

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,

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,

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 1.- Esta ley se conocerá como “Ley para la Protección Laboral de Víctimas
- 2 Sobrevivientes de Violencia Doméstica de Puerto Rico”.
- 3 Sección 2.- Se deroga la Ley 217-2006, conocida como “Ley del Protocolo para
- 4 Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo”
- 5 Sección 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
- 8 público o privado tiene la responsabilidad afirmativa de proteger el derecho de las

1 víctimas a mantener su empleo, recibir acomodos razonables, y laborar en entornos
2 libres de represalias y revictimización.

3 Sección 4.- Protocolo

4 Todo patrono público o privado deberá adoptar un Protocolo para el Manejo de
5 Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo. Este protocolo deberá
6 contener, como mínimo:

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

16 Sección 5.- Obligaciones Patronales

17 Todo patrono público o privado deberá:

- 18 a) Proveer acomodos razonables a víctimas de violencia doméstica, como
19 cambios de turno, cambios de área de trabajo, licencia para comparecer a
20 vistas, trabajo remoto temporal, entre otros acomodos, siempre y cuando
21 estos no representen una carga onerosa para el patrono;
- 22 b) Garantizar absoluta confidencialidad del expediente y solicitudes;

1 c) Prohibir expresamente cualquier forma de represalia o despido por razón
2 de ser víctima de violencia doméstica;

3 d) Designar personal capacitado como punto de contacto para manejo de
4 estos casos.

5 Artículo 6.- Evidencia Requerida

6 El patrono podrá requerir evidencia razonable que sustente la solicitud de
7 acomodo o intervención, incluyendo:

8 a) Orden de protección expedida;

9 b) Certificación de profesional de salud, trabajo social o legal;

10 c) Citación judicial o informe policiaco.

11 Artículo 7.- Educación y Prevención

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

16 Artículo 8.- Foro con Jurisdicción

17 Toda persona que entienda que su patrono ha incumplido con las disposiciones
18 de esta ley podrá presentar una querrela ante la Oficina de la Procuradora de las
19 Mujeres (OPM), la cual tendrá jurisdicción primaria para investigar, procesar
20 administrativamente e imponer sanciones conforme a esta ley. La OPM establecerá
21 los procedimientos necesarios para atender estas querrelas de manera ágil,
22 confidencial y efectiva.

1 Todo patrono público o privado que incumpla con su obligación de adoptar,
2 implementar o aplicar de manera adecuada y efectiva un protocolo conforme a esta
3 ley, se expone a multas administrativas de hasta diez mil dólares (\$10,000) por cada
4 infracción. También podrá ser objeto de acciones civiles por daños y perjuicios.

5 Los fondos que se recauden por concepto de la multa aquí establecida serán
6 destinados para la distribución de fondos y donativos que otorga la OPM a los
7 albergues que atienden mujeres en situaciones de alto riesgo.

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

14 Artículo 10.- Vigencia

15 Esta ley comenzará a regir a los noventa (90) días de su aprobación.