

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma}. Asamblea
Legislativa3^{ra}. Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 610

TERCER INFORME POSITIVO

15/8 de junio del 2026

AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales previo estudio y consideración del P. del S. 610, recomienda a esta Alto Cuerpo su aprobación con las enmiendas que se acompañan en el entirillado.

ALCANCE DE LA MEDIDA

El Proyecto del Senado 610, tiene como objetivo *derogar la Ley 217-2006, conocida como "Ley del Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Domestica en Lugares de Trabajo o Empleo", y crear la "Ley para la Protección Laboral de Víctimas Sobrevivientes de Violencia Domestica de Puerto Rico"; y otros fines relacionados.*

INTRODUCCION

Este proyecto tiene como objetivo principal establecer un marco normativo robusto y específico que obligue a todo patrono, público o privado, a adoptar protocolos para el manejo de la violencia doméstica en el lugar de trabajo. Se busca garantizar protección efectiva a las víctimas, mecanismos de denuncia seguros, acomodados razonables y la ausencia de represalias.

El proyecto recoge, mejora y amplía las disposiciones útiles de la Ley 217-2006, alineándolas con la Ley 54, supra y con estándares internacionales de derechos humanos y laborales. La Oficina de la Procuradora de las Mujeres tendrá jurisdicción primaria para atender querellas por incumplimiento de los deberes establecidos en esta ley, asegurando así una respuesta especializada y sensible al tema. El incumplimiento conlleva consecuencias administrativas y civiles, con el fin de asegurar el cumplimiento efectivo y evitar la revictimización de las personas afectadas.

Finalmente, este proyecto responde al clamor de las víctimas y a la urgente necesidad de erradicar la violencia en todos los espacios de nuestra sociedad, incluido el ámbito laboral. Así mismo, representa un paso firme hacia una política pública basada en la equidad, la seguridad, la dignidad para todas las personas.

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, en primera instancia, le solicito memoriales explicativos a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM), a la Oficina de la Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH), y al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH). Con estos comentarios se radico el Primer Informe Positivo de la medida, a lo que más tarde se le solicitaron comentarios al Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC) cosa de cubrir el aspecto económico de esta medida. Esto doy paso al Segundo Informe Positivo, y ahora, aun mas tarde se les solicito memorandos explicativos a MIDA [Camara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos] que destaca y celebra la participación de la mujer en el sector agroindustrial, de distribución y de detallista, entre otros roles laborales. También se le solicito memorando explicativo a la Camara de Comercio de Puerto Rico y a la Camara de Comercio del Sur de PR. En esta ocasión, solo la Camara de Comercio del Sur respondió la solicitud de esta Comisión, por lo que procedemos a expresar las posiciones de las organizaciones

que respondieron a nuestro llamado, en cuanto a los propósitos de esta medida. Los puntos de vista se exponen a continuación el Tercer Informe Positivo para esta medida. En este informe resumimos las ponencias de cada agencia cuyos comentarios fueron recibidos en esta Comisión, con el propósito de unificar las expresiones recibidas en su totalidad, en el mismo documento.

Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM)

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM) respalda la aprobación del Proyecto del Senado 610, el cual representa un avance significativo frente a la Ley 217-2006, al establecer un enfoque más amplio e integral para prevenir, manejar y proteger a las víctimas de violencia doméstica en el entorno laboral. El proyecto fortalece las obligaciones patronales, promueve la prevención, garantiza derechos a las personas empleadas y asigna jurisdicción primaria a la OPM para atender querellas por incumplimiento, otorgándole además facultades para imponer sanciones administrativas.

No obstante, la OPM sugiere enmiendas específicas para mejorar la medida, entre ellas: revisar el título de la ley, enmendar la declaración de política pública, incluir definiciones clave, armonizar la redacción del protocolo con la Ley 54, asegurar la divulgación accesible de derechos, y corregir inconsistencias en el uso de los términos "Sección" y "Artículo".

Finalmente, se recomienda consultar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) y se reafirma que esta medida es cónsona con la Ley Orgánica de la OPM y su misión de fiscalizar la política pública de equidad y protección de derechos.

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)

El DTRH coincide con el propósito del P. del S. 610 y reconoce la necesidad de fortalecer la Ley Núm. 217-2006, la cual, si bien represento un avance inicial en la

protección de las personas sobrevivientes de violencia doméstica en el ámbito laboral, ha resultado insuficiente ante la complejidad y urgencia del problema. La Ley carece de disposiciones claras sobre acomodos razonables, confidencialidad y sanciones por incumplimiento, lo que limita su efectividad.



El DTRH respalda el proyecto por estar alineado con la política pública del Gobierno de Puerto Rico [énfasis nuestro], enfocada en proteger a las víctimas, rehabilitar a agresores y promover estrategias preventivas en todos los espacios, incluyendo el laboral. No obstante, recomienda que el contenido del proyecto se incorpore como una enmienda estructurada a la Ley Núm. 27-2006, en lugar de derogarla. Esta alternativa preservaría la continuidad jurídica y normativa, evitando la pérdida del andamiaje técnico existente, como el Manual para el Desarrollo de un Protocolo elaborado por la OPM.

Asimismo, el DTRH aclara que su Unidad Anti-discrimen (UAD) es la entidad con jurisdicción para investigar y mediar casos de discrimen en el empleo, incluyendo despidos o represalias por razón de ser víctima de violencia doméstica, conforme a la Ley Núm. 100. En ese sentido, se enfatiza que la OPM no debe asumir jurisdicción en estos casos, sino limitarse a garantizar que los protocolos patronales incluyan prohibiciones expresas contra represalias.

Por todo lo anterior, **el DTRH apoya la aprobación del P. del S. 610**, sujeto a que se consideren sus recomendaciones y sugiere a la Comisión, solicitar la opinión de la OPM sobre la viabilidad de la medida.

Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH)

La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) recomienda que se designe a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM), o a cualquier otra agencia que determina la Asamblea Legislativa,

para la adopción de un protocolo guía que consolide la legislación vigente relacionada con la erradicación de la violencia doméstica.

Dicho protocolo servirá como herramienta clara y uniforme para establecer los deberes y responsabilidades de los patronos, particularmente en el sector público. La OatRH respalda la aprobación de esta medida y otorga deferencia a las recomendaciones que puedan emitir la OPM, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) y el Departamento de Justicia. **Reiteramos nuestro apoyo a esta iniciativa legislativa** [P del S 610 - énfasis nuestro].

Departamento de Desarrollo Económico y Comercio

El DDEC reconoce la loable intención del P del S 610 la importancia de proteger a las víctimas de violencia doméstica en todos los espacios, incluyendo el ámbito laboral. Sin embargo, el Departamento no tiene inherencia ni el peritaje especializado en esta materia. Por tal razón, deferimos respetuosamente a los comentarios y recomendaciones que puedan ofrecer el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos [DTRH], la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico OATRH, y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres OPM.

Cámara de Comercio del Sur

El Proyecto del Senado 610, mediante el cual se pretende derogar la Ley 217-2006 crearía un nuevo marco regulatorio para la protección laboral de víctimas de violencia doméstica.

Reconocemos plenamente la gravedad del problema social que atiende esta medida y coincidimos con el objetivo de fortalecer la seguridad y estabilidad laboral de las personas afectadas. No obstante, entendemos necesario evaluar el impacto operacional, económico y administrativo que este proyecto impone sobre los patronos,

particularmente pequeños y medianos negocios, que constituyen la mayoría de los empresarios del país.

La referida política pública reafirma el compromiso con la seguridad y bienestar de la fuerza laboral. Sin embargo, la implantación efectiva de esta política requiere un marco regulatorio que sea viable, proporcional y adaptable a la realidad económica del país.

Preocupaciones Principales del Sector Patronal 1. Aplicación universal sin distinción por tamaño patronal 2. Costos de implementación 3. Riesgo de sanciones severas 4. Falta de guías uniformes y apoyo técnico. 5. Definir con mayor precisión el término "carga onerosa".IV. Sugerencias de Enmiendas para un Cumplimiento Viable 1. Establecer un umbral mínimo de empleados 2. Establecer un periodo de implementación escalonado 3. Definir en el reglamento de implementación criterios objetivos, tales como el tamaño de la nómina, la naturaleza del puesto y la duración del acomodo para evitar el uso de carga onerosa para el patrono. 4. Crear un "Protocolo Modelo" obligatorio para agencias y disponible para patronos. 5. Establecer un módulo de adiestramiento gratuito 6. Ajustar el régimen de multas. 7. Clarificar el alcance de los acomodados razonables. 8. Incluir protecciones expresas para el personal de Recursos Humanos designados.

IMPACTO FISCAL MUNICIPAL

En cumplimiento con el Artículo 1.007 de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como "Código Municipal de Puerto Rico", la Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales certifica que el **P del S 610** no impone una obligación económica adicional en los presupuestos de los gobiernos municipales.

CONCLUSION

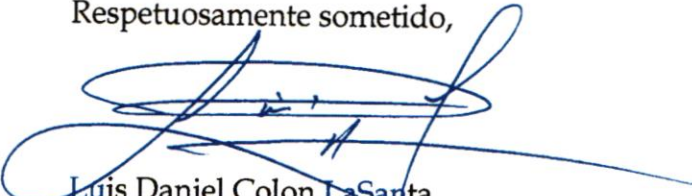
La Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales, reconociendo la importancia del Proyecto del Senado 610, entiende que esta medida no solo es justa, sino que también

necesaria para abordar las realidades que confrontan las víctimas de violencia doméstica en el ámbito laboral.



POR TODO LO ANTES EXPUESTO, la Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales del Senado de Puerto Rico previo estudio y consideración, tiene a bien presentar ante este Alto Cuerpo el Tercer Informe Positivo sobre el **P del S 610**, recomendando su aprobación con las enmiendas que se acompañan en el entirillado.

Respetuosamente sometido,



Luis Daniel Colon LaSanta
Presidente

Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales

(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO)
GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma.} Asamblea
Legislativa

1^{ra} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 610

6 de mayo de 2025

Presentado por el señor González López

Referido a la Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales

LEY

Para derogar la Ley 217-2006, conocida como "Ley del Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo" y crear la "Ley para la Protección Laboral de Víctimas Sobrevivientes de Violencia Doméstica de Puerto Rico"; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La violencia doméstica constituye una de las problemáticas sociales más alarmantes y persistentes en Puerto Rico. Su impacto trasciende el ámbito privado, afectando gravemente la estabilidad emocional, física y económica de las víctimas, y extendiéndose de manera directa al entorno laboral. El lugar de trabajo, que debería representar un espacio de seguridad y desarrollo, muchas veces se convierte en una extensión de la vulnerabilidad y el riesgo al que se enfrentan las personas sobrevivientes.

Pese a los avances legislativos logrados a través de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como la "Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica", aún persisten vacíos normativos en cuanto a la responsabilidad concreta de los patronos para atender, prevenir y manejar

situaciones de violencia doméstica que inciden en el ambiente laboral. La Ley 217-2006, conocida como "Ley del Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo" que intentó establecer una base inicial para la protección de estas víctimas en el empleo, ha resultado insuficiente en la práctica por la falta de mecanismos claros, protocolos obligatorios y consecuencias ante el incumplimiento patronal.



La violencia doméstica no solo tiene consecuencias devastadoras a nivel personal y familiar, sino que también repercute directamente en el entorno laboral. El lugar de trabajo puede convertirse en un escenario de riesgo cuando el agresor o la agresora tiene conocimiento de la rutina de la persona sobreviviente, incluyendo sus horarios, rutas de entrada y salida, número de teléfono del centro de trabajo o de sus compañeros, ubicación del estacionamiento y otros detalles logísticos que facilitan la posibilidad de acosar, vigilar o agredir.

Esta realidad ha quedado evidenciada en múltiples casos en Puerto Rico, incluyendo situaciones donde las víctimas han sido confrontadas, acosadas o incluso agredidas físicamente por sus agresores dentro o en las inmediaciones del lugar de empleo. Tal exposición no solo pone en riesgo la seguridad de la persona afectada, sino también la de sus compañeros y el funcionamiento mismo del lugar de trabajo.

Estudios reflejan que esta problemática se traduce en ausentismo laboral, disminución en la productividad, ansiedad entre el personal y, en casos extremos, en la pérdida de vidas. Es por esto que se hace imperativo establecer protocolos institucionales claros y efectivos para prevenir, atender y manejar situaciones de violencia doméstica en el contexto laboral. La creación de estos mecanismos no solo representa una medida de protección, sino también una manifestación de responsabilidad social patronal y de solidaridad con las personas sobrevivientes.

Esta nueva legislación tiene como fin establecer un marco normativo robusto y específico que obligue a todo patrono público o privado a adoptar protocolos de manejo

de violencia doméstica en el lugar de trabajo, garantizando protección efectiva a las víctimas, mecanismos de denuncia seguros, y acomodos razonables sin represalias. El proyecto recoge, mejora y amplía las disposiciones útiles de la Ley 217-2006, *supra*, alineándolas con la Ley 54, *supra*, y con estándares internacionales de derechos humanos y laborales.

~~Asimismo, se dota a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres de jurisdicción primaria para atender querellas por incumplimiento de los deberes impuestos por esta ley, asegurando así una respuesta especializada y sensible al tema.~~

Los patronos deberán actuar con diligencia al establecer una política institucional clara, acompañada de procedimientos adecuados para atender estos casos, incluyendo designación de personal capacitado, deberes específicos del personal y medidas preventivas. El incumplimiento conllevará consecuencias administrativas y civiles, con el objetivo de asegurar el cumplimiento efectivo y evitar la revictimización de las personas afectadas. Este proyecto de ley responde al clamor de las víctimas y a la urgente necesidad de erradicar la violencia en todos los espacios de nuestra sociedad, incluyendo el trabajo, y representa un paso firme hacia una política pública de equidad, seguridad y dignidad para todas las personas.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

- 1 ~~Sección~~ Artículo 1.- Esta ley se conocerá como "Ley para la Protección Laboral de
- 2 Víctimas Sobrevivientes de Violencia Doméstica de Puerto Rico".
- 3 ~~Sección~~ Artículo 2.- Se deroga la Ley 217-2006, conocida como "Ley del Protocolo
- 4 para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo"
- 5 ~~Sección~~ Artículo 3.- Declaración de Política Pública.
- 6 ~~El Gobierno de Puerto Rico reconoce que la violencia doméstica impacta la salud~~
- 7 ~~física, mental, emocional y económica de las personas. Por tanto, todo patrono~~

1 ~~público o privado tiene la responsabilidad afirmativa de proteger el derecho de las~~
2 ~~víctimas a mantener su empleo, recibir acomodos razonables, y laborar en entornos~~
3 ~~libres de represalias y revictimización.~~

4 Esta Asamblea Legislativa declara política pública del Gobierno de Puerto Rico que la
5 violencia doméstica, en todas sus manifestaciones, constituye una grave violación de derechos
6 humanos y un atentado directo contra la dignidad del ser humano, la integridad física y
7 emocional de las personas, y su estabilidad económica. Reconociendo que su impacto
8 trasciende el ámbito íntimo y alcanza el entorno laboral, se afirma que ningún espacio de
9 trabajo debe representar una extensión del riesgo, el acoso o la inseguridad que enfrentan las
10 personas afectadas por situaciones de violencia doméstica.

11 Artículo 4.- Definiciones

12 a) Empleado- Toda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensación por
13 ello o todo aspirante a empleo. Para efectos de la protección que se confiere mediante
14 esta Ley, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible. Además,
15 también incluye a aquella persona que realiza un internado llevando a cabo trabajo
16 con propósitos educativos o de entrenamiento, independientemente de que reciba
17 compensación. También incluirá aquellos que brindan servicios al patrono mediante
18 contrato.

19 b) Patrono- Significa toda persona natural o jurídica de cualquier índole, el Gobierno de
20 Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres Ramas y sus instrumentalidades o
21 corporaciones públicas, los gobiernos municipales y cualquiera de sus
22 instrumentalidades o corporaciones municipales, que con ánimo de lucro o sin él,

1 emplee personas mediante cualquier clase de compensación y sus agentes y
2 supervisores. Incluye, además las organizaciones obreras y otras organizaciones
3 grupos o asociaciones en las cuales participan empleados con el propósito de gestionar
4 con los patronos sobre los términos y condiciones de empleo, así como las agencias de
5 empleo.

6 c) Violencia Domestica- Significa el empleo de fuerza física o violencia psicológica,
7 indimidación o persecución o violencia económica contra una persona por parte de su
8 cónyuge, excónyuge, una persona con quien cohabita o haya cohabitado, con quien
9 sostiene o haya sostenido una relación consensual o una persona con quien se haya
10 procreado una hija o un hijo, independientemente del sexo, estado civil, orientación
11 sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las personas
12 involucradas en la relación, para causarle daño físico a su persona, sus bienes o a la
13 persona de otro o al animal de compañía o mascota de la víctima, de los hijos o del
14 victimario para causarle grave daño emocional.

15 Sección 4. Artículo 5- Protocolo

16 Todo patrono público o privado deberá adoptar un Protocolo para el Manejo de
17 Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo, en reconocimiento y
18 armonía con la política pública del Gobierno de Puerto Rico, según dispuesta en esta Ley y
19 en la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "Ley para la
20 Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica". El Departamento del Trabajo y
21 Recursos Humanos y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres brindarán el
22 asesoramiento técnico necesario para la elaboración e implantación de este protocolo y

1 velarán por el fiel cumplimiento del mismo. Los patronos podrán: (1) adoptar el protocolo
2 modelo diseñado por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres en caso de agencias o
3 entidades gubernamentales; (2) adoptar el protocolo modelo diseñado por el Departamento
4 del Trabajo y Recursos Humanos en caso de patronos del sector privado; o (3) implementar
5 su propio protocolo. Este protocolo deberá contener, como mínimo:

- 6 a) Una declaración de política pública;
- 7 b) Base legal;
- 8 c) Aplicabilidad a todo el personal, incluyendo supervisores, personal de
- 9 recursos humanos, contratistas, y personas que realizan internados;
- 10 d) Responsabilidades del personal y de los oficiales encargados;
- 11 e) Procedimiento uniforme y medidas específicas para la atención, acomodo
- 12 y protección de personas afectadas;
- 13 f) Mecanismos de confidencialidad y no represalia;
- 14 g) ~~Adiestramiento obligatorio anual.~~ Medidas provisionales de protección;
- 15 h) Información sobre remedios legales y recursos disponibles para víctimas de
- 16 violencia doméstica.

17 ~~Sección 5~~ Artículo 6.- Obligaciones Patronales

18 Todo patrono público o privado deberá:

- 19 a) Proveer acomodos razonables a víctimas de violencia doméstica, como
- 20 cambios de turno, cambios de área de trabajo, cambios de estacionamiento,
- 21 licencia para comparecer a vistas, trabajo remoto temporal, entre otros
- 22 acomodos, siempre y cuando estos no representen una carga onerosa para

1 el patrono; tomando en consideración las circunstancias particulares de cada
2 patrono con relación a número de empleados, capacidad operacional, espacio con el
3 que cuenta la facilidad y demás.

- 4 b) Garantizar absoluta confidencialidad del expediente y solicitudes;
5 c) Prohibir expresamente cualquier forma de represalia o despido por razón
6 de ser víctima de violencia doméstica;
7 d) Designar personal capacitado como punto de contacto para manejo de
8 estos casos.
9 e) Divulgar las protecciones de esta Ley a sus empleados.

10 Artículo 6 7.- Evidencia Requerida

11 El patrono podrá requerir evidencia razonable que sustente la solicitud de
12 acomodo o intervención, siempre que tal requerimiento no menoscabe ni afecte la
13 confidencialidad que ampara a las víctimas de violencia doméstica conforme a las leyes
14 aplicables. No obstante, el empleado o empleada podrá, libre y voluntariamente, presentar
15 aquellos documentos confidenciales que entienda necesario para conocimiento de su patrono
16 incluyendo pero sin limitarse a;

- 17 a) Orden de protección expedida;
18 ~~b) Certificación de profesional de salud, trabajo social o legal;~~
19 e) b) Citación judicial o informe policiaco; cualquier otro documento que el empleado
20 entienda pertinente su empleador deba conocer y evaluar a la luz de un posible patrón de
21 violencia doméstica conforme las definiciones dispuestas en esta ley.

22 Artículo 7 8.- Educación y Prevención

1 El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Oficina de la Procuradora
2 de las Mujeres desarrollarán campañas de concienciación, materiales educativos y
3 talleres para patronos y empleados públicos y privados sobre sus deberes y derechos
4 en virtud de esta ley.

5 Artículo 8 9.- Foro con Jurisdicción



6 Toda persona que entienda que su patrono ha incumplido con las disposiciones
7 de esta ley podrá presentar una querella ante la Oficina de la Procuradora de las
8 Mujeres (OPM), en caso de empleados de agencias o entidades gubernamentales, y ante el
9 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en caso de empleados del sector privado. ~~la~~
10 ~~eual tendrá jurisdicción primaria para investigar, procesar administrativamente e~~
11 ~~imponer sanciones conforme a esta ley. La OPM establecerá los procedimientos~~
12 ~~necesarios para atender estas querellas de manera ágil, confidencial y efectiva.~~

13 ~~Todo patrono público o privado que incumpla con su obligación de adoptar,~~
14 ~~implementar o aplicar de manera adecuada y efectiva un protocolo conforme a esta~~
15 ~~ley, se expone a multas administrativas de hasta diez dos mil dólares (\$2,000)~~
16 ~~(\$10,000) por cada infracción. También podrá ser objeto de acciones civiles por daños~~
17 ~~y perjuicios. Todo patrono público o privado que incumpla con su obligación de adoptar,~~
18 ~~implementar o aplicar de manera adecuada y efectiva un protocolo conforme a esta ley, se~~
19 ~~expone en principio a una advertencia de incumplimiento y a partir de la segunda infracción~~
20 ~~a multas administrativas de hasta dos mil dólares a pequeños y medianos comerciantes y de~~
21 ~~hasta cinco mil dólares a comercios mayores.~~

1 Los fondos que se recauden por concepto de la multa aquí establecida serán
2 destinados para la distribución de fondos y donativos que otorga la OPM a los
3 albergues que atienden ~~personas mujeres~~ en situaciones de alto riesgo.

4 Artículo ~~9~~ 10.- Si cualquier palabra, inciso, sección, artículo o parte de esta Ley
5 fuese declarado inconstitucional o nulo por un tribunal, tal declaración no afectará,
6 menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de esta Ley, sino que
7 su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, artículo o parte específica y se
8 entenderá que no afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez en el
9 remanente de sus disposiciones.

10 Artículo 11.- Cláusula de Transición

11 Los protocolos, reglamentos, órdenes administrativas y políticas adoptadas por los
12 patronos públicos y privados al amparo de la Ley 217-2006, continuarán vigentes hasta tanto
13 dichos patronos adopten, revisen o atemperen sus protocolos conforme a lo aquí dispuesto en
14 un término de noventa (90) días a partir de la vigencia de esta Ley.

15 Artículo ~~10~~ 12.- Vigencia

16 Esta ley comenzará a regir ~~a los noventa (90) días~~ inmediatamente luego de su
17 aprobación.