

Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

LEGISLATURA MUNICIPAL DE SAN JUAN
Oficina de Secretaría

NOV 01 2019

RECIBIDO POR: Natalia Herrero
HORA: 6:05 pm

EL CANNABIS MEDICINAL EN EL LUGAR DE EMPLEO

jackson|lewis.

Lcdo. Juan Felipe Santos
Jackson Lewis LLC
American International Plaza, Suite 404
250 Muñoz Rivera Avenue
San Juan, PR 00918
(787) 522-7305
www.jacksonlewis.com



#CamaraEnAccion

Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

Lawyer's Disclaimer

Jackson Lewis LLC has prepared the materials contained in this presentation for the participants' reference and general information in connection with education seminars presented by the firm and its attorneys. Attendees should consult with counsel before taking any actions that could affect their legal rights and should not consider these materials or discussions about these materials to be legal or other advice regarding any specific matter.

Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

DATOS SOBRE CANNABIS

- **158.8** millones de personas alrededor del mundo usan marihuana – **3.8%** de la población.
- Luego del alcohol, la marihuana es la **segunda** sustancia más encontrada en conductores involucrados en accidentes fatales de automóviles.
- **40%** de adultos hombres arrestados por un crimen arrojaron una prueba positiva de marihuana al momento del arresto.
- Empleados que dan positivo a marihuana tienen un **55%** más de accidentes ocupacionales.
- Empleados que dan positivo a marihuana tienen un **75%** mayor ausentismo.
- Empleados que dan positivo a marihuana tienen un **85%** mayor incidencia de lesiones.
- El **70%** de los americanos que usan drogas ilegales están empleados.

Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

Cannabis Medicinal Estadísticas Puerto Rico

- Según estadísticas oficiales de la Junta Reglamentadora del Cannabis Medicinal al 2 de julio de 2019, ya hay **92,499** personas con tarjetas de identificación de paciente de Cannabis, y **394** doctores autorizados a hacer recomendaciones de Cannabis Medicinal.

jacksonlewis.



Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

Estadísticas – 2 de julio de 2019

ESTADÍSTICAS PACIENTES
IDENTIFICACIONES EMITIDAS
2 DE JULIO DE 2019

GENERO		%
F	38,860	42.01%
M	53,639	57.99%
	92,499	100.00%

EDAD		%
0-20	452	0.49%
21-30	19,178	20.73%
31-40	20,173	21.81%
41-50	16,292	17.61%
51-60	16,102	17.41%
61-70	12,525	13.54%
>71	7,777	8.41%
	92,499	100.00%
PROMEDIO EDAD	47	

REGION	CANTIDAD	%
ARECIBO	8,841	9.56%
BAYAMON	15,658	16.93%
CAGUAS	13,356	14.44%
MAYA/AGUA	11,266	12.18%
METRO FAJARDO	35,787	38.69%
PONCE	7,588	8.20%
USA	3	0.00%
TOTAL	92,499	100.00%

CONDICION	CANTIDAD	%
ALZHEIMER	679	0.73%
ANOREXIA	189	0.20%
ARTRITIS	9,519	10.29%
ARTRITIS REUMATOIDE	1,060	1.15%
AUTISMO	84	0.09%
CANCER	4,337	4.69%
CAQUEXIA	24	0.03%
DEPRESION	10,239	11.07%
DESORDEN DE ANSIEDAD	17,437	18.85%
DOLOR CRONICO	16,829	18.19%
ENFERMEDAD DE CROHN	355	0.38%
ENFERMEDADES INCURABLES	409	0.44%
ENFERMEDADES INFLAMATORIAS	283	0.31%
EPILEPSIA	1074	1.16%
ESCLEROSIS LATERAL	49	0.05%
ESCLEROSIS MULTIPLE	530	0.57%
ESPASMOS MUSCULARES	8,816	9.53%
FIBROMIALGIA	4,083	4.41%
GLAUCOMA	89	0.10%
HEPATITIS C	358	0.39%
INSOMNIO	1,667	1.80%
LESION CORDON ESPINAL	5,357	5.79%
MIGRAÑA	3,329	3.60%
NAUSEAS SEVERAS	74	0.08%
NEUROPATIA	3,279	3.54%
PARKINSON	943	1.02%
PTSD	96	0.10%
SIDA	35	0.04%
TRASTORNO BIPOLAR	654	0.71%
VIH	622	0.67%
TOTAL	92,499	100.00%

Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

Cannabis – Marco Federal

- Estatus Legal del Cannabis Medicinal
- Medical Cannabis = marijuana
- Marijuana is a controlled substance under the “Federal Controlled Substance Act” (“CSA”), 21 USC §821(6) & 21 USC §841(a). It is illegal to manufacture, possess or distribute marijuana.
- Category 1, which means:
 - High potential for abuse that can lead to severe psychological or physical dependence.
 - **There is currently no accepted medical use in the U.S.**
 - Severe safety concerns.

Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

Marco Federal

- Por qué los estados pueden legislar y legalizar el cannabis medicinal?
- Del 2009-2018, el Departamento de Justicia federal anunció que no estaría retando las leyes estatales que legalicen el uso del cannabis, sea médico o recreacional.
- Se publicó memorandos.
- Estados no pueden legalizar la manufactura, posesión o distribución de marihuana.

Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

Continuación

- Estándares de seguridad de agencias federales – como el *Federal Mine Safety and Health Administration* y el Departamento de Transportación – **no permite** el uso de cannabis medicinal o recreacional por empleados sujeto a sus disposiciones.
- El Departamento de Transportación ha expresado que su *Drug and Alcohol Testing Regulation*, 49 CFR §40.151(e), no autoriza el uso de marihuana medicinal bajo ley estatal como explicación médica aceptable de una prueba de dopaje positiva a un empleado sujeto a sus disposiciones. Para el DOT, **no es aceptable** el uso de marihuana por empleados en ocupaciones sensitivas de seguridad y sujetas al *Drug and Alcohol Testing Regulation* del DOT.
- Drug Enforcement Agency

Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

Puerto Rico y el Cannabis

- Y qué ha pasado en Puerto Rico?
- Orden Ejecutiva OE-2015-10 de 3 de mayo de 2015.
- Reglamento 155 del Departamento de la Salud - *Uso, Posesión, Cultivo, Manufactura, Producción, Fabricación, Dispensación, Distribución e Investigación del Cannabis Medicinal (20 de julio de 2015) [REVOCADO]*
 - Reglamento Núm. 8686 [REVOCADO]
 - Reglamento Núm. 8847 [REVOCADO]

Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

Ley Núm. 42 de 9 de julio de 2017

- Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites (“Ley MEDICINAL”)
 - Confirma prohibición del uso recreacional del cannabis
 - Delito menos grave si doctor no cumple con ley
 - Prohíbe guiar vehículo de motor bajo influencia del cannabis medicinal
 - Prohíbe el consumo público

Ley Núm. 42 de 9 de julio de 2017

- Reclasifica el cannabis bajo la Clasificación II de la secc. 2202 del Título 24 – “Ley de Sustancias Controladas”
- Legaliza el uso medicinal
 - Recomendación por médico autorizado
 - Paciente con ID con foto emitida por la Junta Reglamentadora de Cannabis Medicinal
 - Uso sólo en hogar o lugar privado (expectativa de intimidad o autorización)

Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

Reglamento Núm. 9038

- **“Reglamento para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites”**
- **Permite uso para condición médica debilitante, tales como:**
 - Alzheimer
 - Anorexia;
 - Artritis;
 - Autismo;
 - Cáncer and quimioterapia;
 - Depresión;
 - Desórdenes de Ansiedad, según definidos en el DSM V (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, por sus siglas en Inglés);

Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

Reglamento Núm. 9038

- Desórdenes relacionados al VIH positivo
- Enfermedades degenerativas tales como: la Esclerosis Lateral Amiotrófica (ELA) y la Esclerosis Múltiple;
- Enfermedad Inflamatoria Intestinal;
- Enfermedades incurables y avanzadas que requieran un cuidado paliativo;
- Epilepsia;
- Fibromialgia;
- Glaucoma;
- Hepatitis C;
- Insomnia;

Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

Reglamento Núm. 9038

- Lesiones en el Cordón Espinal;
- Migraña;
- Neuropatías Periferales;
- Parkinson;
- Síndrome de Estrés Postraumático (PTSD, por sus siglas en Inglés)
- Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA);
- Trastorno Bipolar;
- Cualquier otra condición que cause caquexia, dolor crónico, náuseas severas o espasmos musculares persistentes o que el Cuerpo Asesor Médico recomiende y la Junta así lo exprese mediante Determinación Administrativa.

Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

Reglamento Núm. 9038

- Permite uso para condición médica terminal
- Paciente
 - Recomendación médica por un médico autorizado
 - Tiene un ID (residentes and no-residentes)
- Recomendación médica
- Advertencia a médicos en cuanto a personas en profesiones de “alto riesgo” – evaluar si el uso del cannabis medicinal es recomendable y si interfiere con las funciones esenciales de la posición
- NO autoriza consumo en lugares públicos o el lugar de trabajo
- NO autoriza a conducir vehículos de motor o llevar a cabo actividades peligrosas bajo la influencia del cannabis medicinal

Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

Ley 59

- Ley Núm. 59 de 8 de agosto de 1997, Ley para Reglamentar las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas en el Sector Laboral Privado
 - Ortiz v. Holsum de Puerto Rico, Inc., 190 D.P.R. 511 (2014) (Ley 59 establece los requisitos que debe cumplir todo patrono que desee establecer un programa de detección de sustancias controladas en el empleo)
 - Art. 3(c) define droga o sustancia controlada de la siguiente manera:
 - Son aquellas incluidas en las Clasificaciones I y II de la sección 2202 del título 24, conocida como “Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico” o cualquier otra legislación del ELA o de los Estados Unidos de América”, **exceptuando el uso de sustancias controladas por prescripción médica u otro uso autorizado por ley.** (Énfasis nuestro)
 - Art. 4 de la ley crea una causa de acción a favor del empleado o candidato si el patrono toma acción disciplinaria o rehúsa contratar basado en un resultado erróneo o si revela los resultados y causa daños a reputación.
 - Art. 5 de la ley establece los requisitos para los programas de detección de drogas.
 - Ortiz v. Holsum de Puerto Rico, las pruebas se harán en conformidad con los *Mandatory Guidelines for Federal Workplace Drug Testing Program (Guidelines)*
 - Los *Guidelines* requieren que:
 - Las muestras se prueben para la presencia de marihuana (§3.1);
 - Obligan al MRO a certificar una prueba positiva a menos que se tenga una “explicación médica legítima”, i.e. receta válida (§13.5(d))

Continuación

Section 13.5 What must an MRO do when reviewing a urine specimen's test results?

(d) When the HHS-certified laboratory reports a positive result for the primary (A) specimen, the MRO must contact the donor to determine if there is any legitimate medical explanation for the positive result.

(1) If the donor provides documentation (*e.g.*, a valid prescription) to support a legitimate medical explanation for the positive result, **the MRO reports the test result as negative to the agency.** If the laboratory also reports that the urine specimen is dilute, the MRO reports a negative/dilute result to the agency and directs the agency to immediately collect another specimen from the donor. The MRO follows the procedures in 13.5(b)(1) or (2) for the recollected specimen.

- i. Passive exposure to marijuana smoke is not a legitimate medical explanation for a positive THCA result.
- ii. Ingestion of food products containing marijuana is not a legitimate medical explanation for a positive THCA result.

(2) If the donor is unable to provide a legitimate medical explanation, the MRO reports a positive result to the agency for all drugs **except codeine and/or morphine** (see below). If the laboratory also reports that the urine specimen is dilute, the MRO may choose not to report the dilute result.

Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

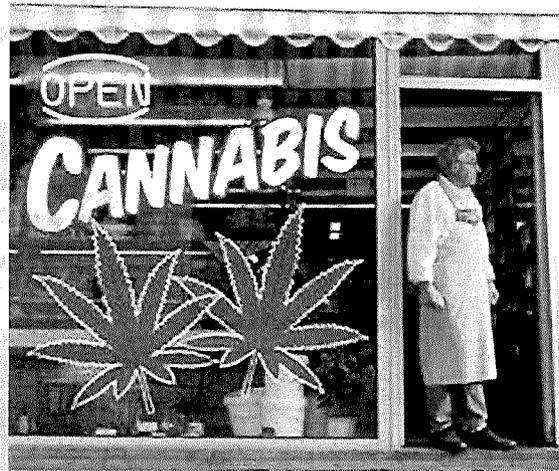
Continuación

- Consumo de cannabis medicinal podría resultar en prueba positiva de sustancias controladas - rehabilitación?
- Prohíbe despido de empleado por un primer resultado positivo.

Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

LA PREGUNTA ENTONCES ES: ¿ESTÁN LOS PATRONOS OBLIGADOS A ACOMODAR EL USO DE CANNABIS MEDICINAL?

- Ley Federal: “Americans with Disabilities Act”
- Ley Local: Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985



Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

A.D.A.

- Sección 104(a), 42 USC §12114(a):
 - (a) Qualified individual with a disability
For purposes of this subchapter, a qualified individual with a disability shall not include any employee or applicant who is currently engaging in the **illegal use of drugs**, when the covered entity acts on the basis of such use.
- Sección 104(c), 42 USC § 12114(c):
 - (c) Authority of covered entity: A covered entity—
 - (1) may prohibit the illegal use of drugs and the use of alcohol at the workplace by all employees;
 - (2) may require that employees shall not be under the influence of alcohol or be engaging in the illegal use of drugs at the workplace;

Continuación

4) may hold an employee who engages in the illegal use of drugs or who is an alcoholic to the same qualification standards for employment or job performance and behavior that such entity holds other employees, even if any unsatisfactory performance or behavior is related to the drug use or alcoholism of such employee; and...

Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

A.D.A.

James v. City of Costa Mesa, 700 F.3d 394, 397 (9th Cir., 2012):

We recognize that the plaintiffs are gravely ill, and that their request for ADA relief implicates not only their right to live comfortably, but also their basic human dignity. We also acknowledge that California has embraced marijuana as an effective treatment for individuals like the plaintiffs who face debilitating pain. Congress has made clear, however, that the ADA defines “illegal drug use” by reference to federal, rather than state, law, and **federal law does not authorize the plaintiffs' medical marijuana use. We therefore necessarily conclude that the plaintiffs' medical marijuana use is not protected by the ADA.**

Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

Ley 44

Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985

(b) “Acomodo razonable” Significará el ajuste lógico adecuado o razonable que permite o faculta a una persona cualificada para el trabajo, con limitaciones físicas, mentales o sensoriales ejecutar o desempeñar las labores asignadas a una descripción o definición ocupacional. Incluye ajustes en el área de trabajo, construcción de facilidades físicas, adquisición de equipo especializado, proveer lectores, ayudantes, conductores o intérpretes y cualquier otra acción que razonablemente le facilite el ajuste a una persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales en su trabajo y que no representa un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos.

Significará, además, la adaptación, modificación, medida o ajuste adecuado o apropiado que deben llevar a cabo las instituciones privadas y públicas para permitirle o facultarle a la persona con impedimento cualificada a participar en la sociedad e integrarse a ella en todos los aspectos, inclusive, trabajo, instrucción, educación, transportación, vivienda, recreación y adquisición de bienes y servicios.

(d) “Persona con impedimentos físicos, mentales o sensoriales” Significará toda persona con un impedimento de naturaleza motora, mental o sensorial, que le obstaculice o limite su inicio o desempeño laboral, de estudios o para el disfrute pleno de la vida y que está cualificada para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo o área de estudio, con o sin acomodo razonable.

Se entenderá, además, que es una persona con impedimentos bajo la protección de esta ley, toda aquella persona cuyo impedimento le limite sustancialmente su desempeño en una o más actividades principales del diario vivir; que la persona tenga un historial previo de esa condición o se le considere como que tiene dicho impedimento aún cuando no lo tiene.

Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

Ley 44

Exclusiones:

- “Los **adictos activos** al uso de drogas ilegales, según se definen éstas en la Ley de Sustancias Controladas federal. De igual modo quedan excluidos los alcohólicos activos.”
- ¿Acomodo razonable para el uso del cannabis medicinal?
- Alicea v. A.S.E.M., 152 D.P.R. 312 (2000)

Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976

- Puede despedir con “justa causa” a un empleado por el uso de cannabis medicinal?
 - Repasar reglas de conducta
 - Relación entre conducta y funciones
 - Efecto en las operaciones
 - Si existe riesgo a la seguridad

Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

En resumen...

Puntos de la Ley 42 sobre uso de cannabis medicinal:

No prohíbe el discrimen en el empleo y no requiere un acomodo como otros estatutos.

No crea causa de acción por despido por uso de cannabis o por no contratación por prueba de dopaje positiva por dicho uso. Sólo protege contra responsabilidad criminal.

No enmendó la Ley 59 sobre prueba de sustancias controladas.

No enmendó la Ley 44 sobre discrimen por impedimento.

Un patrono no tiene que permitir uso o consumo de cannabis en su área de trabajo.

Un patrono puede prohibir posesión, uso y consumo de cannabis en sus facilidades.

No hay interpretación judicial pero puede argumentarse que bajo la Ley 42:

Un patrono no tiene que acomodar el uso autorizado de cannabis.

No autoriza a trabajar bajo la influencia de cannabis. (ej. Alcohol)

Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

Análisis Individualizado

Las leyes de otros estados que prohíben acción adversa por un resultado positivo a cannabis – incluyendo el rechazo del solicitante – como regla general requieren:

- Análisis individualizado de las circunstancias;
- Si el solicitante/empleado está legalmente registrado en programa estatal;
- Si el nivel de cannabis en el examen es consistente con el uso autorizado;
- Si hay razones relacionadas al empleo que impiden que el usuario sea contratado o continúe empleado.
- Si trabajar bajo los efectos del cannabis representa un riesgo (“direct threat”).

Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal

Desarrollos Recientes

P. de la C. 1197 de 21 de agosto de 2017 - para enmendar la Ley Núm. 42 de 9 de julio de 2017, conocida como “Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites”, con el propósito de – y, salvo por las limitaciones establecidas – considerar a los pacientes registrados y autorizados a utilizar cannabis medicinal como una categoría protegida para propósito de todas las leyes de protección en el empleo.

P. del S. 878 de 2 de abril de 2018 - para enmendar las leyes para reglamentar las pruebas de detección de sustancias controladas en el sector laboral y privado. La referida medida es a los fines de prohibir la toma de acciones disciplinarias contra el empleado, o que se le rehúse el empleo, traslado o ascenso de un candidato a empleo, basado en el resultado positivo de una prueba de dopaje al consumo de una o varias sustancias controladas para las cuales el empleado o candidato empleo evidencia tener prescripción médica o autorización legal.

Aspectos Laborales y el Cannabis Medicinal



Juan Felipe Santos

Jackson Lewis LLC
American International Plaza, Suite 404
250 Muñoz Rivera Avenue
San Juan, PR 00918
(787) 522-7305
Juan.Santos@jacksonlewis.com

jacksonlewis.

#CamaraEnAccion