INFORME SOBRE EL EFECTO FISCAL DEL PROYECTO DE LA CÁMARA 1236

A los fines de extender el término de la licencia de maternidad de las trabajadoras del sector privado de ocho (8) a doce (12) semanas.

PREPARADO POR LA OFICINA DE PRESUPUESTO DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

EFECTO FISCAL ESTIMADO:

La aprobación del P. de la C. 1236 **no conllevaría un efecto fiscal directo** sobre el Fondo General. En un escenario ilustrativo de 5,772 trabajadoras, la OPAL estima en aproximadamente **$12.0 millones** la remuneración correspondiente a las cuatro semanas adicionales de licencia, sin que necesariamente represente un aumento en el gasto de nómina de los patronos privados. No obstante, podrían surgir efectos fiscales indirectos por la deducción de gastos adicionales para cubrir las ausencias, los cuales no pueden cuantificarse con la información disponible.

CONTENIDOS

I. Resumen Ejecutivo 2
II. Introducción 2
III. Descripción del Proyecto 3
IV. Datos 6
V. Supuestos y Metodología 7
VI. Resultados y Proyecciones 8

I. Resumen Ejecutivo

La Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa (OPAL) de Puerto Rico evaluó el efecto fiscal del Proyecto de la Cámara de Representantes 1236 (P. de la C. 1236) [1] . El Proyecto enmienda los Artículos 3 y 4 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como "Ley de Protección de Madres Obreras", a los fines de extender el término de la licencia de maternidad de las trabajadoras del sector privado de ocho (8) a doce (12) semanas.

La aprobación del P. de la C. 1236 no conllevaría un efecto fiscal directo sobre el Fondo General, ya que los patronos privados pagarían los salarios durante la ampliación de la licencia de maternidad. Esta conclusión supone además que las agencias públicas responsables de implantar la medida podrían cumplir sus obligaciones con los recursos presupuestarios existentes.

Bajo el escenario ilustrativo presentado en el informe, el costo salarial de las cuatro semanas adicionales de licencia se estimó que ascendería aproximadamente a **$12.0 millones**. Si los patronos cubrieran las ausencias por maternidad sin contratar sustitutos, ni pagar horas extra, su gasto en nómina sería el mismo que si las trabajadoras se hubieran reintegrado al concluir la octava semana, como requiere la Ley en la actualidad.

Si los patronos incurrieran en gastos adicionales para cubrir las ausencias, podría haber un efecto fiscal indirecto sobre los recaudos del Fondo General. La información disponible no permite precisar ese efecto, pues se desconoce cuántos patronos incurrirían en esos gastos adicionales para cubrir las ausencias, a cuánto ascenderían esos gastos y qué proporción de ese monto reduciría efectivamente el ingreso sujeto a contribución.

II. Introducción

El Informe 2027-161 de la Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa (OPAL) presenta la evaluación del efecto

[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.

fiscal del Proyecto de la Cámara 1236 (P. de la C. 1236)[2].

El P. de la C. 1236 propone enmendar los Artículos 3 y 4 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como "Ley de Protección de Madres Obreras", a los fines de extender el término de la licencia de maternidad de las trabajadoras del sector privado de ocho (8) a doce (12) semanas, distribuidas, como regla general, en seis (6) semanas de descanso prenatal y seis (6) semanas de descanso postnatal, con la posibilidad de redistribución prenatal/postnatal previa certificación médica; reafirmar el pago íntegro del salario de la trabajadora durante dicho término; extender dichos beneficios, en paridad, a las madres que adopten; y para otros fines relacionados.

Este Informe presenta el análisis y evaluación del efecto fiscal asociado al P. de la C. 1236. A esos fines, se incluye una descripción de las principales disposiciones de la medida. También se presenta un escenario ilustrativo del valor económico de la ampliación de la licencia de maternidad en el sector privado.

III. Descripción del Proyecto[3]

El P. de la C. 1236 propone ampliar la licencia de maternidad remunerada de las trabajadoras del sector privado y extender sus beneficios a las madres adoptantes. Además, dispone obligaciones de reglamentación, fiscalización y preparación de informes sobre su impacto económico. A continuación, se presentan las principales disposiciones de la medida.

> *Artículo 1.- Se enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como "Ley de Protección de Madres Obreras", para que lea como sigue:*
>
> *"Artículo 3.- Toda mujer en estado de embarazo, que trabaje como obrera o empleada del sector privado, tendrá derecho a una licencia de maternidad de* ***[ocho (8) semanas]*** *doce (12) semanas, las cuales se distribuirán, como regla general, en* ***[cuatro (4) semanas de descanso prenatal y cuatro (4) semanas de descanso postnatal]*** *seis (6) semanas de descanso prenatal y seis*

[2] Este documento puede ser citado como – Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa. (2026). Informe del Efecto Fiscal del Proyecto de la Cámara 1236 que propone ampliar la licencia de maternidad de las trabajadoras del sector privado a 12 semanas. Disponible en www.opal.pr.gov

[3] Véase la medida del P. de la C. 1236, disponible en https://sutra.oslpr.org/medidas/161040

(6) semanas de descanso postnatal. No obstante, la trabajadora podrá optar, mediante certificación médica presentada al patrono con al menos diez (10) días laborables de anticipación, por una redistribución del período prenatal y postnatal hasta un mínimo de una (1) semana prenatal y un máximo de once (11) semanas postnatales, siempre que ello no represente riesgo para su salud ni para la del feto. En casos de parto prematuro, cesárea o complicaciones médicas debidamente certificadas, el período postnatal podrá extenderse hasta el equivalente a doce (12) semanas completas postnatales, sin que ello reduzca los derechos contenidos en esta Ley. Durante dicho período, la trabajadora recibirá el pago íntegro de su salario regular por parte del patrono, conforme al Artículo 4 de esta Ley."

Artículo 2.- Se enmienda el Artículo 4 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 4.- La trabajadora recibirá de parte del patrono el pago íntegro de su salario o sueldo regular durante las ***[ocho (8)]*** *doce (12) semanas de descanso por maternidad. Esta compensación no podrá ser reducida, ni reclasificada, ni convertida en licencia por enfermedad o vacaciones. La extensión del período de descanso de ocho (8) a doce (12) semanas no modificará, en modo alguno, los derechos adquiridos por las trabajadoras bajo esta Ley o bajo convenios colectivos más beneficiosos."*

Artículo 3.- Paridad con Madres Adoptantes.

En armonía con la Ley Núm. 184-2004 y con el principio de no discrimen por razón de género consagrado en la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada, toda trabajadora del sector privado que adopte un menor tendrá derecho a una licencia de maternidad por adopción equivalente en duración, paga y flexibilidad a la que concede esta Ley a la madre biológica. El inicio de dicha licencia coincidirá con la fecha de la entrega física del menor al hogar adoptivo o con la fecha que establezca el decreto judicial de adopción, lo que ocurra primero.

Artículo 4.- Ámbito de Aplicación.

Las disposiciones de esta Ley aplicarán exclusivamente a las trabajadoras del sector privado cubiertas por la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada. Ninguna disposición de esta Ley se interpretará como una modificación, reducción o derogación de los términos de licencia de maternidad aplicables a las empleadas del Gobierno de Puerto Rico, sus corporaciones públicas, instrumentalidades o municipios, conforme a la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, el Código Municipal y cualquier otra legislación especial aplicable al sector público.

Artículo 5.- Reglamentación.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos adoptará, enmendará o derogará cualesquiera reglamentos necesarios para dar cumplimiento a esta Ley dentro de un término que no excederá de noventa (90) días contados a partir de su vigencia. Los reglamentos deberán contemplar, entre otras materias: (i) la forma en que la trabajadora notificará al patrono la fecha estimada de parto o adopción; (ii) las evidencias médicas requeridas para adelantar, redistribuir o extender los términos prenatal o postnatal en casos de riesgo, parto prematuro, cesárea o complicaciones; (iii) los procedimientos de reintegración al puesto una vez concluida la licencia; y (iv) los mecanismos de fiscalización y multas administrativas aplicables al sector privado.

Artículo 6.- Cláusula de No Menoscabo.

Ninguna disposición de esta Ley se interpretará en forma que menoscabe derechos, beneficios o garantías más beneficiosos que las trabajadoras tengan reconocidos mediante convenios colectivos, reglamentos patronales, manuales de empleo, leyes especiales o contratos individuales.

Artículo 7.- Aplicabilidad Temporal.

Esta Ley aplicará a todo parto o adopción cuya fecha efectiva ocurra en o con posterioridad a la fecha de vigencia de esta Ley. Las trabajadoras del sector privado que al momento

de la vigencia de esta Ley se encuentren disfrutando de la licencia de maternidad bajo el término vigente anterior de la Ley Núm. 3 de 1942, podrán solicitar la extensión del término, conforme a los reglamentos que se adopten.

Artículo 8.- Informe de Impacto Económico.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en coordinación con la Oficina de Gerencia y Presupuesto y el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, rendirá a la Asamblea Legislativa un informe anual, durante los primeros tres (3) años de vigencia de esta Ley, sobre el impacto económico de la extensión de la licencia en el sector privado, la incidencia en la tasa de empleo femenino, la tasa de natalidad y las recomendaciones de ajuste o de legislación complementaria, si algunas.

El P. de la C. 1236 propone enmendar los Artículos 3 y 4 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como "Ley de Protección de Madres Obreras", a los fines de extender el término de la licencia de maternidad de las trabajadoras del sector privado de ocho (8) a doce (12) semanas, distribuidas, como regla general, en seis (6) semanas de descanso prenatal y seis (6) semanas de descanso postnatal.

Resulta pertinente mencionar que el Articulo 3 de la medida hace referencia a una ley derogada, esto es a la Ley 184-2004, "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", sustituida por la Ley Núm. 8-2017.[4]

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.[5] 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

[4] Ley Núm. 8-2017, Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico", según enmendada, disponible en https://bvirtualogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesreferencia/PDF/8-2017.pdf

[5] 29 LPRA § 467

disfrutar del periodo concedido por razón del nacimiento o adopción".[6]

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.[7]

Para identificar la población potencialmente beneficiaria del P. de la C. 1236, se requiere información sobre el número anual de trabajadoras del sector privado que se acogen a la licencia de maternidad por alumbramiento o adopción, así como la duración de la licencia remunerada que actualmente reciben. Las estadísticas de nacimientos constituyen una referencia demográfica, aunque no permiten determinar por sí solas cuántas madres trabajan en el sector privado y recibirían una ampliación de su licencia. De acuerdo con los datos provisionales del Registro Demográfico del Departamento de Salud, durante 2025 se registraron 18,048 nacimientos.[8]

V. Supuestos y Metodología

Para estimar, a modo ilustrativo, el valor económico de las cuatro semanas adicionales de licencia de maternidad que propone el P. de la C. 1236, se utilizaron dos parámetros del Informe de la OPAL 2027-082 que analizó la propuesta de un Bono Voluntario de Maternidad.[9] En ese sentido, para propósitos del análisis, se utiliza un salario por hora de $13.00 y una jornada laboral de 40 horas semanales. Bajo estos supuestos, el costo salarial de las cuatro (4) semanas adicionales ascendería a $2,080 por trabajadora.

A partir de los 18,048 nacimientos registrados en 2025 y de la proporción de mujeres de 16 años o más que eran asalariadas (31.98%), el Informe 2027-082 estimó un total potencial de 5,772

[6] 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

[7] 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

8 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.

[9] 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 https://cdn.prod.website-files.com/6494534de813e5b9fe60bda2/6ab5494bafdcf36bffc06c17_OPAL%20Informe%202027-082_PC%201235.pdf

licencias de maternidad por alumbramiento.

Así pues, el efecto económico sobre el sector privado está dado por la siguiente fórmula, donde L_m es valor económico adicional de las cuatro semanas de la licencia por maternidad, mientras T es el universo de madres trabajadoras elegibles.

$$L_m = \$2{,}080 \times T$$

VI. Resultados y Proyecciones[10]

La aprobación del P. de la C. 1236 no conllevaría un efecto fiscal directo sobre el Fondo General no provee incentivos económicos con cargo al fisco.

Sin embargo, la OPAL estima que la medida conllevaría un costo económico sobre el sector privado de aproximadamente **$12 millones**. Esta cifra representa la remuneración correspondiente a las cuatro (4) semanas adicionales de licencia por maternidad, bajo el supuesto de que los patronos cubrirían las ausencias sin contratar sustitutos ni pagar horas extra, por lo que el gasto en nómina sería el mismo que si las trabajadoras se hubieran reintegrado al concluir la octava semana (como dispone la Ley Núm. 3-1942 en la actualidad). Se aclara que la aproximación de la OPAL dependerá de cuántas trabajadoras recibirían la ampliación de la licencia remunerada que ya les conceden sus patronos, pues nada en el ordenamiento jurídico impide que los patronos concedan mayores beneficios a los requeridos por ley.

Además, si los patronos incurrieran en gastos adicionales para cubrir las ausencias, la deducción de esos gastos podría reducir su ingreso tributable y, por esa vía, los recaudos del Fondo General. La información disponible no permite cuantificar ese posible efecto fiscal indirecto, ya que se desconoce cuántos patronos incurrirían en esos gastos, a cuánto ascenderían y en qué medida reducirían su ingreso tributable.

El Artículo 5 del P. del S. 1236 dispone sobre el deber del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) de establecer la reglamentación necesaria para implantar la medida. En torno a este

[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.

particular, consideramos dicho deber está integrado a la gestión ordinaria de la agencia, por lo que no consideramos que conlleve recursos adicionales.[11]

Por último, sobre la presentación de informes económicos anuales, según provee el Artículo 8 de la medida, consideramos que ello es consistente con las funciones del DTRH, la Oficina de Gerencia y Presupuesto y el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico.[12]



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

[11] 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

[12] Junta de Supervisión Fiscal y Administración Financiera para Puerto Rico. (2026). Nueva Unidad Fiscal en OGP: Forjando el futuro fiscal de Puerto Rico. Disponible en https://juntasupervision.pr.gov/nueva-unidad-fiscal-en-ogp-forjando-el-futuro-fiscal-de-puerto-rico/