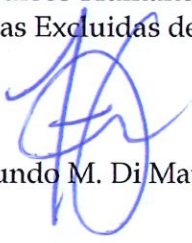




29 de septiembre de 2026

MEMORANDO NÚM. 15 - 2026

Jefes de Agencias e Instrumentalidades Públicas del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, Jefes de Corporaciones Públicas y Jefes de Agencias Excluidas del Sistema de Administración de los Recursos Humanos


Lcdo. Facundo M. Di Mauro Vázquez
Director

APROBACIÓN DE LA LEY 82-2023, SEGÚN ENMENDADA, LEY SOBRE LA POLÍTICA DEL CUIDADO INFORMAL DE PUERTO RICO Y SU IMPACTO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LOS BENEFICIOS MARGINALES, LICENCIAS, JORNADAS DE TRABAJO y FLEXIBILIDAD EN LOS HORARIOS DE TRABAJOS EN LA RAMA EJECUTIVA

La Ley 82-2023, según enmendada, conocida como "*Ley sobre la Política Pública del Cuidado Informal de Puerto Rico*", tiene como propósito el establecimiento de una política pública dirigida a visibilizar la figura del cuidador informal y definir el alcance de sus funciones para fines de las políticas, programas y actividades gubernamentales relacionadas con aspectos sociales, educativos, legales y económicos, entre otros. Dicha Ley declara también los derechos del Cuidador Informal en Puerto Rico, establece un registro de la población de cuidadores en la Isla e impone el deber al Departamento de la Familia de identificar las necesidades de estos y coordinar servicios directos o de referidos dirigidos a atenderles en el ejercicio de su rol como cuidador informal.

Como parte de la consecución e implementación de esta política pública se requiere que todas las entidades del Gobierno, incluyendo los municipios en colaboración con el sector privado incorporen como parte de sus normativas, reglamentación y procedimientos del cuidado informal y del cuidador informal. Además, se solicita recopilar datos y promover investigaciones sobre los registros de cuidadores informales para que se establezcan en cumplimiento con la Ley.

La referida Ley, en su Artículo 5, sobre Carta de Derechos del Cuidador Informal, dispone que un Cuidador Informal como persona gozará de todos los derechos consignados en la Constitución de Puerto Rico. Además, menciona, específicamente en su inciso (e) que tendrá derecho "A

solicitar conciliar el ejercicio de la práctica del cuidado informal con su vida profesional. Un cuidador informal tiene el derecho a solicitar cambios en sus itinerarios de trabajo tal como dispone la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948 conocida como "Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico", según enmendada, y de conformidad con el Artículo 10 de esta ley. A su vez, estarán protegidos en el uso de la licencia por enfermedad para el cuidado de aquellos recipientes de cuidado a su cargo, sujeto a las disposiciones y la aplicabilidad de la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como la "Ley de Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico".

Cónsono con lo antes expuesto, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH, Oficina) promulga este memorando con el propósito de orientar a las Agencias de la Rama Ejecutiva sobre la figura del Cuidador Informal y las posibles alternativas que podrán adoptar las agencias para flexibilizar, en la manera que les resulte posible, el horario de trabajo de aquellos servidores públicos que, además, en su carácter personal, sean Cuidadores Informales.

Es preciso mencionar que, la Ley 8-2017, según enmendada conocida como "*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*" dispone en su Artículo 10, Sección 10.1, Inciso 4 que; "*Cada agencia, dentro de los límites anteriores indicados, establecerá la jornada de trabajo, semanal y diaria, aplicable a sus empleados, tomando en consideración las necesidades del servicio*".

A tono con lo anterior, mediante este Memorando desglosamos las alternativas u opciones que las entidades gubernamentales de la Rama Ejecutiva, tanto aquellas dentro del Sistema de Administración de los Recursos Humanos como las agencias excluidas de las disposiciones de la Ley 8-2017, podrán considerar e implementar en sus procedimientos y normas internas que faciliten o redunden en la implementación de la Ley 82-2023, incluyendo la aplicación de horarios flexibles para sus empleados Registrados y Certificados como Cuidadores Informales, ante el Departamento de la Familia, a través del Registro de Cuidadores Informales, creado en virtud de la referida Ley.

Entre las medidas de flexibilidad que las agencias pudieran adoptar están las siguientes:

- Disfrute de Licencia por Enfermedad, dentro de circunstancias definidas, para atender el cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o personas de edad avanzada;¹
- Flexibilidad en la hora de entrada y salida. En el caso de los empleados no exentos deberán completar la jornada diaria;
- Horario fijo flexible o rotativo diario, semanal o mensual;
- Licencia Médico Familiar;
- Modificación de horario;
- Reducción de hasta media hora del período de consumir alimentos para entrar más tarde o salir más temprano;
- Reducción voluntaria temporera de la jornada laboral;
- Trabajo a distancia o híbrido, cuando las funciones del empleado así lo permitan; o

¹ Véase Artículo 9.1 Inciso 2 (2) de la Ley 8-2017.

- Uso coordinado de cualquier licencia o licencia especial.²

Aclaremos que conforme a la Ley 82-2023, el presentar la solicitud de ingreso al Registro de Cuidadores Informales es una determinación voluntaria del Cuidador.³ El empleado podrá solicitar una de las alternativas aquí mencionadas, aunque no pertenezca al mencionado Registro, toda vez que estas alternativas ya están contempladas en la Ley 8-2017 o en otras leyes aplicables a los empleados públicos.

Para que un empleado elegible pueda acogerse a una de estas medidas de flexibilidad, deberá presentar ante la Oficina de Recursos Humanos de la entidad gubernamental correspondiente, la certificación vigente de cuidador informal y completar el procedimiento según la reglamentación aplicable que para estos fines publique la entidad. A su vez, la entidad gubernamental evaluará la solicitud tomando en consideración la naturaleza y funciones del puesto, las necesidades y continuidad del servicio público, la viabilidad de la medida solicitada y las disposiciones legales, y reglamentarias aplicables, entre otras. Cabe destacar que la certificación como Cuidador Informal expedida por el Departamento de la Familia no implicará, por sí sola, la aprobación automática de una medida de flexibilidad.

De otra parte, los empleados deberán mantener comunicación con su supervisor inmediato y la Oficina de Recursos Humanos de su entidad, con el propósito de asegurar el fiel cumplimiento de sus responsabilidades y notificar cualquier cambio en las condiciones que originaron el que le fuera otorgada una medida de flexibilidad. Estas medidas ayudarán a mantener el bienestar familiar, la salud emocional y la estabilidad laboral de nuestros servidores públicos, así como la dignidad, protección y atención adecuada de los adultos mayores con necesidades de cuidado prolongado, personas con impedimentos, pacientes de salud mental o personas con deficiencias en el desarrollo.

Finalmente, es importante establecer que este Memorando Especial no crea una licencia adicional a las contempladas en la Ley 8-2017, ni altera los requisitos establecidos por ley o reglamentos vigentes.

Exhortamos a todas las autoridades nominadoras de las entidades gubernamentales que notifiquen a sus respectivas Oficinas de Recursos Humanos sobre este Memorando Especial. De tener alguna duda, podrán comunicarse con el Área de Asesoramiento Técnico Evaluación y Cumplimiento Gubernamental, a través del teléfono 787-274-4300 ext. 1000.

² Lo anterior, siempre y cuando se cumpla con las disposiciones de la Ley 8-2017 según enmendada, conocida como "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico", la Ley 26-2017, según enmendada, conocida como "Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal" y/o cualquier ley estatal o federal que otorgue una licencia especial o que concedan más o menos beneficios.

³ Véase Artículo 6, Inciso (b) de la Ley 82-2023.