plataforma Facebook. En estas intervenciones se discutieron temas como la Ley Núm. 41-2022 (Reforma Laboral), ya que en aquel momento existían diversas dudas respecto a la interpretación de la legislación. Asimismo, se discutieron las leyes antidiscrimen y el rol de la agencia en la fiscalización para su cumplimiento en el sector privado. De igual forma, se ofreció una charla en vivo sobre las normas de salud y seguridad ocupacional relativas a la temperatura en los lugares de trabajo.
14. **Grupo de Trabajo para Fortalecer la Fuerza Laboral:** El gobernador de Puerto Rico creó mediante la Orden Ejecutiva 2023-021 un grupo de trabajo denominado "Grupo de Trabajo para Aumentar la Fuerza Laboral". Este ente, fue presidido por el entonces secretario del Trabajo, Gabriel Maldonado González, tuvo como

objetivo analizar y desarrollar estrategias para aumentar la fuerza laboral en Puerto Rico, en respuesta a la necesidad de atraer más trabajadores a la economía local. Tras una serie de reuniones e iniciativa, el DTRH remitió el Informe al Gobernador de Puerto Rico, en el cual se detallan diversas estrategias para lograr aumentar la fuerza laboral en Puerto Rico.

- 15. Programa Piloto de Acuerdos Laborales de Proyectos:** En cumplimiento con la Orden Ejecutiva 2022-014, el DTRH desarrolló un Acuerdo Laboral de Proyecto “Project Labor Agreement” que será utilizado en una docena de proyectos de construcción a los fines de evaluar su efectividad en el fortalecimiento de la fuerza laboral en el sector de la construcción. Este documento se hizo en colaboración con diversas uniones obreras de la construcción quienes se han mantenido atentos en el desarrollo de los proyectos participantes.

## **VI. OPINIONES, REGLAMENTOS, GUÍAS, PROTOCOLOS Y LEGISLACIÓN**

Entre los documentos que ha promulgado la Oficina de la Secretaria, se encuentran los reglamentos, opiniones, guías y protocolos que enumeramos a continuación:

### **A. Reglamentos**

- 1. Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje:** Este reglamento fue promulgado el 10 de noviembre de 2021, para actualizar los procedimientos ante dicho foro de métodos alternos que ofrece servicios a las uniones, patronos privados y corporaciones públicas.
- 2. Reglamento para la Administración y Utilización del Fondo para el Fomento de Oportunidades de Trabajo de 27 de marzo de 2023:** El DTRH desarrolló este nuevo reglamento con el fin de distinguir efectivamente las disposiciones de la Ley Núm. 120-2014 y la Ley Núm. 62-2014, pues diferencias teóricas respecto a ambas leyes había limitado el uso de sobre 5 millones anualmente destinado para el incentivo de trabajos en pequeños y medianos comercios. Desde su adopción, se ha logrado destinar sobre 10 millones adicionales en beneficio de la creación y retención de empleos en este segmento comercial.
- 3. Reglamento para Administrar la Ley de Internados Justos de Puerto Rico:** La nueva regulación, que entró en vigor el 5 de octubre de 2024, establece que la ley exige a los empleadores, tanto públicos como privados, compensar económicamente a los participantes de internados, pasantías o trabajos de investigación con al menos el salario mínimo aplicable. Sin embargo, esta obligación no se aplicará si la

experiencia es un requisito de graduación o se ofrece a cambio de créditos universitarios.

## **B. Opiniones del Secretario y Guías**

- 1. Relacionadas con la Ley Núm. 41-2022:** El entonces Secretario publicó cuatro (4) opiniones en el año 2022 a los fines de clarificar lagunas del texto de la Ley Núm. 41-2022, como las relacionadas al periodo probatorio, definiciones de pequeños y medianos comerciantes, la acumulación de licencias y la cantidad de horas requeridas para el pago del bono. No obstante, dado a que esa ley fue declarada nula *ab initio* por el Tribunal Federal, estas opiniones no tienen vigencia.
- 2. Opinión del Secretario Núm. 2023-01:** Discutió las consecuencias en cuanto a la legislación laboral y su aplicación a raíz de la nulidad *ab initio* de la Ley Núm. 41-2022.
- 3. Opinión del Secretario Núm. 2024-01:** Como resultado de la aprobación de la Ley Núm. 47-2021, "Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico", surgieron dudas respecto a la cuantía que un patrono puede tomar como crédito por propinas a los fines de considerar las propinas recibidas por sus empleados para cumplir con el salario mínimo estatal. La opinión establece que, ante el aumento del salario mínimo estatal, el crédito por propina ha aumentado proporcionalmente, pues se mantuvo inalterada la paga directa de \$2.13 la hora.
- 4. Opinión del Secretario Núm. 2024-02:** La opinión tiene como objetivo aclarar y proporcionar información adicional sobre la aplicación de la Ley Núm. 27-2024, conocida como la "Ley para Facilitar la Implementación del Trabajo Remoto en el Sector Privado y para Incentivar el Establecimiento de Bases Aéreas en Puerto Rico".
- 5. Opinión del Secretario Núm. 2024-03:** En esta opinión el DTRH aclaró que la legislación protectora del trabajo requiere el pago extraordinario de al menos tiempo y medio únicamente cuando se trabajen horas extra y que no existen requisitos adicionales que un patrono deba considerar a los fines de requerirle a un empleado el trabajar en exceso de su jornada ordinaria. No obstante, se aclara que pueden existir consideraciones de salud y seguridad ocupacional que deben tenerse en cuenta al trabajarse jornadas extensas.
- 6. Guías sobre el Acoso Laboral en el Sector Privado de Puerto Rico:** Fueron publicadas el 3 de febrero de 2021, en cumplimiento con el Artículo 9 de la Ley 90-2020, "Ley para Prevenir y Prohibir el Acoso Laboral en Puerto Rico". El propósito de estas Guías es proveer un recurso para la adopción e implementación de los

protocolos contra el acoso laboral que están obligados a desarrollar los patronos. Además, sirven como instrumento de orientación para estructurar ciertas disposiciones medulares de la Ley 90-2020 de forma clara, de manera que tanto patronos como empleados conozcan sus derechos y obligaciones. Asimismo, como herramienta para promover el cumplimiento con la Ley, las Guías incluyen un modelo de protocolo que los patronos pueden adaptar de acuerdo con sus realidades administrativas y de recursos humanos.

**7. Protocolo Modelo de Prevención y Manejo de Casos de Hostigamiento Sexual:**

En cumplimiento con las enmiendas a la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, “Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”, según fue enmendada por la Ley Núm. 82-2022, el DTRH promulgó un protocolo modelo con las disposiciones mínimas que estableció la enmienda reciente al estatuto. El documento incluye además un formulario modelo para la presentación de una queja. Estos documentos están publicados en nuestra página de internet. Además, la agencia divulgó su propósito e instó a los patronos a adoptarlo para lograr el cumplimiento con la ley.

**8. Guías de Interpretación de la Legislación que Prohíbe el Discrimen en el Empleo en Puerto Rico:**

El 13 de septiembre de 2024, el DTRH publicó la primera edición de estas guías 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, su aplicabilidad, particularidades de cada causal aplicable, se profundiza sobre el discrimen por impedimento, el hostigamiento sexual y el acoso laboral, 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. En este ejercicio didáctico, la agencia pretende ilustrar a funcionarios de nuestra agencia, funcionarios judiciales y al público en general sobre aspectos generales de esta legislación. Así también, se comparte nuestra interpretación respecto a diversas controversias que surgen de la aplicación de esta legislación.

**C. Medidas legislativas**

El DTRH trabajó estrechamente con la Asamblea Legislativa para la promulgación de la siguiente legislación:

- 1. Ley Núm. 27-2024, “Ley para Facilitar la Implementación del Trabajo Remoto en el Sector Privado y para Incentivar el Establecimiento de Bases Aéreas en Puerto Rico”:** Esta legislación tiene como fin incentivar que los patronos sin

presencia ni negocios locales estén dispuestos a reclutar personas que sean domiciliadas en Puerto Rico y permitir que estas personas trabajen a distancia desde la Isla, ya que dispone que estas relaciones de empleo se regirán únicamente por lo acordado en el contrato de empleo. Es decir, quedan excluidas de toda legislación laboral local. Además, se estableció el marco estatutario para facilitar el establecimiento de bases de operaciones aéreas en Puerto Rico, lo cual tuvo el efecto inmediato de lograr el establecimiento de dos bases de la industria de líneas aéreas en Puerto Rico, a saber: JetBlue y Frontier.

2. **Ley Núm. 179-2024, “Ley del “Día de Logros de la Cosecha del Café”:** A los fines de institucionalizar la celebración que el DTRH realiza cada año, promovimos la aprobación de esta medida legislativa. Así las cosas, queda declarado el segundo viernes de marzo de cada año como el “Día de Logros de la Cosecha del Café”, con el propósito de homenajear a los trabajadores y patronos de esta industria y destacar sus aportaciones en el sector agrícola y laboral.
3. **Ley Núm. 212-2024:** El DTRH promovió la aprobación de esta medida legislativa para poder cumplir con un señalamiento por parte de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional federal (OSHA). El DTRH administra el plan estatal de OSHA en Puerto Rico, por lo que se requiere que las penalidades estatales sean iguales a las federales, lo cual se logró mediante esta ley. Además, se eliminó la Junta que establecía el uso del fondo que se nutre de las penalidades recaudadas. Lo cierto es que esta Junta no había podido ser funcional, por lo que anteriormente era imposible el uso del fondo y con la aprobación de esta Ley se eliminaron las trabas burocráticas para que los recaudos de las multas se puedan destinar a propósito loables relacionados a la salud y seguridad ocupacional.

#### **D. Informe de la Comisión de Salario Mínimo**

La Ley Núm. 47-2021, “Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico”, creó la Comisión Evaluadora del Salario Mínimo y transfirió a esta todos los poderes cuasi legislativos que habían sido delegados al DTRH por la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, “Ley de Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, respecto al manejo de la política pública sobre salario mínimo en Puerto Rico.

En su encomienda de adecuar el salario mínimo al costo de vida de los trabajadores en Puerto Rico, y bajo el principio de que ningún trabajador esté bajo el nivel de pobreza, que todo trabajador cuente con suficiente ingreso como para cubrir sus necesidades básicas, y asegurar el progreso y mejoramiento de los niveles de vida, la Comisión Evaluadora determinó por mayoría no variar el aumento de salario mínimo de \$10.50 por hora que

dispone la Ley Núm. 47-2021. Dicho aumento entró en vigor el 1 de julio de 2024, según lo previsto en el estatuto. A pesar de varias reclamaciones judiciales presentadas en contra del Gobierno de Puerto Rico para detener dicho aumento, las mismas resultaron infructuosas, por lo que el aumento salario está en pleno vigor y todo patrono privado tiene la obligación de cumplir con el mismo. La Comisión Evaluadora se encuentra activamente discutiendo la promulgación de los decretos mandatorios especiales que enumera la Ley, a saber: para empleados agrícolas, exentos y aquellos que reciben propinas.

## **VII. ESTADÍSTICAS RECOPIADAS**

### **A. Negociado de Normas del Trabajo (NNT)**

1. Durante el periodo 2020 al 2024 realizó un total de 4,752 inspecciones. Además, atendió un total de 49,255 ciudadanos, contestó 74,200 consultas y ofreció 19 conferencias. También, se radicaron 7,399 reclamaciones y se resolvió un total de 6,773 reclamaciones presentadas por obreros. De estas 5,113 fueron terminadas en el Programa, 1,737 cerradas como No Ha Lugar, 58 referidas al Negociado de Asuntos Legales y 2,391 a la Oficina de Mediación y Adjudicación.
2. Durante este cuatrienio, el NNT recaudó un total de \$2,546,881.74 a favor de los obreros reclamantes atendidos.
3. Al amparo de la Ley Núm. 77 de 17 de abril de 1952, fueron depositados \$1,946,813.00 por concepto de los importes adeudados a trabajadores que no pudieron ser localizados por sus patronos o que fallecieron. Por estos conceptos, se recaudó la suma de \$795,753.00 a beneficio de empleados que no fueron localizados por sus patronos y la suma de \$1,151,060.00 por concepto de empleados fallecidos.
4. Se expidieron 46,333 permisos de trabajo a menores al amparo de la Ley Núm. 230 de 12 de mayo de 1948, según enmendada, y la Ley Núm. 112 de 13 de julio de 1985.
5. Durante el periodo 2020 al 2024, la División de Leyes Especiales emitió 1,091 certificaciones de fianzas al amparo de la Ley Núm. 30 de 29 de mayo de 1986. El total de las fianzas presentadas (*payment bond*) para responder de posibles reclamaciones de salarios y otros derechos de los trabajadores ascendió a \$187,368,330.79.

6. Se emitieron un total de cuarenta y siete (47) licencias para operar agencias privadas de empleo al amparo de la Ley Núm. 417 de 14 de mayo de 1947, según enmendada. El total de fianzas presentadas para cumplir con dicho estatuto fue de \$228,000.00.

El Negociado de Servicios a Uniones Obreras ofreció servicios de orientación, revisión de libros de contabilidad, preparación de estados financieros y apoyo en el desarrollo de sistemas de contabilidad a las uniones. Además, atiende la certificación de agrupaciones bonafide de servidores públicos según la Ley Núm. 134 del 19 de julio de 1960 y la Ley Núm. 139 del 30 de junio de 1961, según enmendadas. Los servicios provistos se desglosan a continuación:

<b>Datos Estadísticos</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Auditorías	3	2	2	1
Clientela Atendida	894	18,544	9,389	6,457
Informes financieros Revisados	85	80	154	63
Libros de Contabilidad Revisados	80	121	154	63
Reconciliaciones Bancarias	65	73	154	63
Informes Federales	22	18	18	5
Orientación sobre Constitución y Organizaciones Sindicales	175	142	138	103
Elecciones, Asambleas y visitas a Municipios y Agencias (Bonafide)	6	17	19	22

### **B. Unidad Antidiscrimen (UAD)**

Por medio de orientaciones, la UAD promueve la prevención de las violaciones a la legislación que prohíbe el discrimen en el empleo. Además, atiende y resuelve de forma ágil las reclamaciones de los trabajadores de Puerto Rico ante alegaciones de violaciones a dichos estatutos.

#### **Estadísticas por año fiscal 2021 a 2024**

<b>INDICADOR DE PRODUCTIVIDAD</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>julio-agosto 2024</b>
QUEJAS ATENDIDAS Y NO PROCEDEN	307	1,054	1,061	1,155	165
REFERIDOS A EEOC	18	24	29	25	5
QUERELLAS RADICADAS	244	325	350	333	50
ACCION FINAL QUERELLAS	302	267	397	341	53

INDICADOR DE PRODUCTIVIDAD	2021	2022	2023	2024	julio-agosto 2024
INDIVIDUALES					
ACUERDOS	83	72	161	120	26
DETERMINACIONES NO CAUSA	121	68	78	89	16
PERMISOS LITIGAR	65	89	95	80	9
DESISTIMIENTO CON PERJUICIO	33	35	63	50	2
SEMINARIOS, CHARLAS, ENTREVISTAS	3	15	31	14	2
PANFLETOS HOJAS SUELTAS	3,535	8,784	12,305	11,977	1640
CONSULTAS	2,582	4,606	2,596	4,897	655
AMONESTACIONES EMPLEO	58	0	0	0	0
REVISTAS UAD	8	4	15	0	0
REPORTES ESTADISTICOS	15	14	15	14	2
BENEFICIOS ECONOMICOS	\$108,567	\$295,220	\$581,315	\$342,606	73,632

### C. Programa de Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporal (SINOT)

Durante el año fiscal 2023-24, SINOT pagó \$1,058,598.58 en beneficios, recaudó \$18,650,916.03 bajo el plan público y desembolsó \$4,890,139.52 en beneficios bajo el plan privado.

### VIII. ASPECTOS FISCALES

**Avance en la actualización del *Single Audit* del DTRH** - Uno de los retos existentes al comienzo del cuatrienio era poner al día los informes financieros del DTRH. Luego de un trabajo en equipo entre nuestras áreas y compañías externas de auditores y consultores, hemos obtenido un avance significativo en los reportes de los *Single Audits* cuyo estado es el siguiente:

- *Single Audit* 2019–2020: Radicado al Federal Audit Clearinghouse (FAC).
- *Single Audit* 2020–2021: Radicado al Federal Audit Clearinghouse (FAC).

- *Single Audit* 2022–2022: Debe ser radicado en o antes del 30 de noviembre de 2024.
- *Single Audit* 2022–2023: Debe ser radicado en o antes del 31 de diciembre de 2024.
- *Single Audit* 2023–2024: Los trabajos estarán comenzando desde el 1ero de noviembre de 2024.

El correspondiente estado de ingresos y gastos fue presentado como parte del informe.

#### **IV. RELACIÓN CON LAS AGENCIAS FEDERALES**

El DTRH 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, el DTRH logró 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 cumplimiento puede tomar varios años.

Además, el DTRH mantiene una relación estrecha con el Employment and Training Administration (ETA) del Departamento del Trabajo federal, quienes supervisan las distintas subvenciones recibidas y las normativas relacionadas con el seguro por desempleo. De igual forma, colaboramos con la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA por sus siglas en inglés) y la Equal Employment Opportunity Commission mediante acuerdos de trabajo y referidos. Estas relaciones directas y fuertes son indispensable para continuar administrando los programas federales bajo nuestra jurisdicción.

#### **V. ASUNTOS Y PROYECTOS QUE REQUIEREN CONTINUIDAD**

Por último, como parte del informe se incluyó una lista de asuntos que ameritan seguimiento para completar ciertos proyectos relacionados a planta física, estadísticas, Servicio de Empleo, sistemas de información y otros. Es importante que la administración entrante tome conocimiento de los mismos toda vez que el éxito de dichos proyectos redundará en beneficio para nuestros empleados y los beneficiarios de los servicios que provee el DTRH. A continuación, detallamos brevemente los proyectos:

- a. Nueva plataforma de desempleo en línea (DELTA):** Actualmente se utilizan dos plataformas para atender las reclamaciones del Seguro por Desempleo de los reclamantes. La plataforma utilizada para Desempleo Regular es el Sistema Automatizado de Beneficios, mejor conocida como SABEN. Esta plataforma se encuentra en proceso de ser reemplazada debido a que la situación de la pandemia dejó al descubierto las limitaciones y deficiencias de un sistema ya obsoleto, que

dificultó la solicitud y aprobación adecuada de los beneficios en tiempos de crisis y necesidad. Ante esta situación, el DTRH se vio en la necesidad de obtener una nueva plataforma para administrar los beneficios de Seguro por Desempleo. Este sistema está siendo desarrollado por la compañía Geographic Solutions y se llamará DELTA (Desempleo en Línea y Trámites Autorizados). La nueva plataforma sustituirá completamente a SABEN, brindando un acceso más fácil y directo a los reclamantes. A su vez, es una plataforma preparada con validaciones de identidad para proteger a cada reclamante, permitiéndoles administrar sus beneficios de una forma segura sin depender del recurso humano para realizar transacciones relacionadas con las compensaciones del Seguro por Desempleo.

- b. Nueva plataforma de Servicio de Empleo (PERFIL):** El Negociado de Servicio de Empleo cuenta con una plataforma llamada PRIS, la cual es una herramienta compartida entre los socios del programa federal Wagner-Peyser. Desde el 2023, el Servicio de Empleo cuenta con el Portal de Empleo y Reclutamiento para Facilitar la Integración Laboral (PERFIL), una plataforma independiente que brinda servicios directos a las personas que buscan empleo. Esta plataforma trabaja con inteligencia artificial para parear a los patronos con los candidatos idóneos para sus convocatorias. Además, asiste a las personas subiendo sus resumes, mostrándoles ofertas de empleo para las que estos podrían cualificar y recomendando cursos a tomar para incrementar sus posibilidades en sus búsquedas de empleo. PERFIL se encuentra en la fase de integración con el sistema PRIS. Además, está previsto incorporar un nuevo módulo que permita a personas en búsqueda de empleo tomar adiestramientos y cursos relativos a su búsqueda de empleo.
- c. Vestido al Éxito:** Es una iniciativa que proporcionar vestimenta adecuada y libre de costo para aspirantes a empleo que buscan dar su mejor impresión durante una entrevista de trabajo. Además de recibir vestimenta, los asistentes tienen la oportunidad de registrarse en PERFIL.
- d. “Reinsértate”:** Por medio del Negociado de Seguridad de Empleo, se creó el programa "Reinsértate", que actualmente consiste en un programa piloto con recursos externos para lograr cumplir con el propósito del programa Reemployment Services and Eligibility Assessment Grants (RESEA). La meta inicial es lograr impactar a cerca de 5,000 reclamantes de seguro por desempleo que enfrentan dificultades al intentar reincorporarse al mercado laboral, a los fines de que estos obtengan nuevamente un empleo en el menor tiempo posible. El programa ofrece una capacitación estratégica que integra módulos presenciales, cursos digitales y asesoría a través del Centro de Servicios Integrados. Además de adquirir conocimientos teóricos, los participantes reciben apoyo individualizado en su búsqueda de empleo y pueden continuar

recibiendo sus beneficios del Desempleo, siempre y cuando cumplan con los requisitos de la asistencia. Al finalizar, aquellos que completen satisfactoriamente los módulos recibirán un certificado de participación, lo que les otorgará una ventaja competitiva al insertarse prontamente al mundo del laboral.

- e. Colaboración para un nuevo Estudio de Ingresos y Gastos:** Según explicamos anteriormente, nos encontramos en proceso de planificación presupuestaria con el Bureau of Labor Statistics para que en los próximos meses comience formalmente su ejecución que puede tomar varios años.
- f. Recuperación de llamadas y atención al cliente (BrainHi):** Este proyecto está en marcha y nos permitirá canalizar de forma adecuada las llamadas de los ciudadanos. Las áreas impactadas serán la Secretaría Auxiliar de Asuntos Legales y la Secretaría Auxiliar de Beneficios al Trabajador que atiende los seguros de desempleo, SINOT y el seguro para choferes. Incluirá mensajería por texto y contestaciones utilizando inteligencia artificial, permitiendo que más personas sean atendidas de forma efectiva.
- g. Sistema automatizado de manejo de casos de la OMA y el NAL:** El DTRH contrató los servicios para lograr la operación de un sistema automatizado de manejo de casos para los asuntos del Negociado de Asuntos Legales y la Oficina de Mediación y Adjudicación, la cual actualmente maneja los caso de forma manual. Este sistema electrónico de manejo de casos permitirá mayor eficiencia de los procesos y recursos.

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, nos dedicamos a divulgar y promover la diversidad de servicios que ofrece el DTRH. De esta forma, logramos proyectar que el DTRH es fuente de información ya que, por ejemplo, genera estadísticas; orienta sobre la seguridad y salud ocupacional; protege los derechos de los trabajadores; educa a los patronos para cumplir con todas las normas vigentes; y ofrece servicios para la búsqueda de empleo.

Es por lo anterior que nos sentimos sumamente orgullosos del trabajo realizado hasta el momento. Durante los últimos años, hemos trazado una ruta clara de modernización, educación y conexión con la comunidad, la cual ha dado resultados positivos que hoy se reflejan en cada una de nuestras iniciativas. Gracias a un enfoque estratégico y colaborativo, hemos logrado avances significativos en áreas clave, fortaleciendo nuestra capacidad para responder a las necesidades de quienes servimos.

Nos complace destacar que, a través de un esfuerzo continuo, hemos optimizado nuestros

procesos, lo que nos permite ofrecer servicios más ágiles, accesibles y eficientes. Además, hemos invertido en la capacitación de nuestro personal, asegurando que cuenten con las herramientas y conocimientos necesarios para enfrentar los retos del futuro. Este compromiso con la formación no solo beneficia a nuestra agencia, sino también a la comunidad en general, ya que fortalece la calidad de los servicios que brindamos.

Otro aspecto fundamental ha sido el fortalecimiento de la relación con la comunidad. Hemos participado activamente en foros y actividades relacionadas con nuestro rol gubernamental, lo cual nos ha permitido escuchar de manera más efectiva las necesidades y preocupaciones de nuestra ciudadanía, lo que nos ayuda a adaptar nuestras políticas y programas de manera más precisa. Esta conexión más cercana nos ha permitido desarrollar iniciativas claves, asegurando que la ciudadanía obtenga los servicios que necesita.

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 iniciativas orientadas a la digitalización de nuestros servicios, mejorar a nuestras instalaciones y la mejora continua de la atención ciudadana.

En el DTRH, nos enorgullece lo alcanzado hasta ahora y entendemos 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 DTRH continuará trabajando con dedicación y responsabilidad para alcanzar nuevas metas, siempre con la visión de construir un futuro mejor para Puerto Rico.

Asimismo, reiteramos nuestra total disposición para aclarar cualquier duda o inquietud sobre el contenido de nuestro informe.

Cordialmente,



Naihomys Alamo Rivera  
Secretaria Interina