

# GOBIERNO DE PUERTO RICO

20<sup>ma.</sup> Asamblea  
Legislativa

3<sup>ra.</sup> Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

### P. del S. 1050

3 de febrero de 2026

Presentado por la señora *Soto Aguilú*

*Referido a*

#### LEY

Para establecer guías para la implementación de licencias flexibles post-parto en el sector privado; promover opciones adaptables que incluyan trabajo remoto, horarios flexibles y extensiones parciales de licencia para apoyar a las nuevas madres y familias sin costos adicionales al erario; requerir su adopción obligatoria en empresas con 15 empleados o más, mientras que sea voluntaria para empresas con menos de 15 empleados; fomentar el aumento en las tasas de natalidad en Puerto Rico mediante políticas familiares equilibradas; y para otros fines relacionados.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Puerto Rico enfrenta una crisis demográfica marcada por una tasa de natalidad baja, que según datos del Departamento de Salud y el Censo de los Estados Unidos de 2020, se sitúa en aproximadamente 1.2 nacimientos por mujer, una de las más bajas en el hemisferio occidental. Esta tendencia se atribuye en parte a factores económicos y laborales, como la falta de flexibilidad en el empleo post-parto, que desincentiva a muchas mujeres a concebir o expandir sus familias por temor a interrupciones en sus ingresos o carreras.

En el sector privado, donde la mayoría de las puertorriqueñas trabajan, las licencias existentes bajo la Ley de Protección al Empleo y Licencia por Maternidad (Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada) proporcionan ocho semanas de protección

laboral, pero no abordan suficientemente la transición de regreso al trabajo, dejando a muchas madres sintiéndose aisladas o improductivas durante un periodo crítico para el vínculo familiar y la recuperación física y emocional.

Esta medida establece guías para que las empresas del sector privado adopten licencias flexibles post-parto, sin imponer costos adicionales al erario o a los empleadores. El enfoque es en opciones adaptables que permitan a las nuevas madres mantener productividad mientras protegen los ingresos del hogar y promueven la unidad familiar. Entre las propuestas de flexibilidad se incluyen un periodo inicial de trabajo remoto o a distancia de hasta 12 semanas post-parto, permitiendo a la madre laborar desde casa en horarios adaptados a las necesidades del menor, como turnos de 4-6 horas diarias con pausas para lactancia o cuidado, sin reducción salarial si se cumple con metas de productividad; extensiones parciales de licencia, como transiciones a media jornada de 20-30 horas semanales por hasta 6 meses, con compensación proporcional pero suplementada por incentivos fiscales para la empresa, como deducciones en contribuciones sobre nómina; horarios flexibles personalizados, tales como días alternos en oficina o turnos vespertinos o matutinos, integrados con herramientas digitales para monitoreo remoto.

De esta forma, se va asegurando que la madre se sienta productiva y conectada al equipo mientras atiende al menor; y opciones de licencia compartida con el padre o pareja, permitiendo transferir hasta 4 semanas de tiempo flexible para fomentar la coparentalidad y reducir la carga exclusiva en la madre. Estas propuestas no solo mitigan el impacto económico en hogares con menores, donde el 43% de las familias puertorriqueñas viven bajo el nivel de pobreza según el Censo 2020, sino que también empoderan a las madres para equilibrar carrera y familia, potencialmente aumentando la tasa de natalidad al ofrecer opciones más amplias y flexibles al momento de concebir.

Por ejemplo, en contextos donde las personas mayores, que representan el 23% de la población, a menudo asumen roles de cuidado infantil, estas guías podrían aliviar

presiones familiares al mantener ingresos estables. En términos de derecho comparado, Canadá ha implementado extensiones de licencia parental (Parental Leave Extensions, 2023), permitiendo hasta 18 meses de beneficios extendidos a 33% de salario, con opciones flexibles como trabajo a tiempo parcial o remoto, adaptadas a tasas de natalidad bajas similares a las de Puerto Rico, promoviendo la participación paterna.

Otras jurisdicciones incluyen Suecia, con 480 días de licencia parental compartida a hasta 80% de salario, donde se permite trabajo a tiempo parcial combinado con licencia para mantener productividad y vínculo familiar, resultando en tasas de natalidad estables y alta retención laboral femenina. Noruega ofrece opciones de 49 semanas al 100% o 59 al 80%, con cuotas no transferibles y flexibilidad remota, fomentando la igualdad de género y aumentando la fertilidad en un 10-15% según estudios de la OCDE de 2023. Australia promueve bloques flexibles de licencia parental no continua hasta 24 semanas pagadas desde 2025, integrando trabajo remoto en el sector privado para apoyar familias. Nueva Zelanda, con 26 semanas compartidas, incentiva opciones híbridas de trabajo a distancia post-parto, mejorando la calidad de vida y tasas de concepción mediante políticas que no imponen cargas a empleadores.

Esta ley complementa marcos existentes como la Ley SINOT (Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968) sin solapamientos innecesarios, fomentando adopción mediante campañas educativas y reconocimientos a empresas participantes, promoviendo un ecosistema laboral que impulse el crecimiento demográfico, apoyo a las madres trabajadoras y la productividad económica en la Isla.

#### **DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

- 1           Artículo 1. – Título.
- 2           Esta Ley se conocerá como la "Ley de Guías para Licencias Flexibles Post-Parto en
- 3           el Sector Privado de Puerto Rico".

Artículo 2. - Ámbito de Aplicación.

Estas guías aplicarán obligatoriamente a empresas del sector privado en Puerto Rico con 15 empleados o más, y de manera voluntaria a empresas con menos de 15 empleados. No impondrán costos adicionales al erario ni modificará leyes laborales existentes, salvo para incentivar adopción en casos voluntarios.

Artículo 3. - Guías de Flexibilidad.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) elaborará y distribuirá guías que recomienden y, en casos obligatorios, requieran:

a) Periodos de trabajo remoto post-parto de hasta 12 semanas, con horarios adaptados (ej. 4-6 horas diarias) y herramientas digitales para productividad, sin reducción salarial por metas cumplidas.

b) Extensiones parciales a media jornada por hasta 6 meses, con compensación proporcional y deducciones fiscales para la empresa.

c) Horarios flexibles como días alternos o turnos variables, integrados con pausas para cuidado infantil.

d) Opciones de licencia compartida con la pareja, transferible hasta 4 semanas para promover co-parentalidad.

Estas opciones buscan mantener ingresos familiares, hacer sentir productiva a la madre y fortalecer lazos familiares.

Artículo 4. - Incentivos para Empresas.

a) Reconocimientos públicos del DTRH, como sellos de "Empresa Familiarmente Responsable", utilizables en mercadeo.

b) Asesoría gratuita del DTRH para implementación, sin costos al erario más allá de recursos existentes.

c) Prioridad en programas de capacitación laboral gubernamentales para empresas adoptantes.

#### Artículo 5. - Protección a las Empleadas.

Las guías enfatizarán:

a) Consentimiento voluntario de la empleada para cualquier arreglo flexible.

b) Prohibición de discriminación o retaliación por optar o rechazar las opciones.

c) Confidencialidad en solicitudes relacionadas con post-parto.

#### Artículo 6. - Sanciones.

Las sanciones por incumplimiento de las guías obligatorias (aplicables a empresas con 15 empleados o más) serán establecidas en la reglamentación que adopte el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Dichas sanciones no serán menores de \$500 ni mayores de \$5,000 por infracción. Todo procedimiento de imposición de sanciones estará sujeto a los procesos de apelación y revisión administrativa establecidos en la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico de 2017 (Ley Núm. 38-2017, según enmendada).

#### Artículo 7. - Implementación y Campañas Educativas.

El DTRH adoptará las guías dentro de 90 días de la aprobación de esta Ley

#### Artículo 8.- Cláusula de Separabilidad.

1            Si cualquier disposición, palabra, oración o inciso de esta Ley fuera impugnado  
2    por cualquier razón ante un tribunal y declarado inconstitucional o nulo, tal sentencia no  
3    afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones de esta Ley.

4            Artículo 9.- Vigencia.

5            Esta Ley comenzará a regir 120 días después de su aprobación.