



**GOBIERNO DE PUERTO RICO**  
**Departamento del Trabajo y Recursos Humanos**

15 de octubre de 2020

Hon. Carlos J. Rivera Santiago  
**Secretario**  
**Departamento del Trabajo y Recursos Humanos**

Honorable Secretario:

Reciba un cordial saludo. Como parte del proceso de transición, se nos ha solicitado la información pertinente relacionada a la Secretaría Auxiliar de Beneficios que dirigimos del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (DTRH).

**Negociado de Seguridad de Empleo**

**Base Legal**

Es creada en virtud de la Ley Núm. 74. Esta Ley provee para la imposición y cobro de las contribuciones a los patronos para crear un fondo de reserva que será utilizado en beneficios de las personas desempleadas.

**Misión**

Proveer un ingreso semanal a los trabajadores que están desempleados por causas ajenas a su voluntad; que quieren y pueden trabajar y están aptos y disponibles. Estos desempleados deben haber trabajado para un patrono asegurado en el Programa.

**Visión**

Brindar un servicio eficiente a los reclamantes que soliciten los beneficios. Emitir pagos de beneficios en el tiempo requerido por el gobierno federal. Cumplir con el requerimiento de prontitud y calidad de las reclamaciones recibidas donde exista una controversia que amerite una entrevista de búsqueda de datos.

**Oficinas:**

El NSE opera en el edificio central del DTRH y cuenta con servicios operacionales activos en otras 9 áreas regionales para Seguro por Desempleo y en los Américas Job Centers (Consortios) para el Servicio de Empleo:



**Secretaría Auxiliar de Beneficios**

505 Edificio Prudencio Rivera Martínez, Ave. Muñoz Rivera, Hato Rey, PR 00918 PO Box 195540, San Juan, PR 00919-5540

Tel. (787) 754-2154 Fax (787) 756-1156 [www.trabajo.pr.gov](http://www.trabajo.pr.gov)

- San Juan – Oficina Central del Departamento del Trabajo
- Caguas
- Fajardo
- Mayagüez
- San Germán
- Ponce
- Guayama
- Arecibo
- Coamo

### **Negociado de Seguro por Desempleo**

El Negociado de Seguridad de Empleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos es la estructura designada para ofrecer los servicios de Seguro por Desempleo y Servicio de Empleo, de acuerdo con las leyes y reglamentaciones del Gobierno Federal. El Programa de Seguro por Desempleo se rige por la Ley Núm. 74 de Seguridad de Empleo de Puerto Rico en la parte operacional y responde al Gobierno Federal en lo administrativo y programático.

Tiene a su haber otras oficinas de operaciones que complementan su función:

- Sección de Contribuciones
- Unidad de Pagos
- Unidad de Investigaciones y Determinación de Sobrepagos
- Oficina de Seguridad Interna

El Servicio de Empleo se rige estricta y enteramente por la Ley *Wagner-Peyser*, administrada por la Administración de Empleo y Adiestramiento (ETA) del Departamento del Trabajo Federal. Ambos programas son sustentados con fondos federales y las guías de trabajo para la ejecución de los mismos son desarrolladas por el Gobierno Federal. En el 1998, el Gobierno Federal comenzó un proceso de evolución hacia otros estilos de trabajo, para facilitar los servicios a la ciudadanía. En ese entonces y mediante la creación de la “*Workforce Investment Act*” (WIA) y la Reforma de Seguro por Desempleo, ordenó a todos los programas que operan con fondos federales a que iniciaran procesos de integración y utilizaran nuevas tecnologías para mejorar los servicios y generar economías.

En Puerto Rico por diversas razones en esos años, no se hicieron los cambios correspondientes, según las recomendaciones del Departamento de Trabajo Federal. En esta administración se tomaron las medidas para lograr esos objetivos, al igual que otros estados y territorios. En el Plan Estratégico Estatal y en el Plan de la Ley para la Inversión en la Fuerza Trabajadora, Puerto Rico se comprometió a agilizar los procesos para lograr la integración de servicios y la automatización de los programas.

### **Beneficiarios**

Siendo una ley remediadora, el Seguro por Desempleo va dirigido a la población que pierde su trabajo asegurado con algún patrono por razón de escasez de trabajo, cesantía, desastre natural u otras. Los beneficios extendidos son de 26 semanas y a los cuales se pueden añadir otros programas de extensiones que amplían su cubierta de reclamación. Los beneficios de Seguro por Desempleo fluctúan desde \$66 hasta \$240. Esto último, combinado con la pandemia y el efecto incremental ha diezmando el Trust Fund que alcanzo su pico más alto de \$700 mm y posicionando a PR en el numero 16 según el último informe del UI Solvency Report.

Durante el periodo pandémico se han alcanzado unas cifras récord en reclamaciones de beneficios de 239,259. Por otro lado, las reclamaciones de programa de Pandemic Unemployment Assistance (PUA) ascendió a 353,028. Estos últimos requieren de revalidación de datos en el nuevo sistema FAST. Al día del informe unas 136,910 han validado la información provista.

### **Relación y estatus de Reclamaciones (Reclamaciones a 7 de octubre de 2020)**

- Reclamaciones UI (cobrando beneficios) **239,259**
- Reclamaciones UI con Puntos Controvertibles **38,822**
- Reclamaciones UI Inelegibles **71,996**
- Reclamaciones UI Pendientes de cobrar **6,293**

### **Relación y estatus de Reclamaciones PUA (Reclamaciones a 8 de octubre de 2020)**

- Reclamaciones FAST recibidas **136,910**
- Reclamaciones FAST cobrando beneficios **68,037**
- Reclamaciones FAST con tareas pendientes **100,738**
- Reclamaciones pendientes pago **36,924**
- Reclamaciones PUA en sistema SABEN **353,028**
- Diferencia casos SABEN vs Fast **216,118**

## Unidad de Pagos

Durante el presente año la Unidad de Pagos ha desembolsado en pagos de beneficios de desempleo la cantidad histórica de **\$6,026,394,430.49**.

En abril de 2020 comenzó el programa Federal Pandemic Unemployment Compensation (FPUC) que otorga la cantidad de \$600 por cada semana reclamada desde 4/4/20 hasta 7/25/20.

También en abril comenzó el Pandemic Unemployment Assistance (PUA) para reclamantes que trabajan por cuenta propia o que no resultarían elegibles a desempleo regular.

En mayo de 2020 comenzó el programa Pandemic Extended Unemployment Compensation (PEUC) que otorga una extensión de 13 semanas para reclamantes que a causa de la pandemia hayan agotado los beneficios de desempleo o PUA y no hayan podido comenzar a trabajar.

En febrero de este mismo año se comenzaron a pagar los beneficios del Disaster Unemployment Compensation (DUA) a reclamantes que perdieron sus trabajos a causa de los terremotos de diciembre 2019 y enero 2020.

Se está cumpliendo con el pago de la semana de espera según está incluido en la ley CARES que surgió a consecuencia de la Pandemia. Se realizaron las pruebas y en los próximos días se verá en producción la programación de EVERTEC para que se puedan solicitar los fondos de la semana de espera al gobierno federal.

Se comenzó en agosto 31 de 2020 con los pagos a los reclamantes del programa PUA a través de la nueva plataforma de FAST-PUA. La mayoría de los reclamantes se han acogido a los pagos por depósito directo.

Se comenzaron las pruebas para que en SABEN se trabaje con el depósito directo como forma de pago y que el reclamante sea el que registre la información de su cuenta bancaria.

Se comenzó a trabajar con la programación para el pago del Loss Wages que le otorga la cantidad de \$300.00 por 3 semanas establecidas que son las del 1, 8 y 15 de agosto de 2020. Esto aplica a cada reclamante que su beneficio semanal sea de \$100.00 o más.

- Durante el año 2017 se pagaron en total de beneficios la cantidad de \$147,388,231.05.
- Durante el año 2018 se pagaron en total de beneficios la cantidad de \$114,831,466.22.
- Durante el año 2019 se pagaron en total de beneficios la cantidad de \$110,526,254.07.

La unidad efectuó durante estos 4 años todas las obligaciones correspondientes al pago de ASUME, a las peticiones diarias, a los informes federales y estatales para las conciliaciones bancarias, entre otras.

El balance del Trust Fund al 13 de octubre de 2020 es **\$246,372,465.77**.

Todas las transacciones se han hecho en cumplimiento con el Reglamento 9 del Departamento de Hacienda.

## **Unidad de Contribuciones**

### **Temas que trabaja:**

La Sección de Contribuciones presta servicios directos a los patronos, contadores y otros visitantes. Nuestro objetivo principal es recolectar, cobrar y depositar las contribuciones impuestas a los patronos con el propósito primordial de proteger los derechos de los trabajadores y desempleados para que puedan recibir la compensación que nutre el Fondo del Fideicomiso del Seguro por Desempleo creado para esos fines.

### **Jurisdicción:**

La Sección de Contribuciones del Negociado de Seguridad de Empleo es administrada y creada bajo la ***Ley Núm. 74 del 21 de junio de 1956, según enmendada, conocida como la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico.***

- **Unidades bajo Supervisión de la Sección de Contribuciones:**

Para llevar a cabo la consecución de las funciones encomendadas bajo la Ley 74, la Sección de Contribuciones cuenta con las:

- Unidades de Administración
- Determinación de Patronos
- Análisis de Cuentas
- Sistema de Experiencia
- Gestión de Cobros
- Unidad de Intervenciones
- Recaudador Oficial conforme lo dispone el Reglamento Núm. 25 del Departamento de Hacienda.

### **Logros Alcanzados:**

- A. En el año 2017 el Fideicomiso del Seguro por Desempleo (Trust Fund) tenía 475 millones en dicho fondo y para ese entonces se adquirió un sistema de cobros utilizado por la banca en Puerto Rico llamado ***TRACKER*** para ser utilizado por nuestra Unidad de Cobros y hacer una gestión más efectiva.

En abril de ese mismo año se puso en función y se recolectaron más de 80 millones de dólares en deuda que estaban en deuda por cobrar. Estos recobros se vieron paralizados con la llegada de los Huracanes Irma y María, pero ya para esa misma fecha en el próximo año teníamos un fondo de desempleo robusto con 700 millones en el mismo, hasta el momento de la Pandemia.

Con los avances tecnológicos en la Sección de Contribuciones se solicitó una enmienda que forma parte de la Ley 74 y se aprobó el ***Reglamento para Administrar el Programa de Seguro por Desempleo*** que sustituye el Reglamento 1 y 2 impactando cambios para la Sección de Contribuciones, el cual fue aprobado el 8 de noviembre de 2018 para hacer compulsoria la Radicación de Planillas Trimestrales por Nuestro Portal de Patronos. Con esta medida estamos logrando ahorros significativos en el gasto público, ya que las planillas en papel eran procesadas por un contrato con el Banco Popular de PR, lo que ha minimizado en un 90 por ciento los gastos incurridos.

La enmienda al Reglamento también amplía los Planes de Pagos a los patronos deudores de 36 a 60 meses lo que redundará en una mayor disposición por parte de los mismos para acogerse a esta herramienta de pago.

Se está reestructurando nuestro método de envío de notificaciones y comunicaciones patronales a uno más efectivo y rápido ya casi todos nuestros envíos se están haciendo de forma electrónica para que redunden en economías como gastos de franqueo, papel y otros.

#### **Otros Asuntos de Prioridad:**

No obstante, estamos en el proceso de continuar implementando cambios conforme a los avances tecnológicos en algunos aspectos contributivos y mejorar otros ya existentes, por lo que estamos trabajando en lo siguiente:

A. Digitalizar los expedientes patronales y el Archivo de Patronos. Darle continuidad al programa TRACKER para mejorar la captación de dinero de los patronos morosos y deudores. Culminar la pantalla se le solicitó crear a Evertec para establecer los planes de pagos en el Portal de Patronos y se procesó en el módulo de Contribuciones dentro del Sistema SABEN.

B. El gobierno federal nos señala el porcentaje de auditorías registradas en los informes y este problema se debe a la forma en que se registran las auditorías hechas estamos trabajando en conjunto con Evertec para identificar la forma más ágil y precisa de registrar las mismas y se contabilicen correctamente en los informes también se solicitó crear una plataforma para que los Auditores la utilicen en cada auditoría y las mismas sean uniformes y fáciles de manejar a la hora de verificar y evaluar las mismas.

C. Falta de Supervisión en algunas áreas, en Contribuciones hace falta cubrir cinco puestos esenciales: Un Supervisor para la Unidad de Intervenciones (Auditores) 2 Supervisores de área Unidad de Intervenciones para las oficinas locales. Un Supervisor para la Unidad de Gestión de Cobros, Un Supervisor para el Archivo de Patronos o hacer una inversión rápida y digitalizar el mismo.

### **Informes periódicos o especiales de la Sección de Contribuciones**

En la Unidad de Contribuciones se realizan cuatro informes federales los cuales son los siguientes:

ETA 204- Este informe es anual y se transmite en o antes del 31 de mayo de cada año

ETA 581- Este informe es trimestral y se transmite en o antes de 20 de mayo, 20 agosto, 20 noviembre, 20 febrero.

ETA 2112- Este informe es mensual y se transmite en o antes del 1er día del segundo mes de referencia.

ETA 8414- Este informe es mensual y se transmite en o antes del 1er día del segundo mes de referencia.

### **Unidad de Investigaciones y Determinación de Sobrepagos**

Es responsable de fiscalizar los procedimientos para la correcta adjudicación de beneficios en el Programa de Seguro por Desempleo. Realiza actividades que promuevan la prevención del fraude, investigar el fraude de reclamantes y establecer sobrepagos para mantener la solvencia del Fondo del Seguro por Desempleo y cumplir con las medidas de ejecución de la Administración de Empleo t Adiestramiento Federal (ETA) para sobrepagos. La Unidad de Investigaciones cuenta con 6 de 12 investigadores a nivel isla ubicados dentro de las facilidades de las Locales del NSE. Además, cuenta con una Revisora de Investigaciones que está haciendo las funciones de supervisora interina, ya que la plaza del Director está vacante. Y un puesto de Técnico de Sistema de Oficina III.

**Detección de Sobrepagos:**

La detección de sobrepagos depende mayormente de pareo de bases de datos (cross match) con salarios. La UIDS dispone de un solo cross match para la detección de sobrepagos. Debido al recurso limitado de la UIDS los cross match, luego de la situación con el Huracán Maria (2017) el escogido de casos se ha ido reduciendo. Con el cierre debido a la Pandemia en marzo 2020 la ejecución de los cross match se vieron afectados. El cross match del segundo trimestre 2019 se escogieron 786 casos (agosto 2020), dándole prioridad aquellos casos altamente probables de sobrepagos. Se programó hacer el cross match del 3er trimestre de 2019 para el mes de noviembre 2020 y el de 4to trimestre de 2020 para diciembre 2020. De esta manera la UIDS se pone al día en los cross match.

**Recuperación de Sobrepagos:**

La Ley de Seguridad de empleo de Puerto Rico, Núm. 74 de 26 de junio de 1956 según enmendada establece el término de cinco años para la recuperación de sobrepagos. Con los dos aumentos de beneficios, la proyección es que la cantidad de dólares en sobrepagos aumente. La UIDS no tiene un personal asignado para darle seguimiento a las cuentas por cobrar. En estos momentos se necesita darle seguimiento a un total de 13,000 (aproximado) que se encuentran en Direct Recovery de la plataforma Recovery.

**Proyectos Completados:**

La UIDS realizó las pruebas y completó las mismas con respecto al proyecto de Aumento de Beneficios tanto en el año 2019 y el de este año 2020.

Se hicieron las pruebas para crear el Id de sobrepago con respecto al programa FPUC y este comenzó en producción de la plataforma de SABEN el pasado 7 de octubre de 2020. Durante el año 2018 se completó un adiestramiento a todo el personal del Negociado de Seguridad de Empleo sobre la prevención de sobrepagos.

**Proyectos o Asuntos Pendientes:**

Está en curso la creación de los nuevos informes ETA FPUC y PEUC. Se asignó un personal de Centro de Cómputos con personal de EVERTEC para trabajar estos informes.

**Situaciones apremiantes que deben ser atendidas:**

Asignación de personal para dar seguimiento a cuentas por cobrar de la plataforma RECOVERY

Nombramiento de nuevo personal de investigación para que la UIDS pueda cumplir con sus metas a nivel federal.

La UIDS necesita actualizar sus plataformas (herramientas de trabajo) de BARTS y RECOVERY ante los nuevos cambios que ha tenido la plataforma de SABEN.



Se complete el Proyecto de Treasury Offset Program (TOP)

Se reanude los cross match Del National Directory of New Hire (NDNH)

La nueva plataforma FAST UI, la UIDS desconoce si esta nueva plataforma cumple al igual que la plataforma de SABEN con las funciones que trabaja la UIDS que es la *prevención, detección y recuperación de sobrepagos*.

### **Necesidades Programáticas**

- Automatización

1. Para que el programa sea efectivo requiere de manera urgente de automatización de los procesos de manejo y tramite de las reclamaciones. El actual sistema Automatizado de Beneficios (SABEN) es una plataforma desarrollada mediante lenguaje cobol y que opera bajo una estructura de “mainframe”. Esta a su vez se maneja mediante un contrato de “outsourcing” con la compañía Evertec Inc. Todo el manejo de operación y mantenimiento de aplicaciones descansa en este proveedor. Esta aplicación de manejo de reclamaciones y conciliación bancaria data de 1985 cuando comenzó a ser implementada. La misma limita la posibilidad de articular nuevas y más dinámicas herramientas de servicio para el programa de Seguro por Desempleo.

La experiencia de la pandemia de COVID-19 dejó en manifiesto lo difícil que es para el programa operar de manera manual y presencial ante procesos que con los controles adecuados podría ser más dinámico. A esto se le suman los altos costos de mantenimiento contractual del actual sistema.

Es imperativo que Seguro por Desempleo se mueva a una nueva plataforma más ágil de manejo y administración del todas las áreas del programa, que permita economías en la comunicación y que logre una prevención y detección más temprana de casos de fraude al programa.

La agilidad en el pago de beneficios requiere de una migración a una plataforma de pago mediante depósito directo o tarjeta de débito. Esto habrá de lograr amplias economías en manejo y franqueo y en la seguridad en el manejo de pagos.

2. Ha de requerirse de la adquisición e implementación de una plataforma de manejo de Tiempo y costo. La carencia de un sistema ágil y fiable hace al programa perder acceso a fondos operacionales para administración y pago de nóminas. Toda solución debe ser integrada al sistema de manejo de asistencia

de la agencia y que a su vez permita la fiscalización de tiempo de servicio del personal que opera de manera remota.

- Integración

1. El NSE debe perseguir integración a bases de datos de otras agencias que permitan una fiscalización más ágil del pago de los beneficios. Ejemplo de integración en otras jurisdicciones como Texas, cuentan con sistemas que integran a 24 agencias de gobierno estatal y municipal en una sola base de datos que logra la agilidad del servicio, evita la duplicidad de reclamaciones y evita a su vez el fraude, previniendo el robo de identidad.
2. Uno de los requisitos federales que debe tener la administración del NSE es la integración de Seguro por Desempleo a los AJC. Puerto Rico ha fallado en cumplir con esa directriz federal. Una vez concluida la pandemia de Covid-19, se deberán iniciar los diálogos con las áreas locales para dar cumplimiento a esta iniciativa, pero la misma debe ser una organizada y pensada de manera que no afecte las áreas de cumplimiento de Seguro por Desempleo.

## **Seguro Social para Choferes y Otros Empleados**

### **Base Legal**

El Programa de Seguro Social para Choferes y Otros Empleados administra un plan público de seguridad social, establecido por medio de la Ley Núm. 428 del 15 de mayo de 1950.

### **Oficinas:**

Seguro Choferil opera en el edificio central del DTRH y cuenta con servicios operacionales activos en otras 3 áreas regionales:

- San Juan – Oficina Central del Departamento del Trabajo
- Caguas – Centro Gubernamental de Caguas
- Fajardo – Centro Gubernamental Fajardo
- Mayagüez – Edificio Fisa II

### **Beneficiarios**

El programa de Seguro Choferil cubre a participantes Choferes independientes o corporativos que interese esta garantía de cubierta asegurada por accidentes no relacionados al área laboral. El mismo protege la clase choferil de Puerto Rico en caso de sufrir alguna de las adversidades por las cuales se extienden beneficios.

El seguro paga beneficios a choferes asegurados que dejan de devengar su salario a consecuencia de una incapacidad, ya sea por una lesión o enfermedad no ocupacional y que no

esté relacionada ni con el empleo, ni con un accidente automovilístico. Además, proveemos beneficios por desmembramiento. En caso de muerte del asegurado, se ofrece los beneficios a los dependientes.

La cubierta del programa se paga trimestralmente a través del Portal de Servicios a Patronos. El programa tiene una solvencia operacional asegurada y de manera independiente del Fondo General.

Los servicios se hacen hábiles para:

1. Empleado Chofer

Empleados de empresas privadas o agencias gubernamentales a los que se les permite o requiere conducir un vehículo de motor.

2. Propio Patrono

Todo dueño de vehículo de motor con licencia vigente que conduzca en el servicio de transporte de personas, animales o cosas.

Las contribuciones se pagan trimestralmente a razón de:

- Patrono .30¢ por cada semana o fracción de semanas trabajadas por cada empleado. .50¢ descontarle a empleados
- Patrono Propio .80¢ semanales por cada semana o fracción de semana trabajada
- Se concederá una pensión por enfermedad al asegurado por cualquier condición física o mental que le impide trabajar y conducir un vehículo de motor. Incluye la inhabilidad para trabajar causada por o relacionada con un embarazo y el alumbramiento. Dicha pensión será pagada semanalmente a base de una escala de beneficios de acuerdo a las semanas cotizadas.
- Se considera como incapacidad total permanente ocurrida antes de los 65 años de edad cualquier enfermedad, lesión o condición que tenga por consecuencia la incapacidad permanente del asegurado para conducir vehículos de motor. El beneficio es un pago global a base de una escala.
- Al morir cualquier asegurado se le concederá a las personas que dependieran para su subsistencia total o parcialmente de lo que ganaba el asegurado al tiempo de su muerte, un solo pago a base de una escala.

### **Inversiones Mercado de Valores**

El programa de SINOT cuenta con una cartera de inversiones manejada por Consultiva Wealth Management Corp. A través del Banco Custodio Northem Trust. El balance en efectivo y equivalente se encontraba en \$3.8 millones, sosteniendo un aumento neto en el valor de mercado durante el trimestre (por \$1.6 millones) debido a la apreciación de los mercados en tiempos de la pandemia. El índice sostenido comparable fue de 1.9% de intereses y dividendos de \$126,000.

Se acompañan los informes de la compañía CWM. Durante el presente año se llevó a cabo el rebalanceo de las cuentas de inversiones para capitalizar más la inversión en los mercados de valores.

### **Necesidades Programáticas**

- Promoción y Mercadeo

1. El programa de Choferes al igual que SINOT tienen un potencial de ser ampliado, aprovechando el espacio vacante dejado por muchas aseguradoras después de los Huracanes Irma y María en el 2017. Se requiere de un plan de promoción tanto en el sector público o privado ya que es la única cubierta garantizada de esta naturaleza.

El programa ha venido registrando una baja de participación desde el 2009 lo que ha diezmando su capacidad de recursos en su cuenta de valores a pesar de ser un mercado exclusivo.

- Automatización

3. Para que el programa sea efectivo requiere de manera urgente de automatización de los procesos de manejo y trámite de las reclamaciones. Este programa ejecuta todavía procesos manuales en el recibo y tramitación de los servicios, lo que lo hace ineficiente en ocasiones ante la celeridad que requiere el trámite de pago y de información médica.

La experiencia de la pandemia de COVID-19 dejó en manifiesto lo difícil que es para el programa operar de manera manual y presencial ante procesos que con los controles adecuados podría ser más dinámico. Al presente el pago de los beneficios toma entre 17 a 35 días, cuando en operadores del sector privado la misma cubierta puede estar disponible entre 7 a 12 días (dependiendo de la disponibilidad de diagnóstico médico).

El programa de Choferes inició un proceso de automatización por la compañía Evertec que se ha visto detenida por causa de la pandemia ya que todos los recursos de programación y análisis fueron destacados en las operaciones de Seguro por Desempleo.

4. Está en proceso una evaluación para la implementación de pagos de beneficios de SINOT mediante depósito directo para sustituir el método de pago de cheque a uno más costo viable para el programa y de mejor prevención de fraude.

- Integración

Se inició el plan operacional de integración física de los servicios de SINOT y Seguro Choferil que persigue la fusión de ambos programas. Siendo ambos seguros la ley viabiliza para la integración de los mismos creando el Negociado de Beneficios al Trabajador.

Dicha integración se vio interrumpida por el COVID-19 por lo que deberá dársele continuidad una vez estabilizada la pandemia.

### **Programa de Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporera (SINOT)**

#### **Base Legal**

El programa del SINOT fue creado en virtud de la Ley de Beneficios por Incapacidad No Ocupacional Temporal, administrada por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Ley 139 del 26 de junio de 1968. Plan Público: Asegura a trabajadores Industriales como Agrícolas,

Excepto empleados gubernamentales, municipales, estatales y federal instituciones sin fines de lucro, domésticos y los chóferes.

- Reglamento Número 2, aprobado el 4 de noviembre de 1983.
- Manual de Procedimiento, Revisión 2014.

#### **Oficinas:**

SINOT opera en el edificio central del DTRH y cuenta con servicios operacionales activos en otras 3 áreas regionales:

- San Juan – Oficina Central del Departamento del Trabajo
- Caguas – Centro Gubernamental de Caguas
- Fajardo – Centro Gubernamental Fajardo
- Mayagüez – Edificio Fisa II

#### **Beneficiarios**

El programa de SINOT cubre a participantes en Plan Público hábil para toda persona independiente o patrono Corporativo que interese esta garantía de cubierta asegurada por accidentes no relacionados al área laboral. También incluye Planes Privados para compañías aseguradoras que mediante autorización del Secretario del Trabajo pueden brindar estas cubiertas de servicio supervisadas y auditadas por el programa.

El seguro paga beneficios a los trabajadores que dejan de devengar su salario a consecuencia de una incapacidad, ya sea por una lesión o enfermedad no ocupacional y que no esté relacionada ni con el empleo, ni con un accidente automovilístico. Además, proveemos beneficios por desmembramiento. En caso de muerte del asegurado, se ofrece los beneficios a los dependientes.

La cubierta del programa se paga trimestralmente a través del Portal de Servicios a Patronos conjuntamente con la de Seguro por Desempleo. El programa tiene una solvencia operacional asegurada y de manera independiente del Fondo General.

Los servicios se hacen hábiles para:

- Trabajadores de la fase industrial y agrícola.
- No incluye trabajadores de agencias de gobierno municipal (a excepción de Arroyo, Ponce y Guaynabo), estatal y federal.
- Tampoco incluye a los empleados domésticos, ni a los choferes, ni a empleados de instituciones sin fines de lucro, entre otros.

### **3. Plan Público**

La Sección del Plan Público del Programa asegura a trabajadores Industriales como Agrícolas, excepto empleados gubernamentales, municipales, estatales y federal instituciones sin fines de lucro, domésticos y los chóferes.

Los beneficios que pueden reclamar son: Incapacidad, desmembramiento, muerte (pagaderos a los dependientes directos del trabajador fallecido) y maternidad a aquellas madres que tengan complicaciones durante el embarazo y si están desempleadas.

Los beneficios son desde \$12.00 dólares semanales, hasta un máximo de \$55.00 en la fase agrícola y \$113.00 en la fase industrial. El tiempo máximo de beneficio son 26 semanas dentro de un periodo de 52 semanas consecutivas. El pago comienza desde el primer día de hospitalización o, de no haberla, desde el octavo día de incapacidad.

El reclamante tiene hasta 3 meses después de comenzada la incapacidad para entregar la solicitud a tiempo y hasta 1 año si indica en la solicitud las razones para la tardanza. Si reclama desmembramiento o muerte tiene hasta 6 meses para entregarla a tiempo, y hasta 1 año para las razones para la tardanza. La tardanza no prescribe para los menores.

Requisitos de contribución: tanto patrono como trabajador aportan al fondo de incapacidad el .30% de los salarios hasta un máximo de \$9,000 por año natural. La aportación entre ambos es de .60% el patrono. El patrono puede pagar en su totalidad pero el empleado no puede pagar más de la mitad de la contribución.

Requisitos del Trabajador: Estar incapacitado, estar en tratamiento con un médico psicólogo o quiropráctico autorizado, haber recibido salarios de por lo menos \$150.00 en un empleo asegurado durante su año básico.

La solicitud se tramita en los primeros 14 días

#### **4. Plan Privado**

Plan establecido por el patrono con la autorización del Secretario del Trabajo, mediante el cual se pagan beneficios iguales o más favorables a los que establece la Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal (Ley Núm. 139).

Se puede establecer desde el 1<sup>ro</sup> de julio de cualquier año, mediante solicitud escrita al Secretario del Trabajo radicado no más tarde del 30 de abril de ese año o antes.

#### **Plan Total**

- Cubre a todos los empleados del patrono, incluyendo a las sucursales, plantas, etc. El patrono deberá someter listado de las sucursales y las direcciones físicas de cada una de ellas. Los beneficios son iguales para todos los empleados.

#### **Plan Parcial**

- Cubre una clasificación razonable de empleados como, por ejemplo, gerenciales, unionados, empleados de servicios, choferes o cualquier otra clasificación.
- Los beneficios pueden variar de una clasificación a otra.

- Los planes parciales pueden ocurrir cuando el patrono desea asegurar a una clasificación de empleados en el plan privado y al resto de los empleados mantenerlos en el plan de gobierno. Puede haber varios planes parciales para el mismo patrono.

### **5. Seguro Voluntario**

Es una cubierta de aplicación voluntaria del seguro a empleados exentos de la Ley. El patrono lo puede solicitarlo por cuenta propia o en conjunto con su empleado. El trabajador aporta con parte de la contribución para esta cubierta. Este proceso puede efectuarse durante cualquier época del año.

Está obligado por ley, mantenerlo activo por lo menos dos años desde el comienzo de la efectividad.

### **Inversiones Mercado de Valores**

El programa de SINOT cuenta con una cartera de inversiones manejada por Consultiva Wealth Management Corp. A través del Banco Custodio Northern Trust. El balance en efectivo y equivalente se encontraba en \$3.8 millones, sosteniendo un aumento neto en el valor de mercado durante el trimestre (por \$1.6 millones) debido a la apreciación de los mercados en tiempos de la pandemia. El índice sostenido comparable fue de 1.9% de intereses y dividendos de \$126,000.

Se acompañan los informes de la compañía CWM. Durante el presente año se llevó a cabo el rebalanceo de las cuentas de inversiones para capitalizar más la inversión en los mercados de valores.

### **Necesidades Programáticas**

- Promoción y Mercadeo

2. El programa de SINOT tiene un potencial de ser ampliado, aprovechando el espacio vacante dejado por muchas aseguradoras después de los Huracanes Irma y María en el 2017. Se requiere de un plan de promoción tanto en el sector público o privado ya que es la única cubierta garantizada de esta naturaleza.

El programa ha venido registrando una baja de participación desde el 2009 lo que ha diezmo su capacidad de recursos en su cuenta de valores a pesar de ser un mercado exclusivo.

- Automatización

5. Para que el programa sea efectivo requiere de manera urgente de automatización de los procesos de manejo y trámite de las reclamaciones. Este programa ejecuta todavía procesos manuales en el recibo y tramitación de los servicios, lo que lo hace ineficiente en ocasiones ante la celeridad que requiere el trámite de pago y de información médica.

La experiencia de la pandemia de COVID-19 dejó en manifiesto lo difícil que es para el programa operar de manera manual y presencial ante procesos que con los controles adecuados podría

ser más dinámico. Al presente el pago de los beneficios toma entre 17 a 35 días, cuando en operadores del sector privado la misma cubierta puede estar disponible entre 7 a 12 días (dependiendo de la disponibilidad de diagnóstico médico).

El programa de SINOT no ha tenido actualización operacional en la pasada década.

6. Está en proceso una evaluación para la implementación de pagos de beneficios de SINOT mediante depósito directo para sustituir el método de pago de cheque a uno más costo viable para el programa y de mejor prevención de fraude.

- Integración

Se inicio el plan operacional de integracion física de los servicios de SINOT y Seguro Choferil que persigue la fusión de ambos programas. Siendo ambos seguros la ley viabiliza para la integracion de los mismos creando el Negociado de Beneficios al Trabajador.

Dicha integracion se vio interrumpida por el COVID-19 por lo que deberá dársele continuidad una vez estabilizada la pandemia.

## **INFORME DE TRANSICIÓN, OFICINA SUPERVISIÓN PROCESOS DE INVERSIÓN DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS, FONDOS DE INVERSIÓN PROGRAMAS SINOT Y SEGURO SOCIAL CHOFERIL: CUATRIENIO 2017-2020**

### **Resumen de la Supervisión y Comportamiento de las Carteras de Inversión:**

#### **CARTERA INVERSIONES SINOT:**

Se constituye Comité Asesor de Inversiones (CAI) compuesto por cinco (5) miembros designados por el Hon. Secretario del Trabajo, Carlos Rivera Santiago, de conformidad con lo dispuesto en el Documento de Objetivos, Guías y Políticas de Inversión del DTRH. Estos son: Secretaria Auxiliar de Beneficios al Trabajador (principal responsable de la administración de los tres (3) Programas de Seguro adscritos al DTRH), Secretario Auxiliar de Asuntos Gerenciales, Directora de la Oficina de Finanzas, Ayudante Especial de la Oficina de Presupuesto, y Ayudante Especial de la Oficina del Secretario. Este Comité; que comparte plenamente el deber de fiducia que corresponde al Secretario del Trabajo, actúa cual, si se tratara de una Junta de Directores, en todo lo relativo al manejo de los fondos de reservas actuariales administradas por el DTRH (como ocurre en las corporaciones públicas), para los Programas de Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporal (SINOT) y Seguro Social para Choferes y Otros Empleados (Seguro Choferil).

En el mes de noviembre de 2016, se enmendó el documento de Política de Inversión; para la Cartera de Inversiones del Programa del SINOT, a los fines de atemperarla a las Enmiendas de las Guías de Inversión del Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico (BGF), de noviembre de 2013, que requerían se considerara la alternativa de inversión que tenga impacto local, para la promoción directa o indirecta de empleo, y para proveer que se invierta en notas, certificados de depósito u obligaciones del BGF, con el fin de ayudar a dar liquidez al BGF; siempre y cuando sea conforme a los objetivos de inversión y necesidades del SINOT. Se



establece que hasta un 10% del Fondo del SINOT se puede invertir en este tipo de inversión. En resumen, estas enmiendas conllevaron se hicieran los correspondientes ajustes en la distribución estratégica de la Cartera.

Como consecuencia de lo anterior, para el mes de julio de 2015, se procedió con la inversión de \$15,000,000.00 en Notas Anticipadas de Recaudos (TRAN's), a través del BGF, a un interés de 6%. A la fecha en que preparamos el presente Informe, se cumplió cabalmente con el vencimiento y pago de la obligación y sus intereses (el rendimiento de esta inversión fue \$775,000.00). Igualmente, a esta fecha, se efectuó el proceso de reinversión de \$15,000,000.00, de igual modo e igual propósito.

Durante este periodo de 3 años y medio; desde enero de 2017 hasta el 30 de junio de 2018, la Cartera del SINOT tuvo un crecimiento de \$7,162,656.00 (por intereses y apreciación de los mercados), según se ilustra en la siguiente Tabla. Este crecimiento, que representa un 19.36% para el cuatrienio, promedia un 5.53% anual. Del ingreso obtenido por concepto de intereses por inversión; durante el cuatrienio; a esta fecha, se han transferido \$2,709,229.53 a la Cuenta IBA del Programa; transferibles al fondo dispuesto por la Ley Núm. 82, para creación y conservación de empleos.

#### **FONDO DE RESERVA DEL SEGURO SOCIAL CHOFERIL**

En el caso particular de éste, desde su origen y hasta el presente, continúa siendo administrado por el Departamento de Hacienda; no por el DTRH, como corresponde<sup>2</sup>. El mismo, en términos generales había estado manteniendo un comportamiento variable durante el cuatrienio, y a la medida en que se le ha ido reembolsando el dinero prestado (principal e intereses) al Programa de Fomento del Trabajo y Retiro Temprano del 2009<sup>3</sup>. (Véase Certificación del Programa, sobre el cumplimiento de pago dispuesto en las respectivas Órdenes Administrativas)

Desde mediados del 2017, el entonces CAI había aprobado que se procediera a invertir esta Cuenta IBA o Fondo de Reserva, de manera similar a como se han invertido las reservas del Programa del SINOT, desde el 1988, y conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 113 del 3 de agosto de 1995. No obstante, en el mes de octubre de ese año, se autorizó a que la inversión se realizara mediante un préstamo al Programa de Fomento del Trabajo. Disponiéndose que, tan pronto los respectivos préstamos y sus intereses fueran pagados, se procediera con la inversión de estos fondos en el mercado de valores. Luego, para finales del 2008, se tomó otro préstamo al Seguro Choferil, por la suma de \$11,005,701.81, para sufragar Retiro Temprano Voluntario de enero 2009.

Finalmente; en abril de 2018, el actual CAI también convino en que se reiniciaran los procesos para la inversión de este Fondo en el mercado de valores. La Oficina de Inversiones, nuevamente hizo todas las gestiones pertinentes a esos fines: aperturas de cuentas en Banco Custodio, NTC; lo que sería la distribución de activos por manejador, y solicitud al Programa del Seguro Choferil para que requirieran al Departamento de Hacienda la acreditación y transferencia de los últimos pagos de préstamos con sus intereses, para ser incluidos en el fondo de inversión

Como resultado de lo antes expuesto; a la fecha en que se prepara este Informe, esta Cuenta (IBA) dispone de la suma: \$12,368,765.00 (Según balances reflejados en Estados de Cuenta del BGF y Banco Popular de Puerto Rico).

Cabe señalar que; como indicáramos anteriormente, debido a que esta Cuenta es manejada por el Departamento de Hacienda y custodiada por el BGF, cualquier información adicional al respecto, de la aquí incluida, deberá ser requerida; en primera instancia, al Programa del Seguro Choferil (responsable del manejo y transacciones relacionadas a dicha Cuenta), y/o al ante mencionadas entidades gubernamentales.

### **LOGROS SIGNIFICATIVOS SOBRE EL MANEJO DE LAS CARTERAS DE INVERSIÓN DEL DTRH DURANTE EL CUATRIENIO 2017-2020**

1. Se enmendó el documento de Política de Inversión del DTRH, con el fin de atemperarlas a las nuevas Guías de Inversión y el rebalanceo de las cuentas, para proveer mayor diversificación a la Cartera del SINOT, y la inversión en instrumentos y notas.

### **RECOMENDACIONES AL PLAN DE TRABAJO Y MEDIDAS CORRECTIVAS, CONTINÚAN SIENDO LAS SIGUIENTES:**

2. Se evalúe e implante sistema de contabilidad para el Programa del SINOT, que garantice la certeza de los recaudos, ingresos, ingreso neto y desembolsos que hace el mismo; toda vez que del Ingreso Neto del Programa del SINOT es que se nutre el Fondo dispuesto por la Ley 82, para la creación y conservación de empleos; además de la salud fiscal del Programa. Advertimos además, que esta situación contable incide significativamente en la realización de Estudios Actuariales que se requieren para los Programas de Seguro.
3. Asegurarse del fiel cumplimiento con el pago de principal e intereses de los respectivos préstamos tomados al Programa del Seguro Choferil; que aún quedan pendientes, de modo que pronto se pueda lograr el proceso de transición del Fondo de Reserva del Seguro Choferil para ser invertido de la forma más eficiente y beneficiosa para el Programa. Es decir, se pueda restablecer el proceso de inversión, según se repaguen los préstamos otorgados al Programa de Fomento del Trabajo y Retiro Temprano del 2009.
4. Realización periódica de los Estudios Actuariales correspondientes a ambos Programas de Seguros; principalmente, a fin de determinar adecuación de las contribuciones o primas cobradas, y mejorar los beneficios a sus asegurados, lo cual en última instancia es la razón de ser de estos fondos de reserva, y asegurar la suficiencia de sus respectivas reservas, para los demás fines dispuestos por ley. (Estos deben realizarse por lo menos, cada cinco (5) años.)

5. Realización periódica de auditorías de cumplimiento a ambos Fondos. (También, por lo menos cada cinco (5) años.)
  
6. En cuanto al Programa del Seguro Choferil, recomendamos que; a la brevedad posible, la Dirección del Programa complete todas las gestiones pertinentes, a fin de que el Departamento de Hacienda les certifique y acredite toda suma correspondiente a su Cuenta IBA, para que el Programa asuma la responsabilidad y control de dicha Cuenta, como es su deber ministerial, y proceder con la inversión activa de este Fondo en el mercado de valores. A tono con esto, igualmente recomendamos se dé prioridad a cubrir el Puesto de Supervisor del Área de Contabilidad, el cual es particularmente esencial; de modo que se puedan implantar las medidas correctivas señaladas por la OCPR en su más reciente Auditoría (DA-1520, infra), relacionadas a este importante asunto.

### **Oficina de Seguridad Interna**

La OSI del Negociado de Seguridad de Empleo es la oficina a cargo de fiscalizar la correcta utilización de todos los activos del NSE y el programa de Seguro por Desempleo. Valida sus operaciones en el escrutinio del UIPL 14-17 del US Department of Labor.

Al presente tiene a su haber la coordinación de las investigaciones de fraude en los programas de Desempleo y PUA durante la pandemia de Covid-19.

La OSI responde a la supervisión del Secretario Auxiliar de Beneficios y al presente solo cuenta con un entrevistador (OASED) y un empleado de Ocupaciones Diversas a cargo de apoyar las labores de la oficina.

### **Actividades realizadas para casos de Fraude en UI/PUA**

- I. **Task Force** – El “task force” que laboran en varias instancias investigativas es el siguiente:
  - Oficina del Inspector General del DOL
  - Oficina del Inspector General de Puerto Rico
  - FBI
  - DEA
  - US Secret Service
  - IRS
  - US Postal Service
  - Negociado de la Policía de Puerto Rico (División Robo a Bancos)
  - Departamento de Justicia
  - Negociado de Investigaciones Especiales
  
- II. **Esquemas detectados**

- Se verificó en el sistema SABEN casos de empleados públicos que tuvieran reclamaciones hechas a partir de marzo 15 del 2020 y que tuvieran a su vez un ABT de 2021.
- Se le envió a los Ejecutivos Municipales de los 78 municipios y Jefes de Agencia la relación de empleados detectados para la certificación de información correspondiente.
- Al día de hoy se han hecho referidos al Negociado de Investigaciones Especiales de los distintos municipios, al Departamento de Justicia a la OIG federal y estatal.

Cordialmente,

José A. Ríos  
Secretario Auxiliar