

ORIGINAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma.} Asamblea
Legislativa

3^{ra.} Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

R. de la C. 111

SEGUNDO INFORME PARCIAL

23 de junio de 2026

A LA CÁMARA DE REPRESENTANTES:

La Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, previo estudio y análisis de la **Resolución de la Cámara 111**, somete a este Alto Cuerpo el presente Informe Parcial con sus hallazgos, recomendaciones y conclusiones.

ALCANCE DE LA MEDIDA

La Resolución de la Cámara 111(R. de la C. 111) ordena a la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales realizar una investigación exhaustiva sobre diversos asuntos relacionados con el ámbito laboral en Puerto Rico, incluyendo, entre otros aspectos, las condiciones de trabajo, las horas y salarios, las relaciones obrero-patronales, los programas de adiestramiento y readiestramiento de trabajadores, así como los servicios de orientación laboral y la capacitación sindical. La medida responde al interés de la Asamblea Legislativa de examinar integralmente el funcionamiento del mercado laboral y el marco normativo que lo regula.

Asimismo, la Resolución dispone evaluar todo lo relacionado con la seguridad de empleo, el desempleo y las medidas de política pública dirigidas a promover la estabilidad laboral en la Isla. La investigación encomendada pretende analizar la eficacia de las leyes y programas vigentes para atender los retos del mercado laboral contemporáneo, incluyendo la participación de la fuerza trabajadora, la calidad del empleo y la protección de los derechos laborales.

Actas y Record

2026 JUN 23 P 5: 23

De igual forma, la medida incluye el estudio de los mecanismos de prevención y compensación por accidentes del trabajo, así como los programas de rehabilitación para trabajadores que han sufrido lesiones o enfermedades ocupacionales. Este aspecto reviste especial importancia en el contexto de la seguridad y salud ocupacional, áreas que constituyen pilares fundamentales de la política pública laboral del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Finalmente, la Resolución autoriza a la Comisión a investigar asuntos relacionados con los trabajadores migrantes, las leyes especiales que prohíben el discrimen en el empleo y cualquier otro asunto laboral que le delegue la Cámara de Representantes o su Presidencia. A tales fines, la medida confiere amplias facultades investigativas a la Comisión para citar testigos, requerir información y producir informes parciales o finales con hallazgos y recomendaciones dirigidas a fortalecer el marco laboral del País.

ANÁLISIS DE LA MEDIDA

Para la evaluación de la medida ante nuestra consideración (R. de la C. 111), la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales dio seguimiento a la solicitud de memoriales explicativos al **Departamento del Desarrollo Económico de Puerto Rico**¹, y al **Departamento de Trabajo y Recursos Humanos**.²

I. Trasfondo y análisis del memorial por parte del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (DTRH).

Del análisis preliminar de la R. de la C. 111 y del memorial explicativo presentado por el DTRH, la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales identifica los siguientes hallazgos principales:

El DTRH, bajo la dirección de la secretaria María del Pilar Vélez Casanova, destaca su rol en la protección de derechos y el fomento de un balance en las relaciones obrero-patronales.

A. Fiscalización y Normas del Trabajo

El Negociado de Normas del Trabajo (NNT) actúa como el eje central para garantizar los derechos de trabajadores no unionados en el sector privado. Sus funciones incluyen inspecciones, resolución de querellas y orientación a patronos. Durante el periodo de 2020 a marzo de 2026, el NNT radicó 10,945 querellas y logró recaudar

¹ Memorial DDEC al momento de presentar este Informe Parcial no estaba disponible.

² El 14 de mayo de 2026 se recibió el memorial del DTRH.

\$3,466,163.37 para los trabajadores. Por su parte, la Unidad Antidiscrimen (UAD) vigila el cumplimiento de leyes que prohíben el discrimen por edad, sexo, orientación sexual y otras causales, registrando un aumento en casos por impedimentos y género en años reciente.

B. Estadísticas del Mercado Laboral

A marzo de 2026, el mercado laboral en Puerto Rico refleja una fuerza trabajadora de 1,165,000 personas empleadas, con una tasa de desempleo del 5.6%. La tasa de participación laboral se sitúa en un 44.7%. Destaca que el 57.9% de los empleados posee un grado universitario, mientras que el grupo ocupacional más grande corresponde a profesionales, ejecutivos y gerenciales con un 30.5%.

C. Seguridad y Salud Ocupacional (PR OSHA)

PR OSHA garantiza condiciones seguras de trabajo mediante programas de cumplimiento y servicios voluntarios. En 2025, se realizaron 1,262 inspecciones de seguridad. La tasa de incidencia de accidentes en el sector privado ha disminuido de 4.3 en 2005 a 2.5 en 2024, siendo las lesiones más comunes los estiramientos y torceduras por sobreesfuerzo.

D. Programas de Seguro Social y Capacitación

El DTRH administra diversos seguros para proteger a trabajadores que pierden ingresos por causas no ocupacionales o desempleo. En la siguiente tabla se presenta el propósito y los impactos de estos programas:

Programa	Propósito Principal	Alcance/Impacto (2025)
SINOT	Seguro por incapacidad no ocupacional o accidentes no automovilísticos.	Atendió 22,634 individuos.
Seguro Choferil	Protección para conductores de vehículos de motor ante enfermedad o muerte.	Atendió 43,735 individuos.
Servicio de Empleo	Enlace entre empresas y buscadores de empleo bajo la Ley Wagner-Peyser.	Impactó 16,194 clientes (PY 2024).
NAEDE	Adiestramiento, empleo y desarrollo de microempresas.	172 participantes en programas Geronto y Autoempresas.

Finalmente, el DTRH gestiona el Fondo para el Fomento de Oportunidades de Trabajo (Ley 52), el cual utiliza una aportación patronal del 1% para incentivar la creación de empleos y la estabilidad laboral mediante un sistema de reembolso y auditoría.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La estabilidad del mercado laboral en Puerto Rico muestra una trayectoria de recuperación técnica, evidenciada por una tasa de desempleo históricamente baja del 5.6% y una reducción sostenida en la incidencia de accidentes laborales, que alcanzó un mínimo de 2.5 por cada 100 trabajadores en 2024. No obstante, esta solidez estadística contrasta con una tasa de participación laboral estancada en el 44.7%, lo que sugiere que una vasta porción de la población en edad productiva permanece fuera de la fuerza de trabajo formal.

Asimismo, el alto volumen de querellas radicadas ante el Negociado de Normas de Trabajo (más de 10,000 en el periodo analizado) y el incremento en los casos de discrimen por impedimentos y género, confirman que la vigilancia del cumplimiento normativo sigue siendo el desafío más crítico para la paz industrial. En última instancia, aunque el marco legal es robusto, la protección efectiva del trabajador depende de la capacidad operativa del DTRH para transformar su función de "reacción ante la queja" en una de "prevención sistémica" mediante la fiscalización proactiva.

Es fundamental que la Comisión impulse un fortalecimiento operativo de los brazos fiscalizadores del DTRH, específicamente el Negociado de Normas del Trabajo y la Unidad Antidiscrimen. Ante el volumen acumulado de 3,968 querellas pendientes reportadas hasta marzo de 2026, resulta urgente la implementación de sistemas de gestión digital que agilicen la resolución de conflictos y permitan una fiscalización proactiva. La política pública no debe limitarse a reaccionar ante la queja, sino a prevenirla mediante la expansión de los seminarios de cumplimiento para patronos, atacando directamente las causas principales de discrimen por impedimentos y género, las cuales han mostrado una tendencia crítica en los últimos cinco años. Asimismo, se recomienda una reingeniería en la utilización del Fondo de la Ley 52 para que los incentivos a la creación de empleo sean más accesibles y estratégicos. Dado que el 29.9% de la fuerza laboral posee solo un diploma de escuela superior y un sector significativo ocupa puestos de servicios y operarios, los fondos de reembolso salarial deben priorizar programas de adiestramiento técnico que eleven la productividad de este sector vulnerable.

Es necesario que el DTRH flexibilice los requisitos de participación para las microempresas y el programa de Autoempresas, asegurando que el capital del fondo no solo beneficie a grandes corporaciones, sino que fomente el emprendimiento local en comunidades con limitadas oportunidades. Finalmente, es imperativo realizar una actualización legislativa de los seguros sociales administrados por la agencia, como el SINOT y el Seguro Social para Chóferes. Aunque estos programas atendieron a más de 66,000 individuos en 2025, la Comisión debe evaluar si las cuantías de los beneficios por incapacidad se ajustan al costo de vida actual y a las nuevas realidades de salud postpandemia.

La recomendación es transformar estos seguros en sistemas integrales de bienestar que incluyan no solo el pago de salarios perdidos, sino también protocolos de rehabilitación acelerada para que el trabajador pueda reintegrarse de manera segura y eficiente a la economía formal, reduciendo así la dependencia de subsidios a largo plazo.

Por lo antes expuesto, la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, previo estudio y consideración de la **R. de la C. 111**, tiene a bien someter el **Segundo Informe Parcial** sobre dicha medida, con sus hallazgos, recomendaciones y conclusiones.

Respetuosamente,



Hon. Roberto J. López Román

Presidente

Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales

(TEXTO DE APROBACIÓN FINAL POR LA CÁMARA)
(25 DE FEBRERO DE 2025)

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20ma. Asamblea
Legislativa

1ra. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

R. de la C. 111

31 DE ENERO DE 2025

Presentada por el representante *Méndez Núñez*;
y la representante *Peña Dávila*

Referida a la Comisión de Asuntos Internos

RESOLUCIÓN

Para ordenar a la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico a realizar una investigación exhaustiva sobre todo asunto o legislación relacionada con las condiciones de trabajo, horas y salarios, las relaciones obrero-patronales; el adiestramiento y readiestramiento de trabajadores; los servicios y orientación laboral; la capacitación sindical; el desempleo y la seguridad de empleo en general; la prevención y compensación por accidentes del trabajo y la rehabilitación por motivos de accidentes del trabajo; los trabajadores migrantes; las leyes especiales incluyendo las que prohíben todo tipo de discrimen en el empleo, y el trabajo en general; y sobre cualquier asunto que le delegue la Cámara de Representantes de Puerto Rico o el Presidente o la Presidenta de ésta.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La misión del Estado en la sociedad moderna es garantizar a sus constituyentes el más alto grado de calidad de vida posible. La salud, la educación, la seguridad y la economía son pilares fundamentales para el desarrollo y bienestar de todos los ciudadanos.

En octubre de 2024, Puerto Rico registró la tasa de desempleo más baja en su historia alcanzando un 5.4%. Este índice refleja la estabilidad del mercado laboral, que se ha mantenido en descenso desde el año 2018, cuando por primera vez el desempleo anual bajó del 10%. Desde 2021, la reducción ha sido constante, consolidando una tendencia positiva en la generación de empleo.

Este logro responde al compromiso del Gobierno de Puerto Rico con la transformación del mercado laboral mediante la creación de oportunidades accesibles para toda la población. Las condiciones laborales, salarios, relaciones obrero-patronales, adiestramiento y re-adiestramiento, capacitación sindical, rehabilitación por motivos de accidentes del trabajo, trabajadores migrantes, la prohibición de discrimen, son solo algunos de los temas que deben examinarse continuamente con miras a mantener baja la tasa de desempleo en la Isla. En este contexto resulta imperativo seguir desarrollando proyectos e iniciativas que continúen incentivando la incorporación de más personas al mercado laboral.

La Cámara de Representantes reconoce la urgencia de evaluar estos aspectos y entiende que la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales debe realizar los estudios e investigaciones necesarios para recomendar estrategias a las tres ramas del gobierno y garantizar un marco laboral más justo y eficiente.

RESUÉLVESE POR LA CÁMARA DE REPRESENTANTES DE PUERTO RICO:

1 Sección 1.-Ordenar a la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales a realizar una
2 investigación exhaustiva sobre todo asunto o legislación relacionada con las condiciones
3 de trabajo, horas y salarios, las relaciones obrero-patronales; el adiestramiento y
4 readiestramiento de trabajadores; los servicios y orientación laboral; la capacitación
5 sindical; el desempleo y la seguridad de empleo en general; la prevención y
6 compensación por accidentes del trabajo y la rehabilitación por motivos de accidentes del
7 trabajo; los trabajadores migrantes; las leyes especiales incluyendo las que prohíben todo
8 tipo de discrimen en el empleo, y el trabajo en general; y sobre cualquier asunto que le
9 delegue la Cámara de Representantes de Puerto Rico o el Presidente o la Presidenta de
10 ésta.

1 Sección 2.-La Comisión, conforme dispone el Reglamento de la Cámara de
2 Representantes, puede citar a cualquier persona natural o jurídica, o entidad
3 gubernamental, organizaciones con o sin fines de lucro, que haya tenido o tenga cualquier
4 clase de relación o conexión en los asuntos especificados en la Sección 1 de esta
5 Resolución.

6 Sección 3.-La Comisión, además, podrá realizar todos los estudios, investigaciones,
7 reuniones, citaciones, solicitudes de producción de documentos, solicitudes de
8 información, requerimientos, e informes que entienda necesarios y podrá investigar
9 cualquier asunto que entienda pertinente para cumplir con lo dispuesto en esta
10 Resolución.

11 Sección 4.-La Comisión rendirá a la Cámara de Representantes de Puerto Rico los
12 informes parciales que estime necesarios o convenientes en los que incluyan sus
13 hallazgos, conclusiones y recomendaciones; asimismo, someterá un informe final, antes
14 de que finalice la Vigésima Asamblea Legislativa.

15 Sección 5.- Esta Resolución comenzara a regir inmediatamente después de su
16 aprobación.