

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
LEGISLATURA MUNICIPAL DE LA CIUDAD CAPITAL  
SAN JUAN BAUTISTA



INFORME DE COMISIÓN  
COMISIÓN DE GOBIERNO Y DE LO JURÍDICO  
SOBRE EL P. DE O. NÚM. 1, SERIE 2019-2020 Y EL P. DE O. NÚM. 2, SERIE 2019-2020

**A LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE SAN JUAN:**

La Comisión de Gobierno y de lo Jurídico de la Legislatura Municipal de San Juan (en adelante “Legislatura Municipal”), previa convocatoria al efecto se reunió los días, viernes, 1 de noviembre de 2019, sábado, 2 de noviembre de 2019, y martes, 5 de noviembre de 2019, en el Salón de Sesiones de la Legislatura Municipal, para considerar el P. de O. Núm. 1, Serie 2019-2020 y el P. de O. Núm. 2, Serie 2019-2020, cuyos títulos son:

**P. DE O. NÚM. 1, SERIE 2019-2020**

**PARA PROHIBIR LA TOMA DE ACCIONES DISCIPLINARIAS CONTRA EMPLEADOS(AS) DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE SAN JUAN, O REHUSAR EL EMPLEO, TRASLADO O ASCENSO DE UN(A) CANDIDATO(A) A EMPLEO EN EL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE SAN JUAN, BASADO EN EL RESULTADO POSITIVO DE UNA PRUEBA DE DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS AL CONSUMO DE UNA O VARIAS SUSTANCIAS CONTROLADAS PARA LAS CUALES EL(LA) EMPLEADO(A) O CANDIDATO(A) A EMPLEO EVIDENCIA TENER UNA PRESCRIPCIÓN MÉDICA O AUTORIZACIÓN LEGAL; Y PARA OTROS FINES RELACIONADOS.**

**P. DE O. NÚM. 2, SERIE 2019-2020**

**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.**

El presente informe incluye ambos proyectos de ordenanza, ya que ambas medidas fueron evaluadas conjuntamente por la Comisión de Gobierno y de lo Jurídico.

## **I. ALCANCE DE LAS MEDIDAS**

El P. de O. Núm. 1, Serie 2019-2020 tiene el propósito de prohibir la toma de acciones disciplinarias contra empleados(as) del Municipio Autónomo de San Juan, o rehusar el empleo, traslado o ascenso de un(a) candidato(a) a empleo en el Municipio Autónomo de San Juan, basado en el resultado positivo de una prueba de detección de sustancias controladas al consumo de una o varias sustancias controladas para las cuales el(la) empleado(a) o candidato(a) a empleo evidencia tener una prescripción médica o autorización legal; y para otros fines relacionados.

El P. de O. Núm. 2, Serie 2019-2020 tiene el propósito de 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.

## **II. BASE LEGAL**

### P. de O. Núm. 1, Serie 2019-2020:

El artículo 2.004 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico” (en adelante, “Ley 81-1991”), faculta a los municipios a ordenar, reglamentar y resolver cuanto sea necesario o conveniente para atender las necesidades locales y para su mayor prosperidad y desarrollo.

Con la entrada en vigor de la Ley Núm. 42-2017, mejor conocida como la “Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites” (en adelante “Ley Medicinal”), el Gobierno de Puerto Rico estableció el primer marco legislativo para

reglamentar y permitir el uso del cannabis medicinal como alternativa de tratamiento a personas con ciertas condiciones médicas; reconociendo además que “la interacción entre la investigación, consideraciones salubristas con controles rigurosos y claros del Estado para viabilizar el estudio, desarrollo y tratamiento con cannabis, serán la punta de lanza de nuestra política pública”.

Ni la Ley Núm. 59-1997, mejor conocida como la “Ley para Reglamentar las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas en el Sector Laboral Privado”, ni la Ley Núm. 78-1997, conocida como la “Ley para Reglamentar las Pruebas de Sustancias Controladas en los Empleos Públicos”, según enmendada, son explícitas sobre cómo manejar situaciones donde un(a) empleado(a) arroja un resultado positivo en una prueba de detección de sustancias controladas al uso de una o varias sustancias controladas para las cuales posee permiso de uso legítimo por parte del Estado o de aquellos facultados en ley para así hacerlo.

P. de O. Núm. 2, Serie 2019-2020:

El artículo 2.001 de la Ley 81-1991 según enmendada, indica que los municipios tendrán los poderes necesarios y convenientes para ejercer todas las facultades correspondientes a un gobierno local y lograr sus fines y funciones. El inciso (o) de la misma establece, que los municipios tendrán el poder de ejercer el poder legislativo y el poder ejecutivo en todo asunto de naturaleza municipal que redunde en el bienestar de la comunidad y en su desarrollo económico, social y cultural, en la protección de la salud y seguridad de las personas, que fomente el civismo y la solidaridad de las comunidades y en el desarrollo de obras y actividades de interés colectivo con sujeción a las leyes aplicables.

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

La Ley Núm. 42 de 2017, según enmendada, conocida como “Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites” (en adelante, “Ley Medicinal”) creó el marco legal para atender el cannabis medicinal y estableció los usos medicinales y de investigación científica del cannabis.

La Ley Pública Núm. 101-336, conocida como “American with Disabilities Act” 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.

La Ley Núm. 44 de 1985, según enmendada, conocida como “Ley que Prohíbe el Discrimen contra las Personas con Impedimentos”, prohíbe el discrimen en el empleo contra las personas con impedimentos físicos, mentales o sensoriales.

La Ley Núm. 238 de 2004, según enmendada, conocida como “Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos”, reconoce como derechos de las personas 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.

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

### **III. EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS**

Como parte de evaluación de las medidas, el viernes, 1 de noviembre de 2019, comparecieron, el Dr. José A. Franceschini Carlo, neurólogo, psiquiatra, psiquiatra geriatra y director del Departamento de Psiquiatría de la Universidad Central del Caribe y el Lcdo. Juan Felipe Santos Caraballo, representante de la Junta de Directores y Coordinador de Asuntos de Gobierno y Legales de la Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos, Capítulo de Puerto Rico (en adelante, “SHRM-PR”) y socio administrador del Bufete Jackson Lewis LLC en Puerto Rico.

El Dr. Franceschini comenzó su ponencia explicando que nosotros y todos los vertebrados

contamos con un sistema endocannabinoide, que producimos nuestro propio cannabis y en específico THC, que es la parte psicotrópica o activa psicológicamente y que hace a este botánico tener tanta importancia. No es hasta el 2015, que por primera vez en los libros de psiquiatría aparece información sobre el sistema endocannabinoide. Lo que evidencia el prejuicio, peor aún, los intereses económicos de los grupos que no quieren que este botánico se convierta en medicina.

Exaltó la iniciativa, valiente, de crear una ley municipal que proteja contra los prejuicios que todavía muchos tienen a nivel mundial y sin duda, a nivel local. “Cuando uno está en la certeza del camino de la historia, cuando uno tiene la evidencia científica de lo que está apoyando, nos debemos sentir responsables por la ética intelectual de seguir hacia adelante”. Históricamente, la humanidad se ha tenido que enfrentar a grupos conservadores que han querido evitar el progreso y la igualdad. Sus argumentos han sido demostrados que no son la realidad del momento. “Por eso, la educación y la investigación científica tiene que ser nuestra arma más poderosa para enfrentar a esos que se oponen y dar la justicia a los que su salud se ha beneficiado con este botánico”.

Continuó, explicando que durante la pasada administración, Puerto Rico dio un paso en la dirección correcta al reconocer el uso de cannabis como tratamiento médico para una amplia gama de enfermedades y condiciones debilitantes. Se creó la Ley 42 del 2017, “Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites”, mejor conocida como “Ley Medicinal”. Indicó, que ya hay 33 estados, D.C y P.R. con leyes aprobadas para el uso medicinal del cannabis y aún así el gobierno federal y la DEA (*Drug Enforcement Agency*) mantienen al cannabis medicinal como una droga prohibida. El deponente explicó que a su entender, el proceso de reglamentación e implementación del programa de cannabis medicinal en Puerto Rico se llevó a cabo con demasiada prisa y sin contar con el peritaje adecuado en las agencias de gobierno que lo manejaron. Se aprobaron directrices reglamentarias ambiguas, sin guías claras de implementación, y en específico sobre la reglamentación de la protección a empleados que estén usando el cannabis medicinal y que tienen la certificación por la recomendación médica, como lo exige la Ley 42-2017.

El Dr. Franceschini indicó que es importante reconocer que no solo quiere hacer la ordenanza para

los empleados del gobierno municipal de San Juan, sino que lo quieren extender a todos los patronos privados dentro de los límites territoriales del Municipio. Ya hay cerca de 20 estados que han pasado leyes para la protección de pacientes de cannabis medicinal, las cuales el país debe emular y que aquí, en el Municipio de San Juan, están tomando la iniciativa de hacer.

Finalmente, favoreció la aprobación de ambas medidas y recomendó lo siguiente: (1) educar a todos los patronos, tanto gubernamentales, como privados, sobre el cannabis medicinal, ya que hay mucha desinformación y prejuicios, que en su opinión, solo se resuelven con la educación de la ciencia detrás de este botánico y la implementación de una serie de seminarios como requisito a los patronos para que conozcan sobre el cannabis medicinal; (2) que se le pregunte de antemano al empleado(a), antes de hacer la prueba de dopaje, si es paciente de algún medicamento Clasificados 1 y 2, que lo demuestre y de esa forma evitar la prueba para dicho(s) medicamento(s), el resto del panel se le podría hacer, de esta forma evitaríamos tener en su expediente una prueba de dopaje positiva, aunque no se discrimine contra ese empleado; (3) una persona que este en un trabajo sensitivo a cualquier sustancia que podría alterar su estado mental, no debería estar haciendo dicha función, debería recibir un acomodo razonable mientras está en dicho tratamiento, es una protección personal y hacia otros.

El Lcdo. Juan Felipe Santos comenzó su ponencia informando que el 70% de los americanos que usan drogas ilegales están empleados. En Puerto Rico, sigue aumentando exponencialmente los pacientes de cannabis medicinal. Según las estadísticas oficiales de la Junta Reglamentadora de 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. En cuanto a la regulación federal explicó, que el cannabis sigue siendo una droga prohibida y se encuentra en la Clasificación 1, es decir, según el gobierno federal, el cannabis no tiene ningún uso médico aceptado. En esta misma línea, indicó, que hay estándares de seguridad de agencias federales, como el *Federal Mine Safety and Health Administration* y el Departamento de Transportación (DOT), que no permiten el uso de cannabis medicinal o recreacional por empleados, sujeto a sus disposiciones. El DOT ha expresado que su *Drug and Alcohol Testing Regulation*, no autoriza el uso de cannabis medicinal bajo la 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 cannabis medicinal por empleados con ocupaciones sensitivas de seguridad. Pero aclaró, que a parte de esas dos agencias federales, el eje rector a considerarse en cuanto a patronos se refiere, debe ser por ocupación y no por industria.

El deponente continuó explicado que Nueva York y Nevada ya cuentan con leyes de protección laboral a pacientes de cannabis medicinal. En Puerto Rico, la Ley 42-2017, dejó un vacío legal en el aspecto laboral.

En específico, sobre la Ley 42-2017, indicó que no prohíbe el discrimen en el empleo, ni requiere un acomodo razonable, como otros estatutos; no crea una causa de acción por despido por uso de cannabis o por la no contratación por prueba de dopaje positiva por dicho uso, solo protege contra la responsabilidad criminal; no enmendó a Ley 59-1997 sobre detección de sustancias controladas; no enmendó la Ley Núm. 44 de 1985 sobre discrimen por impedimento; un patrono no tiene que permitir el uso o consumo de cannabis en su área de trabajo; un patrono puede prohibir posesión, uso y consumo de cannabis en sus facilidades.

Las leyes de otros estados que prohíben acción adversa por un resultado positivo a cannabis medicinal, incluyendo el rechazo del solicitante, como regla general requieren, un análisis individualizado de las circunstancias, si el solicitante/empleado está legalmente registrado en el 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, y si trabajar bajo los efectos del cannabis medicinal representa un riesgo. Además, informó sobre dos proyectos que se encuentran ante la consideración de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico, el P. de la C 1197 y el P. del S. 878, los cuales atenderían el vacío jurídico en el cual nos encontramos actualmente.

El Lcdo. Santos Caraballo recomendó que se establezca que las protecciones laborales a los pacientes de cannabis medicinal son al uso consistente y/o compatible con la recomendación médica. Además, recomendó que los patronos actualicen sus políticas de drogas o de pruebas de dopaje. Finalmente, indicó que luego de una consulta entre todos los abogados del Bufete Jackson Lewis LLC a

nivel nacional, alrededor de 900 abogados, reveló que este tipo de medidas propuestas por esta Legislatura Municipal son pioneras y noveles, por lo que favoreció la aprobación de ambas medidas.

El sábado, 2 de noviembre de 2019, comparecieron, el Dr. Jaime Claudio Villamil, profesor de medicina de familia de la Universidad de Puerto Rico, presidente de la Sociedad Puertorriqueña de Ciencia y Medicina Cannábica, clínico autorizado a recomendar cannabis medicinal y paciente de cannabis medicinal desde el 2017, la Sra. Edumary Hernández y el Lcdo. Juan Capella Moya, portavoces de la Alianza de Paciente Pro Cannabis Inc. y la Sra. Teresita Santiago Lebrón, presidenta de la Comisión de Cannabis Medicinal y Cáñamo de la Cámara de Comercio de Puerto Rico.

El Dr. Claudio comenzó su ponencia indicando que el cannabis medicinal en Puerto Rico es un territorio virgen, con grandes oportunidades, al igual que obstáculos y peligros, tanto anticipados, como desconocidos. Sobre 110,000 pacientes se han certificado en el país, contamos con 90 dispensarios, 25 cultivos, 23 manufactureros de productos y nueve proveedores de educación continua. “Hemos tenido un gran impacto en muchos pacientes con dolor, insomnio y ansiedad. Hay un potencial de ayuda en el autismo y calidad de vida del paciente con Alzheimer y Parkinson”. Con el desarrollo de cepas y productos altos en CBD de alta calidad y con certificado de análisis, disponibles tanto en el dispensario, como en la consulta de médico, se amplía el arsenal terapéutico para condiciones que requieren poco o ningún contenido de THC, como la bipolaridad y la esquizofrenia. Insistió, en que se necesita fomentar una recomendación precisa, una fórmula o sistema estandarizado para emitir la misma. Además, garantizar seguimiento, en particular a los pacientes con múltiples condiciones crónicas y en polifarmacia. Se debe fomentar una comunicación obligada entre esa recomendación, su despacho en el dispensario, y el conocimiento informado entre el paciente, médico recomendador y el resto de especialistas y el equipo de salud que atiende a este.

Informó que se ha cometido el error por omisión de no tener un sistema de vigilancia y acopio de la experiencia del paciente y sus condiciones a productos y su resultado favorable, inefectivo o adverso. Tiene la más alta prioridad para el país, el iniciar estudios de investigación observacional. El deponente afirmó, “debemos fomentar una dialéctica de entendimiento y colaboración que agregue conocimiento y

justicia para todos. Podemos y debemos trabajar juntos para disminuir el daño por dosificación o formulación incorrecta que afecte la ejecutoria intelectual y/o motora del paciente.”

El Dr. Claudio indicó que al patrono le puede preocupar que la terapia de cannabis medicinal le produzca en efecto de impedir o incapacitar al empleado a rendir su trabajo, explica, que esto es entendible. Explica que esto puede pasar con un exceso de Xanax, Ultracet o Lyrica, podría suceder con cualquier medicamento recetado que tenga un efecto psicoactivo, es decir, que afecte el sistema nervioso central y que ocasiona cambios específicos en sus funciones, como la percepción de dolor, el estado anímico o las percepciones a través de los sentidos. “Se debe distinguir entre unos cambios psicoactivos favorables, donde la persona mitigue un eterno dolor de espalda, depresión o angustia, versus una sicointoxicación, donde pierda balance, juicio, alerta y concentración”. Aclaró que solo el THC del cannabis produce esta alteración, el resto de los ingredientes de la planta no producen intoxicación.

Finalmente, endosó ambas medidas y felicitó al Municipio de San Juan por considerar legislaciones tan importantes para proteger los derechos de los empleados(as) que son pacientes de cannabis medicinal, a no ser discriminados injustamente, disciplinados, despedidos o no contratados en virtud del uso medicinal de este polifármaco botánico con grandes propiedades terapéuticas.

La Alianza de Pacientes Pro Cannabis Inc. (en adelante, “Alianza”), comenzó su ponencia denunciando que hay que frenar el discrimen laboral por el mero hecho de que un ciudadano sea paciente autorizado al consumo de cannabis medicinal. Ningún patrono, público o privado, debe estar facultado para discriminar en esa forma. Mientras el cannabis medicinal no impida la realización del trabajo, no existe razón para ese discrimen. Sencillamente, el paciente que utiliza cannabis medicinal debe gozar de los mismos derechos laborales que disfruta cualquier otro paciente que utilice cualquier otro medicamento, incluyendo el derecho a acomodo razonable, cuando sea necesario y el de demandar, cuando sea discriminado.

La Alianza culminó su ponencia indicando que esperan que los dos proyectos de ordenanza, además de implementarse a la brevedad posible en San Juan, ayuden a jamaquear y despertar la conciencia de los legisladores estatales que insisten en perpetuar el discrimen por conducto de la Ley 42-2017.

La Sra. Teresita Santiago comenzó su ponencia expresando que ambas medidas cuentan con el total y completo apoyo de la Cámara de Comercio. Indicó que ambos proyectos son excelentes iniciativas y deben ser un modelo para otros municipios. Es el primer paso hacia adelante, en el aspecto de protecciones laborales a los pacientes de cannabis medicinal. Este es un tema complejo, donde hay contradicciones entre los estatutos federales y estatales. Por lo que urge tener claras cuales son las reglas del juego y como se aplicaran. Las legislaciones existentes se deben reajustar, modificar, a tenor con el programa de cannabis medicinal estatal para que no haya tranquilas, ni contradicciones. A su vez, reconoció que hay varias medidas en la Asamblea Legislativa de Puerto Rico, pero no ha pasado nada con estas medidas, no ha habido movimiento en mucho tiempo.

La deponente expresó que para asegurar el éxito, hace falta educar a los patronos, establecer algún tipo de guías para ellos que les permita modificar y ajustar sus políticas en el empleo, darle continuidad y seguimiento. “La vida de un paciente de cannabis medicinal da un giro de 360<sup>o</sup>, hoy la batalla es en el aspecto laboral, pero mañana los será en el aspecto residencial, académico y escolar, entre otros”.

El martes, 5 de noviembre de 2019, compareció la Lcda. Denise Maldonado Rosa, directora ejecutiva de la Junta Reglamentadora de Cannabis Medicinal de Puerto Rico (en adelante, “Junta”), adscrito al Departamento de Salud.

En su ponencia, la Lcda. Maldonado Rosa expresó que ambas medidas son un esfuerzo de avanzada que buscan de alguna manera brindar protecciones laborales a los empleados que son pacientes de cannabis medicinal. Ante la ausencia de legislación que brinde una protección a los pacientes de cannabis medicinal en el área laboral, nos obliga a preguntarnos, ¿deben los pacientes de cannabis medicinal elegir entre un trabajo o el tratamiento de cannabis medicinal y los beneficios del mismo? La respuesta ciertamente es que no. No obstante, la aprobación de la Ley 42-2017, aunque ha cumplido su propósito de brindar alivio a miles de pacientes, la realidad fue que no contempló cuales serían las protecciones laborales que se brindarían a los empleados, que a su vez son pacientes de cannabis medicinal. Se acudió a la Ley ADA (*Americans with Disabilities Act*), ley federal dirigida a prohibir el discrimen en el empleo por razones de discapacidad. No obstante, esta ley expone que no se considerará como una persona con discapacidad a

quien este involucrado en actividades relacionadas al uso de drogas ilegales. Algunos estados que tienen programas de cannabis medicinal han legislado para establecer que cualquier persona que cumpla con los requisitos de su ley habilitadora no será penalizada, ni le sería denegado este derecho o privilegio por tales acciones.

Continuó, indicando que ni la Ley 59-1997, ni la Ley 78-1998, proveen respuestas al vacío jurídico que conocemos está comenzando a crear todo tipo de situaciones en el ámbito laboral, desde empleados que reciben sanciones disciplinarias, que han incluido el despido; referidos de empleados que son pacientes de cannabis medicinal a programas de rehabilitación y/o negarle el empleo por motivo de recibir tratamiento de cannabis medicinal. Aunque la Ley 42-2017, no ha sido enmendada a los efectos de brindar protección a los empleos en el servicio público, hacemos mención de la Orden Ejecutiva 2016-045, que aún está vigente, por lo cual las agencias de la rama ejecutiva pueden utilizar este precepto. A pesar de esto, existe mucha incertidumbre sobre como manejar el tema en las agencias, por lo que suponemos, igual ocurre en las corporaciones públicas y municipios.

Afirmó que cualquier medida dirigida a brindar apoyo a los pacientes de cannabis medicinal es respaldada, no obstante, tiene un poco de reserva en cuanto a lo abarcador que resulta lo propuesto en el P. de O. Núm. 2, Serie 2019-2020. En la Junta Reglamentadora de Cannabis no apoyan ningún tipo de discrimen y les parece inaudito que pacientes sean discriminados. Pero les preocupa lo amplio del proyecto de ordenanza antes mencionado, ya que puede incidir sobre puestos catalogados como sensitivos y que, aunque haya legislación estatal laboral protectora a los pacientes, no les cobije por motivo de las funciones que ejerza. Este tipo de excepción es lo que conocemos como un discrimen legal.

Finalmente, expresó que en la Junta están bien atentos a los proyectos de ley radicados ante ambos cuerpos legislativos, en miras de resolver la problemática laboral, estos son el P. del S. 878 y el P. de la C. 1197. Recalcó la importancia de que se regule minuciosamente, tanto los deberes, beneficios y protecciones del empleado paciente de cannabis medicinal, como los del patrono.

#### **IV. ENMIENDAS**

La Comisión acordó que tanto el P. de O. Núm. 1, Serie 2019-2020, como el P. de O. Núm. 2, Serie 2019-2020, deben ser enmendados según las enmiendas contenidas en los entirillados adjuntos, los cuales se hacen formar parte integral de este informe. Tales enmiendas aclaran el contenido de ambas medidas legislativas para alcanzar sus objetivos.

En San Juan, Puerto Rico a 22 de noviembre de 2019.



**Marco Antonio Rigau**  
Presidente  
Comisión de Gobierno y de lo  
Jurídico