

(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,

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

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

Sección 4. Artículo 5- Protocolo

Todo patrono público o privado deberá adoptar un Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo, en reconocimiento y armonía con la política pública del Gobierno de Puerto Rico, según dispuesta en esta Ley y en la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres brindarán el 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 ~~cual 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.