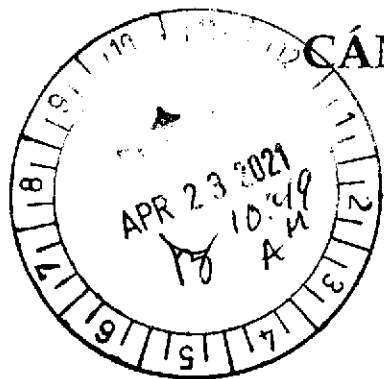


ORIGINAL

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19<sup>na</sup> Asamblea  
Legislativa

1<sup>ra</sup> Sesión  
Ordinaria




CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 152

INFORME POSITIVO

23 DE ABRIL DE 2021

A LA CÁMARA DE REPRESENTANTES DE PUERTO RICO:

 La Comisión de Gobierno de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, tiene el honor de recomendar a este Augusto Cuerpo la aprobación, con enmiendas, del P. de la C. 152.

ALCANCE DE LA MEDIDA

El Proyecto de la Cámara Núm. 152, según radicado, tiene como propósito añadir un nuevo Artículo 24 y reenumerar los actuales artículos 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 39 como los artículos 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 de la Ley 42-2017, conocida como "Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Limites ("Ley MEDICINAL"), con el fin de establecer protecciones de empleo para pacientes de cannabis medicinal; y para otros fines relacionados.

La presente medida tiene como propósito enmendar la Ley Núm. 42-2017, supra, para brindar protección a todos los pacientes certificados y registrados conforme a las leyes y reglamentos vigentes para el uso de cannabis medicinal, en el ámbito laboral durante el proceso de reclutamiento, contratación, nombramiento, terminación o en la imposición de penalidades en el empleo.

La Comisión de Gobierno celebró vista pública el día 26 de febrero de 2021 en Salón de Audiencias 1, con el propósito de analizar y recibir el insumo de los siguientes dependencias y organizaciones que a continuación desglosamos.

### Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)

En su escrito, el DTRH expone, en síntesis, estar a favor de la medida. Expresan que:

“La Ley 42-2017, Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites o Ley MEDICINAL, estableció los controles y las herramientas legales para que personas con ciertas condiciones de salud puedan tener acceso al cannabis medicinal como tratamiento alternativo autorizado por un facultativo médico. No obstante, luego de un estudio sosegado del ordenamiento jurídico puertorriqueño, encontramos que los pacientes autorizados a utilizar cannabis medicinal tienen pocas protecciones laborales. En este sentido, concordamos con el P. de la C. 152 en que los estatutos vigentes no ofrecen garantías claras para los empleados y candidatos a empleo que sean pacientes autorizados a utilizar cannabis medicinal y **entendemos que este vacío debe ser atendido mediante legislación.**”

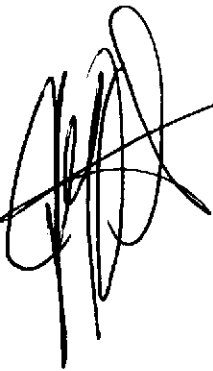


Como parte de sus comentarios, analizando el marco regulatorio de la medida, expresan que “en términos generales, el P. de la C. 152 establece garantías en el campo laboral para los pacientes autorizados a usar cannabis medicinal. El proyecto de ley clasifica a estas personas como una categoría protegida para propósito de todas las leyes de protección en el empleo. Además, dispone expresamente que se prohíbe el discrimen contra empleados y candidatos a empleo cuando sean pacientes registrados de conformidad con las disposiciones de la Ley 42-2017.”

Sobre el alcance de la medida expresan que “de estas disposiciones podemos entender que será ilegal que un patrono público o privado lleve a cabo cualquier acción adversa contra un empleado o candidato a empleo que esté basada únicamente en su carácter de paciente autorizado a utilizar cannabis medicinal, o en el resultado positivo a los componentes del cannabis en una prueba de detección de sustancias controladas, cuando presente prueba de su identificación de paciente de cannabis medicinal. Es importante aclarar que **la identificación de paciente de cannabis medicinal debería estar vigente al momento de la acción adversa o de la prueba de detección de sustancias controladas, respectivamente, para contar con la protección del estatuto.** Bajo estas protecciones, cuando se tomen acciones adversas contra un empleado o candidato a empleo del sector privado en violación a estas disposiciones, este tendría una causa de acción por discrimen en el empleo sujeta a los remedios y procedimientos establecidos en la Ley Núm. 100 de 30 de julio de 1959, según

enmendada, conocida como Ley contra el Discrimen en el Empleo." Coincidimos como parte de nuestro análisis que la identificación del paciente debe estar vigente, para así poder brindar certeza a los patronos sobre la autorización al paciente sobre uso de cannabis medicinal.

Por otro lado, exponen que las protecciones no serán absolutas, ya que la medida establece ciertas **excepciones**. Estas excepciones son importantes, ya que existen tareas que pueden ser riesgosas si se realizan bajo los efectos el cannabis medicinal. De igual forma destacan que el proyecto dispone que la protección no aplicara cuando en el desempeño o condición de empleado-paciente expone al patrono a la perdida de alguna licencia, permiso o certificación relacionada con alguna ley o reglamentación federal. Como bien señalan "esta excepción evita que el patrono incumpla con la legislación federal y la perdida de contratos o fondos federales." Es por ello por lo que "**respaldamos que se incluya esta excepción** ya que, de no existir la misma podrían perjudicarse sustancialmente o perderse fondos, licencias y/o contratos federales de patronos privados y públicos por mantener o contratar a un paciente de cannabis medicinal, y públicos por mantener o contratar con un paciente de cannabis medicinal y, como consecuencia, se perderían empleos y empresas en Puerto Rico."



Además, se establece que las protecciones no aplicaran cuando el empleado ingiera o posea cannabis medicinal en su lugar de trabajo o durante horas laborables sin la **autorización por escrito del patrono**. El DTRH entienden que "dicha excepción hace un balance entre la protección al empleado y la potestad del patrono de establecer normas razonables para la sana administración de la empresa."


De igual forma, la medida dispone para que, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en conjunto con la Junta Reglamentadora del Cannabis Medicinal, adopte los reglamentos y medidas administrativas para lograr la efectiva consecución de esta Ley. Entendemos que dichos reglamentos podrán establecer de manera no taxativa las funciones que, si se realizan bajo los efectos del cannabis medicinal, representan una amenaza real de daño o peligro para las personas o propiedad.

Como parte de las observaciones recomiendan incluir un inciso para aclarar que "ningún patrono será penalizado o se le negará algún contrato, licencia, permiso, certificación, beneficios o fondos bajo alguna ley del Gobierno de Puerto Rico, basado únicamente en el empleo de pacientes autorizados a utilizar cannabis medicinal." Dicha enmienda fue acogida como parte del texto circulado para la sesión de consideración final del P. de la C. 152.

Por último, consideran “que es en mejor beneficio de la clase trabajadora el otorgarle a los empleados y aspirantes a empleo protecciones legales específicas y claras para evitar verse perjudicados en su trabajo u oportunidades de empleo por el uso autorizado del cannabis medicinal.”

El DTRH considera que el P. de la C. 152 “hace un balance justo entre la concesión de derechos a los trabajadores y preservar la discreción administrativa del patrono para mantener la buena marcha de su negocio.”

### Departamento de Salud/Junta Reglamentadora del Cannabis Medicinal




La Junta Reglamentadora del Cannabis Medicinal adscrita al Departamento de Salud compareció a vista pública y expuso su anuencia al P. de la C. 152, con enmiendas sugeridas. Entienden que “esta protección debe ser una herramienta clara que provea dirección, tanto a los empleados como a los patronos en el territorio de Puerto Rico, ante la posibilidad de tener entre sus empleados a un paciente debidamente registrado y autorizado a utilizar el tratamiento de cannabis medicinal y que en adición posee una identificación con foto expedida por la junta Reglamentadora del Cannabis Medicinal, esto de acuerdo con la Ley MEDICINAL y el Reglamento 9038.

El Artículo 24 propuesto “surge como una necesidad de ofrecer protección, tanto a los empleados como a los patronos, ante el potencial y diversidad de controversias que puedan surgir en torno a regulaciones existentes, federales y estatales.” Como bien señalan en su exposición, al momento ni la Ley de MEDICINAL ni e el Reglamento 9038, poseen disposición alguna que proteja a los pacientes que utilizan la alternativa del cannabis medicinal frente a políticas de empleo en el entorno laboral...” Entienden que “el no aclarar esta laguna crea una desventaja al empleado frente a las políticas internas de su patrono, lo que en consecuencia podría resultar en discrimen por razón de padecer de una condición de salud tratable con cannabis medicinal, viéndose así afectada su salud, seguridad laboral y fuente de ingreso.”

De igual forma señalan que la medida, “no menoscaba el derecho del patrono a quedar protegido ante la existencia de ciertas circunstancias excepcionales que le perjudicarían”. Ello se refiere a que las protecciones del Artículo 24 propuesto no aplicarían si las circunstancias excepcionales, de alguna forma (1) colocan al patrono, las demás personas o propiedad, ante una amenaza real de daño; (2) interfieren con las funciones esenciales del empleado; o (3) exponen al patrono a la pérdida de alguna licencia, permiso o certificación

relacionada con alguna ley o reglamentación federal.” Ciertamente, al establecer dichas excepciones, tal y como se señala en su memorial explicativo, “se atiende apropiadamente la incertidumbre existente y se le garantiza al paciente de cannabis medicinal un balance adecuado y no discriminatorio en su lugar de empleo.”

Como parte de su análisis señalan que la falta de un lenguaje explícito que atienda esta necesidad “nos lleva a concluir que es necesario que la política pública del Gobierno de Puerto Rico le garantice a todo aquel empleado/paciente registrado y autorizado, que se beneficie actualmente o pueda beneficiarse en el futuro de estos tratamientos, el no ser penalizado y/o discriminado a consecuencia de su condición de salud. “



Para propósitos de brindar mayor claridad en la interpretación de la medida, sugieren enmiendas, las cuales, en su mayoría, fueron acogidas y aprobadas en la sesión de consideración final (Mark Up Session). Entre algunas, la clarificación del término “paciente registrado y autorizado”, con el fin de eliminar toda duda al referirse al paciente y, a su vez, dejar claro que se hace referencia a la definición provista en la LEY MEDICINAL y el Reglamento 9038. De igual forma, se elimina del texto de aprobación, la frase “entre otros” utilizada en el Inciso (A), ya que podría traer controversias futuras de interpretación por analogía en otros procedimientos laborales. Como bien señalan en su memorial “ello podría dejar abierta la posibilidad de procesos no mencionados que pudieran requerir evaluación independiente a las contempladas en este Artículo.” En adición, se acogieron enmiendas a los efectos de reconfigurar el uso de la frase “por preponderancia de la prueba” a todo el inciso (B) y subincisos. Ello a fin de establecer con “precisión la necesidad de que este quantum de la prueba sea aplicable a cada una de las circunstancias enumeradas en el Inciso (B).”

Por último, reiteran su posición **A FAVOR** de la legislación propuesta, con las enmiendas sometidas e integradas como parte de la sesión de consideración final en torno al P. de la C. 152


### Departamento de Salud

El Departamento de Salud señala que “la política pública de la Ley Núm. 42-2017, conocida como la “Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites (“LEY MEDICINAL”), es clara en cuanto a que provee un marco regulatorio que permite una alternativa legítima de tratamiento con cannabis para las personas con ciertas condiciones médicas.” Como bien señalan en el memorial explicativo

la presente medida propone enmendar dicha ley a los efectos de ofrecer protecciones tanto a los trabajadores como a los patronos ante las controversias que pueden existir en torno a las regulaciones federales y estatales vigentes.

Como bien señalan, “la falta de lenguaje explícito crea una situación de gran incertidumbre y en algunos casos la necesidad de escoger entre el tratamiento a base de cannabis medicinal o permanecer en el empleo.” Ello ha sido un gran reto durante los últimos cinco (5) de existencia del cannabis medicinal, para que de forma específica los pacientes puedan tener protecciones laborales.

Tomando en consideración que resulta contradictorio que se pueda discriminar a aquellos pacientes que han optado por este tipo de tratamiento, a falta de un lenguaje específico que los proteja en el ámbito laboral, consideran que **“el lenguaje propuesto indudablemente es cónsono con la política pública y contribuirá de manera determinante no solo en proteger los pacientes actuales, sino que además creara un clima más favorable para que cualquier otra persona que padezca alguna de las condiciones aprobadas, puedan beneficiarse de estos tratamientos y no se vea en la difícil decisión de tener que escoger entre su salud y su empleo.”** De igual forma, y buscando un balance de intereses, entienden que “las protecciones se establecen bajo los parámetros que permiten que estas no sean utilizadas en perjuicio del patrono y de sus actividades económicas, por lo cual se crea un adecuado balance de intereses.”



El Departamento de Salud endosa el P. de la C. 152, con las recomendaciones sugeridas, las cuales forman parte de las enmiendas circuladas en la Sesión de Consideración final. (Mark Up).


#### Oficina del Procurador del Paciente

La Oficina del Procurador del Paciente fue creada en virtud de la Ley Núm. 77-2013, según enmendada, conocida como “Ley del Procurador del Paciente del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, tiene entre sus funciones, la responsabilidad de garantizar la accesibilidad del cuidado médico, servir de facilitador para que el servicio médico llegue a cada paciente de una forma más eficiente y velar que el servicio médico ofrecido sea de calidad y este basado en las necesidades del paciente, así como garantizar que se brinde de una forma digna, justa y con respeto por la vida humana.

Según expresan “L[1]a Ley Núm. 42-2017, conocida como “Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites (“Ley MEDICINAL”), tiene como propósito proveer

accesibilidad a los pacientes del uso del cannabis medicinal con alternativas de alta calidad para el mejoramiento de su condición médica y una mejor calidad de vida. Destacan que “los beneficios del uso del cannabis medicinal son muchos, entre los que se encuentran la disminución del dolor y la inflamación; reducir náuseas; ayudar a prevenir convulsiones, servir de relajante muscular y tranquilizante; entre otros.”

Del mismo modo, destacan que como parte de la aprobación del Reglamento 9038 se autorizó el uso de cannabis medicinal para veinticinco (25) condiciones debilitantes, entre las cuales se encuentran: **Alzheimer, Artritis, Autismo, Cáncer, y el tratamiento de quimioterapia para el cáncer, depresión, desordenes de ansiedad, epilepsia, fibromialgia, hepatitis, migraña, Parkinson y Dolor Crónico, entre otros.**



Exponen que “la medida de referencia es de suma importancia ya que, brinda protección a nivel laboral a todos los pacientes que sufren de alguna de las condiciones debilitantes esbozadas anteriormente. Dicha enmienda es de gran beneficio ya que propiciaría el que más pacientes puedan certificarse sin temor a ser despedidos, penalizados o inclusive discriminados por su patrono. Del mismo modo, la utilización del cannabis medicinal incide en muchas ocasiones en que el paciente pueda disminuir o hasta suspender el uso de medicamentos recetados junto con la recomendación de su médico, para tratar su condición de salud y mejorar su calidad de vida.”

La Oficina del Procurador del Paciente **ENDOSA** la aprobación de la medida y entienden que con su aprobación será más viable que más personas puedan certificarse como pacientes de cannabis medicinal y del mismo se le provea una protección en el ámbito laboral.

### Cámara de Comercio de Puerto Rico (CCPR)


La Cámara de Comercio de Puerto Rico (en adelante “CCPR”) es una asociación empresarial privada sin fines de lucro, que agrupa a más de 600 empresas además de asociaciones afiliadas, que representan aproximadamente 85,000 empleos. Para atender la diversidad de sectores y temas la CCPR cuenta con varios comités de trabajo, entre los que se encuentra el Comité de Cannabis y Cáñamo, el cual preside actualmente la Sra. Teresita Santiago Lebrón, quien expuso la posición oficial de dicha organización.

Según exponen “el tema de las protecciones para los empleados que consumen cannabis bajo la supervisión de un médico ha generado una extensa

discusión y varios casos legales. Pero aún siguen siendo limitadas y difieren ampliamente según el estado que las promulgan. Al menos 13 estados tienen leyes laborales que prohíben a los patronos discriminar a los empleados por ser pacientes certificados de cannabis medicinal, pero las leyes son relativamente limitadas...

Sin embargo, estas disposiciones no son absolutas y los patronos no están obligados a cambiar las condiciones de trabajo si estas están basadas en el principio de razonabilidad de sus fines comerciales. Tampoco que planteen un riesgo de daño o peligro para las demás personas o la propiedad. Las protecciones no pueden eximir a los empleados de completar su tareas y deberes laborales." Como parte del análisis de la medida, reseñan la regulación de otros estados en materia laboral.

La CCPR señala que "en el pasado nos hemos opuesto a medidas que imponen cargas adicionales a los patronos, o cuya implantación resulta onerosa. En esta ocasión, **entendemos que existe necesidad de dar confianza a aquellos que utilicen legalmente los productos**, para asegurar el desarrollo y consolidación de esta industria en Puerto Rico."



De igual forma, si bien entienden la importancia de proveer ciertas protecciones para empleados, señalan que es "relevante proteger la capacidad del patrono de mantener un ambiente de trabajo seguro y su derecho de atender adecuadamente cualquier situación surgida en el trabajo a causa del uso de cannabis medicinal por un empleado." En este sentido destacan que "es indispensable sostener que el patrono tendrá excepciones si la utilización del cannabis medicinal representa peligro o interfiere con sus funciones de trabajo; pone en riesgo una certificación o permiso expedido por el gobierno federal; o el empleado ingiera los medicamentos en horas laborables sin autorización, entre otras."

Esta Comisión de Gobierno entiende que la medida, establece en el inciso C, claramente excepciones a la protección laboral del paciente de cannabis medicinal, en varias instancias en favor del patrono, como las señaladas por la CCPR. De igual forma, la CCPR señalan que "el Departamento del Trabajo se exprese y presente unas guías uniformes para el sector laboral en Puerto Rico."

Sobre dicho aspecto, tal como señalamos anteriormente, la Sección 2 del P. de la C. 152, atiende el planteamiento en la medida que ordena a la Junta Reglamentadora del Cannabis Medicinal en conjunto con el Departamento del




Trabajo y Recursos Humanos, a adoptar los reglamentos y medidas administrativas necesarias para lograr la efectiva consecución de esta Ley.

Con la aprobación de dicha enmienda aseguramos buscar un balance que proteja tanto al empleado certificado para utilizar el cannabis medicinal, como al patrono.

### Asociación de Industriales

La Asociación de Industriales representa al sector de la manufactura en Puerto Rico, así como otros sectores de servicios representados en su entidad, comprometidos en la creación de empleos y la generación de actividad económica. En este contexto destacan el impacto económico que representa la manufactura, venta y servicios relacionados a la industria del cannabis medicinal, que hace una aportación importante, en términos de creación de empleos y actividad económica con impacto importante en los recaudos gubernamentales.



Como primer punto, la Asociación de Industriales señalan sobre el P. de la C. 152 que, **“nos parece una medida sensata de los autores de esta legislación, de reglamentar y establecer protecciones laborales de pacientes de cannabis medicinal”** Ello, además de ser consistentes con el marco regulatorio actual que permite el uso limitado del cannabis para fines medicinales, representa una sana disposición legislativa para evitar sanciones o penalidades indebidas al empleado que esta cobijado bajo la ley y reglamentación actual del cannabis medicinal.” Establecen que “la legislación esta predicada en utilización correcta y autorizada en cannabis a pacientes que tengan la certificación legal expedida por la entidad autorizada en ley en la jurisdicción de Puerto Rico.”

Para propósitos de análisis y recomendaciones sugieren se faculte al Departamento del Trabajo, a que, en consulta con la Junta Reglamentadora de Cannabis Medicinal, bajo la Ley Núm. 42 de 2017, según enmendada, adopten una Guía para la Implantación de la presente legislación a fin de delimitar normas y principios uniformes para asistir a los patronos y empleados, en la implementación de estas disposiciones.

Entendemos que, a través de la disposición contenida en la Sección 2, según enmendada del P. de la C. 152, se atiende dicha recomendación al ordenar a la Junta Reglamentadora del Cannabis Medicinal en conjunto con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a que adopte los reglamentos y medidas administrativas necesarias para lograr la efectiva consecución de esta ley, dentro del termino de noventa (90) días contados a partir de su vigencia. Dicha


reglamentación deberá incluir, entre otros, instancias donde, por razones de seguridad, por la naturaleza mismo del oficio o la labor efectuada, existe un interés legítimo del patrono para prohibir o limitar el uso de cannabis medicinal en sus empleados.

Por último, expresaron enmiendas a los fines de, que por razones de seguridad y/o salud del empleado y del público, a quien se presta servicios o se vende el producto, o por la naturaleza sensitiva de la función del empleado, se reconoce al patrono un interés legítimo en prohibir o limitar el uso del cannabis medicinal en el empleo.

Por los fundamentos aquí expuestos, **apoyan la aprobación de esta legislación.**

### PSS Pathfinders, Inc.

PSS Pathfinder Inc. es una empresa puertorriqueña con más de 35 años de experiencia en soluciones de recursos humanos, reclutamiento, capacitación y consultoría. Según expresa su presidenta en su ponencia, la Sra. Georyanne G. Ríos, dicha empresa colabora con diversas industrias del sector público y privada, tales como manufactura, farmacéuticas, transportación y logística, servicio, salud, entre otras.




Expresan que “es una **medida sensata** de los autores de esta legislación, de reglamentar y establecer protecciones laborales a pacientes de cannabis medicinal. Ello, además de ser consistente con el marco regulatorio actual que permite el uso limitado del cannabis para fines medicales, representa una sana disposición legislativa para evitar sanciones o penalidad indebidas al empleado que esta cobijado bajo la ley y reglamentación actual del cannabis medicinal a pacientes que estén certificados y autorizados bajo jurisdicción de Puerto Rico. Esta legislación provee que el paciente no tenga que escoger entre su trabajo o su salud.”

Como bien señala, la industria de cannabis medicinal ha creado aproximadamente 6,000 empleos directos y 15,000 empleos indirectos.

Como parte del análisis, sugieren facultar al Departamento del Trabajo, en consulta con la Junta Reglamentadora de Cannabis Medicinal, bajo la Ley Núm. 42 de 2017, según enmendada, adoptaran una guía para la implantación de la presente legislación, a fin de delimitar normas y principios uniformes para asistir a los patronos y empleados, en la implementación de estas disposiciones. Sobre dicho particular, se aprobaron enmiendas a la Sección 2, a los fines de ordenar a la

Junta Reglamentadora del Cannabis Medicinal en conjunto con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a adoptar los reglamentos y medidas administrativas necesarias para lograr la efectiva consecución de esta Ley, dentro del término de noventa (90) días contados a partir de su vigencia. Se dispone de igual forma que, dicha reglamentación se presentara en las secretarías de ambos cuerpos legislativos. Entendemos que las enmiendas atienden el planteamiento, en la medida que se podrán incluir como parte de dicha reglamentación.

De igual forma sugieren exceptuar del inciso (A) de la medida “aquellos empleados, que por razones de seguridad y/o salud del empleado y del público, a quien se presta servicio o se vende el producto, o por la naturaleza sensitiva de la función del empleado, se reconoce al patrono un interés legítimo en prohibir o limitar el uso del cannabis medicinal en el empleo.” Entendemos que el inciso (c) del Artículo 24, según enmendado, dispone tres (3) excepciones, bajo las cuales el empleado de paciente de cannabis medicinal no podrá acogerse a los beneficios de la presente medida. Detallamos las mismas a continuación:

- 
1. La utilización de cannabis medicinal representa una amenaza real de daño o peligro para las personas o propiedad,
  2. La utilización de cannabis medicinal por el paciente registrado y autorizado interfiere con su desempeño y funciones esenciales de trabajo; o
  3. La utilización de cannabis medicinal por el paciente registrado y autorizado expone al patrono a la pérdida de alguna licencia, permiso o certificación relacionada con alguna ley, reglamentación, programa o fondo federal; o
  4. El paciente registrado y autorizado ingiera o posea cannabis medicinal en su lugar de trabajo y/o durante horas laborales sin autorización por escrito del patrono.

Entendemos que, con las enmiendas sugeridas al texto, se atienden las sugerencias vertidas en su memorial explicativo. PSS Pathfinders, Inc. se expresaron **A FAVOR** de la aprobación de la medida.


### **Miembros de la Industria del Cannabis Medicinal (MiCAM)**

MiCAM es una asociación sin fines pecuniarios que desde 2017 se organiza con el propósito de representar los intereses de los miembros de la industria del cannabis medicinal. Como parte de sus miembros se encuentran representantes de la industria tales como: cultivadores, manufactureros, dispensarios, laboratorios, proveedores de capacitación, médicos y pacientes. Son la organización más grande de miembros de la industria del cannabis de Puerto Rico.

Según datos provistos por dicha organización, la presente pieza legislativa es de suma importancia para proteger a sobre 100 mil pacientes que actualmente se encuentran beneficiándose de un tratamiento con cannabis medicinal en Puerto Rico. De igual forma, exhortan aprobar la medida para evitar injusticias contra los pacientes de cannabis medicinal en Puerto Rico. Se manifestaron **A FAVOR** de la medida, sin enmiendas.

### Van Den Berg

Van Den Berg expone en su memorial explicativo que “al presente hay aproximadamente 111,500 pacientes desprovistos de leyes protectoras para los trabajadores que por el simple hecho de ser pacientes que utilicen como tratamiento el cannabis medicinal son discriminados.” Como parte del análisis de la medida, expone que la Ley 42-2017 no contemplo la manera de proceder en instancias en las cuales los patronos exigen resultados negativos de pruebas de sustancias controladas previo y/o durante el empleo. En dicho contexto describe como patronos, tanto privados como el gobierno ha discriminado contra las personas que utilizan cannabis medicinal conforme a una recomendación médica y licencia de paciente debidamente expedida.



Expresan que “la enmienda propuesta atiende directamente a que se proteja a los pacientes de cannabis medicinal de tener que verse en la encrucijada de escoger entre su salud o su empleo.” Es por ello, que están de acuerdo con la inclusión del lenguaje propuesto en la Ley 42-2017. Es por ello que dicha enmienda representa la reivindicación de los derechos laborales para los pacientes de cannabis medicinal, por lo cual **favorecen la aprobación de la medida.**


Por otra parte, exponen la deseabilidad de enmendar diversas leyes que inciden sobre los derechos de los empleados que utilizan cannabis medicinal, tales como leyes dirigidas a reglamentar las pruebas de detección de sustancias controladas. No obstante, aun teniendo en cuenta la necesidad de evaluar dicha regulación, esta comisión se circunscribe a la materia que atiende la presente medida.

### **ANÁLISIS DE LA MEDIDA**

La Exposición de Motivos del P. de la C. 152 plantea que cerca del 90% de los estados además de Puerto Rico y Washington D.C. permiten el uso medicinal de la marihuana, sin embargo, la misma sigue incluida bajo la Clasificación 1 del Controlled Substances Act (21 U.S.C) sec 812 (b). Esta discrepancia entre el derecho federal y el derecho estatal ha provocado que personas trabajadoras que

hacen uso del cannabis medicinal al amparo de la legislación estatal sean despedidos de sus empleos al amparo de legislación federal, a consecuencia y como parte de resultados positivos a su uso en exámenes toxicológicos.

La Ley 42-2017, conocida como "Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites ("LEY MEDICINAL"), dispone para que las personas que actúen dentro del marco de la ley y sus reglamentos que se promulguen conforme a la misma, no estarán sujetas a sanciones penales por parte del Gobierno de Puerto Rico, ni responderán civil o criminalmente por violaciones a la Ley Núm. 4 de 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como "Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico." Sin embargo, nada dispone respecto a las protecciones de empleo de los pacientes de cannabis medicinal. **El P. de la C. 152 tiene como objetivo prohibir a un patrono discriminar contra un paciente de cannabis medicinal.**



Actualmente hay aproximadamente 111,5000 pacientes desprovistos de leyes protectoras para los trabajadores que por el simple hecho de ser pacientes de utilicen como tratamiento el cannabis medicinal son discriminados. Tal y como menciona la exposición de motivos de la medida, hay un sinnúmero de decisiones en jurisdicciones de los Estados Unidos que han desfavorecido a los pacientes. Por lo cual, el vacío jurídico ni siquiera ha podido ser subsanado por las pocas decisiones de los tribunales, según fuera expuesto en los memoriales explicativos de los deponentes. Es por ello por lo que el tema debe ser atendido con prioridad.

En Puerto Rico, el Departamento de Salud reporta que existen 230,599 licencias otorgadas desde que inició el programa hasta el día de 4 de marzo, fecha en que se suministró a la Comisión de Gobierno la información. De estos, 59.57% pertenecen a género masculino para un total de 137,360; y 40.43% del género femenino para un total de 93,239. Según datos provisto por la CCRP la industria en la isla para el año 2019 contaba con 70 dispensarios y 176 precalificados; 20 empresas de cultivo y 44 precalificadas; 30 establecimientos de manufactura y 33 precalificados; 3 laboratorios y 4 precalificados; y hay autorizadas 11 licencias de transporte, mas 15 precalificadas.

De igual forma a nivel municipal 32 de 78 municipios registran actividad de cultivo, según datos provistos por dicha organización. En adición, a 5 años de que se permitiera en Puerto Rico el cultivo, manufactura y venta de productos de cannabis para uso medicinal, se han reportado al erario en el renglón de recaudos de Impuesto sobre Ventas y Uso (IVU) al Departamento de Hacienda \$11 millones de enero a julio de 2020, equivalentes a \$96 millones en venta. Para ese mismo

periodo en 2019, ya había remitido \$7.76 millones del total de \$15 millones cuando cerro el año, que suponen ventas anuales de \$131.3 millones.

No obstante, ello no es cónsono con las protecciones laborales que gozan los pacientes de cannabis medicinal. El tema sobre dichas protecciones ha generado un sinnúmero de discusiones a nivel de tribunales y varios casos en los tribunales. En materia de protecciones laborales siguen siendo limitadas y varían según el estado que las promulga. Tal como señala la exposición de motivos, se ha señalado que "una disposición legal claramente redactada que impida que los patronos utilicen el uso de cannabis medicinal como razón para afectar el empleo de una persona supone un alivio a la carga que sobrellevan actualmente los empleados."

Es por ello que resulta indispensable establecer a través de legislación disposiciones claras que protejan a los empleados, a la vez que se establezca un balance de intereses en protección al patrono. Entendemos que la presente pieza legislativa establece este delicado balance. La protección de los derechos de los trabajadores pacientes de cannabis medicinal y que los mismo puedan aprovechar un tratamiento médico que puede ser la mejor o única forma de alivio disponible para sus respectivas condiciones

Datos científicos revelan que la utilización del cannabis en enfermedades como las siguientes reduce significativamente las afecciones: dolor crónico, alivia en un 30%, CROHN, alivia el dolor y favorece el aumento de peso, SIDA/VIH, aumenta el apetito, la capacidad de dormir y mejora el estado de ánimo; artritis, ayuda a combatir el dolor articular, la inflamación y el insomnio; esclerosis múltiple, previene los espasmos musculares, el dolor, los temblores y la rigidez; cáncer, alivia los efectos secundarios de los tratamientos; epilepsia, reduce frecuencia de las convulsiones hasta 50%; Alzheimer, propicia alza de peso, reduce comportamiento agitado; glaucoma, reduce baja presión ocular y sanguínea, entre otros beneficios de salud. Los beneficios sobre la salud han sido ampliamente discutidos, razón que llevo a la aprobación de la Ley de Cannabis Medicinal. Falta darle protecciones laborales a miles de pacientes que se benefician de dicho tratamiento sin que tengan consecuencias laborales adversas. Ese debe ser el interés principal de esta Asamblea Legislativa.

Luego de evaluar las ponencias recibidas, **recomendamos favorablemente el P. de la C. 152**, con las enmiendas circuladas en entirillado electrónico.

## SESIÓN PÚBLICA DE CONSIDERACIÓN FINAL ("MARK-UP SESSION")

El 18 de marzo de 2021 la Comisión de Gobierno celebró una Sesión Pública de Consideración Final ("Mark-up Session") para este proyecto de ley, según lo dispone el Reglamento de la Cámara de Representantes. En dicha sesión pública se consideraron las enmiendas debidamente circuladas a los integrantes de la Comisión mediante el envío por correo electrónico de un "Entirillado Electrónico". Se recibieron enmiendas adicionales por parte de la Honorable Lissy Burgos, las cuales fueron sometidas a votación con resultado de ocho (8) en contra; una (1) a favor y uno (1) abstenido por lo cual fueron derrotadas, por lo que se consideró para efectos de aprobación, el documento circulado.

Con doce (12) votos a favor y uno (1) en contra, la decisión de la Comisión sobre el Proyecto de la Cámara 152, fue la aprobación del proyecto con las enmiendas sugeridas por este Presidente de la Comisión mediante el "Entirillado Electrónico" enviado, y que con este Informe se incluye.

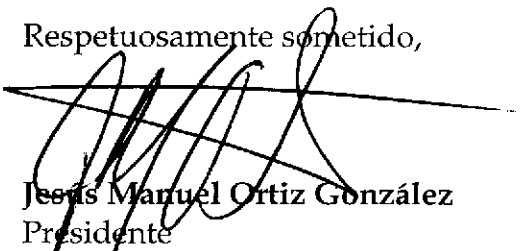
### ACTA DE CERTIFICACIÓN

Se acompaña la correspondiente Acta de Certificación Positiva con el presente Informe Positivo en cumplimiento de lo dispuesto en los incisos (e) y (g) de la Sección 12.21 del Reglamento de la Cámara de Representantes.

### CONCLUSIÓN

Por todo lo antes expuesto, la Comisión de Gobierno de la Cámara de Representantes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, tiene a bien someter su Informe con relación al Proyecto de la Cámara 152, **recomendando su aprobación**, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña en este Informe.

Respetuosamente sometido,



Jesús Manuel Ortiz González  
Presidente  
Comisión de Gobierno

(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO)  
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19na. Asamblea  
Legislativa

1ra. Sesión  
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 152

5 DE ENERO DE 2021



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

Referido a la Comisión de Gobierno

LEY

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

<sup>1</sup> 21 U.S.C. § 812 (b) (1).


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

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

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



La Ley 42-2017, conocida como "Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites ("Ley MEDICINAL")", creó un marco legal para atender el cannabis medicinal y estableció los usos medicinales y de investigación científica del cannabis en conformidad con el marco regulatorio federal. Como parte de sus protecciones estableció que las personas que cumplan con todos los requisitos y actúen dentro del marco que provee dicha ley y los reglamentos que se promulguen conforme a la misma, no estarán sujetas a sanciones penales del Gobierno de Puerto Rico u ordenanzas de cualquier autoridad gubernamental de Puerto Rico ni responderá civil o criminalmente por violaciones a la Ley Núm. 4 de 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como "Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico". Sin embargo, nada dispone respecto a las protecciones de empleo de los pacientes de cannabis medicinal.



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

En los Estados Unidos, pacientes de cannabis medicinal a quienes se le ha afectado su condición de empleo por dicha razón han intentado demandar a sus patronos bajo la teoría de que las leyes estatales sobre el cannabis medicinal protegen a los empleados de las consecuencias de violar las políticas de un lugar de empleo libre de drogas.<sup>6</sup> Sin embargo, en ausencia de un lenguaje explícito que garantice la protección del empleo a los pacientes de cannabis medicinal, los tribunales se han negado a decidir a favor de los empleados.<sup>7</sup> Las decisiones de los tribunales que favorecen a los patronos suponen una carga sustancial para los pacientes de cannabis medicinal, los cuales tienen que elegir entre renunciar a lo que puede ser su única fuente de ingresos, o suspender el tratamiento de cannabis medicinal y tratar de soportar su dolor crónico u otra condición para la cual el cannabis medicinal puede suponer el único alivio.<sup>8</sup> Generalmente, los tribunales se han pronunciado a favor de los patronos por dos razones: (1) la ley federal ocupa el campo respecto a cualquier ley estatal que pretenda legalizar el uso de ~~la marihuana~~ el cannabis<sup>9</sup>; o (2) la ley estatal sobre el cannabis medicinal no abordaba el tema de las protecciones

<sup>5</sup> 42 U.S.C. § 12101 (a).


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

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

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

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

de empleo y, por lo tanto, no elimina el poder del patrono de despedir a los empleados por utilizar cannabis medicinal<sup>10</sup>. Así las cosas, académicos han señalado que una disposición legal claramente redactada que impida que los patronos utilicen el uso de cannabis medicinal como razón para afectar el empleo de una persona supone un alivio a la carga que sobrellevan actualmente los empleados.<sup>11</sup> Las bases para esta conclusión son que tanto opiniones de mayoría como disidencias emitidas por distintos tribunales demuestran que éstos honrarían los derechos laborales de los usuarios de cannabis medicinal si estos derechos estuviesen expresamente detallados en la ley que aborde el tema del cannabis medicinal.<sup>12</sup>



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

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

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

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

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

<sup>11</sup> *Supra* nota 6 en la pág. 210.

<sup>12</sup> *Id.* en la pág. 222.

con determinadas excepciones, en aras de proteger la seguridad pública y establecer un balance entre los derechos constitucionales del paciente a su dignidad, vida e intimidad por un lado y el derecho del patrono al disfrute de la propiedad privada, la presente ley prohíbe a un patrono discriminar contra un paciente de cannabis medicinal.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

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

4           "Artículo 24.-Protecciones de empleo para pacientes registrados y autorizados de cannabis  
5   *medicinal*

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

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 y autorizados a utilizar*  
16                   *cannabis medicinal bajo la presente ley.*

17           (BC) *Las protecciones del inciso (A) de este Artículo no ~~beneficiarán~~ cobijarán a un*  
18                  *paciente registrado y autorizado que use de cannabis medicinal si cuando el patrono*

1 logra establecer, por preponderancia de la prueba, cualquiera de las siguientes  
 2 condiciones:

3 1. ~~El patrono logra establecer por preponderancia de la prueba que la~~ La  
 4 utilización de cannabis medicinal representa una amenaza real de daño o  
 5 peligro para las personas o propiedad, o interfiere con sus funciones  
 6 esenciales de trabajo; o

7 2. La utilización de cannabis medicinal por el paciente registrado y autorizado  
 8 interfiere con su desempeño y funciones esenciales de trabajo; o

9 23. El desempeño o condición del empleado paciente bajo los efectos de cannabis  
 10 medicinal La utilización de cannabis medicinal por el paciente registrado y  
 11 autorizado expone al patrono a la pérdida de alguna licencia, permiso o  
 12 certificación relacionada con alguna ley, o reglamentación, programa o  
 13 fondo federal federa; o

14 34. El empleado paciente registrado y autorizado ingiera o posea cannabis  
 15 medicinal en su lugar de trabajo o y/o durante horas laborales sin la debida  
 16 autorización por escrito del patrono.

17 (€D) Las protecciones de este Artículo deberán ser interpretadas liberalmente en favor  
 18 del empleado paciente registrado y autorizado.

19 Artículo [24] 25.- ...

20 Artículo [25] 26.- ...

21 Artículo [26] 27.- ...

22 Artículo [27] 28.- ...

1 Artículo [28] 29.- ...

2 Artículo [29] 30.- ...

3 Artículo [30] 31.- ...

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

11 Sección 3.-Vigencia

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