

# EL CANNABIS MEDICINAL EN EL AMBIENTE LABORAL: CÓMO BALANCEAR LOS INTERESES DEL EMPLEADO-PACIENTE Y EL PATRONO

*Nicole G. Rodríguez Velázquez\**

## **Resumen**

El presente artículo busca establecer dos propuestas sobre cómo se debe tratar el cannabis medicinal en el ambiente laboral en Puerto Rico, basándose en cómo se ha atendido el asunto en Estados Unidos y cómo nuestra Asamblea Legislativa ha propuesto atender el asunto por medio de dos Proyectos de Ley. La primera propuesta establece una prohibición de discrimen contra los pacientes registrados expresamente, mientras que la segunda propuesta atiende el asunto de forma indirecta y clasifica el estatus de *paciente certificado* como una discapacidad, lo que provee, entonces, las protecciones de otras leyes. Empero lo anterior, ambas propuestas establecen ciertas circunstancias en las que un paciente registrado no estará protegido contra discrimen en el lugar de trabajo. La Asamblea Legislativa de Puerto Rico se ha expresado a favor de la aprobación de piezas legislativas que velen por los intereses de los empleados-pacientes y de los patronos. No obstante, es imperativo que se tomen las medidas necesarias para la aprobación de un nuevo estado de derecho que pueda alcanzar estos objetivos efectivamente.

## **Abstract**

This article presents two proposals on how medical cannabis in the workplace should be treated in Puerto Rico based on how the matter has been addressed in the United States and how our Legislative Assembly has proposed to address the issue through two bills. The first proposal establishes a direct prohibition of discrimination against registered patients, while the second proposal addresses

---

\* Estudiante de tercer año en la Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana de Puerto Rico.

the issue indirectly and classifies the status of a certified patient as a disability, which then provides the protections of other statutes. In addition, both proposals establish certain circumstances in which a registered patient will not be protected against discrimination in the workplace. The Legislature of Puerto Rico has expressed itself in favor of the approval of legislative pieces that safeguard the interests of employee-patients and employers. However, it is imperative to take the necessary measures for the approval of a new state of law that can effectively achieve these objectives.

I. Introducción .....	469
II. Desarrollo histórico del uso del cannabis medicinal.....	470
III. Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas .....	478
IV. Medidas Propuestas.....	480
V. Cómo se ha atendido el cannabis medicinal en el ambiente laboral en Estados Unidos .....	483
VI. Propuestas para Puerto Rico .....	488
VII. Conclusión .....	492

## I. Introducción

El 9 de julio de 2017, el Hon. Gobernador Ricardo Rosselló firmó la *Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites* [en adelante, *Ley MEDICINAL*]. El propósito de esta legislación es establecer los controles y las herramientas requeridas para adoptar la reglamentación necesaria para que pacientes puedan tener acceso al cannabis medicinal, y para el desarrollo ordenado de la industria que, en su consecuencia, emerge.<sup>1</sup> Esta ley, junto al Reglamento 9038 de la Junta Reglamentadora del Cannabis Medicinal del Departamento de Salud, forman el único marco legal que existe en la isla para tratar el asunto del cannabis medicinal.<sup>2</sup> Actualmente, hay varias áreas impactadas por la legalización del uso medicinal del cannabis que están desprovistas de reglamentación. Entre estas se encuentra el sector laboral, ya que no hay guías sobre cómo los patronos deben manejar la situación cuando uno de sus empleados utiliza cannabis medicinal.

Este artículo busca atender el problema de la falta de legislación y reglamentación en el ámbito laboral en cuanto al uso del cannabis medicinal. En primer lugar, se realizará un recuento histórico sobre cómo ha sido el proceso de legalización del cannabis, principalmente para propósitos medicinales, tanto en Estados Unidos como en Puerto Rico. Además, se expondrá el tema de la disyuntiva que existe entre el gobierno federal y los gobiernos estatales en cuanto a este tema. Luego, se discutirá la Ley MEDICINAL y su reglamento, para establecer cuál es el estado de derecho vigente en Puerto Rico.<sup>3</sup> Posteriormente, se evaluará el efecto de no tener legislación que atienda el tema del cannabis medicinal en el ámbito laboral y se discutirán dos proyectos de ley que se encuentran actualmente ante la consideración de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico. Se discutirá, además, cómo se ha atendido el asunto del cannabis medicinal en los Estados Unidos, y se examinarán las disposiciones legales vigentes en los estados de Arizona, Connecticut, Nueva York y Rhode Island. Finalmente, se concluirá el artículo con dos propuestas para Puerto Rico que integran todo lo antes mencionado, con el propósito de proveer una solución que vele por los intereses de los empleados-pacientes y de los patronos.

---

<sup>1</sup> Véase *Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites*, Ley Núm. 42-2017, 24 LPRÁ §§ 2621-2626h (2011 & Supl. 2019).

<sup>2</sup> Depto. Salud, Reglamento para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites, Núm. 9038 (2 de julio de 2018), <http://www.salud.gov.pr/Documents/Cannabis/Reglamento%20de%20Cannabis%209038.pdf>.

<sup>3</sup> 24 LPRÁ §§ 2621-2626h.

## II. Desarrollo histórico del uso del cannabis medicinal

Según la Encuesta Nacional sobre Consumo de Drogas y Salud del 2016, la marihuana es la droga ilícita más utilizada en los Estados Unidos, con un total de 24 millones de usuarios mayores de 12 años.<sup>4</sup> Es decir, un 8.9% de la población mayor de 12 años en Estados Unidos utilizó marihuana en el 2016.<sup>5</sup> Estos resultados fueron mayores que los encontrados en este mismo estudio entre los años 2002 y 2015.<sup>6</sup> Los grupos de edades donde hubo mayor aumento fueron adultos de veintiséis años o más, y adultos jóvenes entre dieciocho y veinticinco años.<sup>7</sup> No obstante, este estudio no establece si estas personas son usuarias de marihuana únicamente para propósitos recreacionales o si la usan medicinalmente y poseen licencia para ello.

La marihuana ha sido utilizada para propósitos recreacionales y medicinales desde tiempos tan lejanos como el 2,900 a. c.<sup>8</sup> La planta de la que proviene el cannabis es autóctona del centro y sur de Asia, y fue traída al hemisferio oeste por los españoles, quienes fueron los primeros en hacer uso recreativo de este en Centro y Suramérica.<sup>9</sup> Uno de los principales usos medicinales del cannabis es el alivio del dolor para dolencias como gota e inflamación.<sup>10</sup> Otros síntomas que se pueden tratar con cannabis medicinal son: pérdida de apetito, náusea, dolor crónico, ansiedad, desórdenes del sueño, espasmos musculares y glaucoma.<sup>11</sup> El componente del cannabis que atiende estos síntomas es el *tetrahidrocannabinol* [en adelante, *THC*].<sup>12</sup> Sin embargo, el Instituto de Medicina de Estados Unidos expresó que fumar el cannabis no es una buena manera de obtener THC y, además, trae consigo sustancias que podrían ser dañinas.<sup>13</sup> Es por esto que las leyes estatales sobre cannabis medicinal establecen otros métodos para utilizarlo, tales como, por

---

<sup>4</sup> U.S. Department of Health and Human Services, Substance Abuse and Mental Health Sciences Administration (SAMHSA), *Key substance use and mental health indicators in the United States: Results from the 2016 National Survey on Drug Use and Health*, 15 (Septiembre 2017), <https://www.samhsa.gov/data/sites/default/files/NSDUH-FFR1-2016/NSDUH-FFR1-2016.pdf>.

<sup>5</sup> *Id.*

<sup>6</sup> *Id.*

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

<sup>8</sup> Mary K. Stohr & Cheyenne Foster, *No Tokes over the Line: Marijuana Decriminalization, Medicalization and Legalization as it Affects Decarceration*, en *LEGALIZING MARIJUANA: A SHIFT IN POLICIES ACROSS AMERICA* 120 (2016).

<sup>9</sup> Willard M. Oliver, *Federalism and US Marijuana Laws: A Constitutional Crisis*, en *LEGALIZING MARIJUANA: A SHIFT IN POLICIES ACROSS AMERICA* 4 (2016).

<sup>10</sup> Stohr & Foster, *supra* nota 8.

<sup>11</sup> JONATHAN P. CAULKINS, ET AL., *MARIJUANA LEGALIZATION: WHAT EVERYONE NEEDS TO KNOW* 95 (2012).

<sup>12</sup> *Id.* en la pág. 96.

<sup>13</sup> *Id.*

ejemplo, la vaporización y los comestibles, y excluyen de los métodos permitidos el acto de fumarlo.

### A. Legalización del cannabis medicinal en Estados Unidos

El cannabis, tanto para usos medicinales como para fines recreativos, ha sido regulado en Estados Unidos desde 1906, cuando el gobierno federal lo catalogó como un veneno.<sup>14</sup> Luego, debido a los débiles poderes del gobierno federal, los estados comenzaron a hacer lo mismo y California fue el primero en regularla.<sup>15</sup> Posteriormente, luego de muchos intentos de regulación, en 1970 se aprobó la *Ley de Sustancias Controladas* federal, la cual clasifica la marihuana como una droga ilícita de Clasificación I (*Schedule I*).<sup>16</sup> Esta clasificación significa que la droga no tiene uso médico reconocido y tiene alto potencial de abuso.<sup>17</sup> Sin embargo, a pesar de esta legislación y la política antidrogas del gobierno federal, en años recientes, ha existido una tendencia en los estados a legalizar el uso del cannabis, principalmente para propósitos medicinales. El primer estado en legalizar su uso medicinal fue California, en 1996.<sup>18</sup> Luego, en 1998, le siguieron otros estados como Oregon, Washington y Alaska.<sup>19</sup> Como resultado de este movimiento, al momento, treinta y tres estados, Washington D.C., Guam, y Puerto Rico han legalizado el cannabis para propósitos medicinales.<sup>20</sup> Además, diez estados, junto a Washington D.C., han legalizado su uso recreativo.<sup>21</sup> Estas leyes que legalizan el cannabis para fines medicinales o recreativos han surgido tanto por acción legislativa como por iniciativas de votación.<sup>22</sup>

Esta tendencia a legalizar el uso del cannabis se puede deber al aumento en la población de Estados Unidos que acepta su uso o consumo, según lo demuestran

---

<sup>14</sup> Oliver, *supra* nota 9, en la pág. 5.

<sup>15</sup> *Id.*

<sup>16</sup> Controlled Substances Act of 1970, 21 U.S.C.A. §§ 801-971 (2017).

<sup>17</sup> Oliver, *supra* nota 9, en la pág. 5.

<sup>18</sup> *State medical marijuana laws*, NATIONAL CONFERENCE OF STATE LEGISLATURES (NCSL) (8 de noviembre de 2018) <http://www.ncsl.org/research/health/state-medical-marijuana-laws.aspx>.

<sup>19</sup> Kenneth Leon & Ronald Weitzer, *Marijuana Legalization: Comparing Recent Ballot Initiatives*, en LEGALIZING MARIJUANA: A SHIFT IN POLICIES ACROSS AMERICA 93 (2016).

<sup>20</sup> Los 33 estados donde se permite el uso medicinal del cannabis son: Alaska, Arizona, Arkansas, Colorado, Connecticut, Delaware, Florida, Hawaii, Illinois, Louisiana, Maine, Maryland, Massachusetts, Michigan, Minnesota, Missouri, Montana, Nevada, New Hampshire, New Jersey, New Mexico, New York, North Dakota, Ohio, Oklahoma, Oregon, Pennsylvania, Rhode Island, Utah, Vermont, Washington y West Virginia.

<sup>21</sup> Los 10 estados donde se permite el uso recreacional del cannabis son: Alaska, California, Colorado, Maine, Michigan, Massachusetts, Nevada, Oregon, Vermont y Washington.

<sup>22</sup> Leon & Weitzer, *supra* nota 19, en la pág. 90.

varias encuestas realizadas.<sup>23</sup> En el año 1969, solo un 12% de la población apoyaba la legalización del cannabis, pero con el pasar de los años este número incrementó hasta alcanzar un 55-58%, en el año 2014.<sup>24</sup> Se entiende que este aumento a la tolerancia del uso recreacional del cannabis se debe principalmente al movimiento de personas que apoya su uso para propósitos medicinales.<sup>25</sup>

## B. Legalización del cannabis medicinal en Puerto Rico

El pasado 3 de mayo de 2015, el entonces gobernador de Puerto Rico, Hon. Alejandro García Padilla, firmó una Orden Ejecutiva en la cual estableció que la salud es un derecho fundamental y aludió a estudios publicados que demuestran el valor terapéutico de la planta del cannabis, y sus derivados, en el tratamiento de varias enfermedades debilitantes.<sup>26</sup> La Orden Ejecutiva establece que la *Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico* le confiere la facultad al Secretario de Salud de aprobar, mediante reglamento u orden, el acto de añadir una sustancia controlada a las clasificaciones establecidas, transferir una sustancia de una clasificación a otra y eliminar cualquier droga u otra sustancia de las clasificaciones si determina que la misma no tiene los requisitos para su inclusión en una de estas clasificaciones.<sup>27</sup> Por otra parte, la *Ley de la Administración de Salud Mental y Contra la Adicción* establece que el Secretario de Salud tiene la facultad de autorizar a que se distribuyan, dispensen, fabriquen y prescriban sustancias controladas para uso médico.<sup>28</sup> Basándose en estas disposiciones legales, el Hon. Alejandro García Padilla ordenó a la Secretaria del Departamento de Salud a realizar la reclasificación que correspondiera y autorizara el uso medicinal de algunas o todas las sustancias controladas o componentes derivados de la planta del cannabis. De esta manera, se buscaba adoptar medidas innovadoras para garantizar el bienestar de los pacientes y que estos gozaran de una mejor calidad de vida. Luego, se promulgó otra Orden Ejecutiva para establecer que procesar criminalmente a personas por posesión de marihuana para uso personal, con el objetivo de que cumplan pena de cárcel, estuviera en el nivel de prioridad más

---

<sup>23</sup> *Id.* en la pág. 89.

<sup>24</sup> *Id.*

<sup>25</sup> *Id.* en las págs. 89-90.

<sup>26</sup> Orden Ejecutiva Núm. 2015-10, *Para autorizar el uso medicinal de algunas o de todas las sustancias controladas o componentes derivados de la planta del cannabis* (3 de mayo de 2015), [https://estado.pr.gov/apex/f?p=118:15:8333828792032::NO::P15\\_ANO:2015](https://estado.pr.gov/apex/f?p=118:15:8333828792032::NO::P15_ANO:2015).

<sup>27</sup> *Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico*, Ley Núm. 4 del 23 de junio de 1971, 24 LPRÁ § 2201 (2011 & Supl. 2019).

<sup>28</sup> *Ley de la Administración de Salud Mental y Contra la Adicción*, Ley Núm. 67-1993, 3 LPRÁ § 402f (2017).

bajo en la asignación de recursos para la implementación de la ley por el Secretario de Justicia.<sup>29</sup>

Posteriormente, como consecuencia de otra Orden Ejecutiva emitida por el Hon. Alejandro García Padilla,<sup>30</sup> la entonces Secretaria del Departamento de Salud, la Dra. Ana Ríus, promulgó la Orden Declarativa Núm. 32 del 17 de junio de 2015.<sup>31</sup> Por medio de esta Orden, se removió la marihuana, así como todo material, compuesto, mezcla o preparación que contenga una cantidad cualquiera de sus sales, isómeros y sales de isómeros, de la Clasificación I y se ubicó en la Clasificación II de la *Ley de Sustancias Controladas*.<sup>32</sup> Este cambio de clasificación implica que se reconoce que la marihuana tiene un uso medicinal, exceptuándose el *cannabidiol*, el *cannabinol*, los *tallos maduros*, y las raíces de la planta de la marihuana.<sup>33</sup> La Orden Declarativa también dio lugar al *Reglamento del Secretario de Salud para el Control de la Fabricación, Distribución, Dispensación y Disposición de Sustancias Controladas*.<sup>34</sup>

El Hon. Alejandro García Padilla promulgó, además, una Orden Ejecutiva para que todas las oficinas, departamentos, agencias, corporaciones y dependencias públicas de la Rama Ejecutiva enmendaran sus reglamentaciones sobre el Programa de Pruebas de Detección de Sustancias Controladas [en adelante, *Programa de Detección*].<sup>35</sup> Según establece la *Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público*, las personas al mando de las agencias de la Rama Ejecutiva establecerán un Programa de Detección con el objetivo de identificar aquellos empleados que desempeñan sus deberes bajo el efecto de sustancias controladas, y se promueva su rehabilitación.

---

<sup>29</sup> Orden Ejecutiva Núm. 2015-35, *Para establecer que el procesamiento criminal a personas por posesión de marihuana para uso personal estará en el nivel de prioridad más bajo* (15 de septiembre de 2015), [https://estado.pr.gov/apex/f?p=118:15:8333828792032::NO::P15\\_ANO:2015](https://estado.pr.gov/apex/f?p=118:15:8333828792032::NO::P15_ANO:2015).

<sup>30</sup> Orden Ejecutiva Núm. 2015-10, *Para autorizar el uso medicinal de algunas o de todas las sustancias controladas o componentes derivados de la planta del cannabis* (3 de mayo de 2015), [https://estado.pr.gov/apex/f?p=118:15:8333828792032::NO::P15\\_ANO:2015](https://estado.pr.gov/apex/f?p=118:15:8333828792032::NO::P15_ANO:2015).

<sup>31</sup> Orden Declarativa Núm. 2015-32, *Para ubicar la marihuana en la Clasificación II de la Ley de Sustancias Controladas* (17 de julio de 2015), <http://www.salud.gov.pr/Estadisticas-Registros-y-Publicaciones/visos%20Pblicos/Orden%20Declarativa%20Número%2032.pdf>.

<sup>32</sup> 24 LPRA § 2201 (2011 & Supl. 2019).

<sup>33</sup> *Id.*

<sup>34</sup> Depto. Salud, Reglamento del Secretario de Salud para el Control de la Fabricación, Distribución, Dispensación y Disposición de Sustancias Controladas, Núm. 8598 (29 de mayo de 2015). <https://www.cfpr.org/files/Reglamento%20Núm.%20153%20para%20el%20control%20de%20la%20fabricación,%20distribución,%20dispensación%20y%20disposición%20de%20sustancias%20controladas.pdf>.

<sup>35</sup> Orden Ejecutiva Núm. 2016-45, *Para excluir la marihuana de la lista de sustancias controladas que las pruebas buscan identificar* (19 de noviembre de 2016), [https://estado.pr.gov/apex/f?p=118:15:8743782968196::NO::P15\\_ANO:2016](https://estado.pr.gov/apex/f?p=118:15:8743782968196::NO::P15_ANO:2016).

<sup>36</sup> Esta ley establece, además, que es la persona al mando de cada agencia quien está a cargo de determinar cuáles son las sustancias que se desean detectar en los empleados que trabajan bajo su respectiva entidad.<sup>37</sup> Por medio de esta Orden Ejecutiva, el Hon. Alejandro García Padilla ordenó a toda aquella agencia que haya promulgado un reglamento sobre el Programa de Detección a que excluyera el cannabis de la lista de sustancias a identificarse con las pruebas.<sup>38</sup> Además, las agencias que aún no tengan reglamento vigente deben excluir el cannabis cuando hagan la lista de sustancias controladas que se buscan identificar en sus Programas de Detección.<sup>39</sup>

En respuesta a la política pública establecida por el entonces gobernador, Hon. Alejandro García Padilla, el Senador Thomas Rivera Schatz presentó el Proyecto del Senado 340, que eventualmente se convirtió en la Ley MEDICINAL. Por medio de esta Ley se crea el marco legal vigente para atender el uso medicinal del cannabis y, además, se establece la Junta Reglamentadora del Cannabis, adscrita al Departamento de Salud, la cual tiene entre sus facultades crear un Reglamento para instrumentar esta ley.<sup>40</sup>

### **C. Problemática debido a la no legalización del cannabis medicinal en el Gobierno Federal**

A pesar de que treinta y tres estados, Washington D.C., Guam, y Puerto Rico han despenalizado el uso del cannabis para propósitos medicinales, y diez estados y Washington D.C. han legalizado su uso recreativo, bajo la jurisdicción federal la marihuana continúa catalogada como una droga ilícita de Clasificación I. Como ya se adelantó, una clasificación I implica que la marihuana posee alto potencial de abuso, no tiene un uso para tratamiento médico aceptado y no hay seguridad al usarla bajo supervisión médica.<sup>41</sup> Esta situación ha causado, según varios estudiosos, la crisis de federalismo más significativa en los tiempos modernos.<sup>42</sup>

La Constitución de Estados Unidos establece que existen dos niveles de gobierno: el gobierno federal y el gobierno estatal.<sup>43</sup> El gobierno federal es uno

---

<sup>36</sup> Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público, Ley Núm. 59-1997, 3 LPRA § 2504 (2019).

<sup>37</sup> *Id.* § 2505.

<sup>38</sup> Orden Ejecutiva Núm. 2016-45, *Para excluir la marihuana de la lista de sustancias controladas que las pruebas buscan identificar* (19 de noviembre de 2016), [https://estado.pr.gov/apex/f?p=118:15:8743782968196::NO::P15\\_ANO:2016](https://estado.pr.gov/apex/f?p=118:15:8743782968196::NO::P15_ANO:2016).

<sup>39</sup> *Id.*

<sup>40</sup> Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites, Ley Núm. 42-2017, 24 LPRA §§ 2622a(k) (2011 & Supl. 2019).

<sup>41</sup> Controlled Substances Act of 1970, 21 U.S.C.A. §§ 801-971 (2017).

<sup>42</sup> Oliver, *supra* nota 9, en la pág. 3.

<sup>43</sup> CONST. EE. UU. enmd. X.



de poderes limitados, mientras que los estados poseen poderes más amplios.<sup>44</sup> En el caso específico de las leyes que atienden el uso del cannabis, se entiende que como la Constitución no menciona de manera expresa el poder del gobierno federal para regular drogas para usos medicinales o recreacionales, se le debe permitir a los estados que decidan.<sup>45</sup> Sin embargo, la Constitución federal establece que esta y todas las leyes de los Estados Unidos que se aprueben en cumplimiento con la misma, y todos los tratados hechos, o que se hagan, bajo la autoridad de los Estados Unidos serán la ley suprema del país.<sup>46</sup> Esta disposición se conoce como la *cláusula de supremacía*, y establece que cuando las leyes federales y las estatales estén en conflicto, prevalecerán las primeras.<sup>47</sup> Sin embargo, en el caso de las leyes relacionadas con el uso del cannabis existe un conflicto entre la Décima Enmienda<sup>48</sup> y lo establecido en el Artículo VI de la Constitución.<sup>49</sup> Este conflicto se debe a que el gobierno federal es de poderes limitados, por lo que el poder de regular el cannabis debe recaer sobre los estados.<sup>50</sup> No obstante, el Congreso legisló sobre el tema, de manera que esta ley es de mayor jerarquía que las leyes estatales.<sup>51</sup> A pesar de esto, la propia *Ley de Sustancias Controladas* federal establece expresamente que esta no busca ocupar el campo, de manera que los estados pueden aprobar sus propias leyes sobre drogas.<sup>52</sup>

Uno de los primeros casos que tuvo ante sí el Tribunal Supremo de Estados Unidos al tratar el conflicto entre leyes federales y estatales sobre el uso del cannabis fue *Gonzales v. Raich*.<sup>53</sup> Ángel Raich y Diane Monson eran residentes del estado de California y utilizaban marihuana medicinal para tratar una condición médica, ya que su doctor indicó que este era el tratamiento más efectivo.<sup>54</sup> Monson cultivaba su marihuana, mientras que, a Raich, dos personas se la proveían libre de costo.<sup>55</sup> Un día, agentes estatales y federales registraron la casa de Monson, y luego concluyeron que el uso de cannabis por parte de Raich y Monson era legal.<sup>56</sup> No obstante, durante el registro, agentes federales incautaron y destruyeron las

---

<sup>44</sup> *Id.*

<sup>45</sup> Oliver, *supra* nota 9, en la pág. 8.

<sup>46</sup> CONST. EE. UU. enmd. X; CONST. EE. UU. enmd. art. VI, cl. 2.

<sup>47</sup> Oliver, *supra* nota 9, en la pág. 8.

<sup>48</sup> CONST. EE. UU. enmd. X.

<sup>49</sup> CONST. EE. UU. art. VI, cl. 2.

<sup>50</sup> U CONST. EE. UU. enmd. X.

<sup>51</sup> Oliver, *supra* nota 9, en las págs. 8-9.

<sup>52</sup> Controlled Substances Act of 1970, 21 U.S.C. § 903 (2017).

<sup>53</sup> Véase *Gonzales v. Raich*, 545 U.S. 1 (2005).

<sup>54</sup> *Id.* en la pág. 7.

<sup>55</sup> *Id.*

<sup>56</sup> *Id.*

seis plantas de cannabis que tenían en su hogar.<sup>57</sup> Raich y Monson demandaron al Procurador General de Estados Unidos y al director del *Drug Enforcement Administration*.<sup>58</sup> Se suscita, entonces, la controversia sobre si el Congreso tiene el poder de prohibir el cultivo y uso de marihuana en cumplimiento con las leyes de California.<sup>59</sup> El Tribunal Supremo de Estados Unidos concluyó que el Congreso tiene el poder de prohibir el cultivo y uso del cannabis bajo el *necessary and proper clause*.<sup>60</sup> El Tribunal resolvió, además, que la Cláusula de Comercio establece que el Congreso puede regular actividades que afecten sustancialmente el comercio interestatal, y la regulación del Congreso sobre el cannabis, así sea medicinal, tiene un efecto sustancial en el mercado nacional.<sup>61</sup> En resumen, las leyes del gobierno federal relativas a drogas, como lo es el cannabis, tienen supremacía sobre la ley de California que permite la manufactura, distribución y posesión de cannabis para usos medicinales.<sup>62</sup>

Otra controversia que han atendido los tribunales estatales de Estados Unidos es si los empleados autorizados para utilizar cannabis medicinal están protegidos por el *Americans with Disabilities Act*.<sup>63</sup> Como regla general, los tribunales han resuelto que no, debido a que esta disposición federal no incluye como *individuo calificado con una incapacidad* a un empleado o solicitante que utiliza drogas ilegales.<sup>64</sup> El efecto de esta interpretación es que los usuarios de cannabis medicinal no gozarán de las protecciones contra el discrimen laboral que provee esta ley. Un ejemplo de ello es *Emerald Steel Fabricators, Inc. v. Bureau of Labor & Indus.*, donde el Tribunal Supremo de Oregon determinó que el patrono no tenía que buscarle acomodo razonable al empleado, ya que la *Ley de Sustancias Controladas* federal es de mayor jerarquía que la *Ley de Marihuana Medicinal* de Oregon.<sup>65</sup> Para determinar si una ley federal precede a una ley estatal hay que observar la intención del Congreso. En este caso, se estableció que existía la intención de que la *Ley de Sustancias Controladas* federal operara por encima de cualquier ley estatal que abordara la materia del cannabis. La razón para esta conclusión descansa en que el Congreso no estableció ninguna excepción para el uso del cannabis, a parte de su utilización para propósitos de investigación.<sup>66</sup> Para evaluar si la ley estatal aplicaba

---

<sup>57</sup> *Id.*

<sup>58</sup> *Id.*

<sup>59</sup> *Id.* en la pág. 9.

<sup>60</sup> CONST. EE. UU. art. I, § 8.

<sup>61</sup> *Gonzalez v. Raich*, 545 U.S. en la pág. 9.

<sup>62</sup> *Oliver*, *supra* nota 9, en la pág. 11.

<sup>63</sup> *Americans with Disabilities Act of 1990*, 42 U.S.C. §§ 12101-12213 (2013).

<sup>64</sup> *Id.* § 12114(a).

<sup>65</sup> *Emerald Steel Fabricators, Inc. v. Bureau of Labor & Indus.*, 230 P.3d 518, 526 (Or. 2010).

<sup>66</sup> *Id.* en la pág. 189.

sobre la federal, el Tribunal evaluó si esta legislación local era un obstáculo para alcanzar el cumplimiento y la ejecución de todos los objetivos del Congreso.<sup>67</sup>

Por su parte, en *James v. City of Costa Mesa*, el Noveno Circuito resolvió que el uso de cannabis medicinal no está protegido por el *Americans With Disabilities Act*.<sup>68</sup> Los hechos de este caso se originaron cuando la ciudad de Costa Mesa, localizada en California, aprobó una ordenanza que prohibía los dispensarios de cannabis medicinal dentro de los límites de la ciudad.<sup>69</sup> Los demandantes presentaron una acción y alegaron que esta ordenanza violaba el *Americans with Disabilities Act*.<sup>70</sup> Sin embargo, la corte resolvió que el uso de cannabis medicinal no estaba protegido por esta disposición, ya que el cannabis estaba contenido dentro de su definición de drogas ilegales, aun cuando su uso medicinal fuese legal en ese estado.<sup>71</sup>

Durante la presidencia del entonces Presidente Barack Obama, el Secretario de Justicia Eric Holder promulgó un memorando a ciertos estados donde el uso del cannabis para propósitos medicinales era legal en cuanto a investigaciones y procesamientos criminales relacionados a esta sustancia.<sup>72</sup> Este memorando estableció que no se enfocarían recursos federales en individuos cuyas acciones sean en cumplimiento claro, y no ambiguo, con las leyes estatales existentes que proveen para el uso médico del cannabis.<sup>73</sup> Luego, James Cole expidió un memorando adicional, publicado a través del Departamento de Justicia, donde indicó que los fiscales y agentes de la ley no debían enfocarse en el procesamiento de personas por uso de cannabis en estados donde su uso es legal, ya sea para propósitos recreacionales o medicinales.<sup>74</sup> En este escrito se identificaron ciertas prioridades en cuanto a las operaciones de cannabis en estados donde es legal. Entre ellas se encuentran: prevenir la distribución de marihuana a menores; prevenir que se traslade a estados donde no es legal; prevenir la violencia y el uso de armas de fuego en los procesos de cultivo y distribución de marihuana; y prevenir el uso o posesión de marihuana en propiedades federales.<sup>75</sup> Ambos memorandos cambiaron la política del gobierno federal en cuanto al uso de recursos para casos relacionados a la marihuana en estados donde la posesión y el uso de esta sustancia es legal.

---

<sup>67</sup> *Id.* en la pág. 176.

<sup>68</sup> *James v. City of Costa Mesa*, 684 F.3d 825 (9no Cir. 2012).

<sup>69</sup> *Id.* en la pág. 827.

<sup>70</sup> *Id.* en la pág. 828.

<sup>71</sup> *Id.*

<sup>72</sup> U.S. DEP'T OF JUSTICE, MEMORANDUM FOR SELECTED UNITED STATES ATTORNEYS, THE UNITED STATES DEPARTMENT OF JUSTICE ARCHIVES (19 de octubre de 2009) <https://www.justice.gov/archives/opa/blog/memorandum-selected-united-state-attorneys-investigations-and-prosecutions-states>.

<sup>73</sup> *Id.*

<sup>74</sup> *Id.*

<sup>75</sup> *Id.*

Sin embargo, el panorama cambió el 4 de enero de 2018 cuando el Secretario de Justicia Jeff Sessions promulgó un memorando donde estableció que los fiscales deben seguir los principios establecidos para el procesamiento de personas que utilicen marihuana, sin importar si su uso es legal en el estado donde se encuentren.<sup>76</sup> De esta manera, dejó sin efecto lo establecido por la administración gubernamental anterior. En respuesta al memorando de Jeff Sessions, el Congreso de los Estados Unidos incluyó en el *Consolidated Appropriations Act*, aprobado en marzo de 2018, una sección que establece que ninguno de los fondos aprobados en esta ley sería utilizado en ninguna de las jurisdicciones de Estados Unidos, incluyendo Puerto Rico, para prevenir que estas implementen sus leyes relacionadas al cannabis medicinal.<sup>77</sup> De esta manera, el memorando de Jeff Sessions quedó inoperante.

### **III. Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites, y su Reglamento**

La Ley MEDICINAL establece el marco jurídico para atender el uso medicinal del cannabis en Puerto Rico.<sup>78</sup> Como política pública del Gobierno de Puerto Rico, busca proveer un marco regulatorio que permita una alternativa de tratamiento a personas con ciertas condiciones médicas.<sup>79</sup> Mediante esta legislación, se crea la Junta Reglamentadora del Cannabis, adscrita al Departamento de Salud,<sup>80</sup> y se establece entre sus facultades el poder de crear un reglamento para instrumentar esta ley.<sup>81</sup> Para que el uso medicinal del cannabis sea autorizado tiene que ser recomendado por un médico autorizado conforme a sus disposiciones y los reglamentos aplicables. Además, la persona tiene que llevar consigo la identificación con foto emitida por la Junta Reglamentadora del Cannabis.<sup>82</sup> Esta ley establece que el uso medicinal del cannabis está prohibido en lugares públicos y solo se permite en hogares y lugares privados,<sup>83</sup> los cuales son definidos por la ley como sitios o espacios donde existe expectativa de intimidad, que no se encuentre en presencia de terceros sin su conocimiento y para el cual se tiene la autorización del propietario legal o poseedor legalmente autorizado.<sup>84</sup> Por último, esta ley prohíbe terminantemente el consumo de cannabis mediante el acto de fumar.<sup>85</sup>

---

<sup>76</sup> *Id.*

<sup>77</sup> Consolidated Appropriations Act, Pub. L. No. 115-141, § 538 (2018).

<sup>78</sup> Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites, Ley Núm. 42-2017, 24 LPRÁ §§ 2621-2626h (2011 & Supl. 2019).

<sup>79</sup> *Id.* § 2621(b).

<sup>80</sup> *Id.* § 2622.

<sup>81</sup> *Id.* § 2622a(k).

<sup>82</sup> *Id.* § 2623b(a).

<sup>83</sup> *Id.* § 2623b(b).

<sup>84</sup> *Id.* § 2621a(t).

<sup>85</sup> *Id.* § 2623a.

La Junta Reglamentadora del Cannabis promulgó, al amparo de la Ley MEDICINAL, el *Reglamento para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites* [en adelante, *Reglamento 9038*].<sup>86</sup> Este reglamento tiene como propósito establecer las normas que regirán los procedimientos relacionados con la radicación, trámite y adjudicación de las solicitudes presentadas ante la consideración de la Junta Reglamentadora del Cannabis Medicinal.<sup>87</sup> El cannabis medicinal se puede recomendar a pacientes que tengan enfermedades médicas debilitantes, tales como alzheimer, artritis, autismo, cáncer y depresión, además de ser recomendable a pacientes que tengan enfermedades terminales, según definidas por el mismo Reglamento 9038.<sup>88</sup> Los pacientes pueden adquirir un máximo de suministro treinta días de cannabis medicinal en los dispensarios.<sup>89</sup> El límite de suministro máximo para un paciente será de una onza, equivalente a veintiocho gramos de la flor de cannabis.<sup>90</sup> Esos veintiocho gramos de flor son equivalentes a ocho gramos de THC concentrado y 800 miligramos de THC en comestible.<sup>91</sup> Las vías autorizadas para consumir productos medicinales que contienen cannabis son gotas orales o sublinguales, inhaladores orales, tópicos, ungüentos, cremas, supositorios, parchos transdermales, productos comestibles, productos comestibles concentrados, vaporización de la flor, hojas o *trim*, vaporización de concentrados, cápsulas, tabletas, tinturas, concentrados y cualquier otra vía que la Junta Reglamentadora del Cannabis autorice mediante orden o determinación administrativa.<sup>92</sup>

A pesar de que la Ley MEDICINAL no contiene disposiciones que traten el tema del cannabis medicinal en el ambiente laboral, en su Reglamento existen algunas disposiciones que tratan el tema brevemente. El artículo 148 del Reglamento, que trata sobre las declaraciones de intenciones, establece que el Reglamento no autoriza a los pacientes a utilizar o consumir cannabis medicinal en su lugar de trabajo, a menos que el patrono lo autorice.<sup>93</sup> Además, este artículo establece que este Reglamento no autoriza a las personas que ejercen profesiones clasificadas como “de alto riesgo” a utilizar cannabis medicinal, si su uso interfiere con sus funciones esenciales de trabajo.<sup>94</sup> No obstante lo anterior, al presente, en Puerto Rico, no existe legislación

---

<sup>86</sup> Depto. Salud, Reglamento para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites, Núm. 9038 (2 de julio de 2018), <http://www.salud.gov.pr/Documents/Cannabis/Reglamento%20de%20Cannabis%209038.pdf>.

<sup>87</sup> *Id.* en el art. 2.

<sup>88</sup> *Id.* en el art. 5 (20-21).

<sup>89</sup> *Id.*

<sup>90</sup> *Id.* en el art. 8.

<sup>91</sup> *Id.*

<sup>92</sup> *Id.* en el art. 9.

<sup>93</sup> *Id.* en el art. 148(B).

<sup>94</sup> *Id.* en el art. 148(I).

que brinde protecciones a los pacientes que utilizan cannabis medicinal para que sus patronos no puedan tomar acciones adversas contra ellos. Tampoco existen guías sobre cómo los patronos deben manejar la situación si uno de sus empleados utiliza cannabis medicinal. Sin embargo, el Departamento de Justicia ha expresado que favorece cualquier iniciativa legislativa que resulte en la protección de empleados que reciban un tratamiento médico con algún producto derivado del cannabis, cónsono con la política pública de la Rama Ejecutiva.<sup>95</sup> Además, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ha expresado que, debido a que el ordenamiento jurídico actual no ofrece garantías claras para los empleados o candidatos a empleos que sean pacientes autorizados bajo la Ley MEDICINAL, consideran que es en mejor beneficio de la clase trabajadora el otorgarles protecciones legales para evitar que sean discriminados por prejuicios o estigmas.<sup>96</sup> Nuestra Asamblea Legislativa ha demostrado que reconoce la importancia de la aprobación de legislación que atienda el asunto del cannabis medicinal en el ambiente laboral, pues se han presentado dos proyectos de ley que atienden esta situación.

#### IV. Medidas Propuestas<sup>97</sup>

Actualmente, hay dos medidas ante la consideración de la Asamblea Legislativa que buscan proteger los derechos de los empleados-pacientes. Estos son el Proyecto de la Cámara 1197 del 21 de agosto de 2017 [en adelante, *P. de la C. 1197*],<sup>98</sup> y el Proyecto del Senado 878 del 2 de abril de 2018 [en adelante, *P. del S. 878*].<sup>99</sup> Al momento, ambas medidas han recibido informes positivos de las Comisiones encargadas de su estudio, y el Proyecto del Senado 878 fue aprobado por el Senado de Puerto Rico en marzo de 2019. Esto demuestra que nuestra Asamblea Legislativa reconoce que es necesaria una medida legislativa que proteja los derechos de los empleados-pacientes y, a su vez, vele por los intereses de los patronos, ya que ambos establecen circunstancias en las que el patrono no tendría que cumplir con la prohibición de discrimen. No obstante, ambos proyectos atienden el asunto de maneras distintas, por lo que es importante ver cuál de estos proyectos resulta en ley, si alguno.

---

<sup>95</sup> Informe Positivo sobre el P. del S. 878, Com. De Gobierno, Senado de Puerto Rico, 7 de febrero de 2019, 5ta Ses. Ord. 18va Asam. Leg., en la pág. 5.

<sup>96</sup> Informe Positivo sobre el P. de la C. 1197, Com. de lo Jurídico y Com. de Asuntos Laborales, Cámara de Representantes de Puerto Rico, 29 de marzo de 2019, 5ta Ses. Ord. 18va Asam. Leg., en la pág. 7.

<sup>97</sup> Las dos medidas que se discutirán a continuación, el Proyecto del Senado 878 y el Proyecto de la Cámara 1197, se encuentran actualmente ante la consideración de la Asamblea Legislativa, por lo que es posible que al momento de publicación de este artículo hayan sufrido cambios. La información contenida en la siguiente sección está actualizada hasta el 21 de mayo de 2019.

<sup>98</sup> P. de la C. 1197 de 21 de agosto de 2017, 2da Ses. Ord., 18va Asam. Leg.

<sup>99</sup> P. del S. 878 de 2 de abril de 2018, 3era Ses. Ord., 18va Asam. Leg.

### A. P. de la C. 1197

El P. de la C. 1197 fue presentado por los representantes Ortiz González y Soto Torres.<sup>100</sup> Este proyecto busca enmendar la Ley MEDICINAL y añadirle un artículo que provea protecciones laborales para pacientes de cannabis medicinal.<sup>101</sup> Con ello, se busca catalogar a los pacientes registrados como una categoría protegida para propósitos de todas las leyes de protección en el empleo. Como consecuencia, ningún patrono podría discriminar contra un paciente registrado, ya sea en el proceso de reclutamiento, contratación, nombramiento, terminación o la imposición de cualquier condición de penalización en el empleo.<sup>102</sup> No obstante, el artículo propuesto a estos efectos incluye determinadas circunstancias en las que sus protecciones no beneficiarían a un paciente. Entre estas, se encuentran requerirle a un patrono que pruebe mediante evidencia *prima facie* que la utilización del cannabis medicinal representa una amenaza real de daño o peligro para las personas o propiedad, o interfiere con las funciones esenciales del empleado-paciente en el trabajo; si el patrono se expone a perder alguna licencia, permiso o certificación federal; o si el empleado-paciente ingiere o posee cannabis medicinal en el lugar de trabajo o en horas laborales sin la autorización por escrito del patrono.<sup>103</sup>

Durante el mes de marzo de 2019, tanto la Comisión de lo Jurídico como la Comisión de Asuntos Laborales presentaron un informe positivo y recomendaron a la Cámara de Representantes la aprobación de esta medida con ciertas enmiendas.<sup>104</sup> Según surge de este informe, la Administración de Servicios de Salud Mental y contra la Adicción, la Cámara de Comercio de Puerto Rico y de los Departamentos de Justicia, Salud, y del Trabajo y Recursos Humanos expresaron que favorecen la aprobación de esta pieza legislativa, mientras que la Asociación de Industriales se expresó en contra de su aprobación.<sup>105</sup>

Tanto el Departamento de Justicia como el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos expresaron, sobre este proyecto de ley, que las circunstancias en las que el patrono se eximiría de cumplir con estas protecciones son razonables.<sup>106</sup> Por su parte, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos expresó que, ya que el ordenamiento jurídico actual no ofrece garantías claras para los empleados o candidatos a empleo que sean pacientes autorizados a utilizar cannabis medicinal,

---

<sup>100</sup> P. de la C. 1197 de 21 de agosto de 2017, 2da Ses. Ord., 18va Asam. Leg.

<sup>101</sup> *Id.* en la pág. 1.

<sup>102</sup> *Id.* en la pág. 5.

<sup>103</sup> *Id.* en la pág. 6.

<sup>104</sup> Informe Positivo sobre el P. de la C. 1197, Com. de lo Jurídico y Com. de Asuntos Laborales, Cámara de Representantes de Puerto Rico, 29 de marzo de 2019, 5ta Ses. Ord. 18va Asam. Leg., en la pág. 1.

<sup>105</sup> *Id.* en las págs. 4 y 7.

<sup>106</sup> *Id.* en la pág. 6.

consideran que es en mejor beneficio de la clase trabajadora el otorgarles protecciones legales.<sup>107</sup> De esta manera se evitaría que sean discriminados por prejuicios o estigmas que no se ajustan a la política pública adoptada por esta Asamblea Legislativa y que nada tienen que ver con su desempeño en su taller de trabajo.<sup>108</sup>

Como resultado de las ponencias presentadas referentes al P. de la C. 1197, las Comisiones de lo Jurídico y de Asuntos Laborales realizaron varias enmiendas al proyecto de ley. Entre las más significativas se encuentra la extensión de las protecciones de la *Ley que Prohíbe el Discrimen contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales* a los empleados-pacientes.<sup>109</sup> Además, cambió el estándar de prueba de preponderancia de la prueba a “probar con evidencia prima facie”, respecto a lo que necesita el patrono para demostrar que la utilización de cannabis medicinal representa una amenaza real de daño o peligro para las personas o propiedad, o que interfiere con las funciones esenciales de trabajo.<sup>110</sup> Esto implica que el estándar de prueba es menor, lo que facilitaría que el patrono pueda eximirse del cumplimiento con la prohibición de discrimen, y menoscabaría los derechos de los empleados-pacientes.

### B. P. del S. 878

El P. del S. 878 fue presentado por los senadores Vargas Vidot, Tirado Rivera, Dalmau Ramírez y Laboy Alvarado.<sup>111</sup> Este proyecto busca enmendar la *Ley para Reglamentar las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas en el Sector Laboral Privado*<sup>112</sup> y la *Ley para Reglamentar las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas en los Empleos Públicos*.<sup>113</sup> El propósito de esta medida es prohibir la toma de acciones disciplinarias contra el empleado, o la denegatoria de empleo, traslado o ascenso de un candidato a empleo, basado en un resultado positivo de una prueba de dopaje al consumo de sustancias controladas para las cuales dicho empleado o candidato a empleo tenga autorización médica.<sup>114</sup>

---

<sup>107</sup> *Id.* en la pág. 7.

<sup>108</sup> *Id.*

<sup>109</sup> Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales, Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, 1 LPRA §§ 501-511b (2016).

<sup>110</sup> P. de la C. 1197 de 21 de agosto de 2017, 2da Ses. Ord., 18va Asam. Leg., según enmendado.

<sup>111</sup> P. del S. 878 de 2 de abril de 2018, 3era Ses. Ord., 18va Asam. Leg.

<sup>112</sup> Ley para Reglamentar las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas en el Sector Laboral Privado, Ley Núm. 59-1997, 29 LPRA §§ 161-161h (2017).

<sup>113</sup> Ley para Reglamentar las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público, Ley Núm. 78-1997, 3 LPRA §§ 2501-2520 (2019).

<sup>114</sup> P. del S. 878 de 2 de abril de 2018, 3era Ses. Ord., 18va Asam. Leg. (1).



Este proyecto le brinda una causa de acción al empleado cuyo patrono no cumpla con las disposiciones. Se establece que el patrono se exime del cumplimiento de la ley si logra demostrar que el uso de estas sustancias menoscaba sustancialmente la capacidad del empleado o candidato a empleo de realizar las funciones y obligaciones que la posición de empleo que ostenta o solicita requiere. Esto, según la descripción de empleo vigente al momento de arrojar el resultado positivo en la prueba de dopaje.

Luego de haber sido referido a la Comisión de Gobierno del Senado, este proyecto estuvo inactivo por un periodo de diez meses. Luego, el 7 de febrero de 2019, se presentó el Primer Informe de la Comisión de Gobierno. Este informe recomendó aprobar este Proyecto con las enmiendas propuestas por la Comisión.<sup>115</sup> La enmienda principal que realizó la Comisión de Gobierno del Senado a este Proyecto fue incluir un inciso donde se enmienda el sub inciso (f) del Artículo 1 de la *Ley que Prohíbe el Discrimen contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales*,<sup>116</sup> de manera que se excluya a los pacientes registrados bajo la Ley MEDICINAL<sup>117</sup> de la definición de adictos activos al uso de drogas ilegales que no son considerados personas con impedimentos.<sup>118</sup> El 28 de febrero de 2019, se situó el Proyecto del Senado 878 en el Calendario de Órdenes Especiales del Senado; el 14 de marzo de 2019, fue aprobado por el Senado de Puerto Rico. Actualmente, la medida se encuentra en espera de ser considerada por la Cámara de Representantes.

## **V. Cómo se ha atendido el cannabis medicinal en el ambiente laboral en Estados Unidos**

Como se ha mencionado anteriormente, en Estados Unidos, varios estados permiten el uso de la marihuana para propósitos medicinales. Muchos de estos estados tienen, además de la legislación que acepta el uso del cannabis medicinal, legislación que protege a los empleados-pacientes en su lugar de trabajo. Estas leyes pueden servir como un punto de partida para determinar cuál es la mejor solución en Puerto Rico.

La norma general es que, para que un empleado-paciente disfrute de protecciones en el empleo, tiene que existir un estatuto que las provea expresamente. No obstante,

---

<sup>115</sup> Informe Positivo sobre el P. del S. 878, Com. De Gobierno, Senado de Puerto Rico, 7 de febrero de 2019, 5ta Ses. Ord. 18va Asam. Leg., en la pág. 1. Positancias controladas por el uso de cannabis medicinal positivo en una prueba de detección prevenir que el propietario lega

<sup>116</sup> Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales, Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, 1 LPRÁ §§ 501-511b (2016).

<sup>117</sup> Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites, Ley Núm. 42-2017, 24 LPRÁ §§ 2621-2626h (2011 & Supl. 2019).

<sup>118</sup> P. del S. 878 de 2 de abril de 2018, 3era Ses. Ord., 18va Asam. Leg., según enmendado.

el *Supreme Judicial Court* de Massachusetts concluyó algo distinto en *Barbuto v. Advantage Sales and Marketing, LLC*.<sup>119</sup> Esta estableció que los pacientes que usan cannabis medicinal pueden instar demandas en casos de discrimen por incapacidad bajo la *Ley de Prácticas Justas en el Empleo* de Massachusetts, ya que la *Ley de Marihuana Medicinal* de Massachusetts no provee una causa de acción a los empleados contra sus patronos en casos de discrimen.<sup>120</sup> Este es el primer caso en el que un tribunal estatal apelativo de Estados Unidos resuelve que los pacientes que usan cannabis medicinal pueden presentar demandas de discrimen por incapacidad, independientemente de si la ley del estado sobre cannabis medicinal le provee protecciones en el empleo. Esta decisión contribuye a orientar a los patronos sobre cómo manejar los casos de empleados que usan cannabis medicinal. Para ello, el Tribunal estableció que los patronos tienen que llevar a cabo un proceso interactivo con los empleados que usen esta sustancia para determinar si este puede continuar desempeñándose en sus labores con un acomodo razonable.

### A. Arizona

En el estado de Arizona se permite el uso de cannabis medicinal para pacientes que padezcan de ciertas condiciones cobijadas por ley, de manera que puedan disfrutar de sus beneficios paliativos y terapéuticos. La *Ley de Marihuana Medicinal* de Arizona tiene una sección que prohíbe el discrimen contra los pacientes registrados.<sup>121</sup> Esta sección establece, entre otras cosas, que:

A menos que el hecho de no hacerlo causara que un patrono pierda un beneficio monetario o relacionado con una licencia de acuerdo con las leyes o regulaciones federales, *un patrono no puede discriminar a una persona* al contratar, despedir o imponer algún término o condición de empleo, ni penalizar de otro modo a una persona basada en:

1. su estatus como portador de tarjeta (*cardholder*);
2. una prueba de dopaje positiva para componentes o metabolitos de marihuana por un paciente calificado, a menos que el paciente haya usado, poseído, o estado bajo los efectos del cannabis en las instalaciones del lugar de trabajo o durante horas laborables.<sup>122</sup>

La ley también prohíbe el uso de cannabis en ciertos lugares, como escuelas, además de ciertas conductas, como estar bajo la influencia de esta sustancia mientras se opera un vehículo de motor.<sup>123</sup>

<sup>119</sup> *Barbuto v. Advantage Sales and Marketing, LLC*, 78 N.E.3d 37 (Mass. 2017).

<sup>120</sup> *Id.* en la pág. 40.

<sup>121</sup> ARIZ. REV. STAT. ANN. § 36-2813(B) (West 2019).

<sup>122</sup> *Id.* (traducción suplida) (énfasis suplido).

<sup>123</sup> *Id.*

En el Tribunal Federal para el Distrito de Arizona existe un caso pendiente sobre esta tema, donde ya la Corte se expresó, en parte, sobre lo que dispone la *Ley de Marihuana Medicinal* de Arizona que prohíbe el discrimen en el lugar de trabajo.<sup>124</sup> Es en *Whitmire v. Wal-Mart*, donde el Tribunal interpreta la *Ley de Marihuana Medicinal* de Arizona y establece que un paciente debidamente calificado no se debe considerar bajo la influencia de cannabis únicamente por la presencia de metabolitos o componentes del cannabis que aparezcan en una concentración que no sea suficiente para causar incapacidad.<sup>125</sup> Los demandados plantearon que esto es contrario a lo establecido en la *Ley de Pruebas de Dopaje a los Empleados* de Arizona, donde se establece que en caso de que un patrono tenga programas de pruebas de dopaje que cumplan con lo dispuesto en la legislación estatal, no existe una causa de acción a favor del empleado. Específicamente, por acciones adversas en el empleo basadas en la creencia de buena fe de que el empleado usaba, poseía o estaba bajo los efectos de cualquier droga mientras se encontraba en el lugar de trabajo o durante horas laborables.<sup>126</sup> El Tribunal entendió que no existe conflicto alguno entre ambas leyes y, de haberlo, este debería ser resuelto inclinándose a favor de que esas partes conflictivas de la *Ley de Pruebas de Dopaje a los Empleados* de Arizona sean declaradas inconstitucionales. Esto es así, debido a que esta ley fue aprobada por la legislatura de Arizona mientras que la *Ley de Marihuana Medicinal* fue aprobada por una iniciativa de votación.<sup>127</sup> El caso sigue pendiente ante la consideración del tribunal, por lo que, hay que estar atentos a su determinación.

## B. Connecticut

El estado de Connecticut provee protecciones para los empleados-pacientes en una disposición de su *Ley de Marihuana Medicinal*.<sup>128</sup> La ley establece que, a menos que sea requerido por una ley federal o para obtener fondos federales “[n]ingún patrono podrá rehusarse a contratar a una persona, o despedir, penalizar o amenazar a un empleado, basado únicamente en el estatus de esa persona o empleado como paciente debidamente calificado o cuidador primario”.<sup>129</sup> Además, la ley establece que esto no restringe la autoridad del patrono, tanto para prohibir el uso de sustancias controladas, como para disciplinar a un empleado que se encuentra bajo los efectos de estas sustancias, ambas situaciones durante horas laborables.<sup>130</sup>

---

<sup>124</sup> *Whitmire v. Wal-Mart Stores Inc.*, 2018 WL 6110937, No. CV-17-08108 (D. Ariz. 2018).

<sup>125</sup> *Id.* en la pág. 1 (*citando a* Ariz. Rev. Stat. Ann. § 36-2814(A)(3)).

<sup>126</sup> ARIZ. REV. STAT. ANN. § 23-493.06(A) (West 2019).

<sup>127</sup> *Whitmire*, 2018 WL 6110937, en la pág. 1.

<sup>128</sup> CONN. GEN. STAT. ANN. § 21a-408p (2018).

<sup>129</sup> *Id.* (traducción suplida).

<sup>130</sup> *Id.*

Como se evidencia, esta disposición le brinda una protección amplia al empleado-paciente, ya que las únicas razones que establece para que un patrono no tenga que cumplir con ella, es si una ley federal lo requiere o si lo tiene que hacer para obtener fondos federales. De esta manera, no es mucho lo que queda a discreción del patrono.

El Tribunal Federal para el Distrito de Connecticut tuvo la oportunidad de expresarse respecto a esta ley, en *Noffsinger v. SSC Niantic Operating Co., LLC*.<sup>131</sup> El Tribunal estableció que si un patrono se rehúsa a contratar un empleado porque arrojó resultados positivos en una prueba de dopaje, incumple con la *Ley de Marihuana Medicinal* de Connecticut.<sup>132</sup> Esto se debe a que la ley tiene una disposición contra el discrimen donde se establece que ningún patrono puede rehusarse a contratar a alguien, o despedir, penalizar o amenazar a un empleado, por el simple hecho de ser paciente de cannabis medicinal, a menos que esté requerido por una ley federal o con el propósito de obtener fondos. El Tribunal interpretó que cuando la ley expresa “[p]or el simple hecho de ser un paciente calificado”, quiere decir que se protege a los empleados del discrimen basado en su uso de cannabis medicinal conforme a su estatus de paciente calificado.<sup>133</sup> Esta es la segunda vez que el Tribunal Federal para el Distrito de Connecticut tuvo la oportunidad de expresarse sobre estos hechos, ya que en una ocasión anterior el Tribunal había resuelto que la *Ley de Sustancias Controladas* federal y el *Americans with Disabilities Act* no tenían supremacía sobre la disposición de la *Ley de Marihuana Medicinal* de Connecticut, que prohíbe el discrimen en el empleo contra las personas autorizadas a utilizar cannabis medicinal.<sup>134</sup> En esa ocasión, se estableció que la ley de Connecticut, que protegía a los empleados-pacientes de discrimen, creaba una causa de acción privada a favor de estos.<sup>135</sup>

### C. Nueva York

En el estado de Nueva York, se aprobó legislación donde se autoriza el uso de cannabis para propósitos medicinales con pacientes que tienen ciertas condiciones serias, según definidas por la ley.<sup>136</sup> Esta ley tiene una sección donde se establecen las protecciones a quienes hacen uso del cannabis medicinal, entre las que se encuentran las protecciones a los empleados-pacientes en el lugar de trabajo.<sup>137</sup>

---

<sup>131</sup> *Noffsinger v. SSC Niantic Operating Co., LLC*, 338 F.Supp.3d 78 (D. Conn. 2018).

<sup>132</sup> *Id.* en la pág. 86.

<sup>133</sup> *Id.* en la pág. 84.

<sup>134</sup> *Noffsinger v. SSC Niantic Operating Co., LLC*, 273 F.Supp.3d 326, 336, 338 (D. Conn. 2017).

<sup>135</sup> *Id.* en la pág. 340.

<sup>136</sup> N.Y. PUB. HEALTH LAW §§ 3360-3369-E (2014).

<sup>137</sup> *Id.* en la § 3369(2).

Sobre este asunto, se establece que ser un paciente certificado se considerará como una incapacidad bajo la *Ley de Derechos Humanos* de Nueva York.<sup>138</sup> No obstante, esto no impedirá el cumplimiento de políticas que prohíban a un empleado cumplir con sus obligaciones laborales mientras esté bajo los efectos de sustancias controladas.<sup>139</sup> Además, no requerirá que ninguna persona o entidad realice algún acto que pudiera situarlas en violación a la ley federal o que, por otro lado, le haga perder contratos o fondos federales.<sup>140</sup> De esta manera, la *Ley de Marihuana Medicinal* de Nueva York provee una protección a los empleados-pacientes al clasificarlos como pacientes certificados con una incapacidad, por lo que están considerados como una clasificación protegida con las protecciones de la *Ley de Derechos Humanos* de Nueva York.<sup>141</sup> Esta ley protege también a los patronos, ya que establece excepciones al cumplimiento de la misma en casos en que: el empleado esté bajo los efectos de la marihuana en el lugar de trabajo, se violenten leyes federales, y/o se pierdan fondos o contratos federales.

#### D. Rhode Island

En Rhode Island, al igual que en Connecticut, la protección a los empleados-pacientes de discrimen en el ámbito laboral se encuentra en el estatuto que permite el uso del cannabis para propósitos medicinales. Esta ley establece, entre otras cosas, que ningún patrono podrá rehusarse a contratar, o penalizar a una persona únicamente basado en su estatus como paciente registrado (*cardholder*).<sup>142</sup> Esta disposición, a diferencia de otras que hemos examinado, no provee circunstancias en las cuales al patrono se le exima de cumplir con la misma. De este modo, la protección es más amplia para los empleados-pacientes y restringe aún más la discreción de los patronos.

El Tribunal Superior de Providence, Rhode Island tuvo la oportunidad de expresarse sobre esta ley en el caso *Callaghan v. Darlington Fabrics Corp.*, donde se estableció que un patrono no puede rehusarse a contratar a un individuo que use cannabis para propósitos medicinales, a pesar de que, como consecuencia de este uso, el empleado obtenga un resultado positivo en la prueba de dopaje requerida por el propio patrono.<sup>143</sup> El Tribunal evaluó el estatuto en cuestión, que provee que un patrono no puede discriminar a una persona solo por el hecho de poseer una licencia para utilizar cannabis medicinal, y concluyó que, en el presente caso, este patrono

---

<sup>138</sup> *Id.*

<sup>139</sup> *Id.*

<sup>140</sup> *Id.*

<sup>141</sup> N.Y. EXEC. LAW §§ 290-301 (2014).

<sup>142</sup> 21 R.I. GEN. LAWS § 21-28.6-4 (West 2019) (traducción suplida).

<sup>143</sup> *Callaghan v. Darlington Fabrics Corp.*, 2017 WL 2321181, No. CV-17-08108 (R.I. 2017).

violentó dicho estatuto, ya que no contrató a Callaghan por ser usuaria de cannabis medicinal. El Tribunal evaluó la disposición que prohíbe el discrimen en el lugar de trabajo y concluyó que la misma es una directriz, no una guía de política pública, por lo que provee una causa de acción privada para los pacientes registrados.<sup>144</sup> Además, estableció que los patronos no tienen la obligación de brindarle acomodos a quienes utilicen cannabis, debido a que la propia ley establece que no se puede realizar actividad alguna bajo los efectos del cannabis que pudiesen constituir negligencia o negligencia profesional.<sup>145</sup> Por último, el Tribunal rechazó que la ley federal tuviera supremacía sobre la ley estatal en el presente caso, ya que no es físicamente imposible cumplir con ambas.<sup>146</sup>

## VI. Propuestas para Puerto Rico

Según lo discutido previamente, en Estados Unidos se ha atendido la prohibición del discrimen en el ambiente laboral por el uso de cannabis medicinal, principalmente, de dos maneras. La *primera* es al establecer una prohibición directa del discrimen, ya sea mediante una ley estatal que autorice el uso del cannabis medicinal o en una ley separada. La *segunda* forma se basa en prohibir el discrimen, de forma indirecta, al clasificar el estatus de *paciente certificado* como una incapacidad, lo que provee, entonces, las protecciones de otros estatutos. En Puerto Rico, el discrimen laboral por el uso del cannabis se puede atender a través de alguna de estas dos alternativas, siempre y cuando se establezcan límites y condiciones que protejan tanto al empleado-paciente como al patrono.

### A. Primera propuesta: protección directa

El primer planteamiento es similar a lo propuesto en el *Proyecto de la Cámara de Representantes Número 1197*.<sup>147</sup> Esta busca establecer la prohibición de discrimen contra el empleado-paciente dentro de la propia Ley MEDICINAL.<sup>148</sup> Esta prohibición podría ser redactada de manera que copie el lenguaje utilizado en la *Ley contra el Discrimen en el Empleo*<sup>149</sup> y proteja al paciente de discrimen tanto en el proceso de reclutamiento, contratación, nombramiento o terminación, como de penalidades en el empleo. El texto propuesto establecería lo siguiente:

---

<sup>144</sup> *Id.* en las págs. 6-8.

<sup>145</sup> *Id.* en la pág. 9.

<sup>146</sup> *Id.* en las págs. 13-15.

<sup>147</sup> P. de la C. 1197 de 21 de agosto de 2017, 2da Ses. Ord., 18va Asam. Leg.

<sup>148</sup> Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites, Ley Núm. 42-2017, 24 LPRÁ §§ 2621-2626h (2018).

<sup>149</sup> Ley contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRÁ § 146 (2019).

Ningún patrono podrá despedir, suspender o discriminar contra un empleado suyo en relación con su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o dejar de emplear o rehusar emplear o re emplear a una persona, o limite o clasifique a sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su estatus de empleado *por razón de ser un paciente registrado y/o autorizado para utilizar cannabis medicinal*.

En la alternativa, se podría enmendar la *Ley contra el Discrimen en el Empleo*, de manera que se incluya ser un paciente registrado y/o autorizado para utilizar cannabis medicinal como una de las clasificaciones protegidas por esta disposición.<sup>150</sup> Esto tendría el efecto de otorgar las protecciones de la *Ley contra el Discrimen en el Empleo* a los pacientes autorizados de cannabis medicinal, por lo que no se podría discriminar contra estos en el proceso de reclutamiento, contratación, nombramiento o terminación, ni se les podría imponer penalidades en el empleo por el hecho de ser pacientes autorizados.

Esta primera propuesta no se limita solamente a establecer una protección al empleado-paciente, ya que también busca establecer circunstancias específicas en las que un paciente registrado y/o autorizado no estaría protegido. Debido a que la marihuana es una droga ilícita bajo las leyes federales, un patrono podría estar expuesto a perder licencias, certificaciones y fondos federales si emplea a un paciente registrado y/o autorizado para usar cannabis medicinal, aun cuando la ley del estado lo permita. Por esto, la primera circunstancia en la que un empleado-paciente no estaría protegido es si su patrono demuestra que, por emplearlo, perdería licencias, certificaciones y/o fondos federales.

Otra circunstancia en la que el empleado-paciente no estaría protegido es si el patrono logra establecer, por preponderancia de la prueba, que el empleado-paciente tenía en su posesión cannabis medicinal en el lugar de trabajo o durante horas laborables, o que el empleado-paciente ingirió cannabis medicinal en las mismas circunstancias sin tener autorización del patrono para hacerlo. Además, un empleado-paciente no estaría protegido si el patrono demuestra, también mediante preponderancia de la prueba, que el empleado se encontraba bajo los efectos incapacitantes de esta sustancia durante horas laborables o en el lugar de trabajo. En el caso en que se decida enmendar la *Ley contra el Discrimen en el Empleo*, estas circunstancias mencionadas donde al patrono se le eximiría de cumplir con la prohibición de discrimen, se incluirían expresamente en un artículo de la propia *Ley contra el Discrimen en el Empleo*.<sup>151</sup>

---

<sup>150</sup> *Id.*

<sup>151</sup> *Id.*

El propósito de crear estas excepciones a la regla general de prohibir el discrimen laboral es velar por los intereses de ambas partes: el empleado-paciente y el patrono. De este modo, el empleado-paciente estaría protegido, pues, esta disposición no le brindaría demasiado margen el patrono para buscar cómo eximirse de cumplir con ella. Por otra parte, el patrono estaría protegido, pues la prohibición de discrimen no es absoluta y existen circunstancias en las que se le eximiría de cumplir con estas disposiciones. En los proyectos de ley propuestos actualmente en Puerto Rico, no se atienden adecuadamente estas excepciones.

En el P. de la C. 1197, se establece como una excepción que el patrono logre probar mediante evidencia *prima facie* que el uso de cannabis representa una amenaza real de daño o peligro para las personas o propiedad, o interfiere con las funciones esenciales de trabajo.<sup>152</sup> En ese caso particular, esta excepción dejaría al arbitrio del patrono tomar acciones que perjudiquen a sus empleados-pacientes. En el P. del S. 878 existe una disposición similar a esta,<sup>153</sup> y el Departamento de Justicia expresó que este eximente de responsabilidad es demasiado amplio y no necesariamente protegería al empleado de actos adversos por obtener un resultado positivo en una prueba de detección de sustancias controladas por el uso de cannabis medicinal.<sup>154</sup> El Departamento de Justicia expresa que, según está redactado, este eximente permite que el patrono tome acciones adversas en contra de algún empleado que obtenga un resultado positivo a una prueba de sustancias controladas por el uso de cannabis medicinal, si entiende que no puede cumplir con cualquier función u obligación de su puesto, sea o no sea esencial.<sup>155</sup> Ciertamente, se podría usar esto como un subterfugio.<sup>156</sup> Esta recomendación no fue acogida en su totalidad por el Senado de Puerto Rico, ya que se limitó únicamente a establecer que no procede la causa de acción si el patrono demuestra que el patrón de consumo de cannabis medicinal menoscaba sustancialmente la capacidad del empleado, o candidato a empleo, a realizar las funciones y obligaciones *esenciales* que requiere la posición

---

<sup>152</sup> P. de la C. 1197 de 21 de agosto de 2017, 2da Ses. Ord., 18va Asam. Leg.

<sup>153</sup> En el caso del P. del S. 878, no se establece el estándar de prueba que tiene que presentar el patrono para demostrar que el patrón de consumo del cannabis menoscaba sustancialmente la capacidad del empleado o candidato a empleo de realizar las funciones y obligaciones esenciales que la posición que ostenta o solicita requiere, según la descripción de empleo vigente al momento de arrojar positivo en la prueba de detección de sustancias controladas.

<sup>154</sup> Informe Positivo sobre el P. del S. 878, Com. De Gobierno, Senado de Puerto Rico, 7 de febrero de 2019, 5ta Ses. Ord. 18va Asam. Leg., en la pág. 6.

<sup>155</sup> Como resultado de estas expresiones del Departamento de Justicia, el Proyecto fue enmendado para incluir que se trata de las funciones y obligaciones esenciales que la posición de empleo requiere, según su descripción de empleo vigente, al momento de arrojar el resultado positivo en la prueba de detección de sustancias controladas.

<sup>156</sup> Informe Positivo sobre el P. del S. 878, Com. De Gobierno, Senado de Puerto Rico, 7 de febrero de 2019, 5ta Ses. Ord. 18va Asam. Leg., en la pág. 6.



de empleo.<sup>157</sup> No obstante, el Senado no estableció el estándar probatorio que se debe utilizar, ni limitó el texto tan flexible de este artículo, que dejaría demasiado al arbitrio del patrono.

### **B. Segunda propuesta: protección indirecta**

La segunda propuesta contenida en este artículo va dirigida a seguir el modelo establecido en el estado de Nueva York, donde se estableció que ser un paciente certificado se considerará como una incapacidad. En este caso particular, esta clasificación le provee a los pacientes las protecciones de la *Ley de Derechos Civiles* de ese estado,<sup>158</sup> pero en el caso de Puerto Rico esto les proveería las protecciones de la *Ley que Prohíbe el Discrimen contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales*.<sup>159</sup>

El primer paso de esta segunda propuesta consiste en enmendar la Ley MEDICINAL, a los fines de añadir un artículo que establezca que un paciente registrado y autorizado para usar cannabis medicinal será considerado como uno incapaz bajo la *Ley que Prohíbe el Discrimen contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales*.<sup>160</sup> Bajo la inclusión de este artículo se especificarán las circunstancias en las que un paciente registrado no estará protegido contra acciones discriminatorias en el lugar de trabajo. Estas circunstancias podrán ser las mismas que se establecieron en la primera propuesta, e incluyen: si el patrono estuviese expuesto a perder licencias, certificaciones o fondos federales, y si el patrono demuestra que el empleado poseyó o ingirió cannabis medicinal en el lugar de trabajo o en horas laborables sin autorización del patrono, o estuvo bajo los efectos incapacitantes del cannabis en el lugar de trabajo o durante horas laborables. Esto tendrá que ser probado, por el patrono, mediante preponderancia de la prueba.

El segundo paso a realizar bajo esta propuesta consiste en enmendar la *Ley que Prohíbe el Discrimen contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales*.<sup>161</sup> El sub inciso (f) del artículo 1 de esta ley establece que no serán consideradas como personas con impedimentos “[l]os adictos activos al uso de drogas ilegales según se definen estas en la Ley de Sustancias Controladas

---

<sup>157</sup> P. del S. 878 de 2 de abril de 2018, 3era Ses. Ord., 18va Asam. Leg., según enmendado.

<sup>158</sup> N.Y. PUB. HEALTH §§ 3360-3369-E (2018).

<sup>159</sup> Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales, Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, 1 LPRÁ §§ 501-511b (1985).

<sup>160</sup> *Id. Véase, también*, Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites, Ley Núm. 42-2017, 24 LPRÁ §§ 2621-2626h (2011 & Supl. 2019).

<sup>161</sup> *Id.*

<sup>162</sup> *Id.* § 501(f)(3).

Federal”.<sup>162</sup> La enmienda consistiría en cambiar el texto del inciso para que la definición aplicable de drogas ilegales sea la contenida en la *Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico*.<sup>163</sup> De esta forma, se atempera la *Ley que Prohíbe el Discrimen contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales* con el derecho vigente en Puerto Rico, donde se permite el uso del cannabis medicinal, lo que es contrario a lo establecido en virtud de legislación federal.

El Departamento de Justicia de Puerto Rico expresó, en un memorando a la Comisión de Gobierno del Senado, que recomienda que la Asamblea Legislativa contemple la posibilidad de enmendar la *Ley que Prohíbe el Discrimen contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales*.<sup>164</sup> De esta manera, los patronos tendrían la obligación legal de llevar a cabo un proceso interactivo para identificar si un empleado que recibe tratamiento médico con cannabis medicinal puede cumplir con sus funciones esenciales mediante un acomodo razonable antes de tomar alguna acción adversa.<sup>165</sup> Esta recomendación fue acogida por el Senado de Puerto Rico y se incluyó en el P. del S. 878 aprobado el 14 de marzo de 2019.

Los cambios aquí propuestos tendrían el efecto de que los pacientes registrados y autorizados a utilizar cannabis medicinal en Puerto Rico gozarían de las protecciones que se establecen en la *Ley que Prohíbe el Discrimen contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales*.<sup>166</sup> Estas protecciones incluyen una prohibición de discrimen,<sup>167</sup> y el requisito de que los patronos tengan que llevar a cabo acomodos razonables en el lugar de trabajo para que los empleados-pacientes puedan trabajar eficiente y efectivamente.<sup>168</sup>

## VII. Conclusión

Al presente, treinta y tres estados, Washington D.C., Guam, y Puerto Rico han legalizado el cannabis para propósitos medicinales.<sup>169</sup> En el caso específico de Puerto Rico, en el 2017 se aprobó la Ley MEDICINAL que autoriza el uso

---

<sup>163</sup> Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico, Ley Núm. 4 del 23 de junio de 1971, 24 LPRA § 2201 (2011 & Supl. 2019).

<sup>164</sup> 1 LPRA § 505 (2016).

<sup>165</sup> Informe Positivo sobre el P. del S. 878, Com. De Gobierno, Senado de Puerto Rico, 7 de febrero de 2019, 5ta Ses. Ord. 18va Asam. Leg., en la pág. 7.

<sup>166</sup> 1 LPRA § 505 (2016).

<sup>167</sup> *Id.* § 505.

<sup>168</sup> *Id.* § 507(a).

<sup>169</sup> Entre estos están incluidos: Alaska, Arizona, Arkansas, Colorado, Connecticut, Delaware, Florida, Hawaii, Illinois, Louisiana, Maine, Maryland, Massachusetts, Michigan, Minnesota, Montana, Nevada, New Hampshire, New Jersey, New Mexico, New York, North Dakota, Ohio, Oklahoma, Oregon, Pennsylvania, Rhode Island, Vermont, Washington, West Virginia.

medicinal del cannabis.<sup>170</sup> Sin embargo, esta ley no contiene disposiciones que brindan protecciones a los pacientes que utilizan cannabis medicinal de acciones adversas de sus patronos, por lo que no existen guías sobre cómo los patronos deben manejar la situación cuando uno de sus empleados utiliza cannabis medicinal.

Actualmente, existen dos medidas ante la consideración de la Asamblea Legislativa que buscan proteger los derechos de los empleados-pacientes. Una de estas, el P. del S. 878, fue aprobado por el Senado, pero aún queda pendiente su aprobación por la Cámara de Representantes, y la firma del Gobernador. Por esta razón, y ante el vacío jurídico existente sobre el asunto del cannabis medicinal en el ambiente laboral, este artículo establece dos propuestas para atender el tema según los ejemplos de varias jurisdicciones de Estados Unidos y los proyectos ante la consideración de la Asamblea Legislativa.

La primera propuesta presentada en este artículo atiende el asunto del cannabis medicinal en el ambiente laboral de una manera directa al establecer la prohibición de discrimen contra los pacientes registrados expresamente, ya sea dentro de la Ley MEDICINAL o en la *Ley contra el Discrimen en el Empleo*. El propósito de esta propuesta es proteger al empleado-paciente de discrimen tanto en los procesos de reclutamiento, contratación, nombramiento o terminación, como de penalidades en el empleo. Por otro lado, la segunda propuesta atiende el asunto de forma indirecta y clasifica el estatus de *paciente certificado* como una discapacidad. Esto provee, entonces, las protecciones de la *Ley que Prohíbe el Discrimen contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales*, luego de realizarle las enmiendas pertinentes a esta ley.

El aspecto que tienen en común estas propuestas es que ambas contienen ciertas circunstancias en las que un paciente registrado no estará protegido contra discrimen en el lugar de trabajo, de manera que se vele igualmente por los intereses del empleado-paciente y por los del patrono. Estas circunstancias incluyen: si el patrono pudiese perder licencias, certificaciones o fondos federales, y si el patrono demuestra por preponderancia de la prueba que el empleado poseyó, ingirió o estuvo bajo los efectos incapacitantes del cannabis en el lugar de trabajo o durante horas laborables sin autorización del patrono.

Como podemos ver, nuestra Asamblea Legislativa se ha expresado a favor de la aprobación de piezas legislativas que velen por los intereses, tanto de los empleados-pacientes, como de los patronos. No obstante, es imperativo que se tomen las medidas necesarias para la aprobación de un nuevo estado de derecho que pueda alcanzar estos objetivos efectivamente. Aquí radica la importancia de las medidas propuestas en este artículo. Estas tienen el propósito de brindar a los pacientes registrados y autorizados a utilizar cannabis medicinal en Puerto Rico

---

<sup>170</sup> Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites, Ley Núm. 42-2017, 24 LPRA §§ 2621-2626h (2011 & Supl. 2019).

protecciones en el lugar de trabajo, al establecer expresamente ciertas circunstancias en las que esta protección no operaría. De esta forma, los pacientes podrán utilizar el tratamiento recomendado por su médico, los patronos tendrán una guía de cómo actuar en estas circunstancias, y los derechos y responsabilidades de ambos estarán establecidos claramente.