

ORIGINAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma} Asamblea
Legislativa

3^{ra} Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 492

INFORME POSITIVO

27 DE FEBRERO DE 2026

A LA CÁMARA DE REPRESENTANTES DE PUERTO RICO:

La Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, tienen el honor de recomendar a este Augusto Cuerpo la aprobación del P. de la C. 492, con enmiendas en el entirillado electrónico que se aneja.

ALCANCE DE LA MEDIDA

El Proyecto de la Cámara 492 (P. de la C. 492) propone, enmendar la Ley Núm. 3 de 1942 con el propósito de ampliar derechos laborales relacionados a la paternidad en el sector privado, así como incorporar disposiciones que fomenten el trabajo remoto bajo determinadas circunstancias.

El P. de la C. 492 persigue establecer una licencia por paternidad en la empresa privada, reconociendo el rol activo del padre en los primeros días de vida del menor y promoviendo el bienestar familiar. A su vez, uniformar derechos mínimos entre los sectores público y privado, evitando disparidades significativas en beneficios laborales. También, incorporar el trabajo remoto como alternativa viable cuando la naturaleza del puesto lo permita, particularmente en situaciones familiares especiales.

De igual manera, esta medida busca promover la retención de talento y la productividad, fomentando ambientes laborales más flexibles y sensibles a la realidad familiar. La medida delimita su aplicación principalmente al sector privado, sin imponer obligaciones directas a los municipios o al Gobierno Central más allá de funciones reglamentarias y de fiscalización.

Actas y Récord
2026 FEB 27 P 1:31

ANÁLISIS DE LA MEDIDA

La Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, para evaluar el presente Proyecto, solicitó memoriales explicativos al Departamento de Hacienda (DH)¹, Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH), Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), Federación de Alcaldes de Puerto Rico², Asociación de Alcaldes de Puerto Rico, la Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa (OPAL) y a la Asociación de Industriales de Puerto Rico.

Asociación de Industriales de Puerto Rico

(20 de febrero de 2026)

La Asociación de Industriales de Puerto Rico (AIPR), organización que agrupa aproximadamente ochocientos ochenta (880) empresas de los sectores de manufactura y servicios –representando más del sesenta y dos por ciento (62%) del Producto Interno Bruto por sector económico de Puerto Rico– compareció ante esta Comisión para expresar su oposición al P. de la C. 492.

En síntesis, la AIPR sostuvo que la licencia por paternidad propuesta, consistente en veinte (20) días con paga, resultaría onerosa para el sector privado, particularmente para las pequeñas y medianas empresas. Señaló que, al considerar días laborables y fines de semana, el periodo efectivo de ausencia podría aproximarse a un mes, lo cual implicaría no solo el pago del salario correspondiente al empleado acogido a la licencia, sino también la necesidad de redistribuir funciones o contratar recursos adicionales para cubrir las responsabilidades del puesto.

Asimismo, la Asociación planteó que el ordenamiento laboral vigente ya contempla diversas licencias y beneficios que podrían ser utilizados por el empleado, por lo que estiman innecesaria la creación de una nueva licencia estatutaria. Desde su perspectiva, la medida incrementa las cargas regulatorias sobre el patrono privado en un contexto económico desafiante.

En cuanto a la disposición relacionada con el trabajo remoto, la AIPR expresó su oposición a que se establezca como un derecho automático o como consecuencia de haber disfrutado la licencia por paternidad o maternidad. Argumentaron que la determinación sobre la modalidad presencial, híbrida o virtual debe permanecer dentro de la discreción

¹ El pasado 30 de abril de 2025 se solicitó memorial al Departamento de Hacienda. Al momento de presentar este informe no está disponible el memorial.

² El pasado 30 de abril de 2025 se solicitó memorial a la Federación de Alcaldes. Al momento de presentar este informe no está disponible el memorial.

empresarial, atendiendo a la naturaleza de la industria, las funciones del puesto y las necesidades operacionales particulares de cada entidad.

Finalmente, la Asociación sostuvo que la Asamblea Legislativa debería priorizar la revisión y simplificación del marco laboral existente, en lugar de ampliar obligaciones estatutarias que, a su juicio, podrían afectar la competitividad y sostenibilidad del sector productivo. Por tales fundamentos, la AIPR manifestó formalmente su oposición al Proyecto.

Departamento de Trabajo y Recursos Humanos
(12 de enero de 2026)

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) se expresó de forma favorable al P. de la C. 492, destacando que la medida es cónsona con la política pública de protección a la familia trabajadora y con tendencias contemporáneas en el derecho laboral. El DTRH subrayó que la licencia por paternidad contribuye al bienestar emocional del menor, fortalece la corresponsabilidad parental y promueve ambientes laborales más equitativos.

En su memorial, el Departamento indicó que cuenta con la capacidad institucional y el marco legal necesario para fiscalizar la implementación de la medida, por lo que no anticipa un impacto fiscal operacional significativo. Sin embargo, recomendó que la Asamblea Legislativa provea definiciones claras sobre términos clave, tales como la duración de la licencia, su carácter concurrente o no con otros beneficios y los criterios para la concesión del trabajo remoto.

Además, el DTRH sugirió que se le delegue expresamente la facultad reglamentaria para establecer guías uniformes que eviten interpretaciones dispares entre patronos y empleados, garantizando así una aplicación justa y consistente de la ley.

Oficina de la Administración y Transformación de los Recursos Humanos
(29 de diciembre de 2025)

La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH) evaluó la medida desde una perspectiva de gestión moderna del capital humano. En su análisis, la OATRH destacó que el reconocimiento de la licencia por paternidad y la flexibilización mediante el trabajo remoto responden a prácticas ampliamente adoptadas en jurisdicciones avanzadas.

La Oficina enfatizó la necesidad de establecer criterios objetivos y medibles para la implementación del trabajo remoto, a fin de balancear las necesidades del empleado con la continuidad operacional de las empresas. Asimismo, recomendó que la legislación se armonice con otras leyes laborales vigentes para evitar duplicidad, conflictos normativos o cargas administrativas innecesarias.

La OATRH concluyó que la medida puede servir como base para futuras reformas laborales, siempre que su implantación sea gradual, clara y debidamente reglamentada.

Asociación de Alcaldes de Puerto Rico
(5 de octubre de 2025)

La Asociación de Alcaldes de Puerto Rico compareció mediante memorial explicativo en el cual expresó preocupaciones principalmente de naturaleza administrativa y fiscal. En su análisis, la Asociación señaló que, aunque el P. de la C. 492 está dirigido al sector privado, existen municipios que operan corporaciones municipales, consorcios intermunicipales u otras entidades híbridas que podrían verse impactadas indirectamente por la medida.

Asimismo, la Asociación advirtió sobre el riesgo de interpretaciones amplias que pudieran extender la aplicabilidad de la licencia por paternidad y las disposiciones de trabajo remoto a estructuras municipales no contempladas originalmente por el legislador. En ese sentido, enfatizó la importancia de preservar la autonomía fiscal y administrativa de los municipios, particularmente en un contexto de limitaciones presupuestarias.

No obstante, la Asociación reconoció el valor social de la política pública propuesta, destacando que el fortalecimiento del núcleo familiar redundaría en beneficios sociales amplios. Como recomendación principal, solicitó que el texto legislativo incluya lenguaje claro y expreso que excluya a los municipios y sus instrumentalidades, salvo que una ley especial disponga lo contrario.

Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa
(junio de 2025)

La Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa (OPAL) realizó el análisis fiscal correspondiente y concluyó que el Proyecto de la Cámara 492 no conlleva un impacto fiscal directo recurrente para la Asamblea Legislativa ni para el Gobierno Central. OPAL determinó que la obligación económica principal recaerá sobre los patronos privados, en cumplimiento con la licencia por paternidad propuesta.

No obstante, OPAL advirtió que la falta de claridad en el texto legislativo podría dar lugar a reclamaciones, litigios o interpretaciones expansivas que eventualmente generen costos indirectos al Estado. Por ello, recomendó que la medida sea redactada con precisión técnica, delimitando claramente su alcance y aplicabilidad.

IMPACTO FISCAL

El análisis fiscal realizado por la Comisión, considerando el informe de OPAL y los planteamientos de las agencias, concluye lo siguiente:

Gobierno Central: No se anticipa un impacto fiscal directo significativo, ya que la licencia por paternidad propuesta aplica al sector privado. Las agencias existentes cuentan con estructuras administrativas para atender consultas, reglamentación y orientación.

Municipios: No se crea una obligación fiscal directa. No obstante, se advierte un posible impacto indirecto en aquellos municipios que operan corporaciones o entidades cuasi privadas, lo cual requerirá evaluación caso a caso.

Sector Privado: El costo recae principalmente sobre los patronos privados, asociado al pago de la licencia. Sin embargo, se reconoce que este costo puede verse compensado por beneficios a largo plazo como reducción de ausentismo, mayor lealtad del empleado y productividad.

En general, la Comisión coincide en que el impacto fiscal es manejable y razonable, y consistente con políticas públicas modernas de protección a la familia trabajadora.

CONCLUSIÓN

La Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales, luego de evaluar integralmente los memoriales explicativos sometidos por las agencias públicas y entidades comparecientes, reconoce que el P. de la C. 492 atiende un asunto de alta sensibilidad social, laboral y demográfica.

Puerto Rico atraviesa una marcada reducción en su tasa de natalidad, fenómeno que incide directamente en la sostenibilidad económica, la fuerza laboral futura y la estabilidad de nuestro tejido social. Ante esta realidad, resulta imperativo que la política pública promueva condiciones que fortalezcan el núcleo familiar y que incentiven la corresponsabilidad parental, particularmente en las etapas iniciales de vida del menor. El Estado no puede ser indiferente a la crisis de nacimientos que enfrenta el País.

En ese contexto, la licencia por paternidad propuesta constituye un reconocimiento afirmativo del rol activo del padre dentro de la familia moderna, fomentando vínculos afectivos tempranos y distribuyendo de forma más equitativa las responsabilidades del cuidado. Tal como expresara el DTRH, la medida se inserta dentro de tendencias contemporáneas del derecho laboral orientadas a la protección de la familia trabajadora.

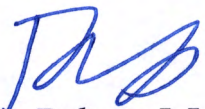
No obstante, la Comisión también ponderó con seriedad las preocupaciones planteadas por la Asociación de Industriales de Puerto Rico y otros sectores en cuanto al posible impacto económico, particularmente sobre las pequeñas y medianas empresas. Resulta innegable que toda ampliación de beneficios estatutarios conlleva implicaciones operacionales que deben atenderse con prudencia y balance.

Por ello, las enmiendas incorporadas en el entirillado electrónico procuran alcanzar un punto de equilibrio razonable –un “happy medium”– entre la protección de la estabilidad laboral del padre trabajador y la viabilidad operacional del patrono privado. Las modificaciones adoptadas delimitan con mayor claridad el alcance del beneficio, precisan su aplicación y proveen mecanismos reglamentarios que permiten una implementación ordenada, evitando interpretaciones expansivas o cargas desproporcionadas.

Esta Comisión concluye que, armonizando el interés apremiante de atender la crisis demográfica y fortalecer la institución familiar, con la necesidad de salvaguardar la competitividad y sostenibilidad del sector productivo, la medida logra un balance justo y responsable. Se protege al trabajador en un momento crucial de su vida familiar, sin imponer obligaciones irrazonables al patrono.

POR LOS FUNDAMENTOS ANTES EXPUESTOS, luego del análisis y evaluación sobre los elementos de la pieza legislativa, la Comisión del Trabajo y Asunto Laborales somete el presente Informe Positivo en el que recomiendan a este Augusto Cuerpo la aprobación del **P. de la C. 492**, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se aneja.

Respetuosamente sometido,



Hon. Roberto J. López Román

Presidente

Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales

(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO)
GOBIERNO DE PUERTO RICO

20ma. Asamblea
Legislativa

1ra. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 492

3 DE ABRIL DE 2025

Presentado por el representante *Navarro Suárez*

Referido a la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales

LEY

Para enmendar la Sección 3 a la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, mejor conocida como "Ley de Protección de Madres Obreras", según enmendada, y añadir la Sección 1-A con definiciones; la Sección 2-A para establecer una licencia por paternidad de ~~veinte (20)~~ diez (10) días para los padres de dichos niños y niñas; y la Sección 9-A para asegurar facultad reglamentaria al DTRH, evitar conflictos normativos y duplicidad de beneficios y clarificación sobre impacto fiscal; y otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como "Ley de Protección de Madres Obreras", fue originalmente promulgada a los fines de proveer justicia a las mujeres obreras en estado de embarazo mediante la concesión de un período de descanso con anterioridad y posterioridad al alumbramiento, sin que ello significará la suspensión de sus salarios. Durante el transcurso de los años, dicha ley ha sido objeto de enmiendas aprobadas a los fines de proveer mayor justicia a las madres obreras y de atemperar la citada Ley Núm. 3 a los postulados de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la cual prohíbe el discrimen por razón de sexo y establece la igualdad de condiciones ante la ley para todos los seres humanos; y a la política pública del gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la cual reconoce y propulsa la institución de la familia.

Así, pues, la citada Ley Núm. 3, la cual en su origen concedía a las madres obreras un período de descanso antes y después del alumbramiento durante el cual dicha madre tenía derecho a la mitad de su salario, fue enmendada a los fines de que las madres obreras tuviesen derecho a la totalidad de su salario durante el período de descanso, período durante el cual la madre obrera podría dedicarse a su recuperación física y emocional del parto y a relacionarse con su hijo o hija. Posteriormente, los derechos y beneficios que concede la Ley Núm. 3 fueron extendidos a las madres obreras adoptantes.

A la luz de los fundamentos históricos y sociales que dieron origen a la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, resulta razonable y necesario continuar su evolución para garantizar mayores niveles de justicia, equidad y bienestar a las madres obreras. La legislación vigente reconoce que el período de descanso maternal no solo responde a una necesidad física, sino también emocional y relacional, reconociendo así la importancia del vínculo entre madre e hijo (a) en los primeros meses de vida. Es precisamente desde esta óptica —la de fortalecer la institución familiar y proteger el desarrollo integral de la niñez— que se justifica extender la protección a través de la opción de trabajo remoto por un período de hasta doce (12) meses, si la naturaleza del puesto lo permite.

En primer lugar, el desarrollo temprano del menor está estrechamente relacionado con la estabilidad emocional y la presencia física de la madre y el padre. Diversos estudios demuestran que la cercanía materna durante el primer año de vida favorece un mejor desarrollo cognitivo, emocional y social del infante. Permitir a las madres obreras continuar laborando de forma remota facilita esta cercanía, sin que ello represente un menoscabo en la productividad laboral, particularmente en aquellos puestos que ya han demostrado ser viables a través de la modalidad remota.

En segundo lugar, la implementación del trabajo remoto constituye una medida de justicia social y de equidad, ya que permite que las mujeres obreras puedan continuar desarrollándose profesionalmente sin tener que escoger entre su empleo y el cuidado de sus hijos. En un país donde aún persisten las desigualdades estructurales de género, proveer esta alternativa se alinea con el mandato constitucional de no discrimen por razón de sexo, promoviendo así la permanencia de las mujeres en la fuerza laboral.

Además, permitir el trabajo remoto durante este periodo promueve la retención de talento, reduce el ausentismo laboral, mejora la moral organizacional y fortalece el compromiso de las empleadas con sus patronos, quienes son percibidos como entes empáticos y solidarios con las necesidades de sus empleados. En tiempos donde la flexibilidad laboral es altamente valorada, esta medida no solo es justa, sino también estratégica desde el punto de vista organizacional.

En armonía con los principios constitucionales de igualdad y dignidad humana, con la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de proteger y fomentar la familia, y con la evolución natural de los derechos laborales en un mundo cada vez más digital, se hace imperativo conceder el derecho al trabajo remoto durante un período de hasta doce (12) meses tras el alumbramiento o adopción, en aquellos casos en que las funciones del puesto lo permitan. Esta medida representa el próximo paso lógico y necesario en la ruta hacia una sociedad más justa, equitativa y orientada al bienestar común

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.-Se enmienda la Sección 3 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942,
2 mejor conocida como 'Ley de Protección de Madres Obreras', según enmendada, para
3 que lea como sigue:

4 Sección 3. — (29 L.P.R.A. § 468)

5 Durante los períodos de descanso referidos en la sección anterior, el patrono
6 estará obligado, no obstante cualquier estipulación en contrario, a reservar el empleo
7 a la obrera embarazada y a la obrera que adopte a un menor a tenor con esta Ley,
8 con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier
9 jurisdicción de los Estados Unidos de América.

10 *Toda madre obrera tendrá derecho a laborar de forma remota hasta un máximo de seis (6)*
11 *meses luego de concluir periodo de descanso, siempre que las funciones de su puesto lo*
12 *permitan. El patrono deberá autorizar dicha modalidad de trabajo remoto previa solicitud*
13 *escrita de la madre obrera, salvo que demuestre que las funciones del puesto requieren*
14 *presencia física indispensable. La concesión del trabajo remoto estará sujeta a criterios*
15 *objetivos relacionados con la naturaleza del puesto, la continuidad operacional del patrono, el*
16 *cumplimiento con métricas de desempeño y las necesidades del servicio.*

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

3 *"Sección 2-A.-Licencia por paternidad.*

4 *Los padres tendrán derecho a una licencia por paternidad con sueldo por un*
5 *término de ~~veinte (20)~~ diez (10) días laborables contados a partir del nacimiento del hijo o*
6 *hija. Para reclamar este derecho, el padre deberá estar legalmente casado o cohabitar con*
7 *la madre del menor, lo cual certificará; además, certificará que no ha incurrido en*
8 *violencia doméstica; y deberá someter al patrono el certificado de nacimiento del menor.*
9 *Igualmente, tendrá derecho a laborar de forma remota hasta un máximo de seis (6) tres*
10 *(3) meses luego de concluir periodo de descanso, siempre que las funciones de su puesto lo*
11 *permitan. El patrono deberá autorizar dicha modalidad de trabajo remoto previa solicitud*
12 *escrita del padre obrero, salvo que demuestre que las funciones del puesto requieren*
13 *presencia física indispensable. La concesión del trabajo remoto estará sujeta a criterios*
14 *objetivos relacionados con la naturaleza del puesto, la continuidad operacional del*
15 *patrono, el cumplimiento con métricas de desempeño y las necesidades del servicio. Las*
16 *disposiciones relativas a la licencia por paternidad y al trabajo remoto establecidas en esta*
17 *Ley aplicarán exclusivamente a patronos del sector privado. Esta Ley no será de*
18 *aplicación a los municipios, consorcios municipales, corporaciones municipales ni*
19 *instrumentalidades municipales, salvo que una ley especial así lo disponga expresamente.*

20 *Artículo 3.- Se añade la Sección 1-A a la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según*
21 *enmendada, para que se lea como sigue:*

22 *"Sección 1-A.- Definiciones.*

1 a) "Trabajo remoto": Modalidad de trabajo mediante la cual el empleado desempeña
2 sus funciones fuera del centro físico del patrono, utilizando medios tecnológicos,
3 siempre que la naturaleza del puesto lo permita.

4 b) "Presencia física indispensable": Aquellas funciones esenciales del puesto que, por
5 su naturaleza operacional, técnica o de seguridad, no pueden realizarse de forma
6 remota.

7 c) "Licencia por paternidad": Periodo de ausencia remunerada concedida al padre
8 trabajador con motivo del nacimiento o adopción de un menor, conforme a los
9 términos de esta Ley."

10 Artículo 4.- Se añade la Sección 9-A a la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según
11 enmendada, para que se lea como sigue:

12 El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá la facultad de adoptar la
13 reglamentación necesaria para implantar las disposiciones de esta Ley, incluyendo los
14 criterios para la concesión del trabajo remoto, los mecanismos de fiscalización y los
15 procedimientos de reclamación, a fin de garantizar una aplicación uniforme y justa.

16 Los derechos reconocidos en esta Ley se interpretarán de forma armoniosa con la
17 legislación laboral vigente, incluyendo leyes sobre licencias, igualdad en el empleo y
18 no discrimen, sin duplicar beneficios ni menoscabar derechos previamente adquiridos.

19 Nada de lo dispuesto en esta Ley se interpretará como una creación de obligación
20 fiscal directa recurrente para el Gobierno de Puerto Rico ni para la Asamblea
21 Legislativa.

1 ~~Artículo 4~~ Artículo 5. Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su
2 aprobación.

