

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma}. Asamblea
Legislativa

3^{ra}. Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1243

11 de mayo de 2026

Presentado por la señora *Barlucea Rodríguez*

Referido a la Comisión de

LEY

Para añadir un nuevo Artículo 10; adicionar un nuevo Artículo 10 y reenumerar los actuales Artículos 10, 17 y 18, respectivamente, como Artículos 17, 18 y 19 de la Ley Núm. 82-2023, según enmendada, conocida como “Ley sobre la Política Pública del Cuidado Informal de Puerto Rico”, a fin de ordenar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y al Departamento de la Familia a establecer guías para el manejo de cambios en el horario de trabajo del cuidador informal que también es empleado de una empresa, cuando estos sean necesarios para cumplir con el cuidado de un adulto mayor y con sus obligaciones laborales; y realizar correcciones de estilo.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El cuidado informal es una práctica fundamental que preserva la salud de la población, en especial la de los adultos mayores y personas con discapacidad. Los cuidadores informales asisten a familiares, amigos, vecinos, parejas y a otras relaciones significativas en una o más de las actividades esenciales del diario vivir sin recibir ningún tipo de remuneración económica. Es uno de los pilares que sostiene el sistema de salud con relación al cuidado prolongado. Esto toma mayor importancia en Puerto Rico, ya que los adultos mayores con potencial de tener necesidades de cuidado representan un tercio de nuestra población.

El cuidador informal realiza labores indispensables en la alimentación, higiene, transportación, asuntos financieros, manejo y administración de medicamentos,

actividades de enriquecimiento emocional, entre otras, que difícilmente pueden ser sustituidas, sin representar un costo económico que se torna impagable para el adulto y su entorno. Esta aportación ha sido valorada en miles de millones de dólares, ya que dedican un promedio de veinte (20) horas semanales al cuidado de un adulto mayor mientras rinden, a su vez, una labor necesaria para su propia subsistencia en un empleo a tiempo parcial o completo.

Es importante destacar que ante tantas responsabilidades propias y para con la persona que cuida, el cuidador incurre en una inversión de tiempo, dinero y esfuerzo físico y emocional. Esto le expone a un riesgo mayor de desarrollar enfermedades cardiovasculares y aquellas relacionadas con el estrés y la depresión en proporción del doble de la tasa promedio. Esto, más las sendas responsabilidades que recaen en sus hombros, hace necesario facilitar la labor que realizan.

Por estas razones, la Asamblea Legislativa estableció la “Ley sobre la Política Pública del Cuidado Informal del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, Ley Núm. 82-2023, según enmendada, la cual instauró la Carta de Derechos del Cuidador Informal, creó el Registro de Cuidadores Informales de Puerto Rico y reconoció el derecho de los cuidadores informales de efectuar acomodados en sus itinerarios de trabajos, conforme a lo establecido en la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. Lo anterior es un reconocimiento del interés apremiante del Estado en garantizar la salud del adulto mayor apoyando al cuidador informal y estableciendo el derecho de obtener ajustes de horario en su empleo o práctica profesional para que puedan cumplir con ese rol.

No obstante, todavía persisten dificultades en la implementación de la Ley Núm. 82-2023, *supra*, por falta de guías prácticas y parámetros claros para que, tanto patronos como empleados que son cuidadores puedan armonizar ambas obligaciones.

Por otro lado, según el *“Perfil del Cuidador Informal del Adulto Mayor: un estudio comparativo entre Puerto Rico, México y Colombia”*,¹ con frecuencia un cuidador informal es

¹ Refiérase a, A. M. Muñoz Rivera, *et al.*, “Perfil del Cuidador Informal del Adulto Mayor: un estudio comparativo entre Puerto Rico, México y Colombia”, 1ra. edición, Pontificia Universidad Católica de

un adulto mayor cuidando a otro adulto mayor quienes, junto a esa labor y su empleo, realizan cuidados propios de su hogar. De la investigación, observaron que el setenta y siete (77) por ciento eran féminas al cuidado, que la edad promedio era de cincuenta y un (51) años, y que ello va en aumento. Ante esas realidades, el conseguir cuidadores informales en Puerto Rico se torna cada vez más difícil. De hecho, según la Asociación Americana para Personas Retiradas (AARP, por sus siglas en inglés), se prevé para los próximos años una disminución significativa de cuidadores debido a los cambios demográficos que ocurren en la Isla, donde el porcentaje de la población envejeciente es cada vez mayor y, por tanto, habrá menos personas de mediana edad aptas para llevar a cabo ese rol.

Por las consideraciones antes expresadas, es necesario que se facilite la labor a aquellos cuidadores que son empleados de una empresa, cuando sus obligaciones como cuidador les exija cambios de horarios para poder cumplir dicha labor. En virtud de ello, esta Ley ordena al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y al Departamento de la Familia establecer guías que incluyan recomendaciones y prácticas para el manejo de cambios en el horario de trabajo del cuidador informal, alternativas de flexibilidad laboral para el descanso o para recibir adiestramientos, así como estrategias para fomentar un ambiente laboral sensible a las responsabilidades del cuidador. De esta manera se promueve que los patronos tengan un mejor entendimiento de cómo manejar adecuadamente las solicitudes, y que reconozcan la importancia del cuidador en nuestra sociedad.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

- 1 Sección 1. - Se adiciona un nuevo Artículo 10 y se renumeran los actuales Artículos
- 2 10, 17 y 18, respectivamente, como Artículos 17, 18 y 19 de la Ley Núm. 82-2023, según
- 3 enmendada, para que se lea como sigue:

1 *“Artículo 10. – Guías para Acomodo Razonable y Flexibilidad Horaria en el Empleo del*
2 *Cuidador Informal.*

3 *El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, juntamente con el Departamento de la*
4 *Familia, establecerán las guías prácticas para el manejo de cambios en el horario de trabajo del*
5 *cuidador informal que es empleado de una empresa, a fin de que obtenga alternativas de*
6 *flexibilidad laboral, cuente con acomodos razonables de horario a su disposición y recursos que*
7 *le permitan cumplir con su horario laboral a la vez que cumple sus responsabilidades como*
8 *cuidador o participa en programas de capacitación o adiestramientos como cuidador. Asimismo,*
9 *las guías deberán promover o reconocer la necesidad periódica de descanso, de auto cuidados o la*
10 *recuperación del cuidador informal cuando por motivo de presión asistencial, laboral o de*
11 *sobrecarga en uno o ambos de sus roles deba ausentarse, descansar o restablecerse, sin que ello*
12 *implique cargas irrazonables para los patronos.*

13 *El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y el Departamento de la Familia*
14 *deberán llevar a cabo una revisión periódica de estas guías para atemperarlas a nuevos avances*
15 *o adelantos dentro del rol de los cuidadores informales, a nuevas realidades demográficas, a los*
16 *cambios periódicos y a las realidades económicas de las empresas que emplean cuidadores*
17 *conforme estos suceden y a cualquier otro parámetros que, dadas las funciones ministeriales y*
18 *peritaje de estos departamentos, consideren necesario, de tal forma que se encuentren*
19 *actualizadas en la eventualidad de tales cambios.*

20 Artículo 11.- Acuerdos de Colaboración y Fondos

21 ...

22 Artículo 12.- Cuidado Prolongado, Cuidadores Formales y Profesionales de Salud

1 ...

2 Artículo 13.- Planificación Futura

3 ...

4 Artículo 14.- Plan de Emergencias

5 ...

6 Artículo 15.- Interpretación de Disposiciones Legales

7 ...

8 Artículo 16.- Deberes de Entidades Gubernamentales

9 ...

10 Artículo **[10]** 17.- Se enmienda el Artículo 8 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de
11 1948, según enmendada, para que se lea como sigue:

12 ...

13 Artículo **[17]** 18.- Clausula de Supremacía

14 ...

15 Artículo **[18]** 19.- Vigencia

16 ...”

17 Sección 2.- El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y el Departamento de
18 la Familia deberán atemperar, modificar o aprobar, de ser necesario, cualquier
19 reglamentación aplicable para que esté en armonía con los efectos de lo dispuesto en esta
20 Ley.

1 Sección 3.- Los entes mencionados en la Sección 2 de esta Ley tendrán
2 ciento veinte (120) días para realizar las gestiones necesarias para llevar a cabo lo aquí
3 dispuesto.

4 Sección 4.- Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.