GOBIERNO DE PUERTO RICO
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Hon. Carlos J. Rivera Santiago
Secretario

15 de octubre de 2020

Hon. Raúl Márquez Hernández
Secretario de Estado Designado
Departamento de Estado
San Juan, Puerto Rico

Honorable Secretario Márquez Hernández:

Reciba un cordial saludo de todos los que laboramos en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH). Como parte del proceso de transición, se nos ha solicitado un resumen del funcionamiento del DTRH. En este informe, estaremos detallando los logros alcanzados por el DTRH en los pasados años, los cuales han sido objeto de grandes retos, entre los que se destaca la implementación de la reforma laboral, el manejo del Disaster Unemployment Assistance (DUA), tras el paso de los huracanes Irma y María y los terremotos, y más recientemente, la tramitación de la mayor cantidad de reclamaciones por desempleo a raíz de la pandemia del COVID-19, la cual todavía enfrentamos.

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 los componentes del sector laboral de Puerto Rico.

El DTRH fue creado mediante la Ley Núm. 5 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos". El mismo está compuesto de siete (7) secretarías auxiliares, a saber:

a. Asuntos Legales y Normas
b. Recursos Humanos y Asuntos Laborales

c. Planificación, Investigación y Desarrollo
d. Beneficios al Trabajador
e. Seguridad y Salud en el Trabajo (PROSHA)
f. Asuntos Gerenciales
g. Adiestramiento y Promoción de Trabajo (SAAPE)

De igual forma, cuenta con las oficinas especializadas a través de las cuales se brindan servicios directos y de apoyo tales como:

h. Oficina de Comunicaciones y Prensa
i. Oficina de la Procuradora del Trabajo
j. Oficina de Habilitación para el Servicio Público
k. Oficina de Mediación y Adjudicación (OMA)
l. Oficina de Apelaciones al Secretario
m. Oficina de Cómputos y Sistemas de Información

Se incluye junto con este Informe de Transición, un informe detallado por cada unidad de trabajo y/o Secretaría Auxiliar.

II. RECURSOS HUMANOS (al 8 de septiembre de 2020)

A continuación, se incluye un resumen del estatus de los puestos del Departamento:

a. Puestos de carrera ocupados – 1,089
b. Puesto de carrera congelados – 75 (acogidos al Programa de Transición Voluntaria)
c. Puestos de carrera vacantes – 1,194
d. Puestos de confianza ocupados – 32
e. Puestos de confianza congelados – 0
f. Puestos de confianza vacantes – 38
g. Empleados activos trabajando en el DTRH – 1,140 (No incluye a los 100 empleados pre retirados)
h. Empleados acogidos a licencia sin sueldo (LSS) – 38
i. Empleados acogidos al Programa de Teletrabajo - 10
j. Empleados en teletrabajo de manera parcial – 166 (Parcial significa que pueden trabajar presencial y remoto).
k. Solicitudes de licencia bajo el *CARES Act* - 3

III. PANDEMIA DEL COVID-19 Y DESEMPLEO

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 más grande de la historia de Puerto Rico y Estados Unidos, el DTRH se ha desempeñado como la agencia local administradora del Unemployment Insurance (UI) regular, el Pandemic Unemployment Insurance (PUA), el Pandemic Emergency Unemployment Compensation (PEUC), entre otras ayudas disponibles a la ciudadanía.

Ante el cierre gubernamental y comercial ordenado a causa de la pandemia del COVID-19, la cantidad de solicitudes de beneficios recibidas ha sido la más voluminosa en la historia del DTRH, situación para la cual, Puerto Rico ni ninguno de los estados de la Nación se encontraba preparado.

Al momento de comenzar la pandemia, el único sistema tecnológico disponible en el Departamento para tramitar las reclamaciones de desempleo y de PUA era el Sistema Automatizado de Beneficios (SABEN). Dicha plataforma fue establecida en el 1988 y la misma no ha sido modernizada a nuevas tecnologías que permitan realizar actualizaciones con facilidad y agilidad.

Luego de varios contratiempos, esta Administración procuró mejorar los sistemas de información mediante la contratación de otras plataformas disponibles para manejar los casos de PUA. Luego de cotejar en el mercado las herramientas tecnológicas disponibles se seleccionó el sistema FastPUA. Este sistema permite la interconexión con el sistema con SURI del Departamento de Hacienda para maximizar el uso de la tecnología disponible y procesar con más rapidez las solicitudes del PUA. Dicho intercambio de información puede ocurrir debido a un Acuerdo de Colaboración entre el DTRH y el Departamento de Hacienda. Con esta plataforma, el ciudadano puede presentar sus reclamaciones semanales y consultar el status de su reclamación, mientras que se evalúa automáticamente la veracidad de reclamación, en términos de la identidad del reclamante y los ingresos reportados. Con el propósito de prevenir el fraude y evitar duplicidad en las reclamaciones, se requirió que los participantes de PUA validaran los datos previamente ingresados en SABEN al ingresar en el nuevo sistema FastPUA. El nuevo sistema brinda las herramientas necesarias para detectar múltiples esquemas de fraude al estar integrado al Departamento de Hacienda, agencias crediticias y otros estados de la Nación. Además, el sistema permite que los reclamantes registren su información bancaria para que puedan recibir los pagos de beneficios a través de depósito directo.

Ante la gran cantidad de reclamaciones, el DTRH implementó los servicios de TurnosPR, para manejar aquellos casos de desempleo con puntos controvertibles o problemas de pago de beneficios, que requerían asistencia de un empleado del Departamento. Mediante el servicio, se coordinaron miles de citas de servicio a través de una llamada telefónica, y a su vez, brinda un sistema de calidad de servicio a través de encuestas de satisfacción.

Luego de implementado el sistema, el DTRH comenzó a detectar posibles casos de fraude, los cuales ha investigado a través de un "task force" integragencial que trabaja evaluando los posibles esquemas de fraude en UI y PUA y refiriéndolos a las agencias de ley y orden concernidas. De conformidad con las medidas de reducción de fraude, se están realizando investigaciones administrativas contra varios empleados del Departamento y del Gobierno de Puerto Rico, por haber solicitado el PUA, mientras seguían recibiendo su sueldo gubernamental.

En resumen, durante la pandemia y al 7 de octubre de 2020, el DTRH procesó 239,259 reclamaciones por **UI**, de los cuales 71,996 no eran elegibles y 38,322 tenían alguno de los llamados puntos controvertibles. Los puntos controvertibles pueden surgir cuando falta alguna información requerida, cuando la información suministrada no concuerda con los récords de desempleo o los récords de identidad, entre otros. Para atender los casos con puntos controvertibles

se requiere llevar a cabo de entrevistas y en muchas ocasiones, que se provea información adicional.

Por otro lado, en cuanto al beneficio por **PUA**, al 8 de octubre de 2020 se han recibido 353,028 reclamaciones, de las cuales solo 136,910 han validado la información provista en FastPUA. En total, durante la pandemia, el DTRH ha desembolsado la cantidad histórica de **$6,026,394,430.49.**

Recientemente, y ante la expiración del beneficio del PUA, el 8 de agosto de 2020, el Presidente Trump firmó una Orden Ejecutiva para proveer a los estados y territorios el programa "Loss Wages Assistance". Esta ayuda es de $300 semanales hasta un máximo de 6 semanas. Esta asistencia aplica a los reclamantes cuyos beneficios semanales sean igual o mayores de $100 semanales. Durante la semana próxima deberemos estar comenzando a desembolsar las primeras tres (3) semanas de ayudas aprobadas por FEMA.

De cara al futuro, uno de los principales retos para poder proveer servicios de excelencia a nuestros ciudadanos, es mejorar sustancialmente la tecnología disponible para el DTRH. Ante esto, el Departamento estará comenzando en las próximas semanas un proceso de recopilar datos para emitir un Request for Proposal (RFP) para reemplazar el sistema SABEN con tecnología moderna que responda a las necesidades del DTRH, cumpla con los requerimientos federales y estatales y permita brindar los servicios de manera más ágil y eficiente.

IV. REFORMA LABORAL

Esta Administración implementó los cambios establecidos en la Ley 4-2017, conocida como "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral". Dicha Ley reformó el sistema laboral privado como medida de desarrollo, posicionando a Puerto Rico en una jurisdicción más atractiva para hacer negocios. De igual forma, sentó las bases para el aumento en beneficios por desempleo. La aprobación de esta ley llevó al Departamento a adoptar, por primera vez en mayo de 2019, unas Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico. Este documento, compila todas las opiniones del DTRH por décadas, y discute las interpretaciones del DTRH sobre asuntos laborales, incluyendo aquellos establecidos en la Ley 4, *supra*.

V. DECLARACIONES DE EMERGENCIA

Tras el paso de los huracanes Irma y María, el DTRH tuvo que enfrentar, al igual que todos en la isla, un sinnúmero de retos, producto directo del paso de las tormentas. Nuestra sede, así como otros edificios del Departamento, sufrieron daños severos como consecuencia de los fenómenos atmosféricos. El Departamento luchó con las aseguradoras para poder rehabilitar aquellas áreas afectadas. De igual forma, como consecuencia de los huracanes, al igual que los terremotos del área sur de la isla durante principios de 2020, se activó en Puerto Rico el Disaster Unemployment Assistance (DUA). Este programa sufragado por FEMA y administrado localmente por el DTRH, produjo entre las dos declaraciones de emergencias la cantidad de más de catorce mil (14,000) reclamaciones de desempleo atendidas, resultando en más de $16,737,000 en pagos desembolsados a nuestra gente.

VI. DESEMPLEO EN PUERTO RICO

A pesar de todos los retos que enfrentamos ante los huracanes Irma y María, el desempleo en Puerto Rico dio indicios de recuperación, alcanzando números históricos, no vistos hace décadas. Desde el 2017 en adelante, la tasa de desempleo fue reduciendo desde 11.8% en el 2016, a 10.9% en el 2017, 9.2% en el 2018 y 8.2 en el 2019. Pudimos ver como el desempleo fue reduciendo de manera constante por los pasados años. Esto, a pesar de que no se pudo encuestar los meses de marzo y abril de 2020 por razón de la pandemia. De igual forma, la Tasa de Participación Laboral ha ido en ascenso desde el 2016.

De igual forma, la cantidad de beneficios por desempleo subió por primera vez desde 1995. En 2019, los beneficios subieron de $130 a $190 semanales y en el 2020 aumentó nuevamente a $240 semanales. Durante los años 2017, 2018 y 2019, se pagaron un total de $372,745,951 en beneficios por desempleo. De igual forma, el Fideicomiso del Seguro por Desempleo, que se nutre de las aportaciones patronales al seguro por desempleo, tiene un balance de $246,372,465. El DTRH publicó una publicación especial sobre el aumento en las reclamaciones de Seguro por desempleo para puerto Rico y para cada área de desarrollo laboral como resultado del cierre gubernamental y comercial a raíz de la pandemia.

VII. INTERVENCIONES DE PROSHA Y AUTOCERTIFICACIONES EN COVID-19

Bajo la Orden Ejecutiva de la Gobernadora sobre la emergencia, la Secretaría Auxiliar de Seguridad y Salud Ocupacional (PROSHA) no tiene facultad de cerrar negocios, ese poder lo tiene la Policía de Puerto Rico. Sin embargo, al 14 de octubre de 2020, se han hecho sobre 3,500 visitas y orientaciones a los comerciantes sobre los protocolos y medidas de seguridad para empleados y visitantes de los comercios. Estas visitas se dan en conjunto con la Policía de Puerto Rico, el Departamento de Hacienda, el Departamento de Asuntos al Consumidor y la Autoridad de Energía Eléctrica, entre otras agencias.

VIII. PLANES DE ACCIÓN CORRECTIVA

Durante los pasados 4 años, se han llevado a cabo 12 auditorías, de las cuales 7 han sido cerradas. De las 5 abiertas, 3 de ellas tienen que ver con Ley 52. Se aneja el detalle en PDF.

IX. REGLAMENTACIÓN, GUÍAS, OPINIONES Y PROTOCOLOS

1. **Derogación de reglamentos**- Derogamos 106 reglamentos que se habían convertido en obsoletos por distintas razones. Este esfuerzo de actualización y derogación permite a los trabajadores y patronos tener mayor claridad sobre el derecho vigente y fomenta el cumplimiento con la legislación protectora del trabajo.
2. **Promulgación y actualización de reglamentos**- Se han aprobado diez (10) reglamentos requeridos por disposición de ley o que necesitaban ser actualizados. En este proceso se eliminaron o modificaron varias trabas burocráticas y se simplificaron los procesos. Además, revisamos y consolidamos reglamentos para facilitar y

flexibilizar el proceso. La consolidación de reglamentos permite una interpretación más fluida de los mismos.

3. **Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar de Empleo-** De conformidad con la Ley 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico, el 10 de agosto de 2017 se promulgaron las Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar de Empleo. Las Guías de Autoestudio adoptan criterios para evaluar si un patrono discrimina salarialmente por razón de sexo por trabajo comparable. A esos fines, se codifican recomendaciones dirigidas a la implementación de políticas sobre reclutamiento, planes de clasificación, bonos o compensaciones adicionales, así como manuales y reglamentos internos.
4. **Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico (Primera Edición 2019)-** El 8 de mayo de 2019, el DTRH publicó la primera edición de las Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico" (Guías). Este es un documento abarcador que discute la legislación laboral puertorriqueña con el propósito de exponer la interpretación del DTRH sobre los estatutos del trabajo de forma clara y sencilla. Esta primera edición de las Guías incluye discusión, interpretación y análisis de los cambios introducidos por la Ley 4-2017; se atendieron una variedad de consultas recibidas en la agencia sobre diferentes aspectos de dicho estatuto y preguntas comunes de la clase trabajadora.
5. **Opiniones del Secretario-** Luego de más de diez años, retomamos la práctica de publicar Opiniones del Secretario de conformidad con la facultad del Secretario de estudiar la legislación protectora del trabajo vigente y velar su cumplimiento. Esto en vista de que ciertos asuntos presentaban un alto interés público o una necesidad apremiante de aclaración, orientación y discusión por parte del Secretario.
6. **Protocolos actualizados-** Luego de más de diez años sin ser actualizado, aprobamos un nuevo Protocolo para la Prevención y el Manejo del Hostigamiento Sexual en el Empleo, el cual aplica a todos los empleados del DTRH. Además, junto a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, se estableció un Protocolo Uniforme de Cumplimiento, Educación y Capacitación sobre la Política Pública de Erradicar el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo, conforme a la Ley 22-2013. Este Protocolo establece un proceso uniforme para el manejo de querellas en las agencias e instrumentalidades públicas, provee una guía para los patronos de la empresa privada y educa al público sobre las conductas que constituyen un discrimen ilegal.
7. **Adopción de Normas para el Uso del Salón de Lactancia y de Extracción de Leche Materna en el DTRH-** Mediante la Orden Administrativa Núm. 2019-02, por primera vez en el DTRH se adoptaron normas sobre el derecho de las empleadas y visitantes a tener un espacio designado para la lactancia o extracción de leche materna en el DTRH y sus componentes. Estas normas aplican a las madres lactantes que trabajan para el DTRH, así como a las que visitan las instalaciones de la agencia.
8. **Reuniones periódicas con líderes sindicales-** En aras de proveer un espacio de diálogo, desde septiembre de 2019, se establecieron reuniones semanales entre líderes sindicales, el Secretario o su representante y un representante de La Fortaleza, para discutir los problemas recurrentes de los trabajadores que representan y recibir su insumo. Aunque esta práctica se vio afectada por la llegada de la pandemia, entendemos que es un paso importante para indagar sobre las causas que producen el malestar entre

los trabajadores y fomentar la paz industrial, de conformidad con las facultades conferidas al Secretario por la Ley Orgánica del DTRH.

9. **Acuerdo Colaborativo con la Oficina de la Procuradora de las Mujeres-** El 11 de enero de 2019, suscribimos un acuerdo colaborativo con la Procuradora de las Mujeres, la honorable Lersy G. Boria Vizcarrondo, encaminado a fortalecer los esfuerzos de prevención e intervención en casos de violencia doméstica y de fiscalizar el cumplimiento con la Ley 217-2006, conocida como "Ley para la Promulgación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo". El DTRH, por conducto de las inspecciones periódicas que realiza en los centros de trabajo la PROSHA, identifica a patronos que estén en incumplimiento con la obligación de promulgar el protocolo requerido por la Ley 217-2006 y le suministra trimestralmente esta información a la OPM, para que esta última realice la acción correspondiente de conformidad con su ley orgánica.
10. **Informe presentado al Gobernador de Puerto Rico por el Comité Multisectorial** para el Aumento del Salario Mínimo con recomendaciones sobre posible legislación dirigida a aumentar el salario mínimo en Puerto Rico, de conformidad con el mandato del Boletín Administrativo Núm. OE-2017-027. El mismo está disponible en la página electrónica del DTRH.
11. **Guías sobre Acoso Laboral -** Próximamente, estaremos publicando las Guías Uniformes para la Adopción e Implementación de los Protocolos de Acoso Laboral, que los patronos del sector privado deberán adoptar para el manejo de querellas en el lugar de trabajo de conformidad con la Ley 90-2020, mejor conocida como la "Ley para Prevenir y Prohibir el Acoso Laboral en Puerto Rico". El estatuto fue aprobado el 7 de agosto de 2020 y provee 180 días para que el DTRH publique las mencionadas Guías.

X. ESTADÍSTICAS RECOPILADAS

1. El Negociado de Normas del Trabajo radicó 7,786 querellas y se tramitaron 11,731. Estas querellas resultaron en cobros de sobre $2,426,655 a obreros beneficiados. De igual forma, se atendieron sobre 63,991 consultas sobre legislación laboral.
2. El Negociado de Asuntos Legales resolvió 8,446 reclamaciones en beneficio de los trabajadores para un total de $7,570,210 en recaudos para beneficio de los querellantes.
3. La Oficina de Mediación y Adjudicación medió 736 reclamaciones, lo que equivale a $1,447,687 en recaudos a favor de los reclamantes. El componente de adjudicación resolvió 1,688 querellas para un total de $5,139,144.63 en recaudos a favor de los obreros querellantes.
4. La Unidad Antidiscrimen presentó sobre 1,800 querellas, recaudando $1,250,878 para los querellantes.
5. El Negociado de Conciliación y Arbitraje ha realizado un total de 1,383 laudos durante los pasados 4 años.
6. La Oficina de Apelaciones ante el Secretario ha mantenido su "ranking" como una de las mejores oficinas de los Estados Unidos, por el cumplimiento con los estándares de calidad, a pesar de los retos causados por los actos fortuitos y fenómenos que han afectado a la Isla. Los casos se resuelven en un promedio de 16-23 días.

7. Cumplimiento con los entregables de la propuesta *Workforce Labor Market Information Grant* los cuales son: publicación de información laboral en el portal www.mercadolaboral.pr.gov; estimaciones y divulgación de proyecciones de empleo por industria y ocupación; realización y divulgación de un estudio de análisis económico de mercado laboral, en cumplimientp con la propuesta de la Employment and Training Administration (ETA).
8. Se logra fomentar alianzas con las juntas locales de las Áreas de Desarrollo Laboral para proveer información laboral de apoyo al Servicio de Empleo y al Programa de Desarrollo Laboral (PDL) del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC).
9. Actualización de los controles de población, con la colaboración del Instituto de Estadística de Puerto Rico.
10. Revisión de los estimados de la encuesta de Grupo Trabajador en los pasados cinco (5) años, a base de los nuevos controles de población.
11. Subsidiamos 1,010 empleos con fondos de la Ley Núm. 52.

XI. OTROS PROYECTOS COMPLETADOS

1. **Centro Expedito de Certificaciones e Información (CECI)**- Se creó el Centro Expedito de Certificaciones e Información, conocido por sus siglas como CECI, ubicado en el vestíbulo del edificio central del DTRH en Hato Rey. Esta es una oficina de primera ayuda, donde trabajadores y patronos pueden orientarse de manera inicial al llegar al DTRH, y ser referidos a las divisiones pertinentes dentro de la agencia de ser necesario. Además, las personas pueden obtener de manera rápida y fácil las diversas certificaciones que emite el DTRH sin tener que acudir a varias oficinas, recibir orientación y los trabajadores pueden presentar querellas cuando aleguen violaciones a la legislación laboral o sus reclamos pueden ser referidos a la Unidad Antidiscrimen cuando se trate de asuntos bajo su jurisdicción.
2. **Programa de Equidad Salarial y su Reglamento**- A través de la Orden Administrativa Núm. 2019-11, se creó el Programa de Equidad Salarial (PES), el cual será administrado por el Comité de Equidad Salarial, para que los patronos de Puerto Rico puedan solicitar al DTRH una Certificación de Cumplimiento con la Equidad Salarial. Esta Certificación es un reconocimiento para el patrono ejemplar que incluye en su organización políticas de equidad salarial. Para establecer la organización y el funcionamiento del PES, se aprobó el Reglamento Núm. 9162, Reglamento para Administrar el Programa de Equidad Salarial, aprobado el 13 de febrero de 2020.
3. **Programas de Microempresas y sus reglamentos ("Food Trucks")**- El 13 de septiembre de 2018, el DTRH firmó un acuerdo colaborativo con la Compañía de Comercio y Exportación (CCE) con el propósito de establecer el programa Puerto Rico Emprende Conmigo, mediante el cual se incentiva el autoempleo y empresarismo. El DTRH firma un contrato de usufructo por dos años con el participante cualificado por la CEE, para la cesión de un quiosco ambulante propiedad del DTRH para que el participante pueda establecer su negocio. Existen 357 carretones, algunos operando, otros que no están en servicio por la pandemia y otros en reparación. Por otro lado, el DTRH creó el programa "Mi Idea sobre Ruedas" el cual se rige por las disposiciones del "Reglamento Interno del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para la

Administración de los Programas de Microempresas", aprobado el 13 de febrero de 2020.

4. **Encuentro de Mujeres Trabajadoras, charlas y seminarios**- Destacamos que el DTRH organizó el primer Encuentro de Mujeres Trabajadoras, el cual se celebró el 17 de diciembre de 2019 en el Centro de Convenciones de Puerto Rico, al cual asistieron más de 600 mujeres que recibieron seminarios y conferencias de manera gratuita, así como mujeres empresarias que ofrecieron sus productos y servicios. Además, durante el cuatrienio, los Secretarios ofrecieron charlas y seminarios sobre diversos temas relacionados a la legislación laboral con el propósito de orientar a la ciudadanía, así como vídeos informativos para que los trabajadores conocieran sus derechos.
5. **Procedimiento expedito para esquemas ilícitos de licencias para vacaciones y por enfermedad**- Mediante el Memorando del Secretario Núm. 2017-01, se instauró un procedimiento expedito en el DTRH para atender y canalizar reclamos de trabajadores que aleguen que sus patronos aprovechan ilícitamente las disposiciones sobre tasas de acumulación de licencias por vacaciones y por enfermedad instauradas por la Ley 4-2017. Este mecanismo permite la intervención directa de la Oficina del Secretario en reclamaciones sobre posibles violaciones del Artículo 5 de la Ley 180-1998, según enmendada, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico.
6. **Afiches digitalizados**- Desde mediados del año 2018, los afiches sobre las leyes protectoras del trabajo que deben colocar los patronos en áreas visibles del lugar de trabajo son distribuidos por el DTRH a través de nuestro portal cibernético donde se descargan de manera gratuita y automática. Anteriormente, los patronos debían acudir personalmente al DTRH en busca de los afiches o carteles de leyes laborales lo cual representaba gastos de impresión para la agencia y se desperdiciaban aquellos no fueran utilizados o no estuvieran vigentes.
7. **Página cibernética**- Como parte de nuestros esfuerzos de orientación a la ciudadanía, reformamos la página cibernética del DTRH (http://www.trabajo.pr.gov) con documentos actualizados sobre la legislación y reglamentación laboral vigente. Anteriormente, esta página contenía copias de estatutos sin sus respectivas enmiendas y reglamentos que no estaban vigentes, lo que podía causar confusión entre aquellos que los utilizaran como referencia para atender sus reclamos laborales o administrar sus negocios. Actualmente, bajo la sección de "Referencia Laboral" de nuestra página electrónica, se ofrece una biblioteca legal en materia de derecho laboral gratuita y de fácil acceso que contiene las leyes y reglamentos del DTRH vigentes más utilizados, las opiniones del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos y las consultas de la Procuradora del Trabajo.
8. **Uso de Redes Sociales como Herramienta de Comunicación Efectiva** – durante la emergencia causada por el COVID-19 y ante la necesidad de mantener el distanciamiento social, el Departamento del Trabajo se mantenido en comunicación sobre todos los servicios, programas y beneficios a través de las diversas redes sociales. Esto ha permitido mejorar la comunicación con el Pueblo y atender de manera más efectiva las preocupaciones e interrogantes de los ciudadanos.

XII. CARTERAS DE INVERSIÓN

El programa de SINOT cuenta con una cartera de inversiones manejada por Consultiva Wealth Management Corp. a traves 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.

XIII. RELACIÓN CON LAS AGENCIAS FEDERALES

El DTRH mantiene una comunicación directa con el US Department of Labor dándole continuidad a los distintos programas federales, maximizándose los servicios que se ofrecen a la ciudadanía. De igual forma, se han establecido planes de trabajo con el propósito de prevenir deficiencias y mejorar la administración de los fondos federales.

XIV. STATUS Y PLANES DE LAS SECRETARÍAS AUXILIARES Y SUS UNIDADES

a. Los informes de las unidades se anejan en PDF

XV. SITUACIÓN FINANCIERA DE LA AGENCIA

a. Informe se aneja en PDF.

XVI. ANEJOS

a. Plantilla de Empleados
b. Plan de Clasificación y Retribución
c. Auditorías
d. Inventario de Propiedad
e. Informe de la Cartera de Inversiones
f. Acciones Judiciales
g. Subastas en los pasados meses
h. Compilación de todos los reglamentos, memorandos, circulares y normas de la agencia
i. Listado de las leyes aprobadas que afecten a la agencia.
j. Planes de Acción Correctiva requeridos por el Contralor, si alguno
k. Contratos vigentes al momento de la transición.

XVII. JURAMENTO

a. Véase próxima página.