

# GOBIERNO DE PUERTO RICO

20<sup>ma</sup>. Asamblea  
Legislativa

1<sup>ra</sup>. Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

### R. del S. 218

30 de mayo de 2025

Presentada por el señor *Rivera Schatz* y la señora *Soto Tolentino*

(*Por Petición*)

*Referida a la Comisión de Asuntos Internos*

#### RESOLUCIÓN

Para ordenar a la Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales del Senado de Puerto Rico, realizar una investigación sobre la transformación y diversidad generacional en la fuerza trabajadora y las necesidades del mercado laboral, específicamente sobre el envejecimiento de la fuerza laboral y la necesidad de contar con política pública que se ajuste a esta nueva necesidad.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El desarrollo económico de Puerto Rico puede y debe nutrirse de la experiencia, el compromiso y la productividad de la fuerza laboral de personas de edad avanzada. Ante un contexto demográfico que refleja el envejecimiento poblacional y la reducción progresiva de la fuerza laboral de reemplazo, se vuelve imperativo adoptar políticas públicas que reconozcan el valor estratégico del talento *senior*. Para lograrlo, se deben proveer herramientas, incentivos y condiciones laborales que permitan a los trabajadores mantenerse actualizados, activos y efectivos a lo largo de toda su trayectoria profesional.

El fenómeno del envejecimiento de la fuerza laboral se intensifica con la entrada de la generación X —nacida entre 1965 y 1980— en la etapa de los 60 años a partir del 2025. Esta transición poblacional obliga al Gobierno, el sector privado y las instituciones

educativas a diseñar estrategias robustas de recapitación, retención y adaptación para garantizar la sostenibilidad del mercado laboral en Puerto Rico.

De acuerdo con datos del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), la tasa de participación laboral de personas entre los 55 y 64 años aumentó de un 31% a un 36.5% entre los años 2023 y 2024. Este dato se ve reforzado por una encuesta llevada a cabo por AARP Puerto Rico, la cual reveló que el 77% de los encuestados mayores de 45 años planifican seguir trabajando más allá de la edad tradicional de retiro.

Asimismo, el estudio *HR Trends 2024*, realizado por la firma AON en colaboración con la Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos (SHRM, por sus siglas en inglés), confirma que el mercado laboral de Puerto Rico ya refleja una alta concentración de personas mayores en su plantilla laboral. Según los hallazgos, el 68% de las empresas participantes reportaron tener entre 1 y 25 empleados con edad igual o mayor a 60 años. El estudio también identificó razones por las cuales las empresas buscan y retienen este talento experimentado, incluyendo su estabilidad, conocimiento organizacional y capacidad de mentoría.

Estos datos evidencian que la fuerza laboral *senior* no solo permanece activa, sino que también representa una fuente productiva con potencial significativo para impulsar la competitividad de Puerto Rico. No obstante, la transformación demográfica plantea nuevos retos que requieren una revisión estructural de nuestras políticas públicas laborales. Entre estos retos se encuentran la necesidad de implementar modelos de retiro flexible o en fases, promover ambientes laborales inclusivos y libres de estigmas, y reforzar programas de formación continua que permitan a los trabajadores adquirir nuevas destrezas y mantenerse vigentes en un entorno económico cambiante.

Conscientes de esta realidad, el Senado de Puerto Rico se propone ordenar una investigación exhaustiva sobre la transformación de la fuerza laboral y su dimensión

generacional, convocando a expertos, investigadores, gremios profesionales, representantes del sector privado, universidades y autores de los estudios citados, a fin de formular una política pública integral que reconozca y maximice la aportación de la fuerza laboral madura.

Con esta medida, este Senado reafirma su compromiso con el desarrollo de una política pública laboral inclusiva, equitativa y adaptada a las realidades demográficas del siglo XXI

**RESUÉLVESE POR EL SENADO DE PUERTO RICO:**

1           Sección 1.- Se ordena a la Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales del Senado  
2 de Puerto Rico, realizar una investigación exhaustiva sobre la transformación y  
3 diversidad generacional en la fuerza laboral en Puerto Rico a través de un enfoque  
4 multifacético desde las diversas perspectivas de los sectores gubernamental, laboral y  
5 empresarial; y para otros fines relacionados.

6           Sección 2.- La investigación incluirá, pero no se limitará a:

7           a. Evaluar el impacto del envejecimiento poblacional sobre la productividad,  
8 sostenibilidad y competitividad del modelo económico de Puerto Rico, considerando  
9 tanto los retos como las oportunidades que representa la fuerza laboral madura.

10           b. Analizar posibles mecanismos de flexibilización laboral, incluyendo horarios  
11 alternos, modalidades de retiro gradual o en fases, y otros acomodos razonables que  
12 respondan a las necesidades particulares del nuevo perfil multigeneracional de la  
13 fuerza laboral.

1           c. Formular propuestas de política pública dirigidas a la atracción, retención y  
2 desarrollo de empleados con experiencia, promoviendo el reconocimiento de su valor  
3 institucional y su memoria corporativa como activos estratégicos para el país.

4           d. Promover el diseño e implementación de programas educativos y de  
5 formación continua, tanto a nivel técnico como universitario, con un enfoque de  
6 educación a lo largo de la vida (*life-long learning*), que fortalezcan las capacidades de  
7 una fuerza laboral diversa en edad.

8           e. Evaluar la necesidad de transformar las prácticas de gestión del talento  
9 humano para facilitar un manejo efectivo de equipos de trabajo intergeneracionales,  
10 promoviendo la colaboración, la transferencia de conocimiento y la equidad en el  
11 ambiente laboral.

12           f. Examinar el impacto de los estigmas, prejuicios y estereotipos relacionados con  
13 la edad en el entorno laboral, y proponer estrategias para erradicar el discrimen por  
14 edad, así como para fomentar planes de desarrollo profesional y proyección de carrera  
15 para los trabajadores mayores.

16           g. Cualquier otra área que la Comisión entienda se deban investigar para la  
17 consecución de la investigación.

18           Sección 3.- La Comisión podrá celebrar vistas públicas; citar funcionarios y  
19 testigos; requerir información, documentos y objetos; y realizar inspecciones oculares, a  
20 los fines de cumplir con el mandato de esta Resolución.

1            Sección 4.- La Comisión deberá rendir un informe con sus hallazgos,  
2 conclusiones y recomendaciones en un término de noventa (90) días, contados a partir  
3 de la aprobación de esta Resolución.

4            Sección 5.- Vigencia-Esta Resolución comenzará a regir inmediatamente después  
5 de su aprobación.