

INFORME SOBRE EL EFECTO FISCAL DEL PROYECTO DEL SENADO 87

Añade una Sección (2-A) a la Ley Núm. 3-1942 y enmienda la Sección 3 de la misma; enmienda los incisos 3 y 4 de la Ley Núm. 8-2017, a los fines de prolongar el periodo de licencia por maternidad, a madres de infantes con algún diagnóstico de diversidad funcional. De igual manera, concede un periodo de 10 días adicionales a los padres de los recién nacidos.

PREPARADO POR LA OFICINA DE PRESUPUESTO DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA



COSTO FISCAL ESTIMADO:

El impacto fiscal de enmendar las mencionadas leyes, con el propósito de modificar disposiciones sobre los beneficios marginales por concepto de maternidad y paternidad, se estimó en:

\$968,294

*En el resto de este Informe se podrá encontrar un análisis detallado acerca del efecto fiscal del P. del S. 87

CONTENIDOS

I. Resumen Ejecutivo	2
II. Introducción	2
III. Descripción del Proyecto	3
IV. Datos	5
V. Supuestos y Metodología	7
VI. Resultados	8

I. Resumen Ejecutivo

La Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico (OPAL) evaluó el efecto fiscal del Proyecto del Senado 87 (P. del S. 87)¹, el cual pretende enmendar la Ley Núm. 3-1942, conocida como “Ley de Protección de Madres Obreras”, y la Ley Núm. 8-2017, “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”. Para las mujeres en estado grávido, la medida concederá dos semanas adicionales al periodo disponible por licencia de maternidad, en aquellos casos que el nacido presente un diagnóstico de diversidad funcional. Similarmente, a los padres les otorga diez días por licencia de paternidad.

Al tratarse de un beneficio marginal, el efecto fiscal de esta medida se entiende implícito. No obstante, la OPAL realizó estimados sobre el posible costo asociado a la otorgación de licencias por paternidad y maternidad. Este ejercicio resultó en \$968,294.5 para el año fiscal en curso (2026).

II. Introducción

El Informe 2026-256 de la Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa (OPAL) presenta una evaluación sobre el Proyecto del Senado 87 (P. del S. 87)². El mismo busca incrementar el periodo actual concedido por licencia de maternidad en el sector privado. La ampliación de dos semanas complementaría lo estipulado en la Ley Núm. 3-1942.

Respecto a las enmiendas sobre la “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, estas pretenden extender el beneficio de las dos semanas (sujeto al diagnóstico de diversidad funcional) a las madres en el sector gubernamental. De igual forma, se les proveen 10 días, además de los 15 días ya otorgados, por licencia de paternidad a los padres que ejerzan en el sector público.

Favor continuar en la página 3.

¹ La Ley Núm. 1-2023, Ley de Investigación, Análisis y Fiscalización Presupuestaria de Puerto Rico crea la Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa (OPAL) adscrita a la Rama Legislativa. Su función primordial es medir el impacto fiscal de cada propuesta legislativa ante la consideración de la Asamblea Legislativa. En virtud del Artículo 2 de la Ley Núm. 1-2023, la OPAL desempeña un rol consultivo para la Asamblea Legislativa. La OPAL no participa de los procesos deliberativos ni de la toma de decisiones sobre los proyectos de ley, resoluciones y demás medidas ante la consideración de ambos cuerpos. La emisión de este Informe no implica un endoso o rechazo a la pieza legislativa aquí evaluada.

² Este documento puede ser citado como – Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa. (2025). Informe sobre el Proyecto del Senado 87 que propone establecer enmiendas a las leyes mencionadas, para que se prolongue el tiempo concedido a las madres y padres de infantes con algún diagnóstico de diversidad funcional. Disponible en: www.opal.pr.gov

III. Descripción del Proyecto³

El decreto del P. del S. 87 establece lo siguiente:

Artículo 1.- Se añade una nueva Sección 2-A a la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, para que lea como sigue:

“Sección 2-A.-

Las madres obreras, cuyo hijo o hija sea diagnosticado(a) con alguna diversidad funcional antes de su nacimiento o durante el período de descanso que se dispone en la Sección 2 de esta Ley, tendrán derecho a un descanso que comprenderá cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y seis (6) semanas después del mismo. La madre podrá optar por tomar hasta solo una semana de descanso prenatal y extender hasta nueve (9) semanas el descanso postnatal al que tiene derecho, siempre que cumpla con todas las disposiciones que se encuentran en la Sección 2 de esta Ley, y que presente una certificación médica que evidencie la condición del menor.

Será obligación del patrono pagar a las madres obreras la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación que estuviere

recibiendo por su trabajo durante el mencionado período de descanso. Este pago se hará efectivo en el momento en que la empleada comience a disfrutar del descanso por embarazo o de la licencia de maternidad. Disponiéndose que, para computar la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación, se tomará como base única el promedio de sueldo, salario, jornal o compensación que hubiera estado recibiendo durante los seis (6) meses anteriores al comienzo del período de descanso o la licencia por maternidad; si no fuere posible aplicar dicho término de seis (6) meses, se tomará como base el sueldo, salario, jornal o compensación que hubiere estado devengando la madre trabajadora al momento de comenzar el disfrute de la licencia o descanso especial de ley.

Si la condición del menor impide a la madre regresar a trabajar en el término de descanso establecido en esta Sección, el patrono estará obligado a ampliar dicho periodo por un término que no excederá de cuatro (4) semanas adicionales, siempre que antes de expirar el período de descanso inicial, se le presente una certificación médica acreditativa de tales hechos. En este caso, la trabajadora no tendrá derecho a recibir compensación

³ Véase la medida del P. del S. 87, disponible en: <https://sutra.oslpr.org/medidas/152495>.

adicional, pero tendrá derecho a que se reserve su empleo.”

...

Artículo 2.- Se enmienda la Sección 3 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, para que lea como sigue:

“Sección 3.-

Durante los períodos de descanso referidos en las Secciones 2 y 2-A de esta Ley, el patrono estará obligado, no obstante, cualquier estipulación en contrario, a reservar el empleo a la obrera embarazada, a la obrera que adopte a un menor y a la madre de un menor con diversidad funcional a tenor con esta Ley, con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de Estados Unidos de América.”

Artículo 3.- Se añade un subinciso (l) al inciso 3, se reenumeran los subincisos siguientes, y se enmienda el subinciso (a) del inciso 4 de la Sección 9.1 del Artículo 9 de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Artículo 9. — Beneficios marginales

Sección 9.1.

...

3. Licencia de maternidad

a. ...

l. La empleada, cuyo hijo o hija sea diagnosticado(a) con alguna diversidad funcional antes de su nacimiento o durante el período de descanso que se dispone en el inciso b de esta Ley, tendrá derecho a un descanso que comprenderá cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y seis (6) semanas después del mismo. La madre, podrá optar por tomar hasta solo una semana de descanso prenatal y extender hasta nueve (9) semanas el descanso postnatal al que tiene derecho, siempre que cumpla con todas las disposiciones que se encuentran en este inciso 3, y que presente una certificación médica que evidencie la condición del menor. El patrono podrá solicitar el destaque de algún personal de otra agencia para cubrir los servicios que puedan verse afectados por ese período de tiempo.

Será obligación del patrono pagar a las madres obreras la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación que estuviere recibiendo por su trabajo durante el mencionado período de descanso, conforme se dispone en esta Ley.

Si la condición del menor impide a la madre regresar a trabajar en el término establecido en esta Sección, el patrono estará obligado a ampliar dicho periodo por un término que no excederá de cuatro (4) semanas adicionales, siempre que antes de expirar el período de descanso inicial, se le presente una certificación médica y declaración jurada acreditativa de tales hechos. En este caso, la empleada no tendrá derecho a recibir compensación adicional, pero tendrá derecho a que se reserve su empleo.

...

4. Licencia de paternidad

- a. La licencia por paternidad comprenderá el periodo de quince (15) días laborables a partir de la fecha del nacimiento del hijo o hija. Los padres cuyo hijo o hija sea diagnosticado(a) con alguna diversidad funcional antes de su nacimiento o durante el periodo de maternidad de la madre alumbrante, tendrán*

derecho a una licencia complementaria por paternidad con sueldo, por un término de diez (10) días laborables adicionales, contados a partir del nacimiento o del diagnóstico del hijo o hija con alguna diversidad funcional, según sea el caso. El patrono podrá solicitar el destaque de algún personal de otra agencia para cubrir los servicios que puedan verse afectados por ese período de tiempo.

b. ...”

Artículo 4.- Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

En síntesis, el Proyecto del Senado 87, a través de las enmiendas mencionadas, sugiere extender la duración de licencias por maternidad y paternidad para los progenitores de infantes con algún diagnóstico de diversidad funcional.

IV. Datos

En Puerto Rico, el otorgamiento de licencias por paternidad y maternidad sea a progenitores directos o a personas que adopten, se rige por los estatutos contenidos en las Leyes Núm. 3-1942 y Núm. 8-2017. Analizado desde el sector laboral privado, la “Ley de Protección de

Madres Obreras”⁴, en la Sección 2, 29 L.P.R.A. § 467, establece que, previo al nacimiento, la mujer embarazada podrá acogerse a cuatro semanas de descanso y, posterior al alumbramiento, a cuatro semanas adicionales. La madre podrá segmentar su licencia de maternidad como se mencionó (4 semanas antes y 4 semanas después del nacimiento), o tomará una semana en etapa prenatal y siete semanas luego. Independientemente de cómo se distribuya el periodo otorgado, el patrono tiene la obligación de pagar el sueldo, salario, jornal o compensación que esta hubiese generado trabajando, de no estar en reposo. La remuneración correspondiente equivaldrá al promedio salarial de los seis meses previos al periodo de descanso o, de no poder aplicar dicho término, al salario que hubiese devengado la obrera al comienzo del descanso. Mientras transcurre la licencia, el patrono también queda obligado a conservar el puesto ocupado por la madre.

En el sector gubernamental, las disposiciones que avalan este beneficio se diferencian de las mencionadas en varios aspectos. Primeramente, la ley que regula estos beneficios es la “Ley para la Administración y Transformación de los

Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”⁵. El Artículo 9, Sección 9.1, 3 L.P.R.A. § 1475, establece que al hombre que esté próximo a convertirse en padre se le concederán 15 días laborales de descanso a partir del nacimiento del infante. Complementariamente, devengará la totalidad de su sueldo durante el mencionado periodo.

La licencia de maternidad en el sector público dispone de un periodo de descanso mayor, respecto al brindado en el sector privado. El Artículo 9, Sección 9.1, 3 L.P.R.A. § 1475, estipula que el periodo para una mujer en estado de embarazo constará de 4 semanas previo al alumbramiento, 8 semanas después y 4 semanas adicionales para la atención y cuidado del menor. De tal manera, la mujer embarazada pudiese beneficiarse de hasta 16 semanas por licencia de maternidad, al mismo tiempo que conserva su puesto de trabajo y salario.

Para el 2024 (año natural), el Departamento de Salud registró que la totalidad de nacimientos ascendió a 18,085. Ello representó una disminución de 560 nacimientos, en comparación con los 18,645 para el 2023, según el “Informe Anual de Estadísticas Vitales: Nacimiento 2021-2023”⁶. Analizando los datos para el

⁴ Véase la referenciada Ley a través de: Ley de Protección de Madres Obreras [Ley 3 de 13 de Marzo de 1942, según enmendada].

⁵ Véase la Ley Núm. 8-2017 a través de: “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico” [Ley 8-2017].

⁶ Departamento de Salud. (2025). Informe Anual de Estadísticas Vitales: Nacimientos, años 2021 al 2023. Disponible en: Informe Anual de Estadísticas Vitales: Nacimientos 2021 al 2023.

lapso transcurrido entre 1990 y 2023, este último año posee la menor cantidad de nacimientos y la menor tasa de natalidad (5.8 cada 1,000 habitantes), reflejando la situación demográfica que viene atravesando Puerto Rico.

Recuperado de la muestra de cinco años del US Census (2023)⁷, la población con algún diagnóstico de diversidad funcional en Puerto Rico asciende a 734,989, o lo que es igual al 23% de la población.

Proveniente del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), la OPAL analizó la publicación “Empleo y Desempleo en Puerto Rico”⁸ para agosto del 2025. Dicho mes arrojó la cifra de 188,000 trabajadores gubernamentales, de los cuales 53% (99,000) eran mujeres y 47% (89,000) hombres. Así, el empleo público representó el 16% de la empleomanía total.

La mediana salarial, según muestra el Bureau of Labor Statistics (BLS)⁹ para Puerto Rico durante lo transcurrido del primer trimestre fiscal, equivale a \$699 semanales.

V. Supuestos y Metodología

El impacto fiscal del P. del S. 87:

- a. Para los años fiscales posteriores al 2026, el empleo gubernamental se comporta de manera constante.
- b. El periodo concedido a las madres y padres equivale a diez días laborales.
- c. La mediana salarial semanal se asumió constante y se entiende como la base devengada por los padres y madres en licencia.
- d. Con el fin de capturar el grupo potencial a la que esta medida pudiese impactar, se optó por eliminar del universo poblacional al sector compuesto por personas de 65 años o más. La proporción de este sector totalizó en 3% (25,000 hombres y 10,000 mujeres) empleo total.
- e. Reconociendo que no todos los nacimientos corresponden a personas laborando en el sector

⁷ U.S. Census Bureau, U.S. Department of Commerce. (n.d.). Disability Characteristics. American Community Survey, ACS 5-Year Estimates Subject Tables, Table S1810. Disponible en: <https://data.census.gov/table/ACSST5Y2023.S1810?q=puerto+rico&t=Disability>.

⁸ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. (2025). Empleo y Desempleo en Puerto Rico. Disponible a través de: [EMPLEO Y DESEMPLEO EN PUERTO RICO 8.pdf](#).

⁹ Bureau of Labor Statistics. (2025). Municipio Employment and Wages in Puerto Rico — First Quarter 2025. Disponible a través de: [Municipio Employment and Wages in Puerto Rico — First Quarter 2025 : Northeast Information Office : U.S. Bureau of Labor Statistics](#).

público, se designó una proporción del 16% de todos los nacimientos a las personas bajo este sector. Dicho por ciento corresponde a la proporción de empleados gubernamentales, respecto al empleo total.

- f. Del punto anterior, se deriva que un 23% del 16% de los nacimientos totales son diagnosticados con diversidad funcional.
- g. Dado que el nacimiento de una criatura no necesariamente refleja que ambos progenitores pertenecen al sector público, se identificó que un 47% de los nacimientos con diversidad funcional corresponden a hombres en el gobierno y el 53% restante a las mujeres.
- h. En el ejercicio de proyección, se utilizaron las estimaciones realizadas por Moody's sobre los nacimientos en Puerto Rico.

Los estimados se realizaron mediante la aplicación de la siguiente formula:

$$CI_t = (1398 * P) + (1398 * M)$$

- CI_t : Costo implícito en el año t.
- 1398 : El costo de licencia de maternidad y paternidad.
- M : Madres en el sector gubernamental.
- P : Padres en el sector gubernamental.

VI. Resultados¹⁰

De ser aprobado, el P. del S. 87 no posee efecto fiscal directo sobre los recursos gubernamentales. Más bien, de la medida analizada se identifica un costo implícito, derivado de los y las trabajadoras que se benefician de estas licencias. Ante esta situación, se entiende que la ausencia de los trabajadores trastocaría la dinámica operacional del gobierno, lo que, en última instancia, pudiese requerir la movilización de trabajadores para compensar el capital humano no disponible, contratación de mano de obra externa, entre otros desenlaces.

Favor continuar en la página 9.

¹⁰ Los estimados de costo preparados por la OPAL se basan en la información y los datos disponibles al momento de emitir el Informe. La OPAL evalúa la razonabilidad de los datos e información obtenida de agencias gubernamentales y otras fuentes, pero no asume responsabilidad por cambios o variaciones que puedan tener los mismos.

Los estimados son cálculos aproximados y descansan en supuestos que pueden variar a través del tiempo. Dichos estimados son preparados en función del deber ministerial de la OPAL, según lo establece la Ley 1 del 3 de enero de 2023 y su única intención es proveer a la Asamblea Legislativa un estimado del costo de las medidas bajo su consideración. Por lo tanto, la OPAL no asume ninguna responsabilidad por un uso no adecuado de la información provista.

Tabla 1: Resultados (en millones)

Año	Total
2026	\$1.0
2027	\$1.0
2028	\$1.0
2029	\$1.0
2030	\$1.1

Fuente: Elaborado por la OPAL basado en los estimados realizados.

Lo anterior se fundamenta sobre los nacimientos proyectados para el periodo estudiado, los cuales arrojaron:

Tabla 2: Proyecciones de nacimientos

Año	Nacimientos
2024	18085
2025	18365
2026	18848
2027	19353
2028	19880
2029	20431
2030	21007

Fuente: Elaborado por la OPAL basándose en las proyecciones de Moody's y los nacimientos del 2024.

También, se proyectó la cantidad de nacimientos a los que alude esta medida (nacimientos de infantes con diversidad funcional), resultando en:

Tabla 3: Proyecciones de nacimientos con diagnóstico de diversidad funcional

Año	Nacimientos con DF
2026	693
2027	711
2028	731
2029	751
2030	772

Fuente: Elaborado por la OPAL basándose en las proyecciones de Moody's y los nacimientos del 2024.



Lcdo. Hecrian D. Martínez Martínez
 Director Ejecutivo
 Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa