

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na.} Asamblea
Legislativa

1^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 191

12 de febrero de 2021

Presentado por los señores *Vargas Vidot* y *Dalmau Santiago*

Referido a la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales

LEY

~~Para añadir un nuevo sub-inciso (3) y un nuevo sub-inciso (4) al inciso A del Artículo 4 y un nuevo inciso (j) al Artículo 5 de la Ley 59-1997, según enmendada, mejor conocida como la "Ley para Reglamentar las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas en el Sector Laboral Privado"; añadir un nuevo inciso i) al Artículo 13 de la Ley 78-1997, según enmendada, conocida como la "Ley para Reglamentar las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas en el Sector Público", a los fines de prohibir la toma de acciones disciplinarias contra el empleado o la empleada, o rehusar el empleo, traslado o ascenso de un candidato o candidata a empleo, basado en el resultado positivo de una prueba de detección de sustancias controladas al consumo de una o varias sustancias controladas para las cuales el empleado o la empleada, o candidato o candidata a empleo evidencia tener una prescripción médica o autorización legal enmendar el Artículo 24 de la Ley 42-2017, según enmendada, conocida como "Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites ("Ley MEDICINAL")", a los fines de requerir que, previo a tomar una acción adversa contra un empleado o aspirante a empleo, todo patrono deberá ofrecer acomodar razonablemente en el empleo a pacientes registrados y autorizados a utilizar cannabis medicinal; y enmendar el sub-inciso (f) del Artículo 1 de la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, a los fines de establecer que se considerarán dentro de la referida excepción cobijar bajo las protecciones de esta ley a los y las pacientes debidamente registrados(as) bajo la Ley Núm. 42-2017, según enmendada, conocida como "Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites ("Ley MEDICINAL")"; y para otros fines relacionados.~~

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Con la firma del Gobernador, el 9 de julio de 2017 entró en vigor la Ley Núm. 42-2017, mejor conocida como la “Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites” (en adelante “Ley Medicinal”). Con esta, se proveyó el primer marco legislativo para regular y permitir el uso del cannabis medicinal como alternativa de tratamiento a personas con ciertas condiciones médicas; reconociendo además que “[l]a interacción entre la investigación, consideraciones salubristas con controles rigurosos y claros del Estado para viabilizar el estudio, desarrollo y tratamiento con cannabis, [serán la] punta de lanza de [nuestra] política pública”. Sin embargo, a pesar de viabilizar el consumo legal del cannabis medicinal, la Ley Medicinal ubica el medicamento dentro de la segunda clasificación de la Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico, y por lo que su uso y distribución ilícita continúan siendo fuertemente penalizadas.

De igual forma, la referida Ley 42-2017 nada dispuso en relación a protecciones de empleo de los y las pacientes de cannabis medicinal. Este vacío llevó a la Asamblea Legislativa a aprobar la Ley 15-2021. Esta Ley añadió un nuevo artículo de protecciones a pacientes de cannabis medicinal en el empleo dentro de la Ley 42. Sin embargo, al presente quedan por atender ciertas inequidades dentro de nuestro ordenamiento jurídico en relación a pacientes de cannabis medicinal.

Actualmente, aun cuando la Ley 15-2021 atiende en principio el vacío legal en el ámbito laboral para pacientes de cannabis medicinal, entendemos que existe una oportunidad de mejorar la protección a los pacientes, exigiendo la consideración de un acomodo razonable previo a cualquier acción adversa en relación a su empleo. A esos fines, se propone enmendar la Ley 42-2017 para que los patronos tengan la obligación legal de llevar a cabo un proceso interactivo para identificar si un empleado o candidato a empleo, que reciba tratamiento médico con cannabis medicinal, pudiese beneficiarse mediante un acomodo razonable, antes de que el patrono tome alguna acción adversa en aquellas circunstancias o situaciones consideradas bajo el nuevo Artículo 24 de la Ley 42-2017. De lo contrario, por ejemplo, un patrono podría despedir a un

empleado o pudiera rehusar contratar a un candidato a empleo bajo el pretexto de que el uso de medicinal del cannabis interfiere con su desempeño y funciones esenciales de trabajo, sin antes contemplar si pudiese cumplirlas mediante la otorgación de un acomodo razonable.

Por otro lado, una persona con diversidad funcional o con impedimento actualmente está desprovista de las protecciones y causas de acciones que se les reconoce bajo la ley estatal que prohíbe el discrimen por esta razón. Como bien reconoce la Exposición de Motivos de la Ley 15-2021, actualmente la Ley Pública 101-336, conocida como “American with Disabilities Act”¹ o “Ley ADA” no cubre a pacientes de cannabis medicinal por considerarse el cannabis como una sustancia ilegal bajo el derecho federal. La legislación estatal que protege a las personas con impedimento calcó las disposiciones de la ley federal. Es por esto que la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, no incluye bajo la definición de persona con impedimento a “[l]os adictos activos al uso de drogas ilegales, según se definen estas en la Ley de Sustancias Controladas Federal(...)”². Esta Asamblea Legislativa tiene la oportunidad de enmendar la Ley Núm. 44 para prevenir que no se utilice como subterfugio el consumo de cannabis medicinal, debidamente autorizado bajo ley estatal, en reclamos realizados por personas con diversidad funcional al amparo de la ley estatal que prohíbe el discrimen por razón de diversidad funcional o impedimento.

~~Siguiendo esta línea, para hacerle frente al tráfico ilegal y uso prohibido de sustancias controladas, tanto el gobierno como el sector privado han establecido marcos regulatorios para requerir la administración de pruebas para la detección de uso ilegal de sustancias controladas a sus empleados. No obstante, ni la Ley 59-1997, según enmendada, mejor conocida como la “Ley para Reglamentar las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas en el Sector Laboral Privado”, ni la Ley 78-1997, según enmendada, conocida como la “Ley para Reglamentar las Pruebas de Sustancias Controladas en el Sector Público”, según enmendada, son explícitas sobre cómo manejar situaciones donde un empleado o empleada arroja un resultado positivo en una prueba de detección de sustancias controladas al uso de una o varias sustancias~~

¹ 42 U.S.C. § 12101 (a).

² 1 L.P.R.A. § 501

~~controladas para las cuales posee permiso de uso legítimo por parte del gobierno o de aquellos facultados en ley para así hacerlo.~~

~~En efecto, ambas leyes definen Drogas o Sustancias Controladas como “aquellas incluidas en las Clasificaciones I y II [de la] Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico... exceptuando el uso de sustancias controladas por prescripción médica u otro uso autorizado por ley”. Por tanto, lejos de conferirle protecciones legales a los empleados y las empleadas que consumen alguna sustancia controlada debidamente recetada por una autoridad médica o legal, las leyes vigentes, en cuanto a la administración de pruebas de detección de sustancias controladas en los lugares de trabajo, se limitan a meramente excluir de sus ordenamientos a los(as) consumidores(as) lícitos(as) de sustancias controladas; desatendiéndolos(as) en un limbo legalista que debe ser corregido. Por todo lo cual, mediante la presente Ley, esta Asamblea Legislativa se presta para prohibir que en Puerto Rico se tomen represalias contra cualquier empleado o empleada, candidato o candidata a empleo por este(a) arrojar un resultado positivo en una prueba de detección de sustancias controladas al uso de una o varias sustancias controladas para las cuales cuenta con prescripción médica o autorización legal, o utilizando el subterfugio de que el cannabis continúa siendo una sustancia ilegal a nivel federal.~~

Por todo lo anterior, esta Asamblea Legislativa entiende meritorio enmendar el Artículo 24 de la Ley 42-2017, según enmendada, conocida como “Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites (“Ley MEDICINAL”)”, a los fines de requerir que, previo a tomar una acción adversa contra un empleado o aspirante a empleo, todo patrono deberá ofrecer acomodar razonablemente en el empleo a pacientes registrados y autorizados a utilizar cannabis medicinal; y enmendar el subinciso (f) del Artículo 1 de la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, a los fines de cobijar bajo las protecciones de esta ley a los y las pacientes debidamente registrados(as) bajo la Ley 42-2017, según enmendada, conocida como “Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites (“Ley MEDICINAL”)”; y para otros fines relacionados.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 ~~Sección 1. Para añadir un nuevo sub inciso (3) y un nuevo sub inciso (4) al inciso A del~~
2 ~~Artículo 4 de la Ley 59-997, según enmendada, para que lea como sigue:~~

3 ~~“Artículo 4. Responsabilidad del Patrono~~

4 ~~—— A. El empleado o empleada, o candidato o candidata a empleo, según sea el caso,~~
5 ~~tendrá una causa de acción contra el patrono que tiene un programa de detección de~~
6 ~~sustancias controladas, en las siguientes circunstancias:~~

7 ~~(1)...~~

8 ~~(2)...~~

9 ~~(3) El patrono tomó acción disciplinaria contra el empleado o la empleada, o rehusó~~
10 ~~emplear, trasladar o ascender al empleado o la empleada, o candidato(a) a empleo,~~
11 ~~basado en el resultado positivo de una prueba de detección de sustancias controladas~~
12 ~~al consumo de una o varias sustancias controladas para las cuales el empleado o la~~
13 ~~empleada evidencia tener prescripción médica o autorización legal. La causa de acción~~
14 ~~aquí reconocida no procederá cuando el patrono demuestre, por preponderancia de la~~
15 ~~prueba, que el patrón de consumo de la sustancia controlada o sustancias controladas~~
16 ~~menoscaba sustancialmente la capacidad del empleado o la empleada, o candidato(a) a~~
17 ~~empleo de realizar las funciones y obligaciones esenciales que la posición de empleo~~
18 ~~que ostenta o solicita requiere según la descripción de empleo vigente al momento de~~
19 ~~arrojar el resultado positivo en la prueba de detección de sustancias controladas.~~
20 ~~Disponiéndose que la causa de acción aquí reconocida tampoco procederá cuando se~~
21 ~~demuestre que el desempeño o condición del empleado o empleada paciente bajo los~~

1 ~~efectos del cannabis medicinal expone al patrono a la pérdida de alguna licencia,~~
2 ~~permiso, certificación o desembolso de fondos relacionados con alguna ley o~~
3 ~~reglamentación federal.~~

4 ~~(4) El patrono tomó acciones disciplinarias contra un empleado o empleada según~~
5 ~~establecido en el sub inciso (3) de este Artículo, utilizando el subterfugio de que el~~
6 ~~cannabis continúa siendo una sustancia ilegal a nivel federal.~~

7 ~~B. ..."~~

8 ~~Sección 2. Para añadir un nuevo inciso (j) al Artículo 5 de la Ley 59-1997, según~~
9 ~~enmendada, para que lea como sigue:~~

10 ~~"Artículo 5. Programa de Pruebas de Detección de Sustancias Controladas~~

11 ~~—— Un Programa de Pruebas de Detección de Sustancias Controladas deberá cumplir~~
12 ~~con los siguientes requisitos:~~

13 ~~(a) ...~~

14 ~~(j) Se prohíbe la toma de cualquier acción disciplinaria o rehusar el empleo, traslado o~~
15 ~~ascenso de un empleado o empleada, o candidato(a) a empleo, basado en el resultado~~
16 ~~positivo de una prueba de detección de sustancias controladas al consumo de una o~~
17 ~~varias sustancias controladas para las cuales el empleado o la empleada evidencia~~
18 ~~tener prescripción médica o autorización legal. La prohibición aquí reconocida no~~
19 ~~procederá cuando el patrono demuestre, por preponderancia de la prueba, que el~~
20 ~~patrón de consumo de la sustancia controlada o sustancias controladas menoscaba~~
21 ~~sustancialmente la capacidad del empleado o empleada, o candidato(a) a empleo de~~
22 ~~realizar las funciones y obligaciones esenciales que la posición de empleo que ostenta~~

1 ~~o solicita requiere según la descripción de empleo vigente al momento de arrojar el~~
2 ~~resultado positivo en la prueba de detección de sustancias controladas.”~~

3 ~~Sección 3. Para añadir un nuevo inciso (i) al Artículo 13 de la Ley Núm. 78-1997,~~
4 ~~según enmendada, para que lea como sigue:~~

5 ~~“Artículo 13. Orientación, Tratamiento y Rehabilitación; Agencias.~~

6 ~~(a). ...~~

7 ~~(b). ...~~

8 ~~(i) Se prohíbe la toma de cualquier acción disciplinaria o rehusar el empleo, traslado o~~
9 ~~ascenso de un empleado o empleada, o candidato(a) a empleo, basado en el resultado~~
10 ~~positivo de una prueba de detección de sustancias controladas al consumo de una o~~
11 ~~varias sustancias controladas para las cuales el empleado evidencia tener prescripción~~
12 ~~médica o autorización legal. La prohibición aquí reconocida no procederá cuando el~~
13 ~~patrono demuestre, por preponderancia de la prueba, que el patrón de consumo de la~~
14 ~~sustancia controlada o sustancias controladas menoscaba sustancialmente la capacidad~~
15 ~~del empleado o empleada, o candidato(a) a empleo de realizar las funciones y~~
16 ~~obligaciones esenciales que la posición de empleo que ostenta o solicita requiere, según~~
17 ~~la descripción de empleo vigente al momento de arrojar el resultado positivo en la~~
18 ~~prueba de detección de sustancias controladas. Ningún patrono podrá tomar acciones~~
19 ~~disciplinarias contra un empleado o empleada utilizando el subterfugio de que el~~
20 ~~cannabis continúa siendo una sustancia ilegal a nivel federal.”~~

1 Sección 1.- Se enmienda el Artículo 24 de la Ley 42-2017, según enmendada, conocida como
2 “Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas
3 Aplicables y Límites (“Ley MEDICINAL”)”, para que lea como sigue:

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

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

13 (B) Ningún patrono será penalizado o se le negará algún contrato, licencia, permiso,
14 certificación, beneficios o fondos bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto
15 Rico por la única razón de emplear pacientes registrados(as) y autorizados(as) a utilizar
16 cannabis medicinal bajo la presente ley.

17 (C) Las protecciones del inciso (A) de este Artículo no cobijarán a un(a) paciente
18 registrado(a) y autorizado(a) de cannabis medicinal cuando el patrono logra establecer,
19 por preponderancia de la prueba, cualquiera de las siguientes condiciones:

20 1. La utilización de cannabis medicinal representa una amenaza real de daño o
21 peligro para las personas o propiedad; o

1 2. La utilización de cannabis medicinal por el o la paciente registrado(a) y
2 autorizado(a) interfiere con su desempeño y funciones esenciales de trabajo; o

3 3. La utilización de cannabis medicinal por el o la paciente registrado(a) y
4 autorizado(a) expone al patrono a la pérdida de alguna licencia, permiso o
5 certificación relacionada con alguna ley, reglamentación, programa o fondo federal;

6 o

7 4. El o la paciente registrado(a) y autorizado(a) ingiera o posea cannabis medicinal
8 en su lugar de trabajo y/o durante horas laborales sin autorización por escrito del
9 patrono.

10 *Sin embargo, en cualesquiera de las condiciones establecidas anteriormente, previo a*
11 *cualquier acción adversa, todo patrono deberá ofrecer acomodar razonablemente al empleado*
12 *o aspirante a empleo. Únicamente, un patrono podrá tomar acción adversa cuando*
13 *demuestre que el acomodo razonable represente un esfuerzo extremadamente oneroso en*
14 *términos económicos para el patrono. A los fines de este Artículo, un esfuerzo*
15 *extremadamente oneroso en términos económicos significará una acción que requiera un*
16 *gasto significativo o una dificultad significativa cuando se considera a la luz de: (1) la*
17 *naturaleza y el costo del acomodo razonable, (2) los recursos económicos de la entidad a la*
18 *cual se le requiere el acomodo, el número de empleados del establecimiento, el efecto que*
19 *tendrá el acomodo razonable sobre la operación del negocio; y (3) el tipo de negocio que lleva*
20 *a cabo el establecimiento.*

21 (D)Las protecciones de este Artículo deberán ser interpretadas liberalmente en favor
22 del o la paciente registrado(a) y autorizado(a)."

1 Sección 2 4.- Se enmienda el sub-inciso (f) del Artículo 1 de la Ley Núm. 44 de 2 de julio
2 de 1985, según enmendada, para que lea como sigue:

3 “Artículo 1.- A los efectos de esta Ley los siguientes términos, tendrán el
4 significado que a continuación se expresa:

5 (a)...

6 (b)...

7 (c)...

8 (d)...

9 (e)...

10 (f) Para los efectos de esta Ley no serán consideradas como personas con
11 impedimentos:

12 (1) ...

13 (2) ...

14 (3) Los adictos activos al uso de drogas ilegales, según se definen estas en
15 la Ley de Sustancias Controladas Federal, con excepción de los pacientes
16 debidamente registrados bajo la Ley ~~Núm.~~ 42-2017, según enmendada,
17 conocida como "Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del
18 Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites ("Ley
19 MEDICINAL")". De igual modo quedan excluidos los alcohólicos activos.

20 (g)...

21 (h) ...”

1 Sección 3 5.- Separabilidad

2 Si cualquier parte, artículo, párrafo, sección o cláusula de esta Ley fuese declarada nula
3 por un Tribunal con jurisdicción competente, la sentencia dictada a tal efecto sólo afectará
4 aquella parte, párrafo o sección cuya nulidad haya sido declarada.

5 ~~Sección 6.- Cláusula de Cumplimiento~~

6 ~~a) Todo Departamento, Agencia y Dependencia del Gobierno deberá aprobar los~~
7 ~~reglamentos, procedimientos, formularios y todos los procesos administrativos y~~
8 ~~operacionales necesarios para la implantación de las disposiciones de esta Ley dentro del~~
9 ~~término de ciento ochenta (180) días a partir de su aprobación.~~

10 ~~— b) Dentro del término antes mencionado, el Departamento del Trabajo y Recursos~~
11 ~~Humanos, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del~~
12 ~~Gobierno de Puerto Rico, el Instituto de Ciencias Forenses y la Administración de~~
13 ~~Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción, deberán haber comenzado todo~~
14 ~~asesoramiento o adiestramiento al público en general y a los funcionarios y funcionarias, y~~
15 ~~el personal directivo de los Departamentos, Agencias y Dependencias del Gobierno.~~

16 Sección 4 7.- Vigencia

17 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente a partir de su aprobación.