

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma}. Asamblea
Legislativa

3^{ra}. Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1153

23 de marzo de 2026

Presentado por la señora *Soto Aguilú*

Referido a

LEY

Para crear la “Ley del Programa de Reconversión Laboral y Capacitación en Inteligencia Artificial y Destrezas Tecnológicas para Trabajadores Desplazados o en Riesgo de Desplazamiento en Puerto Rico”; establecer como política pública del Gobierno de Puerto Rico la capacitación, el readiestramiento y la reconversión laboral de trabajadores afectados, o en riesgo de afectación, por procesos de automatización, digitalización, inteligencia artificial y transformación tecnológica; crear un programa adscrito al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en coordinación con entidades gubernamentales, educativas y del sector productivo; disponer criterios de elegibilidad y prioridades de atención; autorizar la oferta de cursos, credenciales de competencias y servicios de apoyo para la inserción laboral; establecer mecanismos de colaboración interagencial e institucional; disponer sobre su financiamiento, reglamentación e informes; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Puerto Rico atraviesa una transformación profunda en la naturaleza del trabajo. La automatización de procesos, la digitalización de servicios, la incorporación de herramientas de inteligencia artificial y la reorganización funcional de múltiples sectores económicos están alterando de forma acelerada las destrezas requeridas para permanecer y progresar en el mercado laboral. Ese cambio ya no constituye una posibilidad remota ni una discusión puramente académica; constituye una realidad concreta que impacta la

estabilidad del empleo, la movilidad ocupacional y la capacidad de miles de trabajadores para sostenerse y adaptarse dentro de una economía cada vez más tecnificada.

En ese contexto, el reto principal para el Estado no es únicamente atender las consecuencias del desempleo una vez se materializan, sino anticiparse a los cambios estructurales que están redefiniendo la empleabilidad contemporánea. La pérdida parcial o total de funciones por razón de automatización, digitalización o sustitución tecnológica, así como la obsolescencia progresiva de ciertas destrezas laborales, exige una respuesta pública articulada, moderna y orientada a la reconversión ocupacional.

La política pública no puede limitarse a reaccionar tardíamente ante el desplazamiento; debe crear mecanismos concretos para que la fuerza trabajadora pueda actualizar sus competencias, reposicionarse en el mercado y acceder a nuevas oportunidades de desarrollo económico. Esta realidad afecta con particular intensidad a trabajadores de sectores donde predominan tareas rutinarias, funciones administrativas repetitivas, operaciones de servicio estandarizadas o actividades productivas susceptibles de reorganización tecnológica. También incide sobre personas adultas que, aun conservando experiencia laboral valiosa, enfrentan barreras para integrarse a nuevas modalidades de trabajo digital o tecnológicamente asistido.

De igual forma, repercute sobre trabajadores subempleados, personas con trayectorias laborales interrumpidas y ciudadanos que requieren readiestramiento para evitar quedar permanentemente rezagados frente a la transformación del entorno productivo. El Estado tiene el deber de responder a esta coyuntura con instrumentos efectivos de capacitación y transición laboral. A nivel federal existen estructuras programáticas para servicios de empleo, readiestramiento y apoyo a trabajadores desplazados, y en Puerto Rico el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos administra recursos y programas dirigidos a fomentar la empleabilidad y la capacitación ocupacional.

Sin embargo, la velocidad con que avanza la inteligencia artificial y otras tecnologías emergentes hace indispensable una respuesta más específica, focalizada y deliberadamente orientada a la reconversión laboral tecnológica. Puerto Rico necesita

establecer una política pública que reconozca expresamente que la transformación tecnológica del mercado laboral puede generar exclusión si no va acompañada de oportunidades reales de readiestramiento. También necesita reconocer que la inteligencia artificial y las herramientas digitales no deben concebirse únicamente como factores de sustitución, sino también como instrumentos que, si son adecuadamente comprendidos y utilizados, pueden ampliar la productividad, mejorar la inserción ocupacional y abrir nuevas rutas de empleo, autoempleo y emprendimiento.

El reto legislativo consiste, precisamente, en evitar que el cambio tecnológico profundice desigualdades existentes y, en su lugar, convertirlo en una oportunidad de movilidad y fortalecimiento económico para la población trabajadora. Esta Asamblea Legislativa estima imprescindible establecer una respuesta pública afirmativa y estructurada que facilite la adquisición de nuevas competencias en alfabetización digital, manejo de información, productividad tecnológica, uso responsable de herramientas de inteligencia artificial, automatización básica y otras destrezas pertinentes al mercado laboral contemporáneo.

Esa respuesta debe articularse de forma flexible, coordinada y fiscalmente responsable, aprovechando la infraestructura institucional ya existente, promoviendo alianzas con entidades educativas y sectores productivos, y permitiendo desarrollar rutas de capacitación ajustadas a las necesidades reales de la fuerza laboral. A esos fines, esta Ley crea el Programa de Reconversión Laboral y Capacitación en Inteligencia Artificial y Destrezas Tecnológicas, adscrito al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, con el propósito de proveer oportunidades concretas de readiestramiento y fortalecimiento ocupacional a trabajadores desplazados o en riesgo de desplazamiento por razón de automatización, digitalización, inteligencia artificial y transformaciones tecnológicas análogas.

La medida procura, además, fomentar la colaboración entre el Estado, las instituciones de educación superior, las juntas locales de desarrollo laboral, los patronos y otras entidades colaboradoras, a fin de ampliar la capacidad de respuesta pública y maximizar el alcance de la capacitación ofrecida. Mediante esta Ley, la Asamblea

Legislativa de Puerto Rico reafirma que el progreso tecnológico no debe producir exclusión laboral ni desplazamiento social irreversible. Por el contrario, debe ir acompañado de una política pública que coloque al trabajador en el centro de la transformación económica y que le provea herramientas reales para adaptarse, competir y prosperar.

Con esta medida, Puerto Rico da un paso concreto para fortalecer la resiliencia de su fuerza laboral, ampliar las oportunidades de empleo y asegurar que la innovación tecnológica contribuya al bienestar colectivo y al desarrollo económico de la Isla.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.- Título.

2 Esta Ley se conocerá y podrá citarse como la “Ley del Programa de Reconversión
3 Laboral y Capacitación en Inteligencia Artificial y Destrezas Tecnológicas para
4 Trabajadores Desplazados o en Riesgo de Desplazamiento en Puerto Rico”.

5 Artículo 2.- Declaración de Política Pública.

6 Se declara como política pública del Gobierno de Puerto Rico promover la
7 reconversión laboral, el readiestramiento ocupacional y la capacitación tecnológica de
8 trabajadores desempleados, subempleados, desplazados o en riesgo de desplazamiento
9 como resultado de procesos de automatización, digitalización, reorganización funcional,
10 innovación tecnológica, inteligencia artificial u otras transformaciones del entorno
11 productivo, con los siguientes propósitos:

12 (a) fortalecer la empleabilidad y la capacidad de adaptación de la fuerza laboral
13 de Puerto Rico;

(b) facilitar la reinserción laboral de personas desplazadas o afectadas por cambios tecnológicos;

(c) ampliar el acceso a destrezas digitales, competencias tecnológicas e instrumentos contemporáneos de productividad;

(d) propiciar la movilidad ocupacional hacia sectores emergentes o de mayor demanda;

(e) reducir barreras de acceso a capacitación pertinente para trabajadores adultos;

(f) promover la colaboración entre el Gobierno, las instituciones educativas, el sector productivo y otras entidades colaboradoras;

(g) fomentar el uso ético, responsable y productivo de herramientas de inteligencia artificial y de otras tecnologías emergentes; y

(h) fortalecer la capacidad institucional del Estado para responder de manera anticipada, ordenada y efectiva a los cambios del mercado laboral.

La implantación de esta política pública se realizará conforme a la disponibilidad de fondos, la capacidad administrativa de las entidades concernidas y las prioridades programáticas que se establezcan mediante reglamento.

Artículo 3.- Creación del Programa.

Se crea, adscrito al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el Programa de Reconversión Laboral y Capacitación en Inteligencia Artificial y Destrezas Tecnológicas para Trabajadores Desplazados o en Riesgo de Desplazamiento en Puerto Rico.

1 El Programa tendrá como propósito diseñar, coordinar, ofrecer, promover y
2 facilitar oportunidades de capacitación, readiestramiento, reconversión laboral y
3 fortalecimiento de competencias tecnológicas para personas desempleadas,
4 subempleadas, cesanteadas, con reducción sustancial de funciones, o con probabilidad
5 razonable de afectación ocupacional, como resultado de procesos de automatización,
6 digitalización, reorganización tecnológica, adopción de inteligencia artificial, sustitución
7 de tareas o cambios estructurales análogos en el lugar de empleo o en el sector económico
8 correspondiente.

9 El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos administrará el Programa en
10 coordinación con las juntas locales de desarrollo laboral, instituciones de educación
11 superior, escuelas vocacionales o técnicas, entidades de desarrollo económico, patronos
12 y otras entidades colaboradoras autorizadas, a fin de aprovechar la infraestructura
13 existente, los recursos humanos disponibles, las plataformas educativas y los fondos
14 destinados a servicios de empleo y adiestramiento.

15 Artículo 4.- Objetivos y Funciones del Programa.

16 El Programa tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- 17 (a) identificar y reclutar participantes elegibles;
- 18 (b) desarrollar rutas de capacitación y readiestramiento orientadas a la
19 empleabilidad y a la reconversión laboral;
- 20 (c) ofrecer o coordinar cursos, talleres, módulos o certificaciones en destrezas
21 tecnológicas relevantes al mercado laboral contemporáneo, incluyendo alfabetización
22 digital, manejo de herramientas informáticas, plataformas de productividad, análisis y

1 manejo de información, uso funcional de herramientas de inteligencia artificial,
2 automatización básica, colaboración digital, seguridad básica de información y otras
3 competencias análogas;

4 (d) facilitar orientación ocupacional, referido a oportunidades de empleo,
5 consejería laboral y servicios de apoyo a la transición ocupacional;

6 (e) promover alianzas con instituciones educativas, patronos y entidades del tercer
7 sector para ampliar la oferta programática;

8 (f) diseñar mecanismos de evaluación de competencias y medición de resultados;

9 (g) coordinar actividades de divulgación sobre oportunidades de readiestramiento
10 para personas desempleadas, subempleadas o en riesgo de desplazamiento;

11 (h) identificar sectores económicos, ocupaciones y grupos laborales prioritarios; y

12 (i) rendir los informes requeridos por esta Ley.

13 Artículo 5.- Componentes Programáticos.

14 El Programa podrá incluir, sin limitarse a, los siguientes componentes:

15 (a) alfabetización digital básica y uso funcional de plataformas tecnológicas;

16 (b) capacitación en herramientas de productividad digital y colaboración remota;

17 (c) orientación y capacitación en el uso responsable, ético y productivo de
18 herramientas de inteligencia artificial;

19 (d) capacitación en análisis y manejo de información, automatización básica y
20 organización digital del trabajo;

21 (e) módulos sectoriales adaptados a industrias, ocupaciones o perfiles
22 ocupacionales específicos;

(f) talleres de redacción de resumé, entrevistas, búsqueda de empleo, transición ocupacional y autoempleo;

(g) capacitación complementaria en emprendimiento, trabajo independiente o modalidades híbridas de prestación de servicios;

(h) evaluación diagnóstica de competencias y necesidades de readiestramiento; y

(i) cualquier otro componente que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos determine necesario mediante reglamento.

El contenido específico de los cursos, módulos o rutas formativas será determinado administrativamente por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos o por las entidades colaboradoras autorizadas, conforme a las necesidades del mercado laboral y a la evolución tecnológica.

Artículo 6.- Elegibilidad.

Podrán ser elegibles para participar en el Programa, sujeto a reglamentación, las siguientes personas:

(a) trabajadores desempleados que hayan perdido su empleo total o parcialmente por cambios tecnológicos, automatización, reorganización digital o transformación de funciones;

(b) trabajadores en riesgo razonable de desplazamiento ocupacional por cambios tecnológicos en su industria, ocupación o patrono;

(c) personas subempleadas que requieran readiestramiento tecnológico para mejorar su empleabilidad;

(d) adultos que procuren reinsertarse en el mercado laboral mediante capacitación tecnológica pertinente;

(e) personas trabajadoras derivadas o referidas por programas de empleo, juntas locales de desarrollo laboral, patronos o entidades colaboradoras; y

(f) cualquier otro grupo que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos identifique por reglamento como prioritario para fines de reconversión laboral tecnológica.

Artículo 7.- Prioridades de Atención.

Al administrar el Programa, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos podrá establecer criterios de prioridad para atender, entre otros, a:

(a) personas desempleadas de larga duración;

(b) trabajadores con aviso de cesantía, reducción de jornada o eliminación de funciones;

(c) personas provenientes de sectores económicos vulnerables a procesos intensivos de automatización;

(d) mujeres jefas de familia, jóvenes adultos, personas de edad avanzada con necesidad de readiestramiento y personas con barreras significativas de acceso al empleo;

(e) participantes de programas de asistencia laboral o de desarrollo ocupacional; y

(f) residentes de municipios o regiones con limitadas oportunidades de empleo o capacitación tecnológica.

Artículo 8.- Credenciales y Certificaciones.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, por sí o mediante entidades colaboradoras autorizadas, podrá expedir certificados, constancias de participación, evidencias documentales de culminación o certificaciones análogas que acrediten la terminación satisfactoria de cursos, módulos o rutas formativas, o la adquisición demostrada de competencias específicas relevantes para fines de empleabilidad, movilidad ocupacional o inserción en oportunidades de trabajo.

Dichas credenciales o certificaciones no implicarán, por sí solas, garantía de empleo ni equivalencia automática con licencias profesionales, colegiaciones o certificaciones ocupacionales reguladas por legislación especial.

Artículo 9.- Colaboración Interagencial e Institucional.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos podrá suscribir acuerdos colaborativos con agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas, municipios, juntas locales de desarrollo laboral, universidades, instituciones educativas, patronos, organizaciones sin fines de lucro y otras entidades pertinentes para la implantación de esta Ley.

Tales acuerdos podrán comprender, entre otros asuntos, el diseño curricular, la oferta de cursos, el uso de instalaciones o plataformas digitales, el referido de participantes, la cofinanciación de servicios, la identificación de sectores prioritarios, la validación o certificación de competencias y la prestación de servicios de empleo o apoyo ocupacional.

Artículo 10.- Colaboración con Patronos.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos promoverá mecanismos de colaboración con patronos para identificar necesidades de reconversión laboral y facilitar la capacitación de trabajadores desplazados o en riesgo de desplazamiento por transformación tecnológica.

A esos fines, podrá:

- (a) establecer protocolos de referido voluntario de trabajadores al Programa;
- (b) ofrecer orientación a patronos sobre oportunidades de readiestramiento y transición laboral;
- (c) desarrollar acuerdos de colaboración para capacitación sectorial o por empresa;
- (d) incorporar disposiciones de coordinación o divulgación en programas subvencionados o colaborativos, conforme a reglamentación y a derecho; y
- (e) realizar cualquier otra gestión compatible con el ordenamiento jurídico para facilitar la identificación temprana de personas elegibles.

Nada de lo dispuesto en este Artículo se interpretará como una imposición automática de responsabilidad patronal civil, penal o administrativa, fuera de lo que expresamente disponga la ley o la reglamentación aplicable.

Artículo 11.- Financiamiento.

La implantación de esta Ley estará sujeta a la disponibilidad de fondos estatales, federales, competitivos, especiales, donativos, acuerdos colaborativos y cualquier otro mecanismo de financiamiento legalmente disponible.

1 El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos podrá identificar, gestionar y
2 utilizar, conforme a derecho, fondos y programas aplicables a servicios de empleo,
3 adiestramiento, desarrollo ocupacional, reinserción laboral, capacitación tecnológica,
4 innovación, educación ocupacional y apoyo a trabajadores desplazados, así como
5 cualesquiera otros recursos disponibles para fines análogos.

6 Nada de lo dispuesto en esta Ley se interpretará como una asignación automática
7 de fondos ni como autorización para comprometer recursos públicos sin cumplir con los
8 requisitos presupuestarios, fiscales, contractuales y administrativos aplicables.

9 Artículo 12.- Reglamentación.

10 El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos adoptará la reglamentación
11 necesaria para implantar esta Ley dentro de un término no mayor de ciento veinte (120)
12 días contados a partir de su vigencia.

13 Dicha reglamentación podrá incluir, sin limitarse a:

- 14 (a) criterios y procedimientos de elegibilidad;
- 15 (b) prioridades de atención;
- 16 (c) estructura y componentes de los cursos, módulos o rutas formativas;
- 17 (d) procedimientos para la expedición de credenciales o certificaciones;
- 18 (e) mecanismos de colaboración con entidades públicas o privadas;
- 19 (f) criterios para la utilización de los fondos disponibles;
- 20 (g) indicadores de desempeño y evaluación programática; y
- 21 (h) cualquier otra disposición necesaria para la administración efectiva del
22 Programa.

Artículo 13.- Informes.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos rendirá a la Asamblea Legislativa de Puerto Rico un informe anual sobre la implantación de esta Ley.

Dicho informe incluirá, como mínimo:

(a) la cantidad de participantes atendidos;

(b) el perfil general de las poblaciones impactadas;

(c) los cursos, módulos o rutas formativas ofrecidos;

(d) las credenciales o certificaciones emitidas;

(e) los fondos utilizados o identificados;

(f) los acuerdos colaborativos suscritos;

(g) los resultados generales en términos de culminación, referido o reinserción laboral, cuando dicha información esté disponible; y

(h) las recomendaciones administrativas o legislativas pertinentes para fortalecer el Programa.

Artículo 14.- Cláusula de Separabilidad.

Si cualquier cláusula, párrafo, subinciso, artículo, disposición, sección o parte de esta Ley fuere declarada inconstitucional, nula o inválida por un tribunal con jurisdicción competente, la sentencia dictada a tal efecto no afectará, perjudicará ni invalidará las demás disposiciones de esta Ley, las cuales continuarán en pleno vigor y efecto.

Artículo 15.- Vigencia.

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.