

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na} Asamblea
Legislativa

2^{da} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 578

1 de septiembre de 2021

Presentado por la señora *Rivera Lassén* y el señor *Bernabe Riefkohl*

Coautora la señora González Arroyo

Referida a la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales

LEY

Para enmendar la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, mejor conocida como la “Ley Sobre Despidos Injustificados”; y la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como “Ley contra el Discrimen en el Empleo” para establecer una causa de acción sobre el despido injustificado por uso autorizado de cannabis medicinal.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Recientemente nuestra jurisdicción dio paso a legislación que permite la investigación, desarrollo y el uso, para fines médicos, del cannabis. Con la aprobación de la Ley Núm. 42 - 2017, según enmendada, mejor conocida como “Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Limites (“Ley Medicinal”) y el Reglamento Núm. 9038, mejor conocido como el “Reglamento para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Limites” se abrió el espacio para el uso beneficioso y reglamentado de las propiedades medicinales del cannabis para ciertas condiciones médicas.

Sin embargo, a pesar de la aprobación del uso medicinal del cannabis, este no contempló protecciones legales en el área laboral para aquellos(as) pacientes autorizados(as) para el uso. Como resultado de este silencio legislativo, las personas de la clase obrera quedaron desprovistas de alternativas, en caso de despido de pacientes de cannabis medicinal. No obstante, el 29 de julio de 2021, se firmó la Ley Núm. 15-2021, que enmendó la Ley Núm. 42 - 2017, con el propósito de establecer estas salvaguardas a aquellos(as) pacientes en sus espacios laborales. El objetivo de la ley “es proteger a los empleados y las empleadas de ser penalizados(as) por aprovechar un tratamiento médico para sus respectivas condiciones”¹ y “prohibir el discrimen contra un(a) paciente de cannabis medicinal”². La mencionada medida clasifica como una categoría protegida a aquellos(as) empleados y empleadas que sean pacientes de cannabis medicinal, por lo que ningún patrono puede discriminar contra estas personas en el proceso de reclutamiento, contratación, nombramiento, terminación o la imposición de cualquier condición de penalización en el empleo.³

Sin embargo, la Ley Núm. 15-2021, *supra*, nada dispone sobre la causa de acción a seguir en caso de que un patrono incurra en una violación a las disposiciones de esta Ley, ni los remedios a los cuales el empleado o empleada tiene derecho. Para brindarles mayor protección a los(as) trabajadores que gocen de la autoridad en ley para el uso medicinal del cannabis, es imperativo garantizar justa compensación a quienes queden despedidos(as) injustificadamente por el uso de este tratamiento para sus condiciones de salud.

Por todo lo antes expuesto y como parte de nuestros deberes y facultades constitucionales, esta Asamblea Legislativa entiende la importancia de velar por los derechos de nuestros(as) trabajadores(as), extendiéndole las protecciones sobre despido injustificado de la Ley 80, *supra* y la Ley 100, *supra*, a las personas autorizadas con licencia del Estado para el consumo del cannabis medicinal. Con esta medida se

¹ Exposición de Motivos del Proyecto del Senado 152 del 5 de enero de 2021.

² *Id.*

³ Art. 24 de la Ley Núm. 15-2021.

pretende dar uniformidad y salvaguardas ya reconocidas en la política pública del estado y herramientas para reivindicar sus derechos.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Sección 1.- Se enmienda el último párrafo del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30
2 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la “Ley sobre Despidos
3 Injustificados” para que lea como sigue:

4 Artículo 2.- Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado
5 aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea
6 producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa
7 aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento
8 que incluyen, entre otras, las siguientes:

9 (a) ...

10 (f) ...

11 No se considerará justa causa para el despido de un empleado la
12 colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio
13 de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo,
14 judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean
15 de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información
16 privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así
17 despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que
18 correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y
19 a que se le compense por una cantidad igual a los salarios y beneficios

1 dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal
2 ordene la reposición en el empleo.

3 *No será considerado como justa causa el despedir un trabajador(a) que esté*
4 *debidamente autorizado(a) al uso de cannabis medicinal por las condiciones*
5 *definidas por el Reglamento Núm. 9038, mejor conocido como el “Reglamento*
6 *para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la*
7 *Innovación, Normas Aplicables y Límites” en su Artículo 5 inciso veinte (20).*
8 *Los(as) empleados(as) que sean despedidos(as) por el uso de cannabis*
9 *medicinal, y que estén debidamente autorizados(as) al consumo del mismo*
10 *según lo establecido por la Ley Núm. 42 de 9 de julio de 2017, según*
11 *enmendada, mejor conocida como “Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e*
12 *Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites*
13 *(“Ley Medicinal”) y el Reglamento Núm. 9038 de la Junta Reglamentadora de*
14 *Cannabis Medicinal del Departamento de Salud de Puerto Rico, sin incluir las*
15 *excepciones establecidas por el Artículo 24 inciso (c) de la Ley Núm. 42–2017,*
16 *tendrá derecho además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a*
17 *que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por*
18 *una cantidad igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha*
19 *del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo.*

20 Sección 2.- Para enmendar el Artículo 1 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de
21 1959, según enmendada, conocida como “Ley contra el Discrimen en el Empleo”
22 para que lea como sigue:

1 Artículo 1.- Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, orientación
2 sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social,
3 afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida
4 como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, *por ser paciente*
5 *bonafide de cannabis medicinal*, por ser militar, ex militar, servir o haber servido
6 en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de
7 veterano.

8 Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo
9 en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías,
10 condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse
11 emplear o reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en
12 cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de
13 empleo o que afecten su status de empleado, por razón de edad, según ésta se
14 define más adelante, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género,
15 origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o
16 religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia
17 doméstica, agresión sexual o acoso, *por ser paciente bonafide de cannabis*
18 *medicinal*, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas
19 Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano del
20 empleado o solicitante de empleo:

21 (a) ...

22 ...

1 Sección 3.- Para enmendar el Artículo 6 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de
2 1959, según enmendada, conocida como “Ley contra el Discrimen en el Empleo”
3 para que lea como sigue:

4 Los siguientes términos, según se emplean en esta Ley, tendrán el
5 siguiente significado:

6 (1) ...

7 ...

8 (10) ...

9 (11) *Paciente bonafide de cannabis medicinal: Significa toda persona que*
10 *recibe una recomendación de un médico autorizado para el Cannabis*
11 *Medicinal como tratamiento para dar recomendaciones para el uso de*
12 *su condición, definida por el Reglamento Núm. 9038 y a la cual se le ha*
13 *expedido una identificación por medio de tarjeta o documento impreso,*
14 *por la Junta Reglamentadora de Cannabis Medicinal del Departamento*
15 *de Salud de Puerto Rico luego, del proceso de registro, conforme al*
16 *marco de la Ley Núm. 42 de 9 de julio de 2017, según enmendada,*
17 *mejor conocida como “Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e*
18 *Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y*
19 *Límites” y el Reglamento Núm. 9038.*

20 Sección 4.- Esta Ley entrará en vigor quince (15) días después de su aprobación.