



**La Cámara de Comercio de Puerto Rico**  
y su Comité de Asuntos Laborales y Recursos Humanos presentan el

# SEMINARIO LABORAL: **NUEVOS RETOS**

ante la Actual Transformación de la Fuerza Laboral



**13 de octubre de 2016**

Carmen R. Juarbe Montijo, Esq.

**SCMP**  
SILVA-COFRESÍ, MANZANO & PADRÓ  
LABOR & EMPLOYMENT LAWYERS

# MARIHUANA MEDICINAL Y LAS POLÍTICAS ANTI-DROGAS



# MARIHUANA MEDICINAL Y LAS POLÍTICAS ANTI-DROGAS

## ➤ Marihuana Medicinal

### ➤ Puerto Rico



➤ Reglamento 8766, Departamento de Salud (8 de julio de 2016) se autoriza:

- Uso
- Cultivo
- Procesamiento
- Investigación
- Posesión
- Manufactura
- Receta y uso

# MARIHUANA MEDICINAL Y LAS POLÍTICAS ANTI-DROGAS

## ➤ Marihuana Medicinal

- **Órdenes Ejecutivas** – Previas al Reglamento
  - 2015-10 – permite reclasificar el Cannabis en la Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico.
    - Autoriza el uso medicinal

## ➤ Orden 32-2015

- Secretaria de Salud reclasifica el Cannabis a Clasificación II – permite el uso medicinal

# MARIHUANA MEDICINAL Y LAS POLÍTICAS ANTI-DROGAS

## ➤ Marihuana Medicinal

- No permite el uso – fumado
- Otros sí se permiten
  - Cremas
  - Parchos
  - Inhaladores
  - Suppositorios, entre otros



# MARIHUANA MEDICINAL Y LAS POLÍTICAS ANTI-DROGAS

- Marihuana Medicinal
- Estados Unidos
- Federal Controlled Substances Act (CSA)



- Cataloga la marihuana como clasificación I
- Ilegal- no aceptable para uso medicinal (prohíbe y penaliza)

# MARIHUANA MEDICINAL Y LAS POLÍTICAS ANTI-DROGAS

## ➤ Marihuana Medicinal

➤ Condiciones que pueden beneficiarse médicas de la Marihuana Medicinal – (condiciones médicas debilitantes)

- Cáncer
- HIV
- Fibromialgia

- Alzheimer
- Parkinson
- Enfermedades del Sistema Inmunológico (Artritis, lupus)



# MARIHUANA MEDICINAL Y LAS POLÍTICAS ANTI-DROGAS

## ➤ Marihuana Medicinal

- Condiciones que pueden beneficiarse médicas de la Marihuana Medicinal
  - Epilepsia
  - Condiciones Emocionales como ansiedad
  - Condiciones de la Espalda o columna
  - Glaucoma
  - Espasmos Musculares



# Impacto en el Empleo



## Interrogantes



1. ¿Si un empleado utiliza marihuana medicinal puedo despedirlo por arrojar positivo en una prueba?
2. ¿Debo hacer un acomodo para utilización de marihuana medicinal?
3. ¿Es recomendable enmendar mi política de detección de sustancias controladas?
4. ¿Debo establecer una política?

# Impacto en el Empleo

## ➤ Reglamento 8766

- Patrono tiene que autorizar el consumo de marihuana medicinal
- Profesiones de alto riesgo o sensitivas – no se autoriza por razones de seguridad – funciones esenciales
  - Ej. Manejo de Vehículos de Transporte

# Impacto en el Empleo

- Puerto Rico v. Otras Jurisdicciones –
  - Algunos estados como Arizona, Connecticut, Delaware, the District of Columbia, Illinois, Maine, Minnesota, Nevada, New Hampshire, New York y Rhode Island – tienen leyes que incluyen el empleo.
  - Estos estados antes mencionados requieren acomodo.
  - Prohíben despido por conducta relacionada fuera de horas laborables.

# Impacto en el Empleo

- Prohíben el discriminación por ser usuario de marihuana medicinal y presentar la tarjeta de identificación.
- Prohíben el despido por arrojar positivo en una prueba – si no hay incapacidad laboral.
- No se reconoce como protegido usar la marihuana en el trabajo o trabajar bajo los efectos de la droga.
- En Puerto Rico solo se incluye el uso medicinal. No hay protección bajo leyes locales.

# ADA y FMLA

- **Discapacidad, Acomodo y Licencias**
  - No procede un acomodo.
  - No aplica la licencia intermitente de FMLA (tratamiento de Cannabis).
  - No hay protección bajo ADA por ser una droga illegal.
  - No está protegido.

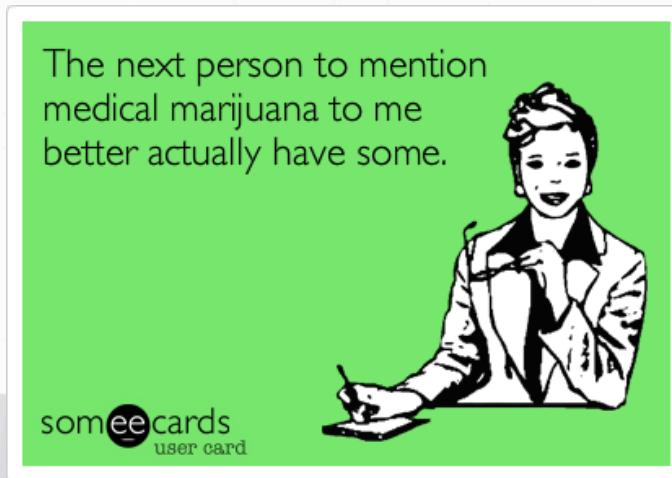
# Disciplina – Uso de Marihuana Medicinal

**THIS  
COMPANY  
HAS A  
ZERO DRUG  
TOLERANCE  
POLICY**

- Puedes despedir a un empleado que arroje positivo.
- Importante – la Ley de Puerto Rico require una oportunidad en el primer positivo, para la rehabilitación.

## RECOMENDACIONES

- A. Manténgase informado de los desarrollos en torno al Reglamento.



- B. Revise su política de sustancias controladas.

## RECOMENDACIONES

C. Si vas a permitir la utilización del Cannabis medicinal, establece claramente una política con normas específicas al respecto.

- Solo pacientes certificados
- Uso fuera de horas laborables
- No asistir al empleo bajo los efectos de la droga, establecer en qué puestos sí y en cuales no.

## RECOMENDACIONES

- C. Si vas a permitir la utilización del Cannabis medicinal, establece claramente una política con normas claras al respecto.
- Requerir evidencia de seguimiento en el tratamiento
  - Evaluación médica y/o certificación de “fitness for duty””
  - Acomodo solo si no constituye una carga onerosa



# Gracias

Síguenos:



**[www.camarapr.org](http://www.camarapr.org)**