

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

**ORDENANZA NÚM. 10, SERIE 2019-2020
APROBADO: 18 DE DICIEMBRE DE 2019
P. DE O. NÚM. 2
SERIE 2019-2020**

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.

POR CUANTO: El artículo 2.001 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991 según enmendada, conocida como la “Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico”, (en adelante, “Ley 81-1991”) 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.

UML
NLS
yes

POR CUANTO: 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.

POR CUANTO: 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 Limites” (en adelante, “Ley Medicinal”) creó el marco legal para atender el cannabis medicinal y estableció los usos medicinales y de investigación científica del cannabis. Como parte de sus protecciones estableció que las personas que cumplan con todos los requisitos y actúen dentro del marco que provee dicha ley y los reglamentos que se promulguen conforme a la misma, no estarán sujetas a sanciones penales estatales u ordenanzas de cualquier autoridad gubernamental, ni responderá civil o criminalmente por violaciones a la Ley Núm. 4 de 1971, según enmendada, conocida como “Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico”. Sin embargo, nada dispone sobre las protecciones de empleo de los(las) pacientes de cannabis medicinal y cuyo patrono tome acciones adversas hacia este(a) por la violación de alguna política o reglamento que prohíba el uso de dicha sustancia.

POR CUANTO: 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. Dicha ley protege a las personas con impedimentos que hacen uso de drogas legalmente recetadas contra el discrimen en el empleo que se deriva por razón de dicho uso. No obstante, por considerarse el cannabis como una sustancia ilegal bajo el derecho federal, las personas con impedimentos que la

utilicen al amparo de las leyes estatales no gozan de la protección de la Ley ADA cuando estos arrojen positivo en las pruebas de detección de sustancias controladas.

POR CUANTO: 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 prohibición de dicha ley incluye el reclutamiento, compensación, beneficios marginales, facilidades de acomodo razonable, accesibilidad, antigüedad, participación en programas de adiestramiento, promoción y cualquier otro término, condición o privilegio en el empleo.

POR CUANTO: 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.

POR CUANTO: 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.

POR CUANTO: Ni la Ley Núm. 59-1997, ni la Ley Núm. 78-1997, establecen 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. No obstante, bajo el esquema legal vigente, ambas leyes excluyen de la definición de sustancias controladas o drogas, aquellas recetadas por un especialista de la salud autorizado en Puerto Rico, como parte de un tratamiento médico. Por lo cual, los(las)

empleados(as) que son pacientes de cannabis medicinal no podrán ser afectados(as) adversamente por obtener un resultado positivo, excepto que ello le impida realizar las funciones esenciales de su puesto o ponga en peligro las operaciones del patrono.

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

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

POR CUANTO: Miembros del Capítulo de Veteranos Puertorriqueños Por Cannabis Medicinal han compartido sus experiencias sobre cómo han superado distintos padecimientos, trastornos de estrés postraumático crónico, fibromialgia crónica, ansiedad, entre otros, con

el uso recomendado de esta terapia natural. Hicieron un llamado a evaluar esta alternativa y a perder el temor por el uso del cannabis medicinal, es natural, se evitan los efectos secundarios y se reducen los medicamentos tradicionales. Actualmente, hay alrededor de 3,500 veteranos que se han certificado como pacientes de cannabis medicinal en Puerto Rico.

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

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

Sección 1ra.: 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.

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

Sección 3ra.: Cada patrono podrá reglamentar, de una manera razonable, sin negarle derechos a nadie, y establecer excepciones por funciones del puesto y/o por considerarse el puesto como uno sensitivo.

Sección 4ta.: Las disposiciones de esta ordenanza son independientes y separadas unas de otras, por lo que, si algún tribunal con jurisdicción y competencia declarase inconstitucional, nula

o inválida, cualquiera de sus disposiciones, la determinación a tales efectos no afectará ni menoscabará la vigencia, validez, ni legalidad de las disposiciones restantes.

Sección 5ta.: Cualquier ordenanza, resolución u orden que, en todo o en parte, adviniere incompatible con la presente, queda por ésta derogada hasta donde existiere tal incompatibilidad.

Sección 6ta.: La presente ordenanza comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Marco Antonio Rigau
Presidente

YO, NATALIA KERR GIANNONI, SECRETARIA DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE SAN JUAN, PUERTO RICO:

CERTIFICO: Que este es el texto aprobado por la Legislatura Municipal de San Juan, Puerto Rico, en la Sesión Ordinaria celebrada el día 22 de noviembre de 2019, que consta de seis páginas, con los votos afirmativos de las/los Legisladoras/es Municipales: Ada Clemente González, Ada M. Conde Vidal, Hiram Díaz Belardo, Camille A. García Villafañe, Claribel Martínez Marmolejos, Ángel-Casto Pérez Vega, Antonia Pons Figueroa, José E. Rosario Cruz, Carmen H. Santiago Negrón, Tamara Sosa Pascual, Jimmy Zorrilla Mercado y el presidente, señor Marco A. Rigau Jiménez, con las excusas de la señora Aixa Morell Perelló y los señores Rolance G. Chavier Roper, José G. Maeso González, Ángel Ortiz Guzmán y Aníbal Rodríguez Santos.

CERTIFICO, además, que todas/os las/los Legisladoras/es Municipales fueron debidamente citados para la referida Sesión, en la forma que determina la Ley.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, y a los fines procedentes, expido la presente y hago estampar en las seis páginas de que consta la Ordenanza Núm. 10 , Serie 2019-2020, el Gran Sello Oficial del Municipio de San Juan, Puerto Rico, el día 3 de diciembre de 2019.

LM
NKG
yes

Natalia Kerr Giannoni
Secretaria

Aprobada:

18 de diciembre de 2019

Carmen Yulín Cruz Soto
Alcaldesa