ORIGINAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20ma Asamblea Legislativa

4ta Sesión Ordinaria

Actas y Récord
2026 NOV -3 P 12: 16

# CÁMARA DE REPRESENTANTES

# P. del S. 610

SEGUNDO INFORME POSITIVO

3 DE NOVIEMBRE DE 2026

**A LA CÁMARA DE REPRESENTANTES DE PUERTO RICO:**

La Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, tienen el honor de recomendar a este Augusto Cuerpo la aprobación del **P. del S. 610**, sin enmiendas.

## ALCANCE DE LA MEDIDA

"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."

## ANÁLISIS DE LA MEDIDA

La Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, para evaluar el presente Proyecto, evaluó los memoriales explicativos sometidos por el **Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)[1].**

Además, esta Comisión consideró los memoriales explicativos presentados ante el Senado de PR por diversas instrumentalidades públicas, los cuales abordan la medida desde la perspectiva de política pública, jurisdicción regulatoria y viabilidad administrativa.

[1] El 21 de octubre de 2026 se recibió memorial del DTRH.

## Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)

El DTRH avala la intención legislativa del P. del S. 610 para fortalecer la protección laboral de las víctimas sobrevivientes de violencia doméstica; sin embargo, condiciona su respaldo a que la medida se implemente mediante enmiendas estructuradas a la Ley Núm. 217-2006 en lugar de proceder con su derogación. La agencia sostiene que mantener el marco jurídico vigente de la Ley 217-2006 garantiza la continuidad jurídica, operacional y de trazabilidad legal, además de salvaguardar el andamiaje técnico ya establecido a través del Manual de la OPM y los acuerdos colaborativos de fiscalización con PR OSHA. Asimismo, el DTRH enfatiza la urgencia de delimitar claramente las competencias procesales para evitar la duplicidad de funciones y la confusión jurisdiccional; a tales efectos, propone que la OPM retenga la jurisdicción primaria para fiscalizar la implantación de los protocolos patronales y las prohibiciones de represalias, mientras que la Unidad Antidiscrimen (UAD) del DTRH preserve su jurisdicción exclusiva sobre las querellas de discrimen en el empleo privado al amparo de la Ley Núm. 100-1959.

Finalmente, la entidad advierte que el proyecto carece de asignaciones presupuestarias para sufragar la nueva carga administrativa impuesta y que la imposición de nuevos protocolos abstractos representaría una carga onerosa desproporcionada para los pequeños y medianos comerciantes en el contexto económico actual, por lo que reitera la adopción de sus recomendaciones y otorga deferencia a las evaluaciones fiscales de la OATRH, la AAFAF y la OGP en sus respectivos ámbitos.

## Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM)

La OPM respaldó la aprobación de la medida por representar una transformación sustancial que fortalece la fiscalización frente a la ley vigente, aunque sometió enmiendas técnicas específicas para perfeccionarla.

Recomendó alterar el título del proyecto a uno enfocado en la prevención y el manejo proactivo, sugerencia que no fue adoptada por el Senado, pero logró que se incorporaran con éxito las definiciones precisas de "empleado" y "patrono", así como la corrección de errores en la uniformidad del texto legislativo.

## Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH)

La OATRH respaldó la aprobación de la medida destacando el alto interés del Estado en garantizar que los entornos laborales en el servicio público sean espacios seguros donde no se discrimine ni se afecte el rendimiento de las víctimas de violencia doméstica.

Como recomendación operativa, propuso designar formalmente a la OPM para adoptar un protocolo guía que unifique toda la legislación aplicable en el sector público, asegurando uniformidad y claridad en los deberes y responsabilidades de cada patrono gubernamental.

**Cámara de Comercio del Sur de Puerto Rico (CCSPR)**

CCSPR respaldó el fin social del proyecto y reconoció la necesidad de robustecer los protocolos, pero solicitó enmiendas sustanciales para mitigar el impacto operacional y económico sobre los pequeños y medianos comerciantes (PYMES). La organización recomendó establecer un umbral mínimo para que las empresas con menos de 10 empleados utilicen protocolos simplificados y adiestramientos bianuales, además de implementar un término de cumplimiento escalonado de hasta 180 días para negocios pequeños.

Asimismo, propuso definir con criterios objetivos el concepto de "carga onerosa", ajustar el régimen de multas de hasta $10,000 para que incluyera advertencias iniciales y proporcionalidad, y otorgar inmunidad civil al personal de Recursos Humanos que actúe de buena fe al proteger a una víctima.

**Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA)**

MIDA expresó una firme oposición a la aprobación del proyecto en el sector privado o, en su defecto, solicitó la exclusión expresa de los patronos particulares, argumentando que la medida impone obligaciones operacionales que exceden la función económica y legal de las empresas. La organización denunció la vaguedad en términos críticos como "carga onerosa" o "personal capacitado", el traslado indebido de funciones que le corresponden al Estado (como evaluaciones de riesgo clínico) y la falta de análisis económicos o estadísticos sobre el impacto de estas nuevas licencias y penalidades punitivas, especialmente para las pequeñas y medianas empresas (PYMES).

## IMPACTO FISCAL

En cumplimiento con el Artículo 1.007 de la Ley Núm. 107-2020, según enmendada, conocida como "Código Municipal de Puerto Rico", esta Comisión de Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes certifica que el P. del S. 610 no impone obligaciones económicas ni desembolsos adicionales sobre los presupuestos vigentes de los gobiernos municipales. A nivel del Gobierno Central, la implementación y fiscalización de esta medida serán absorbidas por las estructuras administrativas y operacionales existentes en el DTRH y la OPM.

De igual forma, el nuevo régimen punitivo en el Artículo 9 establece que los fondos recaudados por concepto de las multas administrativas serán destinados de manera exclusiva a la OPM para la distribución de donativos a los albergues que atienden a personas sobrevivientes en situaciones de alto riesgo, garantizando un mecanismo fiscalmente neutral y autosostenible.

## CONCLUSIÓN

El análisis exhaustivo y ponderado del P. del S. 610 sitúa como eje central y prioritario el bienestar humano, la dignidad y la seguridad de las personas sobrevivientes de violencia doméstica dentro de sus entornos laborales en Puerto Rico. Esta Comisión determina que la aprobación de esta medida legislativa representa un avance de máxima justicia social, diseñado específicamente para desmantelar las barreras de vulnerabilidad que históricamente han desprotegido a las víctimas en sus talleres de trabajo. Al subsanar con precisión matemática los vacíos normativos de la legislación anterior, este estatuto se convierte en un escudo de protección activa.

El beneficio directo para la víctima es inmediato y multidimensional: en primer lugar, se garantiza de forma obligatoria la implementación de acomodos razonables concretos, lo que permite modificar horarios, trasladar puestos o ajustar tareas para salvaguardar la integridad física de la persona afectada frente a posibles agresores. En segundo lugar, la medida blindará de manera efectiva la estabilidad económica de estas personas, impidiendo que el trauma de la violencia doméstica se traduzca en el desempleo, la marginación financiera o la pérdida de su sustento básico.

Por encima de cualquier consideración administrativa, esta pieza legislativa reconoce que un empleo seguro es, en innumerables ocasiones, el único salvavidas que permite a una víctima romper de forma definitiva con el ciclo del maltrato. Al asegurar que el espacio de trabajo sea un refugio normativo y no un foco de riesgo o de potencial despido injustificado, la ley provee las herramientas socioeconómicas necesarias para el proceso de sanación y reconstrucción de sus vidas.

Esta Comisión concurre plenamente con el texto remitido por el Senado de Puerto Rico, reconociendo que la legislación logra una calibración sumamente madura y balanceada. El texto introduce un modelo de cumplimiento proporcional que sustituye las sanciones automáticas y severas por un esquema escalonado que prioriza el apercibimiento y distingue con justicia la realidad de los pequeños comerciantes frente a los grandes patronos. Este enfoque no debilita la protección a la víctima; al contrario, viabiliza una transición orgánica hacia una cultura empresarial más empática, cooperativa y consciente de la problemática social, donde los patronos se convierten en aliados estratégicos de la seguridad de sus empleados en lugar de verse abrumados por penalidades inmediatas.

**POR LOS FUNDAMENTOS ANTES EXPUESTOS**, luego del análisis y evaluación sobre los elementos de la pieza legislativa, la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales somete el Segundo Informe Positivo en el que recomiendan a este Augusto Cuerpo la aprobación del **P. del S. 610** sin enmiendas.

Respetuosamente sometido,

***Hon. Roberto J. López Román***
Presidente
Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales

**TEXTO APROBADO EN VOTACIÓN FINAL POR EL SENADO**
**(23 DE JUNIO DE 2026)**

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*

*Coautores los señores Colón La Santa, Reyes Berríos; la señora Román Rodríguez; Rosa Ramos, Sánchez Álvarez y Santos Ortiz*

*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, *supra,* alineándolas con la Ley 54, *supra,* y con estándares internacionales de derechos humanos y laborales.

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. Esta 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:**

Artículo 1.- Esta Ley se conocerá como "Ley para la Protección Laboral de Víctimas Sobrevivientes de Violencia Doméstica de Puerto Rico".

Artículo 2.- Se deroga la Ley 217-2006, conocida como "Ley del Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo".

Artículo 3.- Declaración de Política Pública.

Esta Asamblea Legislativa declara política pública del Gobierno de Puerto Rico que la violencia doméstica, en todas sus manifestaciones, constituye una grave violación de derechos humanos y un atentado directo contra la dignidad del ser

humano, la integridad física y emocional de las personas, y su estabilidad económica. Reconociendo que su impacto trasciende el ámbito íntimo y alcanza el entorno laboral, se afirma que ningún espacio de trabajo debe representar una extensión del riesgo, el acoso o la inseguridad que enfrentan las personas afectadas por situaciones de violencia doméstica.

Artículo 4.- Definiciones

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

b) Patrono- Significa toda persona natural o jurídica de cualquier índole, el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres Ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas, los gobiernos municipales y cualquiera de sus 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 Doméstica- Significa el empleo de fuerza física o violencia psícologica, indimidación 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, independientemnete 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.

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 velarán por el fiel cumplimiento del mismo. Los

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

a) Una declaración de política pública;

b) Base legal;

c) Aplicabilidad a todo el personal, incluyendo supervisores, personal de recursos humanos, contratistas, y personas que realizan internados;

d) Responsabilidades del personal y de los oficiales encargados;

e) Procedimiento uniforme y medidas específicas para la atención, acomodo y protección de personas afectadas;

f) Mecanismos de confidencialidad y no represalia;

g) Medidas provisionales de protección;

h) Información sobre remedios legales y recursos disponibles para víctimas de violencia doméstica.

Artículo 6.- Obligaciones Patronales

Todo patrono público o privado deberá:

a) Proveer acomodos razonables a víctimas de violencia doméstica, como cambios de turno, cambios de área de trabajo, cambios de estacionamiento, licencia para comparecer a vistas, trabajo remoto temporal, entre otros

acomodos, siempre y cuando estos no representen una carga onerosa para el patrono; tomando en consideración las circunstancias particulares de cada patrono con relación a número de empleados, capacidad operacional, espacio con el que cuenta la facilidad y demás;

b) Garantizar absoluta confidencialidad del expediente y solicitudes;

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

d) Divulgar las protecciones de esta Ley a sus empleados.

Artículo 7.- Evidencia Requerida

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

a) Orden de protección expedida;

b) Citación judicial o informe policiaco; cualquier otro documento que el empleado entienda pertinente su empleador deba conocer y evaluar a la luz de un posible patrón de violencia doméstica conforme las definiciones dispuestas en esta Ley.

Artículo 8.- Educación y Prevención

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

Artículo 9.- Foro con Jurisdicción

Toda persona que entienda que su patrono ha incumplido con las disposiciones de esta Ley podrá presentar una querella ante la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM), en caso de empleados de agencias o entidades gubernamentales, y ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en caso de empleados del sector privado.

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

Artículo 11.- Cláusula de Transición

Los protocolos, reglamentos, órdenes administrativas y políticas adoptadas por los patronos públicos y privados al amparo de la Ley 217-2006, continuarán vigentes hasta tanto dichos patronos adopten, revisen o atemperen sus protocolos conforme a

lo aquí dispuesto en un término de noventa (90) días a partir de la vigencia de esta Ley.

Artículo 12.- Vigencia

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente luego de su aprobación.