# Departamento de Trabajo: Memorándum a las Personas de América

**Secretario Thomas E. Perez**

Cabinet Exit Memo | Enero 5, 2017

# Introducción

*Nutrir, promover y desarrollar el bienestar de asalariados, solicitantes de empleo, y jubilados de Estados Unidos; mejorar las condiciones de trabajo; anticipar oportunidades de empleo rentable; y asegurar beneficios y derechos relacionados con el trabajo*.

La misión del Departamento de Trabajo es más urgente que nunca en una época de crisis económica, como la que el presidente Obama heredó cuando asumió el cargo en 2009. En los tres meses anteriores a su toma de posesión, la economía sufrió una hemorragia de 2,3 millones de empleos. La industria automóvil de EE.UU. estaba por los suelos y a riesgo de hundirse. Una crisis de vivienda devastaba familias y comunidades. Es más que probable que muchos de los trabajadores suficientemente afortunados de poder mantener su empleo no hubieran visto un aumento salarial significativo en años.

La crisis tocó a todos y devastó a muchos. A Katherine Hackett, de Connecticut y madre de dos soldados, le comunicaron su baja laboral tras una larga carrera en la industria de la salud, quedándose sin trabajo por más de un año. Iba por su casa vestida con un abrigo porque no podía darse el lujo de subir el termostato por encima de los 58 grados. Me comentó que sentía "pobreza de espíritu". Pero gracias a su ansia y determinación, y con la ayuda de un sistema de asistencia laboral en plena marcha que le había permitido acceder a oportunidades de capacitación, Katherine está ahora destacando en un nuevo trabajo.

La Administración ha supervisado una impresionante recuperación, y millones de estadounidenses como Katherine Hackett han logrado escalar por encima de la peor crisis económica en generaciones. El Departamento de Trabajo está orgulloso de haber desempeñado un papel central al hacer inversiones puntuales en la fuerza de trabajo americana y al renovar nuestro enfoque en el abordaje de las violaciones de salarios y seguridad que socavan la prosperidad compartida.

Pero a pesar de la fuerte recuperación, demasiadas personas no pueden todavía compartir plenamente la prosperidad que ayudan a crear. Como el trabajador de comida rápida que conocí en Detroit, que había sido desalojada de su apartamento y dormía en su coche con sus tres hijos. O el operario de maletas en Nueva Jersey, que me describió el dolor que sintió cuando tuvo que decirle a su hijo que no podía comprarle un regalo de cumpleaños. O como el conductor del autobús escolar en Connecticut, que tenía que llevarse a su bebé en su ruta porque no contaba con licencia familiar pagada.

En estos últimos ocho años, los hombres y mujeres del Departamento de Trabajo han utilizado las herramientas a nuestra disposición para ayudar a estos y a otros muchos trabajadores como ellos. Juntos hemos logrado grandes progresos, pero también sabemos que queda más por hacer para seguir luchando contra tendencias de décadas, y que el departamento está bien posicionado para continuar este importante trabajo una vez que hayamos pasado la batuta.

# Avanzando en Seguridad Económica y Prosperidad Compartida

Una gran parte de nuestra labor en el Departamento de Trabajo responde al fortalecimiento de la proposición básica de América: que puedes salir adelante si trabajas duro. En el país más rico del planeta, nadie que trabaje a tiempo completo debería vivir en la pobreza. Toda persona que trabaja debería poder ganar para tener una vida digna y planear una jubilación segura.

## Que Te Paguen Lo Que Te Ganaste

Es por eso que la División de Horas y Salarios del Departamento (WHD) ha adoptado un **enfoque más estratégico para el cumplimiento** de las leyes que protegen los salarios de los trabajadores, asignando recursos de forma más inteligente y posicionando a investigadores allí donde pueden ejercer un mayor impacto. Tres cuartas partes de las investigaciones de horas y salarios se realizan hoy en industrias prioritarias donde es más probable que a los trabajadores se les engañe en materia de salarios y donde es menos probable que hablen por sí mismos. Estas industrias incluyen hoteles y moteles, sector agrícola, servicios de limpieza, confección de prendas de vestir y restaurantes.

Como resultado de nuestros esfuerzos estratégicos hacia el cumplimiento, desde el 2009 la WHD ha asegurado casi **$1.6 billones en salarios no pagados para más de 1,7 millones de trabajadores por todo el país**. Sólo en el año fiscal 2015 ayudamos a que más de 240.000 trabajadores recuperaran casi $247 millones que justamente se ganaron. Eso representa un promedio de más de $1.000 por trabajador, lo que significa dinero real que les ayuda a llevar comida a la mesa, pagar alquiler, y proveer de cuidado infantil para a sus hijos.

**Nuestro enfoque estratégico también abarca la protección de los derechos de los trabajadores mis-clasificados**: trabajadores que son empleados bajo la ley pero que son incorrectamente tratados como contratistas independientes y, por ello, a los que a menudo se niega su acceso a beneficios y protecciones críticas a los que tienen derecho tales como salario mínimo, pago por horas extra, protección laboral por licencia familiar y médica, seguro de desempleo, compensación laboral y lugares de trabajo seguros.

La mis-clasificación ‘permite’ a algunas empresas reducir gastos al saltarse la ley, pero es algo que daña a los trabajadores a las empresas que siguen las reglas y a los contribuyentes de impuestos estadounidenses. Desde el 2009, hemos participado en una iniciativa para combatir la mis-clasificación, uniéndonos en alianzas con el IRS y 34 estados para compartir información y coordinar acciones para el cumplimiento. Estas colaboraciones están dando resultados. En el año fiscal 2015, investigaciones de la WHD sobre industrias de bajos salarios, donde la mis-clasificación es prevalente, resultaron en más de $74 millones en salarios atrasados para más de 102.000 trabajadores.

## Incrementar los salarios

Además de su trabajo para asegurar que los trabajadores reciban los salarios que se les adeudan, **el Departamento ha utilizado su autoridad reguladora en varios contextos para potenciar los salarios y fortalecer la proposición básica de América**. En décadas recientes, la erosión de

las normativas sobre horas extra, un elemento primordial de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA), ha socavado la estabilidad económica de muchos trabajadores de cuello blanco. Debido a la erosión del umbral salarial a través de los años, una excepción a las protecciones por horas extras originalmente destinada a ciertos empleados ejecutivos, administrativos y profesionales aplicó a trabajadores que ganasen tan poco como $23.660 al año. Mientras que en 1975, el 62 por ciento de los asalariados a tiempo completo eran elegibles al pago por horas extra en base a sus ingresos, en el 2016 sólo el siete por ciento era elegible. **De modo que el Departamento de Trabajo tomó medidas encaminadas a extender las protecciones a más de cuatro millones de trabajadores de cuello blanco, elevando el umbral salarial a $47.476 dólares**. El nuevo estándar asegurará, por ejemplo, que a un gerente de una tienda de conveniencia que gana un salario anual de $30,000 no se le pueda requerir que trabaje 50 o 60 horas por semana sin recibir pago por horas extras. La nueva regulación es un paso crítico para asegurar que las regulaciones del tiempo extra surtan el efecto para el que se crearon: que sólo empleados bona fide de cuello blanco estén exentos al pago por horas extra, y que trabajadores americanos que laboran duro sean compensados justamente.

En una sociedad en envejecimiento donde más personas mayores y personas con discapacidades están eligiendo envejecer o vivir en casa, los trabajadores de atención directa están en más demanda que nunca. Pero hasta hace poco, estos trabajadores -un 90 ciento mujeres y la mitad de ellas mujeres de color, habían quedado fuera de la promesa americana de un día de pago justo por un duro día de trabajo. Representa un menoscabo de nuestro acuerdo básico cuando se calcula que el 40 por ciento de los trabajadores de cuidados en el hogar dependen de asistencia pública para llegar a fin de mes. En octubre del 2013, el Departamento publicó la Regla Final del Cuidado en el Hogar (**Home Care Final Rule**), que extiende las protecciones de la FLSA sobre salario mínimo y horas extra a la mayoría de estos trabajadores. La Regla Final le otorga a casi 2 millones de trabajadores las mismas protecciones que ya tiene la mayoría de los trabajadores en EE.UU., incluidos aquellos que hacen trabajos similares en centros de asistencia.

Bajo la directriz del Presidente Obama, el Departamento también ha trabajado para mejorar los salarios de los trabajadores, estimulando acciones a nivel federal, estatal y local. En el 2014, en vistas a que el Congreso se negó a tomar medidas para aumentar el salario mínimo federal, el Presidente nos pidió que **aumentáramos el salario mínimo para cientos de miles de trabajadores empleados por contratistas federales**. Como resultado de la respectiva Orden Ejecutiva, el salario mínimo para los contratistas federales es ahora de $10.20 por hora. Desde que el Presidente solicitó un aumento del salario mínimo en el 2013, **18 Estados han respondido a su llamado. Ahora, 29 estados y el Distrito de Columbia tienen ya un salario más alto que el salario mínimo federal**. También hemos tomado medidas para **requerir a los contratistas que proporcionen a sus trabajadores hasta siete días de licencia pagada por enfermedad**.

Además, hemos aumentado los esfuerzos para proteger a los empleados de contratistas federales contra la discriminación, incluida la implementación de nuevas regulaciones para abordar discriminación por LGBT y actualización de las protecciones por discriminación sexual en todas sus formas, incluyendo las relativas a compensación por discriminación, hostigamiento sexual, ambientes laborales hostiles, por no proveer acomodación laboral para trabajadoras embarazadas así como discriminación por el cuidado de la familia. Hemos tomado estas acciones porque no

sólo ayudan a los trabajadores sino que mejoran la calidad de los servicios que el gobierno federal recibe de sus contratistas. Los trabajadores que ganan salarios justos y tienen acceso a licencia remunerada tienen mayores tasas de retención y son menos propensos a enfermar a sus compañeros de trabajo. Esto eleva la calidad del trabajo prestado al gobierno federal.

## Igualdad Salarial y Oportunidad para Todos

Garantizar que todos reciban el mismo salario por el mismo trabajo realizado no sólo es un imperativo moral sino también económico. Con dos acciones ejecutivas críticas, el Presidente Obama señaló la persistente brecha salarial entre hombres y mujeres, algo que perjudica a trabajadores y a sus familias. En abril del 2014, él emitió una orden ejecutiva prohibiendo que los contratistas federales tomen represalias contra empleados que deciden discutir su compensación. Además, como respuesta, el Departamento de Trabajo se asoció con la EEOC para agregar datos clave de compensación a los informes ya existentes. Esta información provee a DOL y a la EEOC información clave para identificar y focalizar la discriminación salarial.

Con el objetivo de aumentar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidades y veteranos, también hicimos las actualizaciones más significativas en 40 años a las **regulaciones que implementan la Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973 y la Ley de Reajuste de la Asistencia para Veteranos de la Era de Vietnam de 1974**. Las normas establecen -por vez primera, objetivos específicos y metas para el empleo de trabajadores con discapacidades y de grupos de veteranos protegidos.

## Una Jubilación Segura y Digna

Una verdadera seguridad económica va más allá de un buen trabajo que paga salarios decentes: también requiere una jubilación segura y cobertura de salud. En el Departamento de Trabajo nos tomamos muy en serio nuestra responsabilidad de **proteger los ahorros duramente ganados por los trabajadores para su jubilación así como beneficios para los empleados**. Desde el 2009, la Administración de Seguridad de los Beneficios de los Empleados ha recuperado más de **$1.7 billones respecto a 696,403 planes y más de 188.7 millones de participantes**. Esto incluye pago de beneficios de salud y pensiones que fueron denegados de manera equivocada, recuperación de pérdidas a los planes de salud y pensión como resultado de mala conducta y delitos fiduciarios, restauración de cuentas cuyos participantes no sabían que tenían, y otros dineros recuperados de cuentas y planes de los participantes. El Departamento también ha desempeñado un papel clave en la implementación de las nuevas protecciones de la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio, tales como reglas que permiten a los hijos permanecer en el plan de sus padres hasta los 26 años y que prohíben a los planes negar cobertura por condiciones pre-existentes.

En el 2016 el Departamento tomó un paso histórico para proteger los ahorros de los trabajadores. La **norma del conflicto de interés** se asegura de que los profesionales que proporcionan consejos de inversión para la jubilación deben darlos en base al mejor interés de sus clientes, y no desviar los ingresos tan duramente logrados por sus clientes hacia sus propios bolsillos a través de honorarios ocultos y consejos conflictivos. Un análisis del Consejo de Asesores

Económicos de la Casa Blanca encontró que el asesoramiento conflictivo por parte de asesores financieros resultaba en pérdidas anuales para los ahorradores de fondos para el retiro de aproximadamente $17 billones por año.

El Departamento también implementó una regla que ayudará a más trabajadores americanos a ahorrar para la jubilación, esbozando un camino hacia adelante para **IRAs patrocinados por estados y algunos IRAs municipales** que se ajusten a ciertas provisiones. Aproximadamente un tercio de los trabajadores no tiene acceso a vehículos de ahorro para la jubilación a través de sus empleadores por lo que esta regla facilitará a los estados hallar maneras innovadoras de hacer más fácil el ahorro para una jubilación segura.

Por último, la solicitud del presupuesto del Departamento para el año fiscal 2017 contenía varias propuestas importantes para mejorar la seguridad de la jubilación, incluyendo el apoyo a pruebas pilotos para que los beneficios al retiro sean más portables, así como reformas para facilitar a los empleadores la creación de planes 401(k) grupales al reducir costos y cargas pero manteniendo importantes protecciones al consumidor. Por último, en base a la solicitud presupuestaria, el Departamento también impulsó innovación mediante la concesión de subvenciones a organizaciones para identificar o desarrollar programas viables que hagan los beneficios de retiro más portables para poblaciones vulnerables.

## Mirando Hacia el Futuro: Construyendo una Economía que Funcione para Todos

Estamos orgullosos de los increíbles progresos realizados en el curso de esta Administración. Puedo decir, sin reservas, que los trabajadores estadounidenses están hoy mejor que cuando el presidente Obama asumió el cargo. El sector privado ha creado más de 15 millones de empleos desde febrero del 2010, los salarios están subiendo, y la pobreza está disminuyendo.

Los pilares que hemos puesto bajo el liderazgo del Presidente hacen que el momento actual esté en condiciones para el tipo de progresos que se necesitan para crear una economía que realmente funcione para todos. Ese debería ser siempre el objetivo de nuestro país. En adelante, debemos aspirar a un futuro en el que más personas tengan acceso no sólo a empleos que les permitan sobrevivir sino a carreras que les permitan crecer y prosperar; donde puedan obtener salarios sostenibles para la familia, tengan los apoyos que necesitan para cuidar a sus familias, y puedan ahorrar para la universidad de sus hijos o para la jubilación. Debemos aspirar a un futuro donde las personas que trabajan a tiempo completo no tengan que depender de la asistencia pública para poner comida sobre la mesa. Debemos aspirar a un futuro donde los padres no estén obligados a elegir entre un día de pago o el cuidado de un niño enfermo. Esto no es sólo alta retórica: hay pasos concretos que sabemos que podemos tomar para fomentar la prosperidad compartida.

## Políticas Laborales que Apoyan a las Familias

Primero que todo, el Congreso debe **aumentar el salario mínimo federal**. El mínimo actual de $7.25 simplemente no es suficiente para sostener a un individuo, por no hablar de una familia; demasiado estadounidenses trabajan 40 o 50 horas cada semana y todavía necesitan ayuda de su dispensario local de entrega de alimentos. El Congreso ha fallado repetidamente en responder al llamado a la acción del Presidente Obama. Es hora de que se termine con la obstrucción.

Del mismo modo, el Congreso debe actuar para abordar la triste realidad de que Estados Unidos es la única nación industrializada sin una política federal de licencia laboral pagada. Hoy en día, más de 99 millones de trabajadores del sector privado no tienen acceso al permiso familiar remunerado, y más de 41 millones no tienen acceso a licencia por enfermedad. Somos una nación que valora el trabajo duro y la familia: nuestras políticas deben reflejar esos valores. Los nuevos padres no deben sacrificar el tiempo para cuidar a su recién nacido porque no se lo pueden permitir. Los hijos de padres que se están haciendo mayores no deberían tener que sufrir para poder llegar a fin de mes porque necesitan apoyo en casa. Un trabajador no debe sentirse obligado a ir a trabajar enfermo porque no puede permitirse el lujo de perder un día de pago. Ya es tiempo que arreglemos esto. El Congreso debería tomar medidas para promulgar políticas federales de licencias pagadas. Afortunadamente, gobiernos estatales y locales no han esperado a que el Congreso actúe en materia de licencias pagadas. Cuatro estados tienen ya políticas de licencias familiares pagadas, y cinco estados y 31 jurisdicciones locales tienen licencias laborales pagadas por enfermedad. Hemos apoyado estos esfuerzos con varias rondas de subsidios para analizar los permisos pagados para ayudar a que funcionarios estatales y locales examinen la posibilidad de establecer o expandir políticas de licencias remuneradas.

Mientras esperamos a que el Congreso actúe, gobiernos de ciudades y estados deberían continuar progresando en estos asuntos, y los votantes deben seguir haciendo oír su voz en favor de salarios más altos y de más políticas de apoyo, tal y como hicieron los votantes en varios estados este año.

También debemos hacer las inversiones necesarias para que todas las familias con niños pequeños puedan acceder a **cuidados infantiles de calidad y asequibles**. El Presidente Obama ha avanzado propuestas presupuestarias precisamente para eso, y la próxima administración debería seguir empujando hacia estas inversiones en las familias de nuestra nación. Nuestra mano de obra ha cambiado dramáticamente en las últimas décadas, pero nuestras políticas en el lugar de trabajo no han ido al mismo ritmo. Con demasiada frecuencia, el cuidado infantil no sirve ni a las familias que lo necesitan ni a los trabajadores que la proporcionan.

No podemos realizar nuestro pleno potencial como nación si no tomamos medidas para apoyar a los padres que trabajan. La participación de las mujeres en la fuerza de trabajo de Estados Unidos está a la zaga de otras naciones. Estimamos que la adopción de políticas en apoyo a las familias trabajadoras podría agregar potencialmente más de $500 billones anuales a nuestro PIB al atraer a más mujeres a la fuerza de trabajo.

Nuestra respuesta a una fuerza de trabajo y a una economía en evolución también debe buscar formas de abordar **formas injustas de calendarización del trabajo**: Por ejemplo, cuando los trabajadores tienen horarios impredecibles y reciben muy poca información por anticipado sobre la programación de sus turnos. En respuesta a las preocupaciones de trabajadores y sindicatos, algunas empresas han cambiado las políticas de turnos para asegurar previsibilidad y certeza, descubriendo que horarios estables son mejores para sus intereses fundamentales. Pero una persona no debería tener que ganar a su jefe como si fuera una lotería para lograr una mayor seguridad respecto a turnos. La próxima administración y las autoridades estatales y locales deberán abordar este desafío.

**Leyes particularmente restrictivas en materia de licencias** para poder realizar trabajos pueden reducir oportunidades de empleo, reducir la movilidad interestatal de los trabajadores con licencia, bajar los salarios para trabajadores excluidos e incrementar los costos para los consumidores. Más de la cuarta parte de los trabajadores estadounidenses requieren ahora de una licencia para hacer su trabajo. La cuota de los trabajadores licenciados se ha multiplicado por cinco desde los años cincuenta. Las licencias pueden reducir la tasa total de empleo, y los trabajadores sin licencia con niveles similares de educación, capacitación y experiencia ganan cerca de un siete por ciento menos que los trabajadores licenciados. Para abordar estas cuestiones, en julio del 2015 la Casa Blanca, el Departamento del Tesoro y el Departamento de Trabajo publicaron un Reporte sobre Licencias Ocupacionales que da las bases para una reforma y que suscitó interés bipartidista así como la acción por parte del mundo académico, medios de comunicación, y legisladores estatales y locales. Desde la publicación del reporte y las recomendaciones de la Casa Blanca, legisladores en al menos 11 estados han propuesto 15 reformas en base a las recomendaciones, y cuatro proyectos de ley estatales han sido aprobados. Adicionalmente, dado el bipartidismo que este tema ha suscitado, DOL otorgará pronto la primera financiación federal para la reforma de la concesión de licencias, haciendo hincapié en facilitar a quienes tienen licencias el poder cruzar líneas estatales.

### Asuntos sobre Cumplimiento

**Las leyes y los reglamentos serán tan buenos tanto en cuanto lo sean las voluntades para dedicar recursos destinados a hacerlos cumplir**. La próxima administración y el Congreso deben financiar adecuadamente a las agencias para el cumplimiento de DOL para asegurar que tienen las herramientas necesarias para cerciorarse que los trabajadores están recibiendo los salarios que se han ganado, que tienen seguridad y salud en el trabajo, y que sus ahorros de jubilación están protegidos.

Proteger a nuestros trabajadores aquí en casa también implica una **aplicación efectiva de las tareas para el cumplimiento de nuestros tratados comerciales y el aumento de capacidades para nuestros socios comerciales**. Debemos asegurarnos de que otras naciones cumplen con las provisiones laborales que han acordado y de que cuentan con la capacidad para aplicar esas disposiciones. Hacerlo protege a los trabajadores en el extranjero y asegura un campo de actuación nivelado para los trabajadores americanos.

## Dar a los Trabajadores las Habilidades para Competir por Trabajos de Hoy y Mañana

Conectar a estadounidenses con los empleos de hoy y del mañana ha sido por décadas un componente central de la misión del Departamento. Durante la Administración Obama hemos hecho enormes esfuerzos para asegurar que nuestros programas de capacitación y entrenamiento estén focalizados, sean efectivos y logren perdurar. Eso es así porque sabemos que uno de los caminos más seguros para acceder a trabajos mejores y mejor pagados es invirtiendo en entrenamiento y educación para el logro de habilidades en demanda. Además, nuestra capacidad

como nación para atraer y mantener buenos empleos aquí en EE.UU. y hacer crecer nuestra economía se logrará dando impulso al pleno potencial del pueblo estadounidense.

## Capacitación Basada en el Trabajo

En su discurso del Estado de la Unión del 2014, el Presidente Obama asignó al Vicepresidente Biden la supervisión de una exhaustiva revisión de nuestro sistema de desarrollo de la mano de obra para asegurar que estos programas estuvieran preparando a los trabajadores para empleos en demanda. El principio animador de esta revisión fue la '**capacitación basada en el trabajo**', validando el enfoque de la Administración sobre industria y las asociaciones sectoriales. Estos principios se hicieron ley con la aprobación, con mayoría abrumadoramente bipartidista, de la Ley de Innovación y Oportunidad de la Fuerza Laboral (WIOA), la mayor revisión de nuestro sistema de fuerza de trabajo en más de 15 años. Bajo WIOA, el Departamento pudo alinear mejor los programas de desarrollo de la fuerza laboral, que ayudan aproximadamente a 20 millones de personas a buscar trabajo, capacitarse para carreras en demanda y conectar con empleadores preparados para contratar.

En 2016, DOL y el Departamento de Educación publicaron la regla de WIOA que, por primera vez desde la promulgación de la Ley de Inversión de la Fuerza Laboral, exige que cualquier programa financiado para capacitación informe de los resultados de cada uno de los participantes. Además, para garantizar que la información sea fácilmente accesible para los estudiantes en lugar de que permanezca sin uso en bases de datos federales o estatales, estamos creando un formato estandarizado (o tarjeta de puntuación) para que entrenadores que reciben fondos federales informen de los resultados y de maneras útiles para que estos datos se muestren y se diseminen. Cuando esté plenamente implementado, este requisito hará que trabajadores que estén optando entre diferentes programas de entrenamiento que reciben financiación de WIOA puedan fácilmente compararlos sobre características de importancia tales como costos del programa, porcentaje de estudiantes que completa el curso, o salario promedio de los participantes.

Adicionalmente, el lanzamiento de la Iniciativa de Datos de la Fuerza Laboral hizo accesible una nueva combinación de bases de datos federales, locales y del sector privado sobre capacitación, habilidades, empleos y salarios para permitir una nueva gama de productos y servicios para solicitantes de empleo, empleadores, programas gubernamentales, y plataformas de reclutamiento. Un conjunto de empresas de tecnología del sector privado ya utilizó este 'Skills API' para crear nuevos productos digitales como parte del Proyecto Oportunidad, una iniciativa que maneja el desarrollo de herramientas digitales que usan open data federal y local para tener acceso a oportunidades en comunidades por todo el país.

## Fortalecimiento del Aprendizaje

Una de las herramientas más importantes para la fuerza de trabajo es el **aprendizaje**, un modelo probado y verdadero para ponerse en la senda hacia la clase media. Históricamente y para nuestra desventaja, Estados Unidos han invertido muy poco en este modelo de ganar-mientras-se-aprende. En el 2014, el Presidente Obama lanzó el reto de duplicar en cinco años el número de aprendices en programas registrados de aprendizaje. Desde entonces, la nación ha

experimentado el mayor aumento en el número de aprendices en una década, con 125.000 nuevos aprendices. Más de 500.000 personas están experimentando este método probado de entrenamiento en más códigos postales y en más industrias.

Este crecimiento fue el resultado de un esfuerzo concertado del Departamento de aprovechar cada recurso disponible para repensar lo que el aprendizaje moderno en América podría ser y a quién beneficiaría. En el 2015, el Departamento hizo una inversión de **$175 millones en subvenciones a 46 empresas público-privadas para construir sobre la base de esta fundación de siglos y ampliar el aprendizaje hacia nuevas industrias** como salud, tecnología de la información, y fabricación avanzada, al tiempo que llegábamos a comunidades tradicionalmente sub-atendidas para agregar con ello aproximadamente 34.000 nuevos aprendizajes. El Departamento lanzó y amplió los cursos ApprenticeshipUSA LEADERs, una campaña para reclutar líderes de la industria (ya con 181 miembros), para promover el modelo de aprendizajes con otras empresas y ayudar a construir así un movimiento nacional.

En 2016 y sobre estos progresos, la Administración dio otro paso para aumentar el acceso a los aprendizajes, usando $90 millones asignados por el Congreso de cara a nuevas inversiones a través de ApprenticeshipUSA para ayudar a los estados a **fortalecer alianzas industriales regionales, dinamizar alianzas en industrias de rápido crecimiento y de alta tecnología, y para incrementar a diversidad entre aprendices**. Estos esfuerzos han dado base para una rápida y sostenida expansión de la calidad del aprendizaje a nivel nacional.

Hemos establecido el Consorcio de Colegios de Aprendices Registrados (RACC), haciendo más fácil que los aprendices obtengan crédito universitario por su trabajo, y lleven esos créditos con ellos a cualquier otra universidad participante, donde los pueden aplicar para obtener un grado de asociado, bachiller o avanzado. Hasta la fecha, el RACC se ha expandido a más de 253 colegios y 975 programas de capacitación.

## Inversiones en Ocupaciones Clave

El Departamento duplicó la expansión de la financiación y el apoyo a la formación en ocupaciones de alta demanda como tecnología. Más de medio millón de puestos de trabajo están en campos de tecnologías de la información tales como desarrollo de programas, administración de redes y ciber-seguridad, muchos de los cuales no existían hace apenas 10 años. El salario promedio en un trabajo que requiere habilidades en tecnología de la información (IT), ya sea en manufactura, publicidad, ventas o banca, es un 50 por ciento más alto que en un empleo promedio del sector privado estadounidense.

El Departamento también utilizó los principios de capacitación orientados al empleo para invertir **más de $1 billón de dólares en subvenciones a asociaciones diseñadas para abordar necesidades específicas y demostradas de la fuerza de trabajo**. Esto incluyó $150 millones en ‘subvenciones de TechHire Partnership’ para 39 programas en 25 estados y Washington, D.C. para apoyar maneras innovadoras de conseguir poner a trabajadores en los caminos más rápidos para lograr empleos bien pagados en tecnologías de la información y ocupaciones en demanda y alto crecimiento como salud, fabricación avanzada, y servicios financieros. TechHire fue lanzado en marzo del 2015, haciendo que ciudades, estados, y áreas rurales se asociaran con los

empleadores para diseñar e implementar nuevos enfoques como campos de entrenamiento de codificación para entrenar a trabajadores en trabajos de tecnología bien pagados y, a menudo, en apenas pocos meses. TechHire ha crecido en más de 70 comunidades y casi 4.000 personas han logrado empleos que pagan muy por encima del promedio del salario medio del sector privado. En el futuro, Opportunity@Work, en colaboración con el Departamento de Educación, llevará la gestión de TechHire, trabajando estrechamente con campeones locales en todo el país.

## Focalización de Recursos para Maximizar Poblaciones Atendidas

En enero del 2014, el desempleo de larga duración se situaba en niveles históricos: los desempleados de larga duración constituían casi el 40 por ciento del total de la población desempleada. Para abordar este problema, el Presidente Obama lanzó en enero del 2014 la iniciativa 'Listo para trabajar' con un triple llamado a la acción a empleadores, a comunidades de todo el país, y a las agencias federales, para ayudar a estadounidenses listos para trabajar a encontrar trabajo, y para ayudar a que más desempleados de larga duración vuelvan al trabajo. En respuesta, **el Departamento de Trabajo otorgó aproximadamente $170 millones a 23 Asociaciones innovadoras para que los desempleados de larga duración en 21 estados** vuelvan a trabajar. Hasta el momento, estas subvenciones han llegado a unas 5.000 personas desempleadas de larga duración.

También hemos centrado nuestros esfuerzos en ayudar a aquellos a los que la oportunidad les ha eludido, incluyendo personas con discapacidades, veteranos, jóvenes desconectados, personas que han estado involucradas en el sistema de justicia criminal, y padres que luchan entre equilibrar el cuidado de sus hijos y obtener el entrenamiento que necesitan para asegurar el lugar de su familia en la clase media. Tomando lecciones aprendidas de gobierno estatal y local, el Departamento invirtió más de $15 millones en Linking to Employment Activities Pre-Release, o subvenciones LEAP, a 31 asociaciones por todo el país. Este prometedor enfoque lleva los servicios ofrecidos en algunos de los 2.500 American Job Centers 'al interior de las rejas' para trabajar mano a mano con los servicios ofrecidos por servicios penitenciarios para ayudar a los presos a punto de ser puestos en libertad transitar hacia la vida laboral en sus comunidades. Además, la Iniciativa del Departamento para el Empleo para Personas con Discapacidades, los Servicios de Empleo y Capacitación para Veteranos, los programas de Oportunidades de Empleo para la Re-Entrada, y la Iniciativa para el Fortalecimiento de las Familias Trabajadoras ha dado educación y servicios sobre carreras a aquellos que de otro modo podrían haberse quedado fuera.

## Apoyando Recursos Institucionales

Para fortalecer los recursos institucionales para los trabajadores, el Departamento ha invertido en los colegios comunitarios de la nación, que se reúnen con los trabajadores allí donde están, capacitando a adultos con las herramientas que necesitan para tener éxito en la fuerza de trabajo. En el 2011 adjudicamos la primera ronda de financiación para el programa de becas del Trade Adjustment Assistance Community College and Career Training (TAACCCT). Durante cuatro años, esto se convirtió en una inversión de **casi $2 billones para ayudar a colegios comunitarios a asociarse con empleadores en sus comunidades** para construir programas de instrucción para satisfacer las necesidades de mano de obra de una economía en crecimiento.

Hasta la fecha, las becas TAACCCT han llegado a más de 700 colegios comunitarios, ayudando a actualizar y mejorar su infraestructura de formación, y desarrollando o mejorando más de 2.500 nuevos programas de estudio. Como resultado, 300.000 participantes han ganado un estimado de 160.000 credenciales. Además de impulsar cambios a largo plazo de sistemas en los estados de todo el país, las subvenciones también crearon la mayor biblioteca de recursos abiertos a la educación (REA) del país gracias al requisito de que todos los materiales financiados debían subirse en línea para uso gratuito. La resultante SkillsCommons incluye más de 6.000 recursos en 16 campos de alta demanda, que se han descargado, adaptado y reusado más de 100.000 veces.

## Mirando al Futuro: Expandiendo Oportunidad en el Siglo XXI

La **colaboración bipartidista** en muchas de estas áreas ofrece oportunidades tremendas.
El aprendizaje goza de un notable apoyo dentro y fuera de Washington, D.C., y hemos visto un diverso grupo de estados invertir en programas innovadores de aprendizaje que muestran las mejores prácticas para el futuro. Legisladores a ambos lados han apoyado nuestros programas de reingreso porque son ganadores-ganadores-ganadores. Ayudan a personas a reconstruir sus vidas y a reintegrarse en sus comunidades, dan a los empleadores un mayor acceso a trabajadores calificados, y reducen la reincidencia.

Debemos continuar trabajando juntos hacia nuestro objetivo común: un sistema de inversión de mano de obra que independientemente del código postal de una persona o sus circunstancias, ayude a los ciudadanos a adquirir las habilidades que necesitan para conseguir buenos trabajos y subir peldaños laborales.

De ahora en adelante debemos utilizar el marco de la WIOA para continuar **coordinando los esfuerzos** de socios clave de la fuerza de trabajo (líderes empresariales, juntas de trabajadores, sindicatos, colegios comunitarios, organizaciones sin fines de lucro, y funcionarios estatales y locales- y **destaponando los atascos** que inhiben la coordinación de las agencias federales que sirven a trabajadores. Un aspecto clave de esta coordinación debe centrarse en medir los resultados entre trabajadores, compartiendo esos resultados con individuos que están optando por programas de capacitación, y usando los resultados para impulsar políticas y decisiones de financiación a nivel federal, estatal, y local. Estos esfuerzos son esenciales para mantener un enfoque de entrenamiento más enfocado al trabajo y al desarrollo de habilidades. Trabajar en todo el gobierno para aprovechar el desempeño de los resultados de los programas de entrenamiento de WIOA asegura que los consumidores puedan obtener información sobre programas que funcionan, y da a los contribuyentes la certeza de que están consiguiendo los mejores servicios por su dinero.

También es fundamental seguir **involucrando a la comunidad empresarial** en el diseño de todos nuestros programas. No podemos ayudar a las personas a conseguir trabajo a menos que estemos hablando con los creadores de empleo. Tenemos que asegurar que la capacitación esté alineada con las necesidades laborales de las empresas. No más ‘entrenar y rezar”. Teniendo empleadores a bordo es cómo se construye un sistema de fuerza de trabajo con todos sus cilindros en marcha.

Finalmente, también debemos reconocer que sin los recursos adecuados, muchos trabajadores que necesitan capacitación, re-entrenamiento u oportunidades de aprendizaje para iniciar una carrera que pueda sostener a la familia quedarán fuera de nuestra economía cada vez más competitiva. Proporcionar financiación adecuada para capacitación de la mano de obra y aprendizaje es clave para asegurar que los trabajadores de nuestra nación tengan las habilidades que se necesitan para tener éxito.

# Una Fuerza de Trabajo Segura y Saludable

Las lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo pueden tener un efecto devastador sobre los trabajadores y sus familias. Pueden forzar a familias fuera de la clase media y hacia la pobreza, o aplastar sus esperanzas de entrar en la clase media. Todos los trabajadores merecen regresar con sus familias sanos y salvos al final de un día de trabajo.

Antes de que la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) fuera creada en 1971, unos 14.000 trabajadores morían en el trabajo cada año, o aproximadamente 38 trabajadores diarios. Hoy, con una fuerza nacional de trabajo casi dos veces mayor, ese número de fatalidades ha caído en casi dos tercios. Además, 2015 registró una caída significativa en la tasa de lesiones y enfermedades ocupacionales.

OSHA es una agencia pequeña en relación con el alcance de su mandato, con cerca de un oficial de cumplimiento por cada 62.000 trabajadores incluso cuando se incluyen los de sus socios estatales. Durante la Administración Obama, OSHA cambió la forma como mide el impacto y el alcance de sus decisiones para el cumplimiento, asignando de manera más eficaz sus recursos para garantizar que los trabajadores estén protegidos de los más críticos peligros. La agencia también desarrolló un **programa especial de aplicación** para enfocarse en los violadores que demuestran indiferencia a sus responsabilidades legales, e incrementó el uso de **acuerdos generales con empresas**. Por último, la agencia instó a los empleadores a adoptar **robustos programas de gestión de seguridad y salud** para mitigar peligros antes que los trabajadores se lastimen.

### Protegiendo a los Mineros de América

Después del peor desastre en décadas de la minería de carbón en Upper Big Branch en West Virginia, que acabó con la vida de 29 mineros, la Administración de Seguridad y Salud en Minas también tomó medidas para estratégicamente implementar todas sus herramientas de cumplimiento para dejar claro que ya no toleraría la manera usual de hacer las cosas. El programa de reformas al **Patrón de Violaciones** condujo a una reducción del 40 por ciento en las violaciones de las 20 minas principales multadas por violaciones serias entre 2010 y 2015. Y las **inspecciones de impacto especial** han llevado a un cumplimiento mejorado y sostenido, con una caída del 41 por ciento de las violaciones serias desde que el programa comenzó en el 2010.

Como resultado de una de las investigaciones de accidentes de mayor alcance en la historia de la agencia, MSHA descubrió que Massey Energy, entonces propietaria de Upper Big Branch, promovía y hacía cumplir una cultura laboral que primaba producción y beneficios sobre la

seguridad, poniendo en peligro la vida de los mineros. La investigación de MSHA condujo a un enjuiciamiento criminal exitoso del jefe ejecutivo de Massey, Don Blankenship.

Los esfuerzos de MSHA están dando frutos para los mineros. Desde 2009, las muertes de mineros han estado en su nivel más bajo en seis de los siete años. **Las muertes estuvieron en su en su nivel más bajo en el año 2015**.

## Dando Pasos Hacia Lugares de Trabajo Más Seguros

El Departamento también publicó varias normas destinadas a hacer el trabajo más seguro. A principios de este año, 78 años después de que la Secretaria Frances Perkins lanzara la campaña Stop Silicosis, publicamos la **Regla final de Sílice**, un estándar que estimamos salvará más de 600 vidas al año y protegerá la salud de otros miles. Las partículas cristalinas del polvo de sílice son peligrosas cuando los trabajadores las respiran, resultando en silicosis, cáncer de pulmón, enfermedad pulmonar obstructiva crónica, o incluso enfermedad renal.

El polvo de carbón asimismo ha matado o ha contribuido a la muerte de más de 76.000 mineros de carbón desde 1968. En el 2014, publicamos una **Regla final del Polvo de Mina de Carbón**, que salvará la vida de mineros limitando su exposición al polvo respirable en todas las minas de carbón. La evidencia indica un extraordinario cumplimiento de la norma, incluso con nuevos requisitos más estrictos para la toma de muestras del aire que los mineros respiran. Durante el primer año completo de la norma de polvo respirable, casi el 99 por ciento de las 61.000 muestras de aire tomadas por operadores y por MSHA estaban en conformidad.

## Mirando Al Futuro: Rechazando la Falsa Opción de Beneficios o Seguridad

Estamos trabajando duro para asegurarnos de que nadie tenga que sacrificar su vida por su sustento. Todos los trabajadores merecen protecciones laborales básicas que les den la oportunidad de gozar de una buena salud  y calidad de vida en los años venideros. En adelante, debemos luchar contra la noción de que algunos trabajos son intrínsecamente peligrosos, que las lesiones en el lugar de trabajo en algunas circunstancias son inevitables. No lo son. A medida que los lugares de trabajo y las tecnologías que utilizan continúan evolucionando, también lo deben hacer nuestras prácticas de seguridad y salud.

## Compensación Laboral

Cuando ocurren lesiones, estas nunca deberían llevar a la pobreza. Pero debido a que muchos Estados han limado sus sistemas de compensación laboral, con demasiada frecuencia eso es exactamente lo que sucede. La **promesa de la compensación de los trabajadores se debe restaurar**, no sólo para preservar la subsistencia de los trabajadores lesionados y sus familias sino para dar a los empleadores incentivos para utilizar programas de prevención de lesiones y enfermedades para mitigar los peligros antes de que alguien se lastime o enferme. El gobierno federal debe estar del lado de los trabajadores de América que, con demasiada frecuencia, son víctimas de sistemas estatales inadecuados y disfuncionales.

### Productos Químicos en el Trabajo

También debemos ser más agresivos en la **prevención de enfermedades en el lugar de trabajo**. Estas enfermedades contribuyen a la muerte de decenas de miles de trabajadores cada año pero raramente se relacionan con sus muertes. Uno de los grandes retos a futuro es cómo controlar el uso de productos químicos en el lugar de trabajo. Los productos químicos se desarrollan y se introducen en el mercado mucho más rápido de que los reguladores laborales sean capaces de redactar las reglas sobre exposición ocupacional. La solución requerirá que empresas, reguladores, científicos y otros piensen de manera creativa y colectiva sobre cómo garantizar que el ritmo de nuestros esfuerzos para proteger a los trabajadores vaya a la par con el de la ciencia.

### Trabajo Infantil y Trabajadores Agrícolas

Si bien nuestra Administración ha hecho mucho por concentrar los esfuerzos en proteger a los más trabajadores vulnerables, incluidos trabajadores temporales, trabajadores de bajos salarios y trabajadores en las industrias más peligrosas, no hemos hecho lo suficiente para proteger a un grupo verdaderamente digno de nuestra atención especial: los niños. Demasiados niños siguen siendo susceptibles a lesiones, enfermedades e incluso muerte en el trabajo. Deberán tomarse **medidas para proteger a los niños que sabemos están en peligro, incluidos los jóvenes que trabajan en elevadores de grano y campos de tabaco**.

Más ampliamente, los trabajadores agrícolas de todo el país continúan sufriendo lesiones y fatalidades en números inaceptables. El Congreso ha blindado históricamente a muchos trabajadores agrícolas de las regulaciones de seguridad, pero es evidente que demasiados trabajadores agrícolas enfrentan graves riesgos para su salud y seguridad debido a una estructura reguladora blanda que permite que condiciones inseguras persistan.

### Fortalecimiento de Sanciones Penales

Sigue habiendo un número pequeño pero importante de empleadores que, a pesar de los conocidos beneficios de una fuerza laboral segura y sana, y a pesar de las repetidas acciones de cumplimiento, todavía consideran a empleados heridos y sanciones como ‘el precio de hacer negocios’. Debemos tener **más herramientas para lidiar con aquellos empleadores que ponen en riesgo la vida de los trabajadores**, incluyendo sanciones penales más duras para los peores violadores y un aumento de las sanciones monetarias que puedan actuar como un elemento creíble de disuasión.

## Preparándonos para el Futuro del Trabajo

El Departamento de Trabajo ha sentado presencia en las discusiones sobre el ‘**Futuro del Trabajo**’, ayudándonos a expandir la conversación al sector tecnológico y la economía gig para asegurarnos que incluye a todos los trabajadores en todas las industrias. Como el Administrador de la WHD David Weil ha documentado tan acertadamente, los arreglos laborales han estado experimentando un profundo cambio durante décadas, mucho antes que nuestros teléfonos

cupieran en nuestros bolsillos, y en formas que amenazan el pacto social básico para el trabajador estadounidense.

En el 2015, después de un año de investigación, escucha y construcción de relaciones, el Departamento de Trabajo auspició un simposio de tres días sobre el Futuro del Trabajo que reunió a cientos de líderes empresariales, trabajadores, defensores, desarrolladores de tecnología, académicos, inversores y otros líderes de pensamiento. Nos centramos en cómo el pacto social está cambiando y el papel que tiene el gobierno en adaptar nuestros programas de protección y capacitación de trabajadores a las nuevas maneras en que las personas están trabajando.

Desde el simposio, nuestras agencias han trabajado para incorporar lo aprendido en sus planes de aplicación estratégica y en la evolución de nuestros programas de capacitación.

## La Economía 'Gig'

Para trazar el camino hacia adelante, también necesitamos más datos sobre las tendencias emergentes. A principios del 2016, anunciamos que por primera vez desde el 2005 nuestra **Oficina de Estadísticas Laborales llevaría a cabo una encuesta sobre empleo alternativo** para ayudarnos a comprender cuántos trabajadores de Estados Unidos están participando en el 'trabajo gig', o lo que es igual, en arreglos de trabajo no tradicionales.

También hemos avanzado en una pieza crítica de la red de protección social en esta nueva era. En su discurso del 2016 sobre el Estado de la Unión, el Presidente Obama pidió que los beneficios básicos fueran 'tan móviles' como todo lo de hoy día. Para iniciar el viaje de hacer realidad el llamado a la acción del Presidente, este año hemos concedido **subvenciones a innovadores que están asumiendo el reto de diseñar modelos de beneficios portátiles**.

## Fortaleciendo la Voz del Trabajador

El Departamento de Trabajo también ha hecho grandes progresos para garantizar que el futuro del trabajo incluya **la fuerte voz de los trabajadores**. Fuimos socios críticos en la celebración de la primera Cumbre de la Casa Blanca Sobre la Voz del Trabajador en octubre del 2015. Después de la Cumbre, cumplimos con la directriz del presidente de continuar la conversación en todo el país, reuniendo a socios innovadores y creativos tanto de dentro como de fuera del movimiento obrero para trabajar en la creación de un conjunto dinámico de opciones para empoderar a los trabajadores. El reciente lanzamiento de worker.gov por parte del Departamento (una nueva forma de facilitar información a los trabajadores) es un gran ejemplo de cómo estamos aprovechando nuevas tecnologías para conectar y apoyar a que los trabajadores se defiendan por sí mismos.

Además de encontrar nuevas formas de empoderar a los trabajadores en el futuro del trabajo, también hemos dado grandes pasos en destacar a empleadores que entienden el valor de la prosperidad compartida. En asociación con la Casa Blanca, contribuimos con una comunidad de líderes corporativos a entrar en un 'capitalismo inclusivo', donde líderes empresariales adoptan prácticas que van más allá de beneficios trimestrales, con acciones que apoyan a los trabajadores y conllevan una promesa de valor a largo plazo. Además, apoyamos el trabajo de organizaciones

y expertos que están construyendo la infraestructura del capitalismo inclusivo con el desarrollo de nuevas métricas, transparencia y divulgación, y estándares con los que definir el éxito empresarial.

## Innovación y la Dignidad del Trabajo

A medida que avanzan las conversaciones sobre el futuro del trabajo es importante recordar siempre que de muchas maneras no son enteramente nuevos que los desafíos relacionados con el cambio tecnológico y lo que este significa para la fuerza laboral. Una nación que pasó exitosamente de granja a fábrica y a circuitos cerrados puede encontrar una forma de aprovechar las nuevas tecnologías digitales y las decisiones basadas en datos de manera que se garantice que los trabajadores reciban un trato equitativo y que la prosperidad sea ampliamente compartida. No debemos caer en la trampa de creer que la última innovación es tan transformacional que simplemente no podemos acomodarnos ni aclimatarnos.

Al mismo tiempo, no debemos tener miedo del cambio tecnológico. Rechazo la idea de que tenemos que echarle freno a la innovación para preservar o promover la dignidad del trabajo. Necesitamos facilitar la innovación, teniendo en cuenta que generaciones anteriores de automatización no hicieron que se cayera el cielo ni presagiaron el final del trabajo, como algunos alarmistas pronosticaron.

La misión del Departamento de Trabajo es ser el campeón de los derechos de los trabajadores, y lo haremos no importa qué forma tome su trabajo. No importa si el lugar de trabajo es virtual o de ladrillo y piedra, si está asociado a una instalación de fabricación de una milla de largo o a una página web, seguiremos aplicando las normas laborales y abogando por los hombres y las mujeres haciendo ese trabajo.

La cuestión más importante para la próxima administración y más allá es cómo adoptamos la innovación en esta economía dinámica al tiempo que se garantiza que la naturaleza cambiante del trabajo sigua honrando el principio básico de que los trabajadores no están solos para que asi se aseguren protecciones básicas. Hoy, debido en parte a nuevos modelos de negocio y a relaciones de empleo más transitorias y atenuadas que caracterizan la fisura del trabajo, estamos viendo que más trabajadores pierden la seguridad de un salario justo garantizado por la FLSA, el apoyo prometido por el sistema de compensación laboral cuando se lesionan en el trabajo, y la promesa de una jubilación segura proporcionada por definidos planes de beneficios.

Una cuestión central para legisladores de aquí en adelante será cómo lograr un equilibrio entre la adopción de nuevas tecnologías y acuerdos de empleo, y el asegurarnos que los trabajadores cuenten con protecciones básicas. A medida que el trabajo cambia y el impacto de la tecnología continúa, ¿cómo garantizaremos que los trabajadores no caigan en las grietas de la red de protección social y fortalezcan los de la clase media del siglo XXI? ¿Y cómo protegeremos esos pilares y principios para abordar la desigualdad en el futuro? Encontraremos el equilibrio adecuado sólo si nos tomamos en serio la importancia de que los trabajadores tienen voz en sus lugares de trabajo. Cuando los trabajadores tienen voz pueden ser socios críticos tanto en la construcción de una clase media fuerte como de una economía dinámica y en crecimiento.

Para apoyar a aquellos empleadores que desean encontrar el equilibrio adecuado reconociendo que los trabajadores americanos son un activo a valorar y no un coste a minimizar, la próxima administración debería continuar los esfuerzos del Presidente Obama de **que el sector privado no se centre en informes trimestrales sino en inversiones a largo plazo** que tengan el doble beneficio de generar beneficios para las empresas al tiempo que también promueven la prosperidad compartida para todos los estadounidenses. Estas inversiones a largo plazo incluyen la adopción de normativas solidas que animen a una mayor productividad y retención de empleados, una capacitación robusta, incluyendo la expansión de los programas de aprendizaje, y darles a los trabajadores una participación en el futuro de la empresa a través de diferentes formas de propiedad de los empleados.

## Testimonio de Cierre

Estoy orgulloso de que, desde hace dos años, el Departamento de Trabajo ha tenido la distinción de ser clasificada como la agencia federal grande más mejorada, de acuerdo al informe de los Mejores Lugares para Trabajar en el Gobierno Federal que publica la Partnership for Public Service. Estos resultados reflejan nuestro renovado compromiso de involucrar a nuestro equipo de profesionales dedicados a su misión, abrazando su pleno potencial y asegurando que vivimos los valores que predicamos. Sabemos que cuanto más productivos y comprometidos con nuestros empleados mejor podemos servir al pueblo estadounidense.

En conjunto, la visión del Departamento de Trabajo es un futuro en el que la prosperidad es ampliamente compartida; dónde los asalariados de América, los solicitantes de empleo y los jubilados puedan obtener un pedazo de la riqueza que crean. Esa ha sido nuestra misión por más de 100 años, y lo seguirá siendo durante el próximo siglo y más allá.