

# GOBIERNO DE PUERTO RICO

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

2<sup>da</sup>. Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

### P. del S. 688

18 de agosto de 2025

Presentado por la señora *Jiménez Santoni*

*Referido a la Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales*

#### LEY

Para enmendar el Artículo 9 de la Ley 8 de 18 de febrero de 2017, conocida como “Ley de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico”, según enmendada, a los fines de ampliar los beneficios de licencia por paternidad para los empleados públicos; y para otros fines relacionados.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La paternidad moderna trasciende el mero rol de proveedor, consolidándose como una figura central en el desarrollo integral de la familia y, por extensión, de la sociedad. La participación activa y temprana del padre, desde la gestación o el inicio del proceso de adopción, es fundamental para el bienestar de la madre, el adecuado desarrollo del menor y la construcción de un entorno familiar resiliente y equitativo.

En este contexto, resulta imperativo que las políticas públicas evolucionen al ritmo de los cambios sociales, reconociendo la importancia de la corresponsabilidad en el cuidado y crianza de los hijos. Una medida concreta que responde a esta necesidad es la ampliación de la licencia de paternidad para los empleados públicos del Gobierno de Puerto Rico a un periodo de 30 días. Esta propuesta no solo responde a las demandas

contemporáneas de equidad familiar, sino que se sustenta en una amplia base científica y sociológica.

Existen múltiples estudios publicados en revistas en los que se aborda esta temática. El *Journal of Family Psychology* y *Pediatrics* indica que la involucración paterna activa durante el embarazo y los primeros años de vida del menor se asocia con múltiples beneficios. Entre los beneficios subrayados se encuentran: mejores resultados en el desarrollo cognitivo y socioemocional de los niños pues los hijos con padres involucrados tienden a obtener mejores puntuaciones académicas, mayores habilidades de resolución de problemas y presentan una menor incidencia de problemas de conducta<sup>1</sup>; reducción del estrés posparto en las madres y mejora de la salud mental materna al considerar que la presencia y el apoyo del padre alivian la carga emocional y física de la madre, contribuyendo a una transición más saludable a la maternidad<sup>2</sup>; fortalecimiento de los lazos familiares y la cohesión doméstica ante la corresponsabilidad en el cuidado y la crianza pues se fomenta un ambiente de apoyo mutuo y equidad entre los padres<sup>3</sup> y disminución de las tasas de abandono y negligencia infantil pues un padre presente y comprometido es un factor protector contra situaciones adversas para el menor<sup>4</sup>.

Actualmente, la Ley 8-2017 de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) otorga quince (15) días laborables de licencia por paternidad a partir de la fecha del nacimiento del hijo o hija. Esta legislación representa un avance importante en el reconocimiento del rol paterno. No obstante, en la práctica, este periodo resulta insuficiente para atender las múltiples exigencias del nacimiento o adopción de un hijo.

Los padres enfrentan una diversidad de responsabilidades como inscripción del menor en el Registro Demográfico, asistir a citas médicas prenatales y postnatales,

---

<sup>1</sup> Cabrera, N. J., Tamis-LeMonda, C. S., & Lamb, M. E. (2000). *Early Childhood Research Quarterly*, 15(4), 481-502).

<sup>2</sup> Paulson, J. F., & Bazemore, S. D. (2010). *JAMA*, 303(19), 1961-1969).

<sup>3</sup> Pleck, J. H., & Masciadrelli, B. P. (2004). En M. E. Lamb, *The role of the father in child development*.

<sup>4</sup> Bronte-Tinkew, J., & Moore, K. A. (2007). *Journal of Marriage and Family*, 69(1), 103-118).

acompañar a su pareja durante el parto, adaptarse a las nuevas rutinas del recién nacido, brindar apoyo emocional y físico a su familia e incluso lidiar con el agotamiento y los cambios emocionales que implica esta nueva etapa, entre muchas otras. Limitar la licencia de paternidad a tan solo 15 días no permite cubrir adecuadamente esta transición vital. Por ello, se propone permitir que los empleados públicos puedan utilizar sus balances acumulados de enfermedad o vacaciones para extender la licencia por paternidad hasta un máximo de treinta (30) días. Esta extensión, además, no requeriría certificación médica, reconociendo que la naturaleza de la necesidad no es médica, sino familiar y emocional.

Esta medida no tan solo fomenta la corresponsabilidad parental, sino que también facilita la adaptación de la familia a su nueva dinámica, promueve un entorno de trabajo empático y moderno y refleja una política pública sensible y actualizada a la realidad social. Además, al permitir esta flexibilidad, el Gobierno de Puerto Rico se posiciona como un empleador modelo, alineado con las mejores prácticas internacionales en conciliación entre la vida familiar y laboral. Países con políticas robustas de licencia de paternidad han reportado efectos positivos no solo en la dinámica familiar, sino también en la productividad y compromiso de los empleados públicos.

En conclusión, extender la licencia de paternidad para empleados públicos a 30 días es una acción afirmativa, justa y necesaria. Esta política reconoce la importancia del rol paterno en la formación de hogares saludables, en la prevención de problemas sociales a largo plazo y en el fortalecimiento del bienestar colectivo. Invertir en la paternidad activa es invertir en el futuro de Puerto Rico.

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

- 1 Sección 1.- Se enmienda el Artículo 9 de la Ley 8-2017, según enmendada,
- 2 para que lea como sigue:
- 3 “Artículo 9. - Beneficios marginales

1 Sección 9.1.

2 Los empleados que a la vigencia de esta Ley disfruten beneficios diferentes a  
3 los aquí estatuidos, continuarán así haciéndolo conforme a los reglamentos,  
4 normativas o convenios que así los honren, así como a aquellas leyes de emergencia  
5 que sean promulgadas. Los beneficios que aquí se establecen serán de aplicación  
6 prospectiva solo para los empleados de nuevo ingreso al Gobierno, salvo el beneficio  
7 de licencia de paternidad, licencia de maternidad y licencia especial con paga para la  
8 lactancia, los cuales se aplicarán a todo(a) empleado(a) público(a).

9 Por constituir el área de beneficios marginales una de tanta necesidad y  
10 efectos trascendentales para el servidor público, a fin de mantener una  
11 administración de recursos humanos uniforme y justa, se establecen las siguientes  
12 normas:

13 Los beneficios marginales serán:

14 1. ...

15 ...

16 4. Licencia por paternidad

17 a. *El empleado público tendrá derecho a una licencia por paternidad con*  
18 *paga por un periodo de quince (15) días laborales, la cual podrá ser utilizada*  
19 *en un periodo continuo o intermitente, durante el embarazo de su compañera,*  
20 *el periodo de parto, post parto o adopción de un menor. [La licencia por*  
21 **paternidad comprenderá el periodo de quince (15) días laborables a**  
22 **partir de la fecha del nacimiento del hijo o hija].**

- 1           b. ...
- 2           c. El empleado solicitará la licencia por paternidad y a la mayor brevedad  
3           posible someterá el certificado de nacimiento *del menor*.
- 4           d. ...
- 5           e. ...
- 6           f. La licencia por paternidad no se concederá a empleados que estén en  
7           disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se  
8           exceptúa de esta disposición a los empleados a quienes se les haya  
9           autorizado licencia de vacaciones o licencia por enfermedad. *El*  
10          *empleado que agote los 15 días laborables de licencia por paternidad concedidos*  
11          *en el inciso (a) y requiera tiempo adicional para atender las necesidades*  
12          *inherentes al embarazo, parto, post parto o proceso de adopción podrá solicitar*  
13          *a la Oficina de Recursos Humanos de su agencia o instrumentalidad una*  
14          *extensión de hasta quince (15) días adicionales. Estos días adicionales serán*  
15          *debitados de su balance acumulado de días de enfermedad o de vacaciones, a*  
16          *discreción del empleado. Para la concesión de esta extensión, no será requisito*  
17          *la presentación de certificación médica por parte del empleado, bastando con la*  
18          *solicitud formal por escrito al Departamento de Recursos Humanos de su*  
19          *agencia o instrumentalidad, con la debida antelación que permitan las*  
20          *circunstancias, justificada por la necesidad de acompañamiento y apoyo al*  
21          *familiar en el contexto del embarazo, parto o adopción y para su aprobación*

1                    *será suficiente la documentación inicial sometida para la aprobación de la*  
2                    *licencia de paternidad inicial.*

3                    g. ...”

4                    Sección 2.- Cláusula de Separabilidad.

5                    Si cualquier disposición de esta Ley fuese declarada nula o inconstitucional  
6 por un tribunal de jurisdicción competente, la invalidez de dicha disposición no  
7 afectará la validez de las demás disposiciones de esta Ley.

8                    Sección 3.- Vigencia

9                    Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.