Instituto de Estadísticas de Puerto Rico
Gobierno de Puerto Rico

Calle Quisqueya #57, 2do piso
San Juan, PR 00917
P.O. Box 195484
San Juan, PR 00919-5484
Teléfono: (787) 819-0730

2 de mayo de 2025

Hon. Luis Daniel Colón La Santa
Presidente
Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales
Senado de Puerto Rico
San Juan, Puerto Rico

Para crear la "Ley de Incentivos para la Contratación de Personas con Diversidad Funcional en el Sector Privado" y establecer un sistema de incentivos contributivos escalonados para promover la contratación, permanencia y desarrollo de personas con diversidad funcional en el sector privado, así como fomentar ambientes laborales accesibles e inclusivos en cumplimiento con la política pública del Gobierno de Puerto Rico sobre equidad e inclusión laboral.

Estimada Hon. Luis Daniel Colón La Santa:

Reciba un cordial saludo de quienes integramos el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico ("Instituto").

Esta Honorable Comisión nos solicitó la posición institucional en torno al P del S 534. Respetuosamente, le presentamos nuestras observaciones y propuestas.

I. Propósito de la Medida

El P. del S. 354 busca establecer un sistema de incentivos contributivos escalonados para promover la contratación, permanencia y desarrollo profesional de personas con diversidad funcional en el sector privado. Esta iniciativa busca fomentar ambientes laborales accesibles e inclusivos, alineados con la política pública de equidad y desarrollo económico sostenible en Puerto Rico.

II. Resumen Ejecutivo

El Instituto **apoya** el P. del S. 534, reconociendo su potencial para reducir las brechas de empleo que enfrentan las personas con diversidad funcional en Puerto Rico. No obstante, recomendamos incorporar mecanismos robustos de recopilación y análisis de datos para medir efectivamente el impacto de estos incentivos, establecer parámetros de evaluación cuantificables y desarrollar un sistema de monitoreo estadístico que permita ajustar la política según los resultados observados.

III. Trasfondo

El Instituto fue creado por la Ley Núm. 209 de 2003, según enmendada, como una entidad autónoma e independiente con la misión de coordinar el servicio de producción estadística y desarrollar la función pública estadística de Puerto Rico. A lo largo de los años, el Instituto ha trabajado en diversos proyectos de impacto que buscan garantizar la accesibilidad, transparencia y calidad de las estadísticas públicas.

Entre estos proyectos, destaca la recopilación de estadísticas laborales y demográficas que permiten identificar brechas de participación e inclusión. En su portal de Indicadore Económicos[1], el Instituto presenta datos del Total de empleo asalariado no agrícola en Puerto Rico con y sin ajuste estacional y Reclamos al seguro por desempleo en Puerto Rico. Reconociendo la importancia de contar con datos relacionados a la realidad de las mujeres en Puerto Rico en el ámbito laboral, se creó y realizó la encuesta Necesidades de la Mujer Trabajadora[2]. Entre los datos recopilados en esta encuesta se encuentra la situación laboral actual, lactancia, maternidad, estructuras y necesidades de la casa y el hogar, necesidad de un cuidador, calidad de vida, salud física y salud emocional, violencia de género y características sociodemográficas de las mujeres en Puerto Rico. Finalmente, en nuestro Inventario de Estadísticas[3] se presentan las diversas publicaciones periódicas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos referente a empleo en diversos sectores y poblaciones.

La información disponible demuestra la urgencia y pertinencia de implantar medidas de promoción laboral inclusiva, siendo los datos uno de los elementos esenciales para detectar necesidades, evaluar impacto y ajustar las estrategias gubernamentales en la materia.

IV. Análisis

El Proyecto del Senado 534 representa una iniciativa meritoria que responde a la urgente necesidad de promover la equidad laboral en Puerto Rico. No obstante, para garantizar su éxito y sostenibilidad, se recomienda fortalecer su componente metodológico y estadístico.

Actualmente, el proyecto establece un esquema de incentivos escalonados para los patronos que contraten y retengan personas con diversidad funcional. Sin embargo, no dispone de mecanismos específicos para medir su impacto ni para evaluar la efectividad real de los incentivos fiscales propuestos. La ausencia de un sistema formal de recopilación, análisis y seguimiento de datos limitaría la capacidad del Gobierno para identificar logros, áreas de mejora y necesidades de ajuste en la política pública.

Primero, se recomienda la creación de un sistema integrado de recopilación de datos bajo la supervisión de la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos (OPPI) y el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico. Este sistema debe capturar indicadores esenciales como:

- El número de empresas participantes, clasificado por tamaño y sector económico.
- El número de personas con diversidad funcional contratadas, categorizadas por tipo de diversidad (física, sensorial, mental, intelectual o múltiple).
- La duración promedio del empleo y la tasa de retención a 1, 2 y 5 años.

[1] https://estadisticas.pr/en/indicadores-economicos
[2] https://estadisticas.pr/Necesidades-Mujer
[3] https://estadisticas.pr/en/inventario-de-estadisticas?tema%5B0%5D=384&tema%5B1%5D=385&tema%5B2%5D=431&tema%5B3%5D=386&tema%5B4%5D=438&tema%5B5%5D=387

- La comparación salarial entre empleados con diversidad funcional y empleados sin diversidad funcional en puestos equivalentes.
- El número y la calidad de los Planes de Inclusión Laboral certificados.
- La satisfacción laboral de las personas empleadas.

Estos indicadores no solo permitirán evaluar cuantitativamente la implementación de la ley, sino también generar evidencia cualitativa sobre la calidad de la inclusión laboral.

La experiencia internacional demuestra que el éxito de políticas similares depende en gran medida de la calidad de los sistemas de datos y la participación de diversas entidades. En Alemania, REHADAT[4] es el servicio central e independiente de información sobre la participación e inclusión en la vida laboral de las personas con discapacidad en Alemania. La información está dirigida a las personas afectadas y a todas aquellas comprometidas con su participación en el ámbito laboral. Todas las ofertas son accesibles y gratuitas.

Asimismo, en España, bajo el marco de la Ley General de Discapacidad[5] (LGD), en el artículo 42 se establece la obligación para empresas de 50 o más trabajadores de que al menos el 2% sean personas con discapacidad. Dicha Ley también estipula que el Observatorio Estatal de la Discapacidad confeccionará un informe amplio e integral sobre la situación y evolución de la discapacidad en España elaborado de acuerdo con datos estadísticos recopilados, con especial atención al género.

De otra parte, en Chile, la inclusión laboral de personas con discapacidad está regulada principalmente por la Ley Número 21.015[6], que exige a empresas con 100 o más trabajadores reservar al menos un 1% de sus puestos para este grupo, garantizando procesos de selección igualitarios y entornos accesibles. La Ley Número 21.275[7], promulgada en 2020, refuerza estas medidas al exigir gestores de inclusión laboral certificados y políticas internas de integración. Además, el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) ofrece acompañamiento gratuito a las empresas para fomentar prácticas inclusivas, mientras organizaciones como el INIA (Instituto de Investigaciones Agropecuarias) implementan políticas internas[8] de apoyo, incluyendo análisis de puestos, planes de incorporación gradual y capacitación. En conjunto, Chile dispone de un marco legal sólido y programas de apoyo para promover una integración laboral de personas con diversidad funcional efectiva y sostenible.

Segundo, se sugiere el diseño de instrumentos de medición estandarizados, incluyendo encuestas para empleadores y empleados, así como la incorporación de un módulo específico en la Encuesta de Grupo Trabajador del Departamento del Trabajo. Estos instrumentos deben alinearse a estándares internacionales como la Norma ISO 30415:2021[9] sobre gestión de diversidad e inclusión, lo que garantizaría la validez, fiabilidad y comparabilidad internacional de los datos.

Tercero, se propone la creación de un Observatorio de Inclusión Laboral de Personas con Diversidad Funcional, adscrito a la Defensoría de las Personas con Impedimento (DPI), en coordinación con el

[4] https://www.rehadat.de/en/
[5] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632
[6] https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997
[7] https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1150763
[8] https://www.inia.cl/wp-content/uploads/2021/12/Politica-INIA-de-Inclusion-Laboral.pdf
[9] https://www.dnv.com/ar/services/iso-30415-gestion-de-la-diversidad-y-la-inclusion-227567/#:~:text=La%20norma%20ISO%2030415%20ayuda,cuentas%20en%20materia%20de%20D%26I

Instituto. Este Observatorio tendría la responsabilidad de centralizar la recopilación de datos, publicar informes anuales, formular recomendaciones basadas en evidencia y garantizar la transparencia de los resultados mediante un portal de acceso público. En España, el Observatorio de la Discapacidad[10] tiene a su cargo la recopilación, sistematización, actualización, generación y difusión de información relacionada con el ámbito de la discapacidad. Entre sus objetivos se encuentra el analizar el impacto de las políticas de acción social para el colectivo de población de personas con discapacidad. Modelos exitosos como el "Programa Empresas Inclusivas[11]" de Costa Rica demuestran la importancia de contar con una entidad centralizada que coordine esfuerzos de monitoreo, certificación y análisis de impacto[12].

Cuarto, se enfatiza la necesidad de implementar un sistema de seguimiento longitudinal que permita evaluar la trayectoria laboral de las personas beneficiadas más allá de la fase inicial de contratación. Este enfoque ha sido utilizado en Australia[13], donde el seguimiento extendido de personas con diversidad funcional insertadas en el mercado laboral ha permitido evaluar la estabilidad de los empleos, la movilidad profesional y el impacto económico individual y colectivo.

Quinto, se recomienda fortalecer la articulación institucional, integrando de manera explícita al Instituto como asesor metodológico de la DPI y del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Es indispensable definir claramente los roles de cada agencia para evitar duplicidad de funciones y garantizar una ejecución eficiente y coordinada del programa.

Finalmente, se sugiere incluir en el proyecto de ley una cláusula que establezca la revisión periódica del programa de incentivos cada cierta cantidad de años. Esta revisión debería basarse en los indicadores recopilados y permitir ajustes dinámicos en los porcentajes de crédito contributivo, asegurando así su pertinencia y efectividad frente a cambios económicos, demográficos y laborales.

La Organización Internacional del Trabajo[14] (OIT) ha destacado consistentemente que las políticas de incentivos para la inclusión laboral de personas con diversidad funcional deben estar acompañadas de sistemas robustos de monitoreo y evaluación, midiendo tanto el número de empleos creados como la calidad de estos. La evidencia empírica demuestra que los países que adoptan este enfoque logran una inclusión más efectiva y sostenible.

En conclusión, **fortalecer** el componente metodológico y estadístico del P. del S. 534 no solo permitirá medir su éxito, sino también legitimar y optimizar su implementación, garantizando que la política pública se base en resultados verificables y cumpla su propósito de promover una inclusión laboral efectiva, significativa y transformadora para las personas con diversidad funcional en Puerto Rico.

---

[10] https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/

[11] https://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo_introduccion.pdf

[12] https://www.mtss.go.cr/seguridad-social/discapacidad/Plan%20nacional%20de%20insercion%20laboral%20para%20la%20poblacion%20con%20discapacidad%20en%20Costa%20Rica%20.pdf

[13] https://www.dss.gov.au/system/files/resources/nds-final-progress-report-summary-spanish.pdf, https://www.apsc.gov.au/sites/default/files/2020-12/apsc_-_disability_strategy.pdf y https://www.disabilitygateway.gov.au/sites/default/files/documents/2021-12/2051-ads-languages-summary.pdf

[14] https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_830414.pdf

V. Conclusión

El Instituto de Estadísticas de Puerto Rico **apoya** el propósito del **P. del S. 534** y sostiene la necesidad de reforzar la infraestructura estadística que acompañe la implantación de la medida. De este modo, se garantiza que las acciones adoptadas estén fundamentadas en evidencia, fomentando tanto la equidad social como el desarrollo económico sostenible.

Nos reiteramos a la disposición de aclarar cualquier duda que sea de provecho a esta Honorable Comisión para la evaluación de la medida en referencia.

Agradecemos la oportunidad de exponer nuestra posición en torno al **P. del S. 534**.

Cordialmente,

Dr. Orville M. Disdier Flores
Director Ejecutivo