

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma.} Asamblea
Legislativa

3^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1026

30 de enero de 2026

Presentado por el señor *Rivera Schatz*

Referido a

LEY

Para enmendar los Artículos 10 y 12 de la Ley 90-2020, según enmendada, conocida como “Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico”, a los fines de eliminar el requisito de acudir al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama Judicial previo a la presentación de una reclamación civil al amparo de esta ley, aclarar el término para presentar la acción civil; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Con la aprobación de la Ley 90-2020, según enmendada, conocida como “Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico”, se adoptó como política pública la erradicación de todo tipo de acoso laboral que afecte el desempeño del trabajador, altere la paz industrial y atente contra la dignidad de los trabajadores, independientemente de su categoría, jerarquía o clasificación de empleo. Por ello, las disposiciones de esta ley aplican a todos los empleados sin importar la naturaleza del empleo, su categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo, que sean objeto de la conducta denominada como acoso laboral. La referida Ley 90-2020 aplica a los empleados en el sector público como del privado.

Por virtud de dicha Ley toda persona responsable de acoso laboral en el empleo será responsable civilmente por una suma equivalente al doble de los daños que el acto

haya causado al empleado aparte de cualquier otra responsabilidad que se pudiese imputar criminalmente. Esta responsabilidad se extiende inclusive al patrono que la fomenta o permita. Por tanto, esta ley provee un remedio para castigar aquella conducta que el Estado ha determinado que son inaceptables en el ámbito laboral.

La Ley 90-2020, según enmendada, es una herramienta necesaria para procurar un ambiente laboral sano. Sin embargo, esta ley establece un proceso que en la práctica ha resultado oneroso, e incluso, desalienta que los empleados objeto de acoso presenten sus reclamos ante los tribunales. Primero, se requiere que el empleado que entiende ha víctima de acoso laboral presente una querella interna ante el patrono. Luego, si el empleado no está de acuerdo con el resultado del proceso que lleve a cabo el patrono tiene que acudir ante el Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama Judicial como requisito para radicar la acción civil.

Por la presente ley se elimina el requerimiento de realizar el proceso ante el Negociado de Métodos Alternos, no por no favorecer la mediación, sino por entender que no es el mecanismo adecuado para atender los reclamos de un empleado agraviado por acoso laboral. Más aún cuando ya se le requiere al empleado incoar un proceso interno. Después de todo, el andamiaje establecido en la Ley 90-2020 busca que estas situaciones se atiendan con relativa premura al establecer un término prescriptivo de un año para presentar la acción civil y permitir que la misma se presente a través del proceso sumario que dispone la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada. Por tanto, esta Asamblea Legislativa es del criterio que eliminar el requisito de acudir al Negociado es cónsono con estos principios y con los propósitos que persigue la Ley 90-2020, según enmendada.

Finalmente, se enmienda el Artículo 12 de la referida Ley 90-2020 para establecer que el año de prescripción para presentar la acción civil ante el tribunal comenzará a contar a partir de la determinación del patrono sobre la querella del empleado. El propósito de esta enmienda es prevenir que los patronos dilaten el proceso de trámite

de querellas hasta luego del término prescriptivo de un año que tiene el empleado para presentar la acción civil.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Sección 1.- Se enmienda el Artículo 10 de la Ley 90-2020, según enmendada,
2 conocida como “Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico”, para
3 que lea como sigue:

4 “Artículo 10.- Procedimiento

5 Toda persona que reclame ser víctima de acoso laboral deberá comunicarlo
6 siguiendo el procedimiento y protocolo adoptado por su patrono, el cual, según ya
7 dispuesto, deberá ser amparado en las guías uniformes establecidas por el
8 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina de Administración y
9 Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, la Rama
10 Legislativa y la Rama Judicial, según aplique.

11 **[Si las gestiones realizadas conforme al procedimiento y protocolo adoptado**
12 **por el patrono resultan infructuosas, el empleado afectado acudirá al Negociado**
13 **de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama Judicial. Si**
14 **habiéndose orientado, las partes no aceptan la mediación o el mediador no**
15 **recomienda la misma, entonces se podrá acudir ante la sala del tribunal**
16 **competente presentando evidencia acreditativa de que se agotó dicho mecanismo**
17 **alternativo y radicar la acción civil que provee esta Ley.]”**

1 Sección 2.- Se enmienda el Artículo 12 de la Ley 90-2020, según enmendada,
2 conocida como “Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico”, para
3 que lea como sigue:

4 “Artículo 12.- Prescripción

5 **[Toda persona que tenga una causa de acción]** *La parte adversamente afectada*
6 *por una determinación final* bajo las disposiciones de la presente Ley, tendrá un
7 término de **[un (1) año]** *ciento veinte (120) días* para presentar **[su causa de acción]** *la*
8 *demanda ante el Tribunal de Primera Instancia contados a partir* **[del momento en que el**
9 **empleado se sintió sometido al acoso laboral alegado]** *de la notificación de la*
10 *determinación final sobre la querella presentada al amparo de esta Ley.”*

11 Sección 3.- El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, así como al Director
12 de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del
13 Gobierno de Puerto Rico, la Rama Legislativa y la Rama Judicial enmendarán y/o
14 adoptarán la reglamentación y normativa sobre la Ley 90-2020, según enmendada,
15 para atemperarla a las disposiciones de esta ley. Dentro de un término de ciento
16 ochenta (180) días.

17 Sección 4.- Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su
18 aprobación.