INFORME SOBRE EL EFECTO FISCAL DEL PROYECTO DE LA CÁMARA 1235

Crea la "Ley del Bono Voluntario de Maternidad" y, mediante enmiendas al Código de Rentas Internas, concede al patrono un crédito contributivo equivalente al cincuenta por ciento (50%) del bono pagado.

PREPARADO POR LA OFICINA DE PRESUPUESTO DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

EFECTO FISCAL ESTIMADO:

El efecto fiscal del crédito contributivo al patrono equivalente al 50% del bono de maternidad pagado, aplicable contra su contribución sobre ingresos, se estimó en aproximadamente $11.8 millones anuales a partir de 2027.

*En el resto de este Informe se podrá encontrar un análisis detallado acerca del efecto fiscal del P. de la C. 1235

MODIFICA UNA DISPOSICIÓN EXISTENTE

No

RÉGIMEN CONTRIBUTIVO

Contribución sobre ingresos

GASTO TRIBUTARIO

Crédito contributivo

POLÍTICA PÚBLICA

Mercado laboral / Mujeres

CONTENIDOS

I. Resumen Ejecutivo 2
II. Introducción 2
III. Descripción del Proyecto 3
IV. Datos 7
V. Supuestos y Metodología 9
VI. Resultados y Proyecciones 10

I. Resumen Ejecutivo

La Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa (OPAL) de Puerto Rico estimó el efecto fiscal del Proyecto de la Cámara de Representantes 1235 (P. de la C. 1235)[1], el cual busca establecer la ¨Ley del Bono Voluntario de Maternidad¨

En términos fiscales, el P. de la C. 1235 enmienda el Código de Rentas Internas y crea un nuevo crédito contributivo a favor del patrono equivalente al cincuenta por ciento (50%) del Bono Voluntario de Maternidad pagado, aplicable contra su contribución sobre ingresos. De aprobarse el P. de la C. 1235, la OPAL estima un efecto fiscal en $11.8 millones anuales a partir del 2027.

II. Introducción

El Informe 2027-082 de la Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa (OPAL) presenta el estimado del efecto fiscal del Proyecto de la Cámara 1235 (P. de la C. 1235)[2].

El P. de la C. 1235 establece la ¨Ley del Bono Voluntario de Maternidad¨. El patrono podrá ofrecer voluntariamente a una empleada que se acoja a licencia de maternidad un bono en efectivo igual o mayor a la compensación que le correspondería durante la licencia. Además de la deducción actual, el patrono tendría derecho a un crédito contributivo equivalente al 50% del bono pagado, aplicable contra su contribución sobre ingresos. El crédito no es reembolsable y puede arrastrarse por tres años.

Este Informe presenta el análisis y estimado del efecto fiscal asociado al crédito contributivo propuesto en el P. de la C. 1235. A esos fines, se incluye una descripción de las principales disposiciones de la medida, así como de los datos utilizados para aproximar la población potencialmente afectada, entre ellos los nacimientos registrados, el número de mujeres empleadas y el salario mediano por hora. Esta información sirve de base para los supuestos y la metodología utilizados en la estimación del efecto fiscal, así como para la

[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. (2026). Informe del Efecto Fiscal del Proyecto de la Cámara 1235 que propone crear la "Ley del Bono Voluntario de Maternidad". Disponible en: www.opal.pr.gov

presentación de los resultados y sus proyecciones.

III. Descripción del Proyecto[3]

El P. de la C. 1235 propone crear la "Ley del Bono Voluntario de Maternidad", mediante la cual los patronos podrán ofrecer voluntariamente un bono a las empleadas que se acojan a licencia de maternidad. Como parte de esta medida se concede al patrono un crédito contributivo equivalente al cincuenta por ciento (50%) del bono pagado, sujeto a los límites y condiciones establecidos en el proyecto.

Para propósitos del análisis fiscal, a continuación, se resumen las principales disposiciones de la medida relacionadas con la elegibilidad y cuantía del bono, la opción de la trabajadora, el tratamiento contributivo aplicable al patrono, los límites del crédito contributivo y su vigencia.

> *Artículo 1.- Título. Esta Ley se conocerá y podrá ser citada como la "Ley del Bono Voluntario de Maternidad".*
>
> *Artículo 2.- Política Pública. Se declara política pública del Gobierno de Puerto Rico promover la permanencia y plena participación de la mujer en el mercado laboral durante y después de la maternidad; incentivar al sector patronal para que ofrezca voluntariamente compensaciones adicionales a la salariada durante la licencia de maternidad; y ampliar las opciones económicas que tiene la trabajadora para atender sus necesidades familiares durante dicho período, mediante el establecimiento de un esquema voluntario y fiscalmente responsable.*
>
> *Artículo 3.- Definiciones. Para propósitos de esta Ley, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se indica:*
>
> *(a) Bono Voluntario de Maternidad o "Bono": El pago único, en efectivo, que un patrono opta por ofrecer a una empleada elegible como compensación económica durante el período correspondiente a su licencia de maternidad, en una cantidad igual o mayor al salario regular que dicha empleada habría devengado durante todas las semanas de su licencia de maternidad vigente, según dispuesto en la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada (sector privado); en la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, y la legislación especial aplicable al gobierno central; en el Código Municipal para las empleadas municipales; o*

[3] Véase la medida del P. de la C. 1235, disponible en https://sutra.oslpr.org/SutraFilesGen/161039/PC1235.docx.

en la ley especial que sustituya a cualquiera de las anteriores.

(b) Empleada Elegible: Toda mujer trabajadora, del sector público o privado, que tenga derecho al disfrute de licencia de maternidad bajo cualquiera de las leyes vigentes de Puerto Rico, independientemente del tiempo de servicio, horas trabajadas o naturaleza del empleo, siempre que se acoja formalmente a la licencia.

(c) Patrono: Toda persona natural o jurídica que emplee a una o más trabajadoras cubiertas por esta Ley, incluyendo al Gobierno de Puerto Rico y sus instrumentalidades, corporaciones públicas y municipios.

(d) Salario Regular: La totalidad de la compensación periódica, fija o por hora, que recibe la empleada por los servicios prestados a su patrono, incluyendo bonos obligatorios, pero excluyendo pagos extraordinarios, dietas, propinas o comisiones condicionadas a la presencia física en el trabajo.

(e) Crédito Contributivo por Bono de Maternidad: Crédito equivalente al cincuenta por ciento (50%) del Bono Voluntario de Maternidad pagado por el patrono durante el año contributivo, acreditable contra la responsabilidad contributiva del patrono bajo el Subtítulo A del Código de Rentas Internas, y arrastrable hasta tres (3) años contributivos subsiguientes. Este crédito es adicional a la deducción ordinaria de gasto por concepto del bono pagado.

(f) Código: El "Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico", Ley 1-2011, según enmendada.

(g) Secretario: El Secretario del Departamento de Hacienda del Gobierno de Puerto Rico.

Artículo 4.- Oferta Voluntaria del Bono.

Todo patrono podrá, por decisión voluntaria e individual y sin obligación alguna, ofrecer a sus empleadas elegibles el Bono Voluntario de Maternidad creado por esta Ley. La oferta del bono deberá hacerse por escrito, de forma no discriminatoria, y con criterios objetivos y uniformes aplicables a todas las empleadas elegibles del patrono. Una vez adoptado el beneficio, el patrono deberá documentar por escrito los criterios de elegibilidad, el monto, la forma de pago y el procedimiento aplicable, y someterlos al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos con copia al Departamento de Hacienda.

Artículo 5.- Monto del Bono.

El Bono Voluntario de Maternidad no podrá ser inferior a la totalidad del

salario regular que la empleada hubiese devengado durante las semanas completas de su licencia de maternidad, conforme a la legislación vigente. El patrono podrá fijar un monto mayor como incentivo adicional. Los aumentos graduados por antigüedad, productividad, especialidad u otros criterios objetivos serán permitidos siempre y cuando no resulten discriminatorios por razón de edad, raza, estado civil, orientación sexual o cualquier otra categoría protegida por ley.

Artículo 6.- Derecho de Opción de la Trabajadora.

Cuando un patrono haya adoptado el Bono Voluntario de Maternidad, la empleada elegible que se acoja a la licencia de maternidad tendrá el derecho exclusivo e irrenunciable de escoger, por escrito y de forma informada, entre las siguientes dos (2) alternativas: (i) recibir su salario regular durante las semanas de su licencia, conforme a la legislación vigente; o (ii) recibir, en sustitución del salario regular, el Bono Voluntario de Maternidad. La decisión de la trabajadora deberá notificarse al patrono no menos de quince (15) días antes del inicio efectivo de la licencia de maternidad, utilizando el formulario uniforme que adoptará el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. El patrono queda expresamente prohibido de coaccionar, sugerir, inducir o condicionar la decisión de la trabajadora, bajo las penalidades que establece esta Ley.

Artículo 7.- Forma de Pago, Retención en Fuente y No Duplicidad.

El Bono Voluntario de Maternidad se pagará en una suma global por adelantado dentro de los primeros cinco (5) días laborables contados a partir del inicio efectivo de la licencia de maternidad. A los efectos contributivos, el bono será tratado como salario sujeto a retención en la fuente bajo la Sección 1062.01 del Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico, así como a las contribuciones patronales y del empleado correspondientes al Federal Insurance Contributions Act (FICA) y al Federal Unemployment Tax Act (FUTA), conforme a la reglamentación federal y local aplicable. El patrono deberá reportar el bono en el Modelo 499R-2/W-2PR del año contributivo en que se pague, o en el formulario equivalente que prescriba el Secretario.

El Secretario adoptará, mediante Carta Circular o Determinación Administrativa, una tabla especial de retención para el pago del bono, a fin de evitar una retención excesiva derivada de la concentración del pago en un solo período. En caso de que la trabajadora opte por el bono, no devengará el salario regular de la licencia, pero conservará todos sus demás derechos laborales, incluyendo, sin limitarse a, antigüedad,

aportaciones patronales al seguro de salud, aportaciones al plan de retiro y acumulación de licencia de vacaciones y enfermedad, en la misma proporción que habría acumulado durante la licencia pagada. El bono no será considerado salario ordinario para fines del cálculo de horas extra, pero sí como ingreso bruto para propósitos contributivos.

Artículo 8.- Protección Laboral y Reintegración.

La elección del bono no alterará los derechos de la trabajadora a ser reintegrada al mismo puesto o a uno equivalente al concluir la licencia. Queda prohibida toda práctica de discrimen, represalia o menoscabo de derechos contra una trabajadora por el hecho de haber seleccionado una u otra alternativa conforme al Artículo 6 de esta Ley. Las violaciones a este Artículo se regirán, en cuanto a remedios, por la Ley 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, y la Ley 69-1985, según enmendada.

Artículo 9.- Tratamiento Contributivo del Bono.

Todo patrono que pague el Bono Voluntario de Maternidad a una empleada elegible durante un año contributivo tendrá derecho a los siguientes tratamientos contributivos en su planilla de contribución sobre ingresos:

(a) Deducción Ordinaria. El total del bono pagado durante el año contributivo será deducible como gasto ordinario y necesario del negocio, conforme a la Sección 1033.01 del Código, en adición a cualquier otro gasto de nómina.

(b) Crédito Contributivo del Cincuenta por Ciento (50%). Además de la deducción ordinaria autorizada en el inciso (a), el patrono tendrá derecho a un crédito contributivo equivalente al cincuenta por ciento (50%) del bono pagado durante el año contributivo, aplicable contra la contribución sobre ingresos determinada conforme al Subtítulo A del Código. El crédito no reembolsable podrá arrastrarse a los tres (3) años contributivos subsiguientes.

(c) Tope Anual. El crédito dispuesto en el inciso (b) no podrá exceder, por cada empleada elegible y por año contributivo, una suma equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario regular que la empleada hubiese devengado durante la totalidad de las semanas de licencia de maternidad a las que tiene derecho bajo la legislación vigente al momento del pago del bono, o en la alternativa, el cincuenta por ciento (50%) del mismo número de semanas del salario mediano de Puerto Rico, conforme a las estadísticas oficiales publicadas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, lo que resulte menor. El Secretario podrá,

mediante reglamento, ajustar este tope para proteger las finanzas del Estado.

En fin, la medida propone la creación de un bono voluntario de maternidad que en síntesis constituye, como mínimo, la compensación salarial que correspondería a una madre obrera conforme a la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, Ley de Protección a las Madres Obreras (Ley Núm. 3-1942). Asimismo, el P. de la C. 1235 provee al patrono la oportunidad de reclamar el bono pagado como gasto ordinario del negocio en su planilla de contribución sobre ingresos, así como un crédito contributivo equivalente al 50% del bono pagado a la trabajadora.

IV. Datos

La Sección 2 de la Ley Núm. 3-1942 establece el derecho de las obreras en estado grávido a un periodo de descanso que comprenderá cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después.[4] En torno a la manera de la compensación, la Sección 2 de la Ley Núm. 3-1942 y las *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico Primera Edición (2019)* establecen diáfanamente que: "Durante el disfrute de esta licencia, el patrono deberá pagar a la madre obrera la totalidad de su sueldo y el pago se hará efectivo al momento de la empleada comenzar a disfrutar del periodo concedido por razón del nacimiento o adopción".[5]

Conforme explicado, la disposición que provee para el pago íntegro de la licencia por maternidad al comienzo del disfrute de la licencia lo entendemos integrado al ordenamiento jurídico vigente.[6]

Por otra parte, la medida introduce un nuevo incentivo económico para el patrono. El Artículo 9 permite reclamar el bono como gasto ordinario y necesario y, además, concede un crédito contributivo equivalente al cincuenta por ciento (50%) del bono pagado, sujeto a los límites establecidos en el proyecto. Cabe destacar que actualmente los salarios pagados a empleados son partidas deducibles para fines de la contribución sobre ingresos, sujeto al cumplimiento de los requisitos aplicables. Por consiguiente, el crédito propuesto representa un beneficio contributivo adicional sobre un desembolso que, en aquellos casos en

[4] 29 L.P.R.A. § 467

[5] Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. (2019). Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico, Primera Edición (2019), pág. 168. Disponible en https://www.trabajo.pr.gov/docs/Boletines/Guias_Legislacion_Laboral.pdf

[6] Véase, además, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. (2009). Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para administrar la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada. Disponible en http://app.estado.gobierno.pr/ReglamentosOnLine/Reglamentos/7667.pdf

que el bono sea igual a la compensación de la licencia, sustituiría un gasto salarial que el patrono ya viene obligado a realizar.

Desde esta perspectiva, el diseño de la medida crea un incentivo para que el patrono adopte el Bono Voluntario de Maternidad, aun cuando el monto pagado a la trabajadora no aumente, debido a que la sustitución del pago regular por el bono le permitiría acceder al nuevo crédito contributivo.

En ausencia de información administrativa sobre el número de trabajadoras que anualmente se acogen a la licencia de maternidad, se utilizó el número de nacimientos como referencia del universo potencial. Así pues, de acuerdo con el Departamento de Salud, a través del Registro Demográfico, durante el año 2025 se registraron 18,048 nacimientos.[7] Esta cantidad representó una reducción de 0.7% en comparación con el 2024.

Para aproximar qué proporción de este universo pudiera corresponder a mujeres empleadas bajo una relación patrono-empleada, se utilizaron estadísticas del mercado laboral femenino en Puerto Rico. Según el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, durante 2025 se estimaron 531,000 mujeres empleadas de una población femenina de 16 años o más de 1,476,000, equivalente a aproximadamente un 36% [8]. Unas 59,000 mujeres estaban empleadas por cuenta propia.

Además de estimar el universo potencial de trabajadoras, la cuantificación del efecto fiscal requiere establecer una referencia para la compensación correspondiente al período de licencia de maternidad. Precisamente, en el Artículo 9 del P. de la C. 1235 se establece, para fines del límite aplicable al crédito contributivo, una referencia al salario mediano de Puerto Rico conforme a las estadísticas oficiales publicadas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. De acuerdo con las estadísticas de *Empleo y Salarios por Ocupación*, el salario mediano por hora

7 Departamento de Salud de Puerto Rico, Registro Demográfico, Sección de Calidad y Estadísticas Vitales, Datos de nacimientos y muertes fetales, revisado el 6 de mayo de 2026, https://www.salud.pr.gov/menuInst/download/2312. Los datos correspondientes a 2025 son provisionales.

8 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, Participación de la Mujer en la Fuerza Laboral en Puerto Rico, Año Natural 2025, Negociado de Estadísticas del Trabajo, 2025, https://www.mercadolaboral.pr.gov/lmi/pdf/Grupo%20Trabajador/2025/PARTICIPACION%20DE%20LA%20MUJER%20EN%20LA%20FUERZA%20LABORAL.pdf

para todas las ocupaciones en Puerto Rico fue de $13.00 en 2024.[9]

V. Supuestos y Metodología

Para realizar el estimado del efecto fiscal de aprobarse el P. de la C. 1235, se utilizaron los siguientes supuestos:

a) Se utilizó el número de 18,048 nacimientos registrados en el 2025 como referencia para aproximar el universo potencial de trabajadoras que podrían acogerse a licencia de maternidad.

b) Para ajustar este universo a la población que mantiene una relación patrono-empleada, de las 531,000 mujeres empleadas se excluyeron las 59,000 que trabajaban por cuenta propia, resultando en aproximadamente 472,000 mujeres empleadas bajo una relación patronal. Esta cantidad representa el 31.98% de la población femenina de 16 años o más.

c) Se asumió que esta proporción constituye una aproximación razonable de la participación de mujeres bajo una relación patrono-empleada dentro del universo de nacimientos. Al aplicar el 31.98% a los 18,048 nacimientos registrados en 2025, se estima un universo potencial de aproximadamente 5,772 trabajadoras que podrían acogerse a una licencia de maternidad.

d) Para estimar el monto del crédito contributivo por empleada, se utilizó como referencia el salario mediano por hora de $13.00 publicado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Se asumió una jornada ordinaria de 40 horas semanales y una licencia de maternidad de ocho (8) semanas, conforme al período ordinario establecido en la Ley Núm. 3-1942, según enmendada.

e) Bajo estos supuestos, la compensación correspondiente al período de licencia se estimó en $4,160 por trabajadora ($13.00 × 40 horas × 8 semanas). Dado que el Artículo 9 del P. de la C. 1235 establece un crédito contributivo equivalente al cincuenta por ciento (50%) del bono pagado, sujeto al límite dispuesto en la medida, se estimó un crédito de referencia de $2,080 por trabajadora.

Favor continuar en la página 10.

9 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, Negociado de Estadísticas del Trabajo, Estadísticas de Empleo y Salarios por Ocupación, Puerto Rico, 2024, https://www.mercadolaboral.pr.gov/Tablas_Estadisticas/Ocupaciones/T_Empleo_Salario_Ocupacion.aspx

VI. Resultados y Proyecciones[10]

Basado en los supuestos y la metodología descritos anteriormente, y utilizando como referencia los 18,048 nacimientos registrados en 2025 y los datos de empleo femenino correspondientes, se estimó un universo potencial de 5,772 trabajadoras que podrían acogerse a una licencia de maternidad.

Asimismo, utilizando una jornada de 40 horas semanales y un período ordinario de licencia de ocho (8) semanas, con un salario mediano por hora de $13.00, se estimó un crédito contributivo de 50% equivalente a $2,080 por trabajadora. Al aplicar este crédito al universo potencial estimado, el costo fiscal asociado al crédito contributivo dispuesto en el P. de la C. 1235 podría ascender a aproximadamente $12.0 millones.

Si tomamos el estimado de los $12.0 millones en 2025 como base y asumimos que los nacimientos continúan reduciéndose en 0.7% anual, **para el año fiscal 2027 el efecto fiscal sería $11.8 millones.**

Este resultado constituye una aproximación basada en la información disponible para los años de referencia antes señalados y supone que los patronos correspondientes adopten el Bono Voluntario de Maternidad y puedan utilizar el crédito contributivo. Por consiguiente, el efecto fiscal efectivo dependerá, entre otros factores, del nivel de adopción del beneficio y de la capacidad de los patronos para reclamar el crédito contra su responsabilidad contributiva.

El análisis fiscal se concentra en el nuevo crédito contributivo creado por el P. de la C. 1235, equivalente al cincuenta por ciento (50%) del Bono Voluntario de Maternidad pagado por el patrono. Cabe destacar que un crédito contributivo reduce directamente la cantidad de "contribuciones" o impuestos que se deben pagar al Departamento de Hacienda dólar por dólar, pero luego de determinado el ingreso neto sujeto a contribución y, por consiguiente, la contribución determinada en una planilla de contribución sobre ingresos al Departamento de Hacienda.

Por otra parte, una deducción contributiva reduce el ingreso neto sujeto a contribución para propósitos de

[10] Los estimados de efecto fiscal 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 efecto fiscal de las medidas bajo su consideración. Por lo tanto, la OPAL no asume ninguna responsabilidad por un uso no adecuado de la información provista.

determinar la contribución aplicable a un contribuyente en una planilla de contribución sobre ingresos al Departamento de Hacienda. En términos generales, un crédito contributivo representa un costo fiscal mayor en comparación a una deducción contributiva dado a que el primero, representa un "pago" que el Estado se propone a conceder por determinada razón de política pública, mientras que la deducción contributiva reduce meramente el ingreso neto sujeto a contribución lo que diluye su costo fiscal.

Se aclara que el estimado fiscal no incorpora aumentos voluntarios en el monto del bono. Tampoco se estimó el efecto de dichos aumentos, debido a que no existe información suficiente para determinar qué proporción de patronos optaría por ofrecerlos ni la magnitud de estos.



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