

Cannabis y hostigamiento en el ámbito laboral



LA OPINIÓN
EXPERTA

Yldefonso López Morales
O'Neill & Borges LLC

El mundo del derecho laboral es uno eternamente cambiante; requiere que aquellos que lo practican de alguna manera, se mantengan constantemente al día de los desarrollos en esta área.

Si a este factor añadimos el hecho de que en esta área tanto los abogados como las personas que trabajan en Recursos Humanos, estamos manejando seres vivos, la exigencia es mucho mayor. No se trata de números descuadrados o de transacciones multimillonarias que no se dieron entre corporaciones; se trata de personas de carne y hueso.

Con ello en mente, hay dos temas que actualmente están en boca de todos; uno de ellos es un asunto novel y el otro es uno que nunca pasará de moda, debido a las implicaciones que puede tener dentro del lugar de trabajo en la vida de un ser humano. El primero, el uso del cannabis medicinal y sus implicaciones en el lugar de trabajo, es un tema que está rodeado de mitos que crean confusión en muchas personas e incluso costarle el empleo. Ante el avance innegable de la legalización del uso del cannabis medicinal e incluso la marihuana, muchas personas piensan que en Puerto Rico es legal no solo fumar marihuana, sino utilizarla para fines medicinales. Claramente, el hecho de que más de 20 estados de la nación norteamericana han aprobado leyes que legalizan el uso medicinal de la marihuana y que al menos cinco de ellos (Colorado, Washington, Oregón, Alaska y el Distrito de Columbia) hayan aprobado leyes legalizando su uso recreacional tiene mucho que ver con esta percepción generalizada y totalmente equivocada que existe en Puerto Rico.

Sin embargo, es interesante destacar que en la mayoría de esos estados no existe vasta jurisprudencia que interprete las leyes antes mencionadas. Puerto Rico no es una excepción y



también confronta retos importantes en esta área. A manera de ejemplo, el Reglamento del Departamento de Salud 8766, aprobado en julio de 2016, permite el acceso a la marihuana medicinal por conducto de una tarjeta de registro o identificación. Las personas que tienen este registro y que están debidamente identificadas, podrán utilizar marihuana, siempre y cuando ésta sea recetada por un médico licenciado en Puerto Rico.

El problema real que encontramos en la Isla es que existe una legislación local, vigente hace aproximadamente 20 años, que reglamenta las pruebas para la detección de sustancias controladas en el sector laboral privado. De igual modo, existen leyes locales y federales que de alguna manera inciden sobre este tema, comenzando con el *Controlled Substances Act 21 U.S.C. Sec. 844(a)*. Dicho estatuto federal expresamente clasifica la marihuana como una droga y prohíbe su fabricación, distribución o posesión, sea para uso re-

creacional o medicinal. Amparado en dicho estatuto, en el caso de *Coats vs. Dish Network LLC*, 350 P. 3d849 (S.C. Colorado – 15 de junio de 2015), el tribunal concluyó que a pesar de que el empleado cuadruplicado de la compañía tenía una tarjeta válida, aprobada por el estado para el uso medicinal de la marihuana, el resultado positivo en la prueba de dopaje a la que fue sujeto en la empresa constituía justa causa para el despido, de acuerdo a las políticas de la empresa y la legislación federal.

Es importante recordar que la cláusula de supremacía de la Constitución Federal establece que cuando exista conflicto entre una ley federal y una estatal, siempre prevalecerá la ley federal. Así lo concluyó el tribunal en el caso antes citado. Sobra decir que en Puerto Rico ocurre lo mismo: toda la legislación federal prevalece sobre la local.

En resumen, el tema del uso del cannabis medicinal y las consecuencias en el lugar de trabajo parecen ser

bastante claras al día de hoy. Habrá que esperar la constante evolución de este tema para determinar cuál será el resultado final de esta discusión.

VUELVE TOCARSE EL HOSTIGAMIENTO. El segundo tema que no es nuevo, pero parece nunca pasar de moda, es el hostigamiento en el empleo. Tan reciente como enero de 2017, el *Equal Employment Opportunity Commission* presentó para comentarios su nueva propuesta de guías sobre el hostigamiento en el empleo. Dichas guías propuestas no se limitan al hostigamiento sexual, sino al hostigamiento de empleados, particularmente por pertenecer a una categoría protegida como lo son, por ejemplo, raza, color, origen nacional, religión, sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, incapacidad, entre otros.

A pesar de que, de entrada, parecería ser un tema trillado, la realidad es que es importante para todo patrono y profesional en el área de Recursos

Humanos entender de qué tratan estas nuevas guías y de qué manera, si alguna, cambian los deberes, obligaciones y responsabilidades de los patronos con respecto a este tema. Las guías incorporan conceptos establecidos por la jurisprudencia en materia de hostigamiento sexual y lo insertan en el tema del hostigamiento laboral. Es por ello que es importante estar al tanto de la responsabilidad que tendrá un patrono aun cuando el hostigamiento ocurra afuera del lugar del trabajo y hasta en las redes sociales.

De igual modo, las guías establecen claramente que no basta con tomar una acción correctiva, sino que ésta debe ser una apropiada e inmediata conforme a las políticas y procedimientos que debe tener aprobados el patrono. Finalmente, establecen parámetros para lo que constituirá una investigación apropiada y requiere que los resultados de tal investigación sean notificados tanto a la persona alegadamente hostigada, como al supuesto hostigador.