

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE LA CIUDAD CAPITAL
SAN JUAN BAUTISTA**

**P. DE O. NÚM. 2
SERIE 2019-2020**

Presentado por Marco Antonio Rigau, José E. Rosario Cruz, Jimmy Zorrilla Mercado, Ángel Ortiz Guzmán, Antonia Pons Figueroa, Claribel Martínez Marmolejos, Rolance Chavier Roper, Ada Conde Vidal.

Referido a la(s) Comisión(es) de: Gobierno y de lo Jurídico
y de Salud, Emergencia y Administración de Desastres

Fecha de presentación: 18 de septiembre de 2019

PARA ESTABLECER QUE NINGÚN PATRONO DENTRO DE LOS LÍMITES TERRITORIALES DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE SAN JUAN PODRÁ DISCRIMINAR CONTRA ALGÚN(A) EMPLEADO(A) O ASPIRANTE A EMPLEO POR RAZÓN DE QUE UTILICE ALGÚN MEDICAMENTO PARA EL CUAL TIENE UNA PRESCRIPCIÓN Y/O RECOMENDACIÓN MÉDICA O AUTORIZACIÓN LEGAL, YA SEA EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, CONTRATACIÓN, NOMBRAMIENTO, TERMINACIÓN O LA IMPOSICIÓN DE CUALQUIER ACCIÓN DISCIPLINARIA EN EL EMPLEO; Y PARA OTROS FINES.

1 **POR CUANTO:** El artículo 2.001 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991 según enmendada,
2 conocida como la “Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico”, (en adelante, “Ley 81-
3 1991”) indica que los municipios tendrán los poderes necesarios y convenientes para
4 ejercer todas las facultades correspondientes a un gobierno local y lograr sus fines y
5 funciones. El inciso (o) de la misma establece, que los municipios tendrán el poder de
6 ejercer el poder legislativo y el poder ejecutivo en todo asunto de naturaleza municipal que
7 redunde en el bienestar de la comunidad y en su desarrollo económico, social y cultural, en

1 la protección de la salud y seguridad de las personas, que fomente el civismo y la
2 solidaridad de las comunidades y en el desarrollo de obras y actividades de interés colectivo
3 con sujeción a las leyes aplicables.

4 **POR CUANTO:** Por su parte el artículo 2.004 de la Ley 81-1991 establece las facultades
5 municipales en general e indica que le corresponde a cada municipio ordenar, reglamentar
6 y resolver cuanto sea necesario o conveniente para atender las necesidades locales y para
7 su mayor prosperidad y desarrollo.

8 **POR CUANTO:** La Ley Núm. 42 de 2017, según enmendada, conocida como “Ley para Manejar
9 el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables
10 y Límites” (en adelante, “Ley Medicinal”) creó el marco legal para atender el cannabis
11 medicinal y estableció los usos medicinales y de investigación científica del cannabis.
12 Como parte de sus protecciones estableció que las personas que cumplan con todos los
13 requisitos y actúen dentro del marco que provee dicha ley y los reglamentos que se
14 promulguen conforme a la misma, no estarán sujetas a sanciones penales estatales u
15 ordenanzas de cualquier autoridad gubernamental, ni responderá civil o criminalmente por
16 violaciones a la Ley Núm. 4 de 1971, según enmendada, conocida como “Ley de Sustancias
17 Controladas de Puerto Rico”. Sin embargo, nada dispone sobre las protecciones de empleo
18 de los(las) pacientes de cannabis medicinal y cuyo patrono tome acciones adversas hacia
19 este(a) por la violación de alguna política o reglamento que prohíba el uso de dicha
20 sustancia.

21 **POR CUANTO:** La Ley Pública Núm. 101-336, conocida como “American with Disabilities Act”
22 o “Ley ADA”, prohíbe a los patronos privados, los gobiernos estatales y locales, las
23 agencias de empleo y los sindicatos de trabajadores, discriminar contra individuos
24 cualificados, con impedimentos en los procedimientos de solicitud de empleo,
25 contratación, despido, ascenso, compensación, entrenamiento para el empleo y otros
26 términos, condiciones y privilegios de empleo. Dicha ley protege a las personas con

1 impedimentos que hacen uso de drogas legalmente recetadas contra el discrimen en el
2 empleo que se deriva por razón de dicho uso. No obstante, por considerarse el cannabis
3 como una sustancia ilegal bajo el derecho federal, las personas con impedimentos que la
4 utilicen al amparo de las leyes estatales no gozan de la protección de la Ley ADA cuando
5 estos arrojen positivo en las pruebas de detección de sustancias controladas.

6 **POR CUANTO:** La Ley Núm. 44 de 1985, según enmendada, conocida como “Ley que Prohíbe
7 el Discrimen contra las Personas con Impedimentos”, prohíbe el discrimen en el empleo
8 contra las personas con impedimentos físicos, mentales o sensoriales. La prohibición de
9 dicha ley incluye el reclutamiento, compensación, beneficios marginales, facilidades de
10 acomodo razonable, accesibilidad, antigüedad, participación en programas de
11 adiestramiento, promoción y cualquier otro término, condición o privilegio en el empleo.

12 **POR CUANTO:** La Ley Núm. 238 de 2004, según enmendada, conocida como “Carta de Derechos
13 de las Personas con Impedimentos”, reconoce como derechos de las personas con
14 impedimentos el desempeñar una profesión, ocupación u oficio ajustado a la medida de sus
15 conocimientos y capacidades y el obtener empleo libre de discrimen por razón de su
16 impedimento.

17 **POR CUANTO:** La Ley Núm. 59 de 1997, según enmendada, conocida como “Ley para
18 Reglamentar las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas en el Sector Laboral
19 Privado” y la Ley Núm. 78 de 1997, según enmendada, conocida como “Ley para
20 Reglamentar las Pruebas de Sustancias Controladas en los Empleos Públicos” establecen
21 el marco legal bajo el cual un patrono tiene que realizar las pruebas de detección de
22 sustancias controladas a sus empleados.

23 **POR CUANTO:** Ni la Ley Núm. 59-1997, ni la Ley Núm. 78-1997, establecen cómo manejar
24 situaciones donde un(a) empleado(a) arroja un resultado positivo en una prueba de
25 detección de sustancias controladas al uso de una o varias sustancias controladas para las
26 cuales posee permiso de uso legítimo por parte del estado o de aquellos facultados en ley

1 para así hacerlo. No obstante, bajo el esquema legal vigente, ambas leyes excluyen de la
2 definición de sustancias controladas o drogas, aquellas recetadas por un especialista de la
3 salud autorizado en Puerto Rico, como parte de un tratamiento médico. Por lo cual, los(las)
4 empleados(as) que son pacientes de cannabis medicinal no podrán ser afectados(as)
5 adversamente por obtener un resultado positivo, excepto que ello le impida realizar las
6 funciones esenciales de su puesto o ponga en peligro las operaciones del patrono.

7 **POR CUANTO:** Actualmente, aproximadamente 11 estados ofrecen protección en el lugar de
8 trabajo a pacientes certificados para usar cannabis medicinal, entre ellos, Arizona,
9 Delaware, Minnesota y California. Específicamente, en California la ley limita la
10 capacidad de un empleador a rechazar a un solicitante autorizado para utilizar cannabis
11 medicinal, por un resultado positivo o su admisión de que usa cannabis medicinal. Los
12 pacientes que utilizan medicamentos por prescripción cuentan con ciertas protecciones que
13 deben ser extendidas al paciente que utiliza el cannabis para atender una condición médica,
14 además, estas protecciones tienen que tener limitaciones para asegurar el funcionamiento
15 adecuado y seguro del negocio, explicó el proponente de la medida.

16 **POR CUANTO:** Según datos provistos por la Administración de Servicios de Salud Mental y
17 Contra la Adicción (ASSMCA), cerca del 75% de las personas registradas y autorizadas
18 para utilizar cannabis medicinal, se encuentran entre los 21 a los 59 años. Se trata de
19 personas en plena edad productiva. Basado en dicha información, se estima que 15,000
20 personas activas en el mundo laboral podrían confrontar alguna situación por el uso del
21 cannabis medicinal. Además, dicha agencia entiende que, un(a) empleado(a) que arroje
22 positivo en una prueba de dopaje, única y exclusivamente a cannabis y esté debidamente
23 registrado y autorizado al uso del cannabis medicinal, no debe ser referido a un proceso de
24 rehabilitación, ya que no solo estaría demostrando el uso ilícito de la sustancia, sino que
25 no se debe entender por esto que la persona padezca de algún trastorno por consumo de
26 sustancias.

1 **POR CUANTO:** Esta Legislatura Municipal de San Juan, ciudad capital de Puerto Rico, está
2 consciente del vacío legal que existe en cuanto a las protecciones legales para evitar que
3 los(las) empleados(as) o aspirantes a empleos que sean pacientes autorizados legalmente a
4 utilizar cannabis medicinal o cualquier otro medicamento para el cual tenga prescripción
5 médica o autorización legal, sean discriminados(as) por prejuicios o estigmas que no se
6 ajustan a la política pública adoptada por el Municipio Autónomo de San Juan.

7 **POR TANTO: ORDÉNASE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE SAN JUAN,**
8 **PUERTO RICO:**

9 **Sección 1ra.:** Establecer que ningún patrono dentro de los límites territoriales del
10 Municipio Autónomo de San Juan podrá discriminar contra algún(a) empleado(a) o aspirante a
11 empleo por razón de que utilice algún medicamento para el cual tiene una prescripción y/o
12 recomendación médica o autorización legal, ya sea en el proceso de reclutamiento, contratación,
13 nombramiento, terminación o la imposición de cualquier acción disciplinaria en el empleo.

14 **Sección 2da.:** Se faculta a la Alcaldesa y al Presidente de la Legislatura Municipal a llevar
15 a cabo todas aquellas gestiones necesarias para la reglamentación, divulgación, implementación y
16 el cumplimiento de esta ordenanza.

17 **Sección 3ra.:** Las disposiciones de esta ordenanza son independientes y separadas unas de
18 otras, por lo que, si algún tribunal con jurisdicción y competencia declarase inconstitucional, nula
19 o inválida, cualquiera de sus disposiciones, la determinación a tales efectos no afectará ni
20 menoscabará la vigencia, validez, ni legalidad de las disposiciones restantes.

21 **Sección 4ta.:** Cualquier ordenanza, resolución u orden que, en todo o en parte, adviniere
22 incompatible con la presente, queda por ésta derogada hasta donde existiere tal incompatibilidad.

23 **Sección 5ta.:** La presente ordenanza comenzará a regir inmediatamente después de su
24 aprobación.