



# Empleo y acomodo para personas con historiales de abuso de alcohol o drogas

## ¿Por qué se considera que el abuso de las drogas o el alcohol es una discapacidad?

---

Los médicos clínicos y los investigadores suelen dividir el consumo de drogas y de alcohol en tres niveles o etapas de uso: uso, abuso y dependencia. Aunque el consumo de drogas y alcohol por lo general no alcanza el nivel de un impedimento que constituye una discapacidad, el abuso y la dependencia sí. El abuso de drogas y alcohol se caracteriza por un uso intensificado, regular, esporádicamente excesivo, o muy elevado en periodos cortos, y la dependencia se caracteriza por el uso compulsivo o adictivo.

Los dos manuales médicos de diagnóstico estándar, Diagnostic and Statistical Manual IV (DSM-IV) e International Statistical Classification of Diseases, Injuries, and Causes of Death (ICD-10), clasifican el abuso y la dependencia de las drogas y el alcohol como enfermedades tratables. Estos manuales también presentan los criterios para diagnosticar el abuso y la dependencia de las drogas y el alcohol, que se centran en síntomas psicológicos, conductuales y cognitivos. El impacto del uso de las drogas y el alcohol en el funcionamiento social y ocupacional es un factor importante en la evaluación de la severidad del estado de una persona. Muchas personas con problemas de drogas o alcohol pueden seguir funcionando en sus empleos mucho tiempo después de que el uso de drogas o alcohol ya empezó a causar estragos en el funcionamiento familiar y social. Se calcula que la pérdida resultante de productividad y de sueldos, más los gastos a causa de lesiones, cuesta 100 mil millones de dólares al año a la fuerza laboral estadounidense.

## **¿Qué protecciones contra la discriminación se proporcionan a las personas con impedimentos causados por las drogas o el alcohol?**

---

Muchos empleadores no se dan cuenta de que la Ley para Personas con Discapacidades (ADA) protege a las personas con problemas de drogas o alcohol contra la discriminación en el empleo. Existe cierta confusión porque la ADA incluye tanto protecciones en el empleo como sanciones para las personas con problemas actuales de drogas.

La ADA protege a las personas con problemas pasados de drogas o alcohol y a las personas con problemas actuales de alcohol que pueden desempeñar su trabajo. En cambio, la ADA excluye específicamente de las definiciones de “persona con una discapacidad” a cualquier persona que actualmente se dedica al uso ilegal de drogas, cuando la entidad cubierta actúa sobre la base de dicho uso. Esta exclusión aplica a las personas que consumen drogas ilícitas, así como a las que consumen medicamentos recetados ilegalmente. Sin embargo, las personas que utilizan drogas bajo la supervisión de un profesional médico con licencia, no están consumiendo drogas ilegalmente y, por lo tanto, están protegidas contra la discriminación. En años recientes, se han hecho avances en la creación de medicamentos para ayudar a las personas a recuperarse de adicciones a las drogas y, por consiguiente, es más probable que ex consumidores de drogas ingresen a la fuerza laboral con medicamentos especializados para ayudarlos a mantenerse sobrios.

De modo similar, la ADA protege a las personas que participan en un programa supervisado de rehabilitación de drogas, que han terminado un programa de tratamiento o que se han rehabilitado y ya no consumen drogas ilegalmente.

Cuando se percibe erróneamente que una persona abusa ilegalmente de drogas, tiene derecho a las protecciones de la ADA. Debido a las actitudes de la sociedad hacia el abuso de drogas, muchas personas que han tenido problemas de drogas en el pasado son percibidas equivocadamente como dependientes de drogas, aun después de estar totalmente rehabilitadas. Asimismo, las personas que participan en programas de mantenimiento con metadona también son vistas como dependientes de drogas, aunque la metadona es un medicamento recetado legalmente y las personas que participan en un programa de mantenimiento con metadona pueden realizar cualquier tarea, incluso tareas peligrosas, que pueda hacer una persona que no reciba ese tratamiento.

Los programas de pruebas para detectar el uso de drogas en el lugar de trabajo también generan que se perciba erróneamente a un grupo de personas como dependientes de drogas. Invariablemente, las pruebas de drogas identifican incorrectamente a ciertas personas como usuarios de drogas, ya sea porque la prueba de drogas se realiza incorrectamente, o las sustancias en el sistema de una persona se identifican incorrectamente como una droga, o medicamentos recetados se identifican incorrectamente como drogas ilícitas o por alguna otra razón. La ADA prohíbe la discriminación contra las personas consideradas erróneamente como adictas a sustancias controladas a causa de una prueba de drogas con resultados positivos falsos. Sin embargo, la ADA no protege a una persona que es percibida erróneamente que usa drogas ilegales de manera recreativa ocasionalmente, ya que en esas circunstancias, el empleador no “considera” que la persona tiene un impedimento sustancialmente limitante. Ésta es un área delicada y compleja y muchos empleadores utilizan políticas de pruebas de drogas que establecen pasos específicos para proceder ante resultados positivos a una prueba de drogas.

Las personas con impedimentos actuales debido al alcohol que limitan sustancialmente una o más actividades importante de la vida están protegidas contra la discriminación como cualquier otra persona con una discapacidad. El alcohol no es considerado una “droga” por la ADA y, por lo tanto, las personas que abusan actualmente del alcohol no están excluidas de la protección de la ADA. Las personas con discapacidades actuales relacionadas con el alcohol, al igual que cualquier otra persona con una discapacidad actual, deben poder desempeñar las funciones esenciales de su trabajo. Además, la ADA permite específicamente que un empleador exija de los empleados que abusan del alcohol el mismo desempeño y los mismos estándares de conducta que exige de todos sus empleados, aunque los problemas de ese empleado estén relacionados con el abuso del alcohol.

### **Momento del uso de drogas**

---

El uso actual de drogas ilegales excluido de la cobertura de la ADA no se refiere al consumo de drogas que ocurre específicamente en el día de la medida laboral en cuestión ni en las semanas anteriores a dicha medida laboral. Para determinar si el uso de drogas es actual, el empleador debe centrarse en si la persona ha consumido drogas en un momento suficientemente cercano al de la medida laboral como para indicar que existe un problema real y continuo. Si los resultados de una persona en una prueba para detectar el uso de drogas ilegales son positivos, se considerará que esa persona es un usuario actual de drogas (siempre que la prueba indique correctamente el uso ilegal de una sustancia controlada).

El uso ocasional de drogas no es una discapacidad según la ADA, independientemente de cuándo ocurra. Sólo las personas que son adictas, que tienen un historial de adicción o que son consideradas adictas tienen un impedimento ante la ley. Por lo tanto, negarle el

empleo a solicitantes de empleo únicamente por un historial de uso ocasional de drogas no suscitaría problemas con la ADA. De otro lado, las políticas que excluyen a solicitantes de empleo debido a un historial de adicción o a un tratamiento por adicción se deben analizar cuidadosamente para asegurar que las políticas estén relacionadas con el trabajo y que constituyan una necesidad de la empresa. Si se cita la seguridad como justificación para dicha política, entonces el empleador debe poder demostrar que las personas excluidas debido a un historial de adicción o tratamiento por drogas presentan una amenaza directa, es decir, un riesgo considerable de daño sustancial, para la salud o la seguridad de los demás o, quizá, para ellos mismos, que no se puede eliminar ni reducir con un acomodo razonable. Ya que la ADA protege a las personas que participan en un programa de rehabilitación y que han sido rehabilitadas (siempre que no sigan usando drogas ilegalmente), los empleadores deben tener cuidado de no retroceder en el tiempo y tomar medidas adversas contra personas por un consumo de drogas que ocurrió antes de recibir tratamiento.

### **¿Qué pruebas o consultas médicas están permitidas para determinar si una persona tiene un problema con drogas o alcohol?**

---

El alcance y el momento en que se permiten las consultas y pruebas respecto al uso de drogas o alcohol dependerán de la información específica que se busque. Un empleador puede preguntarles a los solicitantes de empleo y a los empleados acerca de su actual uso ilegal de drogas antes o después de hacerles un ofrecimiento de empleo y durante el empleo sin infringir la ADA, porque una persona que usa drogas ilegales actualmente no está protegida por la ADA. La ADA también establece específicamente que las pruebas para detectar el uso ilegal actual de sustancias controladas no se consideran exámenes médicos.

Un empleador también puede preguntar acerca del uso pasado de drogas ilegales en la etapa previa al ofrecimiento de empleo, siempre que sea improbable que la pregunta dé lugar a información sobre una discapacidad. Una pregunta como: “¿Alguna vez ha usado drogas ilegales?” o “¿Cuándo fue la última vez que usó drogas ilegales?” sería aceptable. Las preguntas sobre adicción no serían permisibles en la etapa previa a un ofrecimiento de empleo, pero se podrían hacer después de un ofrecimiento de empleo o durante el empleo, si la pregunta está relacionada con el trabajo y constituye una necesidad de la empresa.

En general, no se permiten preguntas sobre el uso legal de drogas antes de un ofrecimiento de empleo porque es probable que den lugar a información sobre una discapacidad. Sin embargo, si una persona obtiene resultados positivos en una prueba de uso de drogas ilegales, un empleador podría preguntar acerca del uso legal de drogas como una posible explicación de los resultados positivos.

Cuando un empleador obtiene información médica en la etapa previa a un ofrecimiento de empleo, debe tener cuidado de no utilizar la información de una manera que infrinja la ADA. Para evitar la posibilidad de que se les haga este tipo de acusación, muchos empleadores optan por realizar pruebas de drogas después de hacer un ofrecimiento condicional de empleo. En todos los casos en los que un empleador obtenga información médica a raíz de una consulta o un examen, dicha información se debe registrar y mantener en formularios separados y en archivos separados y ser tratada como un registro médico confidencial.

Un empleador puede preguntar acerca de hábitos de consumo de alcohol en la etapa previa al ofrecimiento de empleo, por ejemplo, si la persona bebe o alguna vez ha sido arrestada por conducir en estado de ebriedad, siempre

que no sea probable que la pregunta dé lugar a información sobre alcoholismo. En cambio, preguntas sobre cuánto bebe una persona o si alguna vez ha estado en un programa de rehabilitación de alcoholismo no son aceptables, porque es probable que generen información sobre alcoholismo. No se pueden hacer pruebas de alcohol antes del ofrecimiento de empleo porque se consideran exámenes médicos. Se pueden hacer preguntas sobre alcoholismo o pruebas de alcohol después de un ofrecimiento de empleo o en la etapa de empleo si la pregunta o prueba está relacionada con el trabajo y constituye una necesidad de la empresa.

### **¿Qué puede hacer un empleador para asegurarse de que una persona ya no consume drogas?**

---

La ADA permite que los empleadores tomen medidas razonables para asegurarse de que una persona ya no esté usando drogas ilegalmente. Se permite que los empleadores efectúen pruebas de drogas y obtengan información de los programas de tratamiento para monitorear el uso de drogas. Si un empleador tiene un programa de asistencia al empleado (EAP), el EAP podría ser la mejor entidad para hacer el seguimiento.

Aunque la ADA no impone muchas restricciones sobre las pruebas de drogas, se requiere que los empleadores utilicen procedimientos de prueba precisos y que cumplan con las leyes federales, estatales o locales que normen las pruebas de drogas.

Un empleador puede requerir que se realicen pruebas de alcohol al azar a un empleado que ha seguido un programa de rehabilitación, aunque no existan pruebas de que el empleado haya estado recientemente o esté actualmente bajo la influencia de alcohol, si se piensa razonablemente que el empleado podría presentar una amenaza directa en ausencia de dichas pruebas. Por ejemplo, las pruebas de alcohol al azar podrían ser injustificadas en el caso de

un empleado administrativo recientemente rehabilitado, pero apropiadas en el caso de un empleado de salud que atiende directamente a pacientes.

Al pedir información a un programa de tratamiento por drogas o alcohol sobre la rehabilitación de una persona, los empleadores deben ser conscientes de que prácticamente todos los programas de tratamiento se rigen por los reglamentos federales sobre la divulgación de información sobre pacientes con problemas de drogas o alcohol. Estos reglamentos, para proteger la confidencialidad de las personas con problemas de drogas o alcohol, exigen la firma de un formulario de consentimiento detallado antes de que los empleadores puedan recibir información sobre el tratamiento e imponen limitaciones estrictas sobre el uso, el mantenimiento y la divulgación de esa información por el empleador.

### **¿Qué acomodos necesitan las personas con problemas de drogas o alcohol?**

---

Los acomodos para personas en recuperación de un problema de drogas o alcohol variarán según los requisitos de sus empleos y el tiempo que estén en recuperación. Por ejemplo, las personas que han finalizado recientemente un programa de rehabilitación podrían necesitar participar con regularidad en un programa ambulatorio estructurado de cuidado continuado. Otros que han estado sobrios por mucho tiempo podrían participar en grupos de autoayuda, como Alcohólicos Anónimos, para evitar recaídas. La participación en ese tipo de cuidado continuado podría requerir cierto acomodo.

### **Algunos ejemplos de posibles acomodos incluyen:**

---

- Estructurar el día de trabajo para que se requieran tareas menos exigentes en períodos de fatiga.
- Ajustar los métodos de supervisión, por

ej., comunicar tareas o instrucciones por escrito o por correo electrónico en lugar de verbalmente, o proporcionar una guía o estructura más detallada.

- Modificar el horario de trabajo para permitir que un empleado recoja su dosis diaria de metadona o asista a una sesión externa de asesoría para la prevención de recaídas.
- Reestructurar el trabajo para librar a un empleado de tareas o ambientes “riesgosos” que podrían comprometer su recuperación, por ej., las expectativas de socializar con clientes u otros empleados que son conocidos por ser bebedores.
- Reasignar temporalmente a un empleado que ocupa un puesto delicado en cuanto a la seguridad a un puesto vacante que no tenga esas características hasta que él o ella termine su tratamiento.
- Reasignar a un empleado a un puesto vacante equivalente si el supervisor actual está demasiado ocupado supervisando a otros empleados o atendiendo al público como para brindar la guía o estructura necesaria.

Además, ya que las personas con impedimentos actuales debido al alcohol están protegidas contra la discriminación en la medida que puedan desempeñar su trabajo con eficacia y seguridad, se requiere que los empleadores consideren otorgar licencias sin goce de sueldo para permitir que una persona con un impedimento actual debido al alcohol asista a un programa de tratamiento con internamiento. Además, si un empleador otorga una licencia con goce de sueldo a personas que asistan a un tratamiento médico para una discapacidad, también deberá otorgar el mismo beneficio a una persona que asista a un tratamiento para un problema de alcohol.

Es importante recordar que algunos empleados no necesitarán acomodo alguno, sino simplemente un cambio de actitud sobre lo

que una persona con un impedimento pasado de drogas o alcohol puede hacer. Las personas en recuperación pueden realizar todos los trabajos de manera segura, incluidos los relacionados con seguridad, y no presentan ningún riesgo para los demás sólo por su adicción pasada a drogas o alcohol. La obligación más importante de un empleador según la ADA es evaluar la capacidad de cada persona de realizar tareas esenciales para el puesto y tomar decisiones de empleo en base a las calificaciones y al desempeño laboral de la persona.

### **¿Cómo se ven afectadas las normas de la ADA por las otras leyes federales sobre el uso de drogas y alcohol?**

La ADA permite que los empleadores cumplan con las otras leyes y reglamentos federales respecto al uso de drogas y alcohol. Estas normas federales incluyen la Ley de Lugar de Trabajo Libre de Drogas y las normas establecidas por el Departamento de Transporte, el Departamento de Defensa y la Comisión Normativa Nuclear respecto a someter a los empleados en puestos delicados en cuanto a la seguridad a pruebas para detectar el uso de drogas y, en algunos casos, de alcohol. Las normas establecidas por estas otras leyes y reglas federales son compatibles con la ADA y, en buena parte, no imponen restricciones adicionales sobre los derechos de las personas en puestos relacionados con seguridad.

Los reglamentos sobre las pruebas de drogas, en particular, abarcan a un conjunto bastante limitado de empleados cuyos empleos afectan la seguridad directamente. Exigen que los empleados cumplan con las restricciones respecto al uso de drogas y alcohol fuera del trabajo y prohíben que las personas que infrinjan las normas sobre drogas y alcohol ocupen puestos delicados en cuanto a la seguridad. Los reglamentos dan a los empleadores el derecho de determinar cuándo una persona con resultados positivos en las pruebas de drogas o

alcohol puede regresar a trabajar en un puesto relacionado con seguridad.

Aparte de estas normas más estrictas, la ADA no permite que los empleadores traten a las personas con impedimentos pasados de drogas o alcohol que ocupan puestos relacionados con seguridad de manera distinta que a los demás empleados.

## **Recursos**

Para obtener información sobre la Ley para Personas con Discapacidades y sobre acomodos razonables, se puede contactar a las organizaciones siguientes:

ADA Disability and Business Technical Assistance Center Hotline (Línea directa del Centro de Asistencia Técnica para Personas con Discapacidades y Negocios de la ADA) 800/949-4232 (voz/TTY)

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de EE.UU.), 131 M Street, NE, Washington, DC 20507, 800/669-4000 (voz), 800/669-6820 (TTY), o 800/669-3362 (publicaciones-voz)

Hay una serie de organizaciones que pueden proporcionar información sobre los problemas de drogas y alcohol y ayudar a las personas con esos problemas. Algunas son:

Employee Assistance Professional Association (Asociación Profesional de Asistencia al Empleado), 4350 North Fairfax Drive, Suite 410, Arlington, Virginia 22203. Teléfono: 703-387-1000  
Fax: 703-522-4585  
<http://www.eapassn.org/>

Job Accommodation Network (Red de Acomodos en el Trabajo), 918 Chestnut Ridge Road, Suite 1, Morgantown, WV 26506- 6080, (800)

ADA-WORK (voz/TTY).  
<http://www.jan.wvu.edu/>

Legal Action Center (Centro de Acción Legal), 225 Varick Street, New York, NY 10014, 212/243-1313, y 236 Massachusetts Avenue, N.E., Suite 505, Washington, DC 20002, 202/544-5478.  
<http://www.lac.org>

The Workplace Center, Columbia University, School of Social Work (Facultad de Trabajo Social), 622 West 113th Street, New York, NY 10025, 212/854-5458.  
<http://www.columbia.edu/cu/ssw/projects/workplace/>

## Renuncia de Responsabilidades

El presente material fue producido por el Employment and Disability Institute del ILR School de la Universidad de Cornell, y financiado por una subvención del National Institute on Disability and Rehabilitation Research (NIDRR) (subvención N° H133D10155).

La U.S. Equal Employment Opportunity Commission (Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de EE.UU.) ha revisado la precisión de su contenido. Sin embargo, las opiniones sobre la Americans with Disabilities Act (Ley para Personas con Discapacidades), ADA, expresadas en este material son las del autor y no reflejan necesariamente el punto de vista de la Comisión o del editor. Las interpretaciones de la ADA de la EEOC aparecen reflejadas en sus reglamentos de la ADA (29 CFR Parte 1630), Manual de Asistencia Técnica para el Título I de la Ley, y la Enforcement Guidance (Orientación para Cumplimiento de la EEOC).

La Universidad de Cornell está autorizada por el NIDRR para proporcionar información, materia-

les y asistencia técnica a las personas y entidades cubiertas por la Ley para Personas con Discapacidades (ADA). Usted debe tener presente que el NIDRR no se hace responsable de hacer cumplir la ADA. El único propósito de la información, los materiales y la asistencia técnica es servir de orientación informal y no son una determinación de sus derechos o responsabilidades legales en virtud de la Ley ni son vinculantes para las entidades con responsabilidades de hacer cumplir la ADA.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo ha publicado guías sobre la ejecución de la Ley que ofrecen aclaraciones adicionales de diversos elementos de las disposiciones del Título I de la ADA. Copias de las guías están disponibles para ver y descargar en el sitio web de la EEOC en: <http://www.eeoc.gov>

## Sobre este Folleto

Este folleto es parte de una serie de prácticas de recursos humanos y acomodaciones en el lugar de trabajo para personas con discapacidades, editado por Susanne M. Bruyère, PhD., CRC, SPHR, directora del Programa sobre Empleo y Discapacidad, Escuela de Relaciones Laborales e Industriales, División de Extensión de la Universidad de Cornell.

Fue actualizado en el año 2010 por Nellie Brown, M.S., CIH, Directora Estatal, Workplace Health and Safety Program, Cornell University ILR School, a partir del original escrito por ella en 1994 y actualizado por primera vez en el año 2002.

El texto completo de este folleto, y de otros en esta serie, se puede hallar en [www.hrtps.org](http://www.hrtps.org). Se puede obtener más información sobre la accesibilidad y los acomodados llamando a la Red Nacional de la ADA al 800.949.4232 (voz/TTY), [www.adata.org](http://www.adata.org).

## **Información de Contacto:**

Susanne M. Bruyère, PhD., CRC  
Directora, Instituto de Empleo Y Discapacidad  
Universidad de Cornell  
Escuela ILR  
201 Dolgen Hall  
Ithaca, New York 14853-3201

Voz: 607.255.7727

Fax: 607.255.2763

TTY: 607.255.2891

Correo electrónico: [smb23@cornell.edu](mailto:smb23@cornell.edu)

Web: [www.edi.cornell.edu](http://www.edi.cornell.edu)

Para ver todos los folletos de esta serie, por favor  
visite: [www.hrtips.org](http://www.hrtips.org)

