

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19na. Asamblea
Legislativa

1ra. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 152

5 DE ENERO DE 2021

Presentado por los representantes *Ortiz González, Cruz Burgos, Ferrer Santiago
y Aponte Rosario*

Referido a la Comisión de Gobierno

LEY

Para añadir un nuevo Artículo 24 y reenumerar los actuales artículos 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 39 como los artículos 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 de la Ley 42-2017, conocida como "Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites ("Ley MEDICINAL")", con el fin de establecer protecciones de empleo para pacientes de cannabis medicinal; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La marihuana es una sustancia que está incluida en la Clasificación I del *Controlled Substances Act* (CSA)¹. Por tanto, bajo dicho estatuto federal, la marihuana no tiene ningún uso médico aceptado.² No obstante, cerca de un noventa por ciento (90%) de los estados, más Puerto Rico y Washington D.C., permiten el uso medicinal de la marihuana.³ Esta discrepancia entre el derecho federal y el derecho estatal ha provocado que personas trabajadoras que hacen uso del cannabis medicinal al amparo de legislación estatal sean despedidos de sus empleos al amparo de legislación federal debido a resultados positivos a su uso en exámenes toxicológicos.⁴

La Ley 42-2017, conocida como "Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites ("Ley

¹ 21 U.S.C. § 812 (b) (1).

² *Id.*

³ Congressional Research Service, *The Marijuana Policy Gap and the Path Forward*, 10 de marzo de 2017, pág. 7.

⁴ Véase *Ross v. RagingWire Telecomms., Inc.*, 174 P.3d 200, 203 (Cal. 2008); *Casias v. Wal-Mart Stores, Inc.*, 695 F.3d 428, 431 (6th Cir. 2012); *Coats v. Dish Network, LLC*, 350 P.3d 849 (Colo. 2015); *Cristina Barbuto vs. Advantage Sales and Marketing No. SJC-12226*, Mass. Sup., 2017 Mass. LEXIS 504; *Kathleen Harvey, Protecting Medical Marijuana Users in the Workplace*, 66 Case W. Res. L. Rev. 209 (2015).

MEDICINAL”)”, creó un marco legal para atender el cannabis medicinal y estableció los usos medicinales y de investigación científica del cannabis en conformidad con el marco regulatorio federal. Como parte de sus protecciones estableció que las personas que cumplan con todos los requisitos y actúen dentro del marco que provee dicha ley y los reglamentos que se promulguen conforme a la misma, no estarán sujetas a sanciones penales del Gobierno de Puerto Rico u ordenanzas de cualquier autoridad gubernamental de Puerto Rico ni responderá civil o criminalmente por violaciones a la Ley Núm. 4 de 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como “Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico”. Sin embargo, nada dispone respecto a las protecciones de empleo de los pacientes de cannabis medicinal.

La Ley Pública 101-336, conocida como "*American with Disabilities Act*"⁵ o “Ley ADA” prohíbe a los patronos privados, los gobiernos estatales y locales, las agencias de empleo y los sindicatos de trabajadores discriminar contra individuos cualificados con impedimentos en los procedimientos de solicitud de empleo, contratación, despido, ascenso, compensación, entrenamiento para el empleo y otros términos, condiciones y privilegios de empleo. Dicha legislación protege a las personas con impedimentos que hacen uso de drogas legalmente recetadas contra el discrimen en el empleo que se deriva por razón de dicho uso. No obstante, por considerarse la marihuana como una sustancia ilegal bajo el derecho federal, las personas con impedimentos que la utilicen al amparo de las leyes estatales no gozan de la protección de la Ley ADA cuando estos arrojen positivo en las pruebas de detección de drogas.

En los Estados Unidos, pacientes de cannabis medicinal a quienes se le ha afectado su condición de empleo por dicha razón han intentado demandar a sus patronos bajo la teoría de que las leyes estatales sobre el cannabis medicinal protegen a los empleados de las consecuencias de violar las políticas de un lugar de empleo libre de drogas.⁶ Sin embargo, en ausencia de un lenguaje explícito que garantice la protección del empleo a los pacientes de cannabis medicinal, los tribunales se han negado a decidir a favor de los empleados.⁷ Las decisiones de los tribunales que favorecen a los patronos suponen una carga sustancial para los pacientes de cannabis medicinal, los cuales tienen que elegir entre renunciar a lo que puede ser su única fuente de ingresos, o suspender el tratamiento de cannabis medicinal y tratar de soportar su dolor crónico u otra condición para la cual el cannabis medicinal puede suponer el único alivio.⁸ Generalmente, los tribunales se han pronunciado a favor de los patronos por dos razones: (1) la ley federal ocupa el campo respecto a cualquier ley estatal que pretenda legalizar el uso de la marihuana⁹; o (2) la ley estatal sobre el cannabis medicinal no abordaba el tema de las protecciones de empleo y, por lo tanto, no elimina el poder del patrono de despedir a los empleados por utilizar cannabis medicinal¹⁰. Así las cosas, académicos han señalado que una disposición legal

⁵ 42 U.S.C. § 12101 (a).

⁶ Kathleen Harvey, *Protecting Medical Marijuana Users in the Workplace*, 66 Case W. Res. L. Rev. 209, 210 (2015).

⁷ *Id.*

⁸ *Id.*

⁹ *Id.* en la pág. 219; Véase *Emerald Steel Fabricators, Inc. v. Bureau of Labor & Indus.*, 230 P.3d 518, 536 (Or. 2010).

¹⁰ Véase *Roe v. Teletech Customer Care Mgmt. LLC*, 257 P.3d 586, 590 (Wash. 2011); *Ross v. RagingWire Telecomms., Inc.*, 174 P.3d 200 (Cal. 2008).

claramente redactada que impida que los patronos utilicen el uso de cannabis medicinal como razón para afectar el empleo de una persona supone un alivio a la carga que sobrellevan actualmente los empleados.¹¹ Las bases para esta conclusión son que tanto opiniones de mayoría como disidencias emitidas por distintos tribunales demuestran que éstos honrarían los derechos laborales de los usuarios de cannabis medicinal si estos derechos estuviesen expresamente detallados en la ley que aborde el tema del cannabis medicinal.¹²

Interesantemente, si bien la marihuana es ilegal bajo el derecho federal, el Gobierno de los Estados Unidos, a través del Departamento de Justicia, ha publicado cuatro (4) memorandos en los cuales se establece que los fiscales federales no intervendrán con programas de cannabis medicinal; a saber, el *“Investigations and Prosecutions in States, Authorizing the Medical Use of Marijuana”* del 19 de octubre de 2009; el *“Guidance Regarding the Ogden Memo in Jurisdictions, Seeking to Authorize Marijuana for Medical Use”* del 29 de junio de 2011; *“Guidance Regarding Marijuana Enforcement”* del 29 de agosto de 2013; y el *“Guidance Regarding Marijuana Related Financial Crimes”* del 14 de febrero de 2014. Asimismo, desde el 2014 al presente el Congreso de los Estados Unidos ha establecido en el *Omnibus Spending Bill* que no se utilizarán recursos para interferir con la implementación de leyes estatales que establezcan programas de cannabis medicinal.

Por otro lado, en Puerto Rico, la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, prohíbe el discrimen en el empleo contra las personas con impedimentos físicos, mentales o sensoriales. Según dispone dicha ley, la prohibición incluye el reclutamiento, compensación, beneficios marginales, facilidades de acomodo razonable y accesibilidad, antigüedad, participación en programas de adiestramiento, promoción y cualquier otro término, condición o privilegio en el empleo.

Asimismo, mediante la Ley 238-2004, según enmendada, conocida como la “Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos”, el Estado Libre Asociado de Puerto Rico reconoce como derechos de la persona con impedimentos el desempeñar una profesión, ocupación u oficio ajustado a la medida de sus conocimientos y capacidades y el obtener empleo libre de discrimen por razón de su impedimento.

Esta Asamblea Legislativa está comprometida con la protección de los derechos de los trabajadores pacientes de cannabis medicinal. Es nuestro objetivo proteger a los empleados de ser penalizados por aprovechar un tratamiento médico que puede ser la mejor o única forma de alivio disponible para sus respectivas condiciones. Por lo anterior, con determinadas excepciones, la presente ley prohíbe a un patrono discriminar contra un paciente de cannabis medicinal.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

¹¹ *Supra* nota 6 en la pág. 210.

¹² *Id.* en la pág. 222.

1 Sección 1.-Se añade un nuevo Artículo 24 y se reenumeran los actuales artículos 24,
2 25, 26, 27, 28, 29 y 30 como los artículos 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 de la Ley 42-2017, para
3 que lea como sigue:

4 "Artículo 24.-Protecciones de empleo para pacientes de cannabis medicinal

5 (A) *Salvo por las limitaciones de este Artículo, los pacientes registrados serán*
6 *considerados como una categoría protegida para propósito de todas las leyes de*
7 *protección en el empleo y ningún patrono podrá discriminar contra una persona*
8 *que sea un paciente registrado y autorizado para utilizar cannabis medicinal ya sea*
9 *en el proceso de reclutamiento, contratación, nombramiento, terminación o la*
10 *imposición de cualquier condición de penalización en el empleo, entre otros.*

11 (B) *Las protecciones del inciso (A) de este Artículo no beneficiarán a un paciente que*
12 *use cannabis medicinal si:*

- 13 1. *El patrono logra establecer por preponderancia de la prueba que la*
14 *utilización de cannabis medicinal representa una amenaza real de daño o*
15 *peligro para las personas o propiedad, o interfiere con sus funciones*
16 *esenciales de trabajo; o*
- 17 2. *El desempeño o condición del empleado-paciente bajo los efectos de cannabis*
18 *medicinal expone al patrono a la pérdida de alguna licencia, permiso o*
19 *certificación relacionada con alguna ley o reglamentación federa; o*
- 20 3. *El empleado-paciente ingiera o posea cannabis medicinal en su lugar de*
21 *trabajo o durante horas laborales sin la debida autorización por escrito del*
22 *patrono.*

1 (C) *Las protecciones de este Artículo deberán ser interpretadas liberalmente en favor*
2 *del empleado-paciente.*

3 Artículo [24] 25.- ...

4 Artículo [25] 26.- ...

5 Artículo [26] 27.- ...

6 Artículo [27] 28.- ...

7 Artículo [28] 29.- ...

8 Artículo [29] 30.- ...

9 Artículo [30] 31.- ...

10 Sección 2.-Se ordena a la Junta Reglamentadora del Cannabis Medicinal en
11 conjunto con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a tomar todas las
12 medidas administrativas y reglamentarias necesarias a fin de lograr la efectiva
13 consecución de lo dispuesto en esta Ley.

14 Sección 3.-Vigencia

15 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.