

ORIGINAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma.} Asamblea
Legislativa

3^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1050

INFORME NEGATIVO

²⁰
13 de abril del 2026

TRAMITES Y RECORDS SENADO PR
RECIBIDO ABR20'26PM6:18 *gmcr*

AL SENADO DE PUERTO RICO:

gmcr
La Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales, previo estudio y consideración del P del S 1050, le recomienda a esta Alto Cuerpo no aprobar esta medida.

ALCANCE DE LA MEDIDA

El Proyecto del Senado 1050 tiene como objetivo 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.

INTRODUCCION

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 3-1942, según enmendada) proporcionan ocho (8) 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.

ANALISIS DE LA MEDIDA

La Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales del Senado de Puerto Rico en cumplimiento de su responsabilidad en el estudio y evaluación del proyecto le solicito memoriales explicativos a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH) y al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH). Habiéndose recibido en la Comisión los comentarios de ambas agencias, expresamos su posición sobre los propósitos de esta medida. Los mismos se exponen a continuación.

Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH)

...En lo que respecta a la OATRH, la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como la "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico", asigno al Director la función de asesorar a la Gobernadora y a la Asamblea Legislativa en todo lo relacionado a las relaciones laborales y a la administración de los recursos humanos en el servicio público...

...debido a que la medida va dirigida a establecer guías para la implementación de licencias flexibles post-parto en el sector privado, encontramos que la Ley 8-2017 no provee a la OATRH jurisdicción sobre este asunto o los preceptos concernientes a dicha materia. Ello, debido a que la medida no guarda relación con las funciones y facultades que nos delega el Artículo 4, Sección 4.3, Inciso 1 de nuestra Ley Habilitadora.

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)

...La Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida de trabajo. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante DTRH) tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral privado. Es dentro de la referida autoridad y disposiciones estatutarias atinentes que hemos analizado la presente medida...

...la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, Ley de Protección de Madres Obreras, tiene como objetivo, la protección de la mujer trabajadora durante su embarazo o

adopción; la otorgación de una licencia por maternidad y disponer de un periodo de descanso, pre y post natal, con una reserva de empleo durante el referido descanso. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reconocido que el trato desigual por razón de embarazo constituye una modalidad de discrimen por razón de sexo. Para ofrecer una cabal protección a los derechos de la madre trabajadora, a través de la Ley Núm. 3, antes citada, el Estado ha consignado su política pública de otorgarle una protección a la mujer trabajadora contra el discrimen por esta encontrarse en estado de gestación...

...Por tanto, la Ley Núm. 3, antes citada, protege el derecho de las empleadas embarazadas a establecer periodos de descanso, tanto antes como después del alumbramiento; prohíbe el despido sin justa causa de la mujer embarazada, así como también cualquier acto discriminatorio en su contra como la suspensión de empleo, reducción de salario "debido a la merma en la producción por causa de su estado de gestación." Así pues, "son dos [tipos de] derechos separados los que consagra la ley mencionada, que operan en distintas situaciones y con distinto resultado. ...la Ley Núm. 3...le reconoce a la madre obrera los siguientes derechos: "(a) reserva de empleo durante el periodo de descanso; (b) protección contra despidos sin justa causa mientras este embarazada; (c) protección contra el discrimen como consecuencia de la merma en la producción mientras este embarazada; y (d) protección contra la negativa a proveer el periodo de descanso establecido en la Ley...

...La protección mayor provista a la empleada embarazada por nuestro ordenamiento jurídico se evidencia, además, en que a pesar de que la Ley Núm. 4 de 6 de enero de 2017, Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, derogo la presunción de despido discriminatorio contenida en el Artículo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, Ley Anti discrimen de Puerto Rico, el esquema probatorio de la Ley Núm. 3, antes citada, se mantuvo inalterado, al disponer que el despido de una empleada embarazada "se presume que la acción del patrono fue injustificada"...

...Es importante señalar que, Sección 2 de la Ley Núm. 3, antes citada, les concede a las empleadas embarazadas de la empresa privada el derecho a un periodo de descanso de ocho semanas que se divide en cuatro semanas antes del parto y cuatro semanas postparto...la empleada podrá tomar hasta una semana de descanso prenatal y extender hasta siete semanas el descanso postnatal al que tiene derecho, si presenta ante su patrono una certificación medica que acredite su aptitud para trabajar. Esta licencia será con paga total del sueldo o salario devengado por la madre trabajadora. La obrera podrá extender el periodo de descanso hasta un máximo de doce semanas cuando le sobreviene alguna complicación postparto "que le impidiere trabajar por un término que exceda de cuatro (4) semanas, a contar desde el día del alumbramiento". En estas circunstancias el patrono estará obligado a conceder la extensión de la licencia sin paga, siempre que la empleada presente una certificación medica acreditativa de su inhabilidad para trabajar antes de

expirar el periodo de descanso original. En este caso, la obrera será acreedora a la reserva de empleo que dispone la ley...

...coincidimos con la intención legislativa del P del S 1050 de establecer licencias flexibles para las madres gestantes luego del parto. No obstante, debemos llamar la atención de esta honorable Comisión que la medida de referencia ordena al DTRH crear unas "guías que recomienden y, en casos obligatorios, requieran" ...

...los incisos © y (m) de la Ley Núm. 38 de 30 de junio de 2017, según enmendada, Ley de Procedimiento Administrativo del Gobierno de Puerto Rico, definen los conceptos documentos guías y reglamentos. Le Ley Núm. 38, antes citada, establece que un documento Guía es un documento interpretativo que no crea derechos u obligaciones ni es vinculante como reglamento. A diferencia de un reglamento, las guías no requieren la existencia de un procedimiento formal para su adopción porque no son normas con fuerza de ley, sino instrumentos interpretativos o explicativos. ...[esta ley] define el concepto Reglamento como una norma general adoptada por una agencia que tiene fuerza de ley y es obligatoria. Los reglamentos requieren un proceso formal y publicación oficial para tener vigencia...

...De otra parte [esta medida] le impone al DTRH [en el Artículo 6] la imposición de sanciones a los patronos que incumplan con las guías obligatorias propuestas. Esta disposición no menciona que responsabilidades tendrá la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, si alguna. Asimismo, no se establece que ocurrirá cada día en que se incurra en la misma violación y si se considerara como una violación separada. Nótese que tampoco se menciona que pasara con el recaudo de estas multas. Por tanto, esta sección propuesta contiene un lenguaje que adolece de vaguedad.

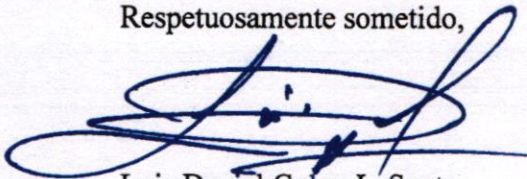
Consonó con lo antes expresado, aunque estamos de acuerdo con la intención legislativa, nos vemos imposibilitados de apoyar el P del S 1050 para su aprobación, tal cual está redactado.

IMPACTO FISCAL MUNICIPAL

La Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales, reconociendo la importancia del **Proyecto del Senado 1050**, entiende que esta medida no es necesaria según está redactada.

POR TODO LO ANTES EXPUESTO, la Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración de esta medida, tienen a bien presentar ante este Alto Cuerpo un Informe Negativo sobre el P del S 1050, recomendando la no aprobación de la medida debido a como está redactada actualmente.

Respetuosamente sometido,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Luis Daniel Colon LaSanta', with a large, stylized flourish at the end.

Luis Daniel Colon LaSanta

Presidente

Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales