



Red Nacional de la ADA

Información, orientación y adiestramiento sobre la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades

Llámenos gratis al
1-800-949-4232 V/TTY
Encuentre su centro regional en
www.adata.org

Para ver la versión más actualizada y accesible, por favor visite
<https://adainfo.us/addiction-rec-employment-esp>

Hoja de datos sobre la ADA, adicción, recuperación y empleo

La Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) aborda la adicción al alcohol, las drogas ilegales y el uso ilegal de drogas legales en cada etapa del empleo:

1. Solicitud y entrevista
2. Después de una oferta de trabajo, pero antes de comenzar a trabajar
3. En el trabajo

La ADA asegura que las personas con discapacidades, incluidas las personas con adicción al alcohol, tengan los mismos derechos y oportunidades que todos los demás. Estas protecciones también se aplican a las personas que experimentan un trastorno por uso de medicamentos recetados y un trastorno por uso de opioides.

- La ADA prohíbe la discriminación contra una “persona calificada con una discapacidad” en todas las etapas del empleo. Una persona calificada con una discapacidad es una persona que posee las destrezas, experiencia y educación que facilitarán el desempeño exitoso de las “funciones esenciales” del trabajo con o sin acomodaciones razonables (por ejemplo, un cambio de horario, permiso para asistir a reuniones de AA/NA o tratamiento en un programa de rehabilitación).
- La ADA se aplica a empleadores privados con 15 o más empleados y a todos los gobiernos estatales y locales. La ley estatal de no discriminación a veces cubre a empleadores privados con menos de 15 empleados.

Definición de discapacidad

Una persona tiene una discapacidad bajo la ADA si la persona:

1. Tiene una discapacidad física o mental que limita sustancialmente una o más **actividades principales de la vida**, p. ej. alguien con trastorno bipolar, diabetes o adicción al alcohol; o
2. Tiene un **historial** de un impedimento que limita sustancialmente una o más actividades principales de la vida, p. ej. alguien en remisión por cáncer o alguien en recuperación del uso ilegal de drogas; o
3. Se **considera** como que tiene tal impedimento. Por ejemplo, un empleador supone que un empleado tiene una adicción a drogas (ya sea que la persona tenga o no tenga una adicción), y toma una acción laboral negativa basada en esa creencia, como negarse a promocionarlo, una calificación de bajo rendimiento o despido.



Actividades principales de la vida incluyen, pero no están limitadas a: caminar, ver, cuidarse a sí mismo, aprender, trabajar, pensar, comunicarse y también el funcionamiento de las funciones corporales, como las funciones neurológicas y cerebrales.

La adicción generalmente se considera una discapacidad porque es una discapacidad que afecta las funciones neurológicas y cerebrales.

La ADA se aplica a la adicción al alcohol y al uso ilegal de drogas de manera diferente. La adicción al alcohol generalmente se considera una discapacidad, ya sea que el consumo de alcohol ocurra en el presente o haya ocurrido en el pasado. Para las personas con adicción a opioides y otras drogas, la ADA protege a una persona en recuperación que ya no usa drogas de manera ilegal.

Etapas de empleo

Solicitud y entrevista

- Ya sea en la solicitud o durante la entrevista, la ADA prohíbe preguntas relacionadas con discapacidad, preguntas médicas y exámenes, incluso si están relacionados con el trabajo.
- Un empleador no puede preguntarle a un solicitante sobre la existencia, naturaleza o gravedad de una discapacidad.

¿Qué son preguntas relacionadas con discapacidad? Preguntas como:

- ¿Está tomando medicamentos recetados?
- ¿Tiene una discapacidad, enfermedad o condición que le impedirá hacer este trabajo?
- ¿Alguna vez ha sido tratado por adicción al alcohol, opioides u otras drogas?

Preguntas previas a la oferta de empleo y adicción al alcohol

Escenario: Antonio tiene una entrevista de trabajo. Su currículum muestra brechas en empleo. Estas brechas se deben a su adicción al alcohol y al proceso de recuperación. Él llama al Centro de la ADA y pregunta: “¿Puede el entrevistador preguntar sobre las brechas en mi historial de empleo? Si me preguntan sobre las brechas, ¿debo mencionar mi adicción al alcohol?”

¿Antonio tiene protecciones bajo la ADA? El entrevistador puede preguntar sobre las brechas en empleo. Antonio puede decirle al entrevistador que tenía una enfermedad, que está completamente recuperado y entusiasmado con la oportunidad de trabajar para la empresa. Esto le permite ser honesto sin revelar una discapacidad específica. Sin embargo, si a Antonio se le hace una pregunta específica sobre su discapacidad, debe responder la pregunta honestamente, a pesar de que la pregunta es ilegal. Si un solicitante miente, esa es una razón legítima para no contratarle. Sin embargo, el solicitante puede presentar una queja por habersele hecho una pregunta relacionada con discapacidad en esta etapa.

Preguntas previas a la oferta y el uso ilegal de drogas

La ADA protege a una persona en recuperación que ya no usa drogas ilegalmente y que puede demostrar que cumple con la definición de discapacidad.

Uso ilegal de drogas significa:

1. Uso de drogas ilegales como heroína o cocaína.
2. Uso de medicamentos recetados como opioides o morfina



- PERO la persona no tiene receta médica;
- O tiene una receta fraudulenta;
- O está usando más de lo recetado.

En recuperación significa:

1. Se está recuperando del trastorno por uso de sustancias y ya no usa drogas ilegalmente; o
2. Está participando en un programa de rehabilitación supervisado y ya no usa drogas ilegalmente.

¿Qué significa “actual”?

1. El uso ocurrió tan recientemente como para justificar una creencia razonable de que el consumo de drogas de una persona es un problema real y continuo.
2. El que alguien esté usando drogas ilegalmente actualmente se decide caso por caso.

Escenario: Lily no ha usado cocaína durante tres años. Ella solicita un trabajo para el cual está calificada. El entrevistador se entera de su adicción pasada y le pregunta al respecto.

¿Lily tiene protecciones bajo la ADA? Sí, ella tiene protecciones. Las preguntas sobre adicción a drogas ilegales en el pasado o si Lily participó en un programa de rehabilitación están prohibidas. Estas preguntas están relacionadas con discapacidad porque la adicción a las drogas en el pasado generalmente es una discapacidad.

- Se permiten preguntas sobre el **uso** de alcohol o drogas ilegales.
 - ¿Alguna vez ha usado o usa heroína actualmente? Una respuesta positiva o negativa no revela una discapacidad.
- Preguntas sobre el **alcance o la frecuencia del uso** de alcohol o drogas ilegales son ilegales.
 - ¿Cuánto alcohol o drogas ilegales consumía? ¿Con qué frecuencia bebe/bebió alcohol o usa drogas ilegales? Estas preguntas pueden revelar una adicción.

Preguntas previas a la oferta y tratamiento asistido por medicamentos

Las personas que experimentan un trastorno por uso de opioides pueden estar en tratamiento asistido por medicamentos (MAT, por sus siglas en inglés). En MAT, un médico le receta a una persona medicamentos como Suboxone, metadona o Vivitrol para tratar su adicción. Estos son medicamentos recetados legalmente que se usan para tratar la adicción, al igual que la insulina se receta legalmente para tratar la diabetes.

Escenario: Marc está recibiendo MAT y actualmente no está involucrado en el uso ilegal de opioides. Cuando se postula en la academia de bomberos, debe someterse a un examen médico como parte de su solicitud, antes de que se le haga una oferta. Si no se somete al examen médico, no será considerado para la academia.

Durante el examen, el médico le pregunta: “¿Estás tomando algún medicamento recetado?” Aunque esta pregunta viola la ADA, Marc responde honestamente: “Sí, Suboxone”.

¿Marc tiene protecciones bajo la ADA? Sí, Marc es una persona con discapacidad y tiene protecciones bajo la ADA. Exámenes médicos y preguntas relacionadas con la discapacidad que buscan información sobre discapacidades físicas o mentales, incluidas las preguntas sobre recetas durante la etapa previa a la oferta, están prohibidas. Para Marc, el examen médico requería que divulgara medicamentos recetados que revelan discapacidad.



Después de que se ofrezca un trabajo, pero antes de comenzar un trabajo

- Un empleador puede:
 - Hacer preguntas médicas, requerir exámenes médicos y hacer preguntas relacionadas con discapacidad, siempre y cuando lo haga para todas las personas dentro de una categoría laboral.
 - Hacer preguntas sobre el uso de alcohol o drogas, o el grado de uso, o el diagnóstico de adicción al alcohol o drogas son legales.
- En esta etapa, la persona debe revelar una discapacidad si se le preguntara.

Escenario: Hace cinco años, Sarah se volvió adicta a opioides después de una cirugía de hombro. Cuando se acabó su receta, obtuvo oxicodona ilegalmente. Hace dos años, comenzó su recuperación, la cual incluía una receta para Suboxone. ¿Sarah tiene que revelar su adicción?

¿Sarah tiene alguna protección bajo la ADA? Sí, Sarah es una persona con discapacidad, y si se le pregunta, debe ser honesta sobre su adicción. Sin embargo, si no se le pregunta y no necesita una acomodación razonable, no tiene que revelar su discapacidad (adicción).

En el trabajo

En esta etapa, un empleador **solo** puede hacer preguntas relacionadas con la discapacidad y requerir exámenes médicos si están relacionados con el trabajo y son consistentes con la necesidad de la empresa. Básicamente, esto significa que un empleador solo puede hacer preguntas cuando tiene razones objetivas para pensar que una discapacidad podría estar afectando o podría afectar el desempeño laboral o la seguridad pública. Los empleados deben revelar sus discapacidades si necesitan solicitar una acomodación.

Escenario: La supervisora de Binh nota cambios en su comportamiento. Ella ve a Binh durmiendo en su escritorio, lo escucha arrastrando las palabras por teléfono y se da cuenta de que ha perdido peso. Además, su productividad laboral se ha reducido. Ella habla con Binh sobre sus conductas y desempeño laboral. Binh le dice que está usando heroína y que necesita tratamiento.

¿Binh tiene alguna protección bajo la ADA? No, Binh no está protegido por la ADA. El desempeño y la conducta de Binh se deben a su **uso ilegal actual de drogas**, por lo tanto, el empleador no tiene la obligación legal de proporcionar un permiso para ausentarse y puede tomar las medidas disciplinarias que considere apropiadas. Según la política de uso de drogas de la compañía, Binh puede ser despedido por usar drogas ilegales en el trabajo. Sin embargo, nada en la ADA limitaría la capacidad de la compañía para ofrecer permisos u otra asistencia que pueda permitir a Binh recibir tratamiento si así lo desea.

Acuerdo de última oportunidad

- Cuando un empleado puede ser despedido, un empleador puede ofrecer un “acuerdo de última oportunidad”.
- Un empleador acuerda no despedir al empleado a cambio del acuerdo de un empleado para recibir tratamiento y evitar más problemas en el lugar de trabajo.
- Una violación del acuerdo generalmente garantiza el despido porque el empleado no cumplió con las condiciones para continuar empleado.



Uso legal de drogas y adicción

Escenario: Alex se volvió adicto a Percocet mientras tomaba el medicamento de manera prescrita y en cantidades prescritas.

¿Alex está protegido por la ADA? Sí, Alex es una persona con una discapacidad (adicción) según la ADA porque está usando legalmente un medicamento recetado para una condición subyacente. Sin embargo, si toma más de lo recetado (uso ilegal), es posible que no esté cubierta por la ADA.

La ADA, la marihuana medicinal y la ley estatal

La marihuana medicinal es ilegal según la ley federal y, por lo tanto, la ADA, que debe cumplir con la ley federal, no ofrece protección si un empleador toma decisiones contra una persona en función de su uso de marihuana medicinal. Sin embargo, según algunas leyes estatales, el uso recreativo y medicinal de la marihuana es legal. Si la marihuana medicinal es legal según la ley estatal, los empleadores pueden tener que considerar acomodaciones razonables bajo una ley estatal de discriminación por discapacidad para uso fuera del lugar. Consulte la ley estatal. Sepa lo que establece la ley, ya que existe una amplia variación en lo que estas leyes dicen y qué tipo de protección pueden extender a los solicitantes de empleo y empleados.

¿Necesita más información?

La adicción y la recuperación en el entorno laboral es un área complicada de la ADA debido a los continuos cambios en las leyes estatales, tanto las leyes de marihuana como las leyes de discriminación por discapacidad, y casos judiciales en desarrollo. Si tiene preguntas sobre sus derechos u obligaciones en virtud de la ADA, comuníquese con su Centro de la ADA local en el 1-800-949-4232. Cada centro cuenta con especialistas de la ADA que brindan información y orientación sobre la ADA. También puede enviar un correo electrónico a su centro local haciendo clic en el siguiente enlace y completando el formulario: <https://adata.org/email>. Todas las llamadas y correos electrónicos se tratan de forma anónima y confidencial.

El contenido fue desarrollado por el New England ADA Center y se basa en el consenso profesional de expertos de la ADA y de la Red Nacional de la ADA.



<http://www.NewEnglandADA.org>

Los contenidos de esta hoja informativa se desarrollaron bajo subvenciones del Instituto Nacional de Discapacidad, Vida Independiente e Investigación de Rehabilitación (Subvenciones números 90DP0087 y 90DP0086 de NIDILRR). NIDILRR es un Centro dentro de la Administración para la Vida Comunitaria (ACL, por sus siglas en inglés), Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS, por sus siglas en inglés). El contenido de esta hoja informativa no representa necesariamente la política de NIDILRR, ACL, HHS, y no se debe asumir endoso del Gobierno Federal.

© Derechos de autor Red Nacional de la ADA 2020.
Todos Los Derechos Reservados.

Puede ser reproducido y distribuido libremente con atribución a la Red Nacional de la ADA (www.adata.org).