

Conozca sus derechos laborales como un consumidor de cannabis en California

Nuevas protecciones contra la discriminación basado en pruebas de orina y cabello a partir del 1/1/2024



 California
NORML[®]
CaNORML.org/
Derechos_Laborales

A partir del 1 de enero de 2024, la mayoría de los californianos estarán protegidos por un proyecto de ley patrocinado por Cal NORML que establece que los empleadores no pueden negarse a contratar, despedir o penalizar a un empleado basándose en los resultados de análisis de marihuana en cabello u orina. Los empleados no pueden verse afectados por el cannabis en el trabajo y pueden estar sujetos a un hisopo oral o un análisis de sangre. Los empleados federales y aquellos en el sector de la construcción no están protegidos.

Una nueva ley ([AB 2188](#) – [GC 12954](#)) prohibirá que los empleadores discriminen contra la contratación o el despido de una persona que haya dado positivo en la prueba de metabolitos de cannabis no psicoactivos en la orina, el cabello o los fluidos corporales. También permite a los empleados que han sufrido discriminación por dar positivo en metabolitos de cannabis no psicoactivos iniciar acciones civiles por daños y otras compensaciones contra sus empleadores.

La ley no interfiere con el derecho de los empleadores a mantener un lugar de trabajo libre de drogas. Permite otros tipos de pruebas que pueden indicar un deterioro real en el trabajo, como pruebas de rendimiento basadas en computadora y pruebas químicas de THC activo en el fluido oral, el aliento o la sangre que son un mejor indicador del uso reciente. Muchos de los principales proveedores de pruebas de drogas ofrecen pruebas de hisopo oral o alcoholímetro, que son menos invasivas que las pruebas de orina o cabello.

No están protegidos por la ley los trabajadores del sector de la construcción y los empleados sujetos a

normas federales de pruebas de drogas, como los conductores de camiones comerciales.

Las empresas que aceptan subvenciones o financiación federal suelen estar obligadas a seguir la ley de lugar de trabajo libre de drogas, pero esto no exige pruebas de detección de drogas, sólo prohíbe el consumo de drogas en el trabajo.

El gobierno federal ha aprobado el hisopo oral para reemplazar las pruebas de orina para camioneros y otros trabajadores federales, pero aún no ha aprobado ningún laboratorio para procesar pruebas de hisopos orales.

¿QUÉ HAY DE MAL CON LAS PRUEBAS DE METABOLITOS?

Las pruebas de metabolitos no detectan un deterioro real, sino más bien la presencia de residuos de cannabis no psicoactivos que permanecen en el sistema días y semanas después del uso, mucho después de que los efectos hayan desaparecido.

Numerosos estudios han encontrado que los trabajadores que dan positivo en metabolitos no tienen un mayor riesgo de sufrir accidentes laborales. Dependiendo de su sensibilidad, los análisis de sangre y de líquido oral detectan la presencia de THC sólo durante unas horas, o posiblemente hasta un día.

Probar o amenazar con analizar fluidos corporales para detectar metabolitos de cannabis ha sido la forma más común en que los empleadores acosan y discriminan a los empleados que consumen cannabis legalmente en la privacidad de sus propios hogares.

NUEVOS DESARROLLOS

Un proyecto de ley de 2023, [SB 700](#) (Bradford), enmendó AB 2188 (GC 12954) para prohibir a los empleadores preguntar sobre el uso anterior de marihuana. La SB 700 fue promulgada por el gobernador Newsom el 7 de octubre de 2023 y entrará en vigor el 1 de enero de 2024, junto con la AB 2188.

La ley establece que “es ilegal que un empleador solicite información a un solicitante de empleo relacionada con el uso previo de cannabis por parte del solicitante.” Hay excepciones en la ley para los empleadores que pueden preguntar sobre el historial de condenas de un solicitante según la información contenida en GC 12952 u otra ley estatal o federal.”

CÓMO EJERCER TUS DERECHOS

Aquellos que han sido discriminados debido al consumo de cannabis fuera del trabajo, ya sea a través de exámenes previos al empleo, o por haber sido disciplinados o despedidos como empleado, puede presentar una queja ante el [Departamento de Derechos Civiles de CA](#) y también debe [comunicarse con Cal NORML](#) para presentar una queja y posiblemente conectarse con un abogado privado que podría ayudarlo a presentar una reclamación.

La AB 2188 fue aprobada con el apoyo de una fuerte coalición de defensores de los trabajadores, la industria y los derechos humanos. Agradecemos a estos socios por ayudar a difundir información sobre los derechos de los trabajadores en California.

American for Safe Access

American Civil Liberties Union

CA Board of Registered Nursing

California Cannabis Industry Association (CCIA)

California Employment Lawyers Association (CELA)

California Nurses Association (CNA)

California State Council of Service Employees International Union (SEIU California)

Cannabis Equity Policy Council

Drug Policy Alliance (DPA)

Last Prisoner Project (LPP)

Los Angeles Housing Compliance

Origins Council

The Parent Company

United Domestic Workers/AFSCME Local 3930

United Cannabis Business Association (UCBA)

United Food and Commercial Workers (UFCW),
Western States Council



Organización Nacional para la Reforma de las Leyes de Marihuana

Luchando por los derechos de los consumidores de cannabis de California desde 1972

www.CaNORML.org