

# **Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites , Ley para; enmiendas**

Ley Núm. 15-2021

29 de julio de 2021

## **(P. de la C. 152)**

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 registrados(as) y autorizados(as) de cannabis medicinal; y para otros fines relacionados.

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El cannabis es una sustancia que está incluida en la Clasificación I del *Controlled Substances Act* (CSA)<sup>[1]</sup>. Por tanto, bajo dicho estatuto federal, el cannabis no tiene ningún uso médico aceptado.<sup>[2]</sup> No obstante, cerca de un noventa por ciento (90%) de los estados, Puerto Rico y Washington D.C., permiten el uso medicinal del cannabis.<sup>[3]</sup> 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 despedidas de sus empleos al amparo de legislación federal debido a resultados positivos a su uso en exámenes toxicológicos.<sup>[4]</sup>

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”)”, 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 y las pacientes de cannabis medicinal.

La Ley Pública 101-336, conocida como “*American with Disabilities Act*”<sup>[5]</sup> o “Ley ADA” prohíbe a los patronos privados, los gobiernos estatales y locales, las agencias de empleo y los sindicatos de trabajadores y trabajadoras discriminar contra personas calificadas 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 el cannabis 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 estas 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 y las empleadas de las consecuencias de violar las políticas de un lugar de empleo libre de drogas.<sup>[6]6</sup> Sin embargo, en ausencia de un lenguaje explícito que garantice la protección del empleo a los y las pacientes de cannabis medicinal, los tribunales se han negado a decidir a favor de los empleados y las empleadas.<sup>[7]7</sup> Las decisiones de los tribunales que favorecen a los patronos suponen una carga sustancial para los y las pacientes de cannabis medicinal, quienes 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.<sup>[8]8</sup> Generalmente, los tribunales se han pronunciado a favor de los patronos por dos razones: (1) cualquier interpretación de una ley estatal al amparo de protecciones contenidas en una ley federal, tiene que analizarse en conjunto con otras leyes federales, como lo es la Ley de Sustancias Controladas federal<sup>[9]9</sup>; 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 y las empleadas por utilizar cannabis medicinal<sup>[10]10</sup>. Así las cosas, académicos han señalado que una disposición legal 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. Las bases para esta conclusión son que tanto opiniones de mayoría como disidencias emitidas por distintos tribunales demuestran que estos honrarían los derechos laborales de los y las pacientes de cannabis medicinal si estos derechos estuviesen expresamente detallados en la ley que aborde el tema del cannabis medicinal.<sup>[11]11</sup>

Interesantemente, si bien el cannabis 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 y las 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 y las trabajadoras pacientes de cannabis medicinal. Es nuestro objetivo proteger a los empleados y las empleadas de ser penalizados(as) 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, en aras de proteger la seguridad pública y establecer un balance entre los derechos constitucionales de los y las pacientes a su dignidad, vida e intimidad por un lado y el derecho del patrono al disfrute de la propiedad privada, la presente ley prohíbe a un patrono discriminar contra un(a) paciente de cannabis medicinal.

*DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:*

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

“Artículo 24.-Protecciones de empleo para pacientes registrados(as) y autorizados(as) de cannabis medicinal

- (A) Salvo por las limitaciones de este Artículo, los y las pacientes registrados(as) y autorizados(as) que así se identifiquen ante un patrono serán considerados(as) como una categoría protegida para propósito de las leyes de protección en el empleo y ningún patrono podrá discriminar

contra una persona que sea un(a) paciente registrado(a) y autorizado(a) para utilizar cannabis medicinal ya sea en el proceso de reclutamiento, contratación, nombramiento, terminación o la imposición de cualquier condición de penalización en el empleo.

- (B) Ningún patrono será penalizado o se le negará algún contrato, licencia, permiso, certificación, beneficios o fondos bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico por la única razón de emplear pacientes registrados(as) y autorizados(as) a utilizar cannabis medicinal bajo la presente ley.
- (C) Las protecciones del inciso (A) de este Artículo no cobijarán a un(a) paciente registrado(a) y autorizado(a) de cannabis medicinal cuando el patrono logra establecer, por preponderancia de la prueba, cualquiera de las siguientes condiciones:
1. La utilización de cannabis medicinal representa una amenaza real de daño o peligro para las personas o propiedad; o
  2. La utilización de cannabis medicinal por el o la paciente registrado(a) y autorizado(a) interfiere con su desempeño y funciones esenciales de trabajo; o
  3. La utilización de cannabis medicinal por el o la paciente registrado(a) y autorizado(a) expone al patrono a la pérdida de alguna licencia, permiso o certificación relacionada con alguna ley, reglamentación, programa o fondo federal; o
  4. El o la paciente registrado(a) y autorizado(a) ingiera o posea cannabis medicinal en su lugar de trabajo y/o durante horas laborales sin autorización por escrito del patrono.
- (D) Las protecciones de este Artículo deberán ser interpretadas liberalmente en favor del o la paciente registrado(a) y autorizado(a).

Artículo 25.- ...

Artículo 26.- ...

Artículo 27.- ...

Artículo 28.- ...

Artículo 29.- ...

Artículo 30.- ...

Artículo 31.- ...”

Sección 2.-Se ordena a la Junta Reglamentadora del Cannabis Medicinal en conjunto con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a que adopte los reglamentos y medidas administrativas necesarias para lograr la efectiva consecución de esta Ley, dentro del término de noventa (90) días contados a partir de su vigencia. Dicha reglamentación se presentará en las secretarías de ambos cuerpos legislativos.

Sección 3.-Vigencia

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

---

<sup>[1]</sup> 21 U.S.C. § 812 (b) (1).

<sup>[2]</sup> *Id.*

<sup>[3]</sup> Congressional Research Service, *The Marijuana Policy Gap and the Path Forward*, 10 de marzo de 2017, pág. 7.

<sup>[4]</sup> 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).

<sup>[5]</sup> 42 U.S.C. § 12101 (a).

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

<sup>[7]</sup> *Id.*

<sup>[8]</sup> *Id.*

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

<sup>[10]</sup> 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).

<sup>[11]</sup> *Id.* en la pág. 222.