



Soluciones Prácticas • Éxito en el Lugar de Trabajo

Series de Acomodación y Conformidad

Empleados con Problemas del Alcohol

La Red de Acomodación en el Empleo
PO Box 6080
Morgantown, WV 26506-6080
(800)526-7234 (V)
(877)781-9403 (TTY)
jan@askjan.org
askjan.org



Servicio ofrecido por la Oficina de la Póliza de Empleo de Personas discapacitadas del Departamento Laboral de los EE.UU

Prefacio

La Red de Acomodación en el Empleo (JAN) es un servicio de la Oficina para las Políticas de Empleo de Personas discapacitadas del Departamento del Trabajo de los EE.UU. JAN ha elaborado documentos que se han hecho disponibles con el fin de que la información sea utilizada solamente con motivos educativos. La información no intenta ser un consejo legal o médico y si estos son necesarios; servicios legales o médicos apropiados deberán ser consultados.

JAN no garantiza o recomienda ninguno de los productos o servicios mencionados en esta publicación. Aun cuando esfuerzo es hecho para mantener estos recursos al día, JAN recomienda contactar directamente a los productores/distribuidores de los productos y a los proveedores de servicios para asegurarse de que cumplan los propósitos previstos, garantizando así que la información sea más actualizada.

El siguiente documento no tiene derechos de autor y su reproducción es fomentada. La sección 105 de la Ley de los Derechos de Autor provee que no hay protección sobre los derechos de autor de los trabajos creados por el gobierno de los EE.UU; por lo tanto, todos los trabajos creados por JAN están bajo esta provisión. Aunque algunos individuos pueden usar ese trabajo impunemente, los individuos no pueden reclamar los derechos de autor del trabajo original hecho por el gobierno, únicamente en el material original añadido. Los individuos pueden tener acceso al texto completo de la ley en la página Web de la Oficina de Derechos de Autor de los Estados Unidos <http://www.loc.gov/copyright>. Por favor tenga en cuenta que alguna información específica citada por JAN puede tener derechos de autor de otras fuentes. Citar fuentes secundarias de las publicaciones de JAN puede violar los derechos de autor de otras organizaciones o individuos. El permiso debe ser obtenido de esas fuentes de acuerdo a cada caso específico. Cuando use los materiales de JAN, JAN pide que los materiales no sean reproducidos con fines lucrativos, el tono y la sustancia de la información no sea alterada, y que se le dé un reconocimiento apropiado a JAN como fuente de información. Para información adicional sobre este u otro documento proporcionado por JAN, por favor contacte a JAN.

Escrito Linda Carter Batiste, J.D. Actualizado 03/23/10.

Series de Acomodación y Conformidad de JAN

Introducción

La Red de Acomodación en el Empleo (JAN por sus siglas en Ingles), está diseñada para ayudar a empleadores determinar cuáles son las acomodaciones efectivas, y a cumplir con el Título I del acta para americanos con discapacidades (ADA por sus siglas en Ingles). Cada publicación en estas series explica específicas condiciones médicas y provee información sobre estas, el ADA, ideas de acomodaciones, y recursos disponibles para obtener más información.

La serie de Acomodación y Conformidad está en su comienzo, con respecto a acomodaciones y pueda que no tenga información sobre todos las enfermedades. Acomodaciones deberán ser hechas caso por caso, tomando en consideración las limitaciones envueltas en la discapacidad del individuo y la acomodación que se necesite. Se anima a los empleadores que contacten JAN apara discutir especificas situaciones con más detalle.

Para mayor información de asistencia en tecnología y otras ideas de acomodaciones, visite los Recursos de Acomodaciones en Línea de JAN (SOAR por sus siglas en Ingles <http://askjan.org/soar>).

Información Sobre el Alcoholismo

¿Qué tan común es el alcoholismo?

Actualmente existen cerca de 14 millones de americanos que abusan del alcohol o son alcohólicos. Millones de adultos adquieren el hábito de tomar el cual los puede conllevar a tener problemas con el alcohol. El modelo observado comienza con tomar con el simple objetivo de embriagarse el cual también incluye a los bebedores frecuentes (NIH, 2008).

¿Qué es el alcoholismo?

Alcoholismo, también llamado “dependencia al alcohol” es una enfermedad que comprende cuatro síntomas: antojos (una fuerte necesidad o impulso hacia la bebida), perdida de control (incapacidad de parar de beber en una ocasión determinada), dependencia física (síntomas como por ejemplo nauseas, sudoración, tembladera y ansiedad que usualmente ocurren cuando la persona a estado consumiendo alcohol y deja de tomarlo después de mucho tiempo) y tolerancia (la necesidad de tomar grandes cantidades de alcohol para mantenerse contento) (NIH, 2007)

¿Puede ser tratado el alcoholismo?

Si hay tratamiento para el alcoholismo, pero como cualquier otra enfermedad crónica, hay varios niveles de éxito en cuanto a tratamiento se refiere. Los programas de tratamiento para el alcoholismo utilizan consejería y medicina para ayudar a las

personas a dejar de tomar. La mayoría de los alcohólicos necesitan ayuda para recuperarse de su enfermedad, con apoyo y tratamiento, muchas personas son capaces de dejar de tomar y reconstruir sus vidas. (NIH, 2007)

El Alcoholismo y La Ley para Personas Discapacitadas (ADA por sus siglas en ingles)

¿Es el Alcoholismo considerado como una Discapacidad bajo el ADA?

El ADA no tiene una lista de trastornos médicos declarados como discapacidades. En vez, el ADA, tiene una definición general de discapacidad que cada persona deberá cumplir. Una persona tiene una discapacidad cuando él/ella tiene una limitación física o mental que limita substancialmente una o más actividades de la vida diaria, antecedentes de la limitación, o reconocido por tener dicha limitación. De acuerdo con la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) el alcoholismo es un impedimento. Por consiguiente, personas que sufren de alcoholismo y están substancialmente limitadas durante el desarrollo de las actividades de la vida diaria tienen una discapacidad bajo el ADA. Sin embargo, aunque una persona con problema de alcoholismo cumpla la definición de discapacidad, un empleador puede disciplinar, despedir o negar el empleo a una persona alcohólica cuyo consumo actual del alcohol afecte negativamente su desempeño o conducta hasta el punto de que el o ella no sean "cualificados" (EEOC, 1992),

Para mayor información en como determinar si una persona tiene una discapacidad bajo el ADA, visite <http://askjan.org/corner/vol02iss04.htm>.

¿Debe permitir el empleador el consumo de alcohol en el lugar de trabajo como medio de acomodación?

No. El ADA específicamente indica que un empleador puede prohibir el consumo del alcohol en el lugar de trabajo y requerir que el empleado no este bajo la influencia del alcohol. La ley permite a los empleadores asegurarse de que el lugar de trabajo este libre de el uso del alcohol y de que este no interfiera con los programas que ha implementado el empleador para combatir el uso del alcohol. (EEOC, 1992).

¿Son las pruebas de alcohol consideradas como exámenes bajo el ADA?

Si, sangre, orina y análisis del aliento para chequear el nivel de alcohol son considerados exámenes médicos, y por consiguiente están sujetos a las limitaciones del ADA. De acuerdo con el EEOC, la habilidad de un patrono para hacer preguntas relacionadas con discapacidades o requerimiento de exámenes médicos es analizada en tres etapas: pre-oferta, oferta y empleo. En la primera etapa (antes de la oferta de empleo), el ADA prohíbe todas las preguntas y exámenes médicos relacionados con discapacidades, aunque estas estén relacionadas con el trabajo. En la segunda etapa (después del candidato haber recibido una oferta condicional de trabajo pero antes de que el o ella empiece a trabajar), un empleador puede hacer preguntas relacionadas con discapacidades y conducir exámenes médicos, sin tener en cuenta si ellos están

relacionados o no con el trabajo, siempre y cuando lo mismo sea hecho para todos los empleados nuevos en la misma categoría de trabajo. En la tercera etapa (después de iniciar el trabajo) un empleador puede hacer preguntas relacionadas con discapacidades y requerir exámenes médicos solamente si estos son relacionados y sean consistentes con el trabajo (EEOC, 2000).

¿Si un empleado ha estado fuera del trabajo por atender a un programa de rehabilitación, puede ser sometido a un examen de prueba de alcohol por su empleador?

Si, de acuerdo con la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, pero solamente si el empleador tiene un presentimiento razonable basado en evidencia objetiva, de que el empleado puede ser una directa amenaza en caso de no realizársele pruebas periódicas sobre alcoholismo. Tal presentimiento requiere una evaluación individual del empleado y su posición no puede estar basada en suposiciones generales. Los empleadores pueden también conducir pruebas periódicas de alcohol de acuerdo con el “acuerdo de última oportunidad”. (EEOC, 1992).

Para determinar si se puede forzar a un empleado a tomar pruebas periódicas sobre alcohol (en ausencia del “ultimo acuerdo”), el empleador debe considerar el riesgo de seguridad asociado con la posición que el empleado tiene, las consecuencias de la incapacidad del empleado o la habilidad que le impide desarrollar las funciones de su trabajo y como ocurrieron los eventos recientes que le dieron al empleador la sospecha de que este podría ser una amenaza. (Ejemplo: por cuanto tiempo la persona ha sido empleado, cuando el/ella termino su programa de rehabilitación, la persona ha recaído anteriormente). Además, la duración y frecuencia de las pruebas debe ser designada para direccionar preocupaciones relacionadas específicamente con seguridad, y no deben ser usados para acosar, intimidar o tomar represalias en contra de los empleados debido a su discapacidad. Si el empleado ha tenido repetidamente resultado negativo en la prueba de alcohol el realizar pruebas frecuentes no estaría relacionado con su trabajo y no sería consistente con el trabajo dejando al empleador sin razón alguna para considerar a este como una amenaza. (EEOC, 1992).

Ejemplo A: Después de tres meses de ser contratado, un conductor de transporte público informo a su supervisor de su problema con el alcohol y solicito permiso para ausentarse con el propósito de atender a un programa de rehabilitación. El conductor explico que el no ha tomado un bebida alcohólica en más de 10 años hasta que recientemente empezó a tomar algunas bebidas alcohólicas antes de ir a dormir para sobrepasar la separación de su esposa. Después de cuatro meses de rehabilitación y consejería, el conductor estaba listo para regresar a su trabajo. Dado el riesgo de seguridad asociado con la posición de ser conductor de un bus, su poco tiempo de estar empleado y haber terminado recientemente su programa de rehabilitación, el estado puede demostrar el someter al empleado a exámenes después de retornar al trabajo es necesario debido a la implicación de este en el trabajo (EEOC, 1992).

Ejemplo B: Un abogado ha estado fuera de su trabajo debido a un tratamiento de alcoholismo, este había estado interno por seis semanas y esta listo para regresar a su

trabajo. Su supervisor quiere que el presente pruebas periódicas de alcohol para saber si el abogado a reincidente en el alcoholismo. Asumiendo que no hay evidencia de que el abogado es una amenaza directa, el empleador no puede mostrar que pruebas periódicas de alcohol están relacionadas con su trabajo. (EEOC, 2000).

Acomodaciones Para Empleados Con Problemas de Alcoholismo

(Nota: personas con problemas del alcohol puede que desarrollen algunas de las limitaciones mencionadas a continuación, pero raramente todas. El grado de la limitación varía dependiendo de los individuos. Dese cuenta que no todas las personas con problemas del alcohol necesitan acomodaciones para desempeñar sus trabajos y otros solo necesitaran algunas. A continuación se mencionan unas pocas acomodaciones que pueden hacerse disponibles. Numerosas soluciones puede existir).

Preguntas a considerar:

1. ¿Que limitaciones experimenta el empleado con problemas del alcohol?
2. ¿Como estas afectan tanto al empleado como su desempeño en el trabajo?
3. ¿Cuales trabajos son problemáticos debido a las limitaciones?
4. ¿Cuales acomodaciones están disponibles para reducir o eliminar estos problemas?
¿Están siendo incrementados todas las soluciones posibles para determinar cual acomodación será utilizada?
5. ¿Ha sido consultado el trabajador con problemas del alcohol sobre las posibles acomodaciones?
6. ¿Ya cuando se haya hecho una acomodación, será útil reunirse con el empleado para evaluar la efectividad de la acomodación y determinar si acomodo adicional es necesario?
7. ¿Necesitan los supervisores de personal y el resto de los trabajadores entrenamiento sobre los problemas del alcohol?

Ideas sobre Acomodaciones:

Problemas de Asistencia:

- Permita a los empleados tener permisos remunerados o no remunerados para asistir a tratamientos médicos.
- Permita el uso de permisos remunerados o no remunerados y un horario flexible para que los empleados pueden asistir a consejería.
- Proporcione una carga de trabajo de acuerdo a la capacidad del trabajador o la posibilidad de modificar el horario de trabajo diario.

Problemas de Concentración:

- Reduzca las distracciones en el área de trabajo.
- Proporcione un espacio cerrado o una oficina privada.
- Planee tiempo para trabajar sin interrupciones.
- Permita descansos frecuentes.
- Divida las asignaciones grandes en metas y tareas más pequeñas
- Reestructure el trabajo incluyendo únicamente funciones esenciales.

Dificultades para Mantenerse Organizado e ir a Reuniones:

- Proporcione apoyo administrativo.
- Elabore una lista de tareas diarias.
- Utilice organizadores electrónicos.
- Mantenga un calendario corriente.
- Recuerde al empleado las fechas importantes.
- Planee reuniones semanales con los supervisores para determinar las metas, atienda las preguntas y preocupaciones del empleado y revise el progreso en el trabajo.
- Escriba claramente las expectativas en cuanto a las responsabilidades del empleado y las consecuencias al no cumplirlas.
- Establezca metas de corto y largo plazo.

Dificultades para Manejar el Estrés:

- Proporcione elogio y refuerzo positivo.
- Refiera a sus empleados a consejería y a programas de asistencia.
- Proporcione a los empleados la posibilidad de modificar el horario de trabajo diario.
- Permita a sus empleados descansos frecuentes.
- No asigne a los empleados a trabajos o funciones sociales donde puedan estar expuestos al consumo del alcohol.

Energía durante Jornadas diarias:

- Permita horarios flexibles.
- Permita descansos extensos o frecuentes durante el horario de trabajo.
- Impulse a los empleados a hacer uso de programas de salud patrocinados por la compañía.

Situaciones y Soluciones:

Un gerente de oficina regresa a su trabajo después de estar interno en un tratamiento para alcoholismo y ahora el necesita atender a las reuniones de alcoholicos anónimos. Su empleador le proporciono un horario que le permitía desarrollar su trabajo y también atender a las reuniones.

Un abogado con problemas del alcohol y estrés ocasionado por problemas familiares presentaba dificultades para atender a eventos con clientes donde se ofrecían bebidas alcohólicas. Este empleado fue exento de estos eventos hasta que solucionara sus problemas familiares.

Un trabajador de mantenimiento con problemas de alcoholismo llegó al trabajo bajo la influencia del alcohol. Cuando su empleador habló con él, el empleado le reveló que recientemente él había recaído en el alcoholismo después de que su hijo fue diagnosticado con una enfermedad grave. Su empleador decidió no terminar su contrato debido a las circunstancias, pero le solicitó firmar un documento llamado "Acuerdo de Última Oportunidad" permitiéndole regresar al trabajo.

Recursos

La Red de Acomodaciones en el Empleo (Job Accommodation Network por sus siglas en ingles)

West Virginia University
PO Box 6080
Morgantown, WV 26506-6080
Línea gratuita: (800)526-7234
TTY: (877)781-9403
Fax: (304)293-5407
jan@askjan.org
<http://askjan.org>

La Red de Acomodaciones en el Empleo es un servicio de consulta gratuita que proporciona información sobre acomodaciones en el lugar de trabajo, El Acta para Americanos con Discapacidades (ADA por sus siglas en ingles) y el empleo de personas con discapacidades.

Oficina para las Políticas de Empleo de Personas con Discapacidades (Office of Disability Employment Policy- ODEP por sus siglas en ingles)

200 Constitution Avenue, NW, Room S-1303
Washington, DC 20210
Línea gratuita: (866)633-7635
TTY: (877)889-5627
Fax: (202)693-7888
<http://www.dol.gov/odep/>

La Oficina para las Políticas de Empleo de Personas con Discapacidades (Office of Disability Employment Policy -ODEP por sus siglas en ingles) es una agencia dentro del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos. ODEP proporciona liderazgo nacional para incrementar las oportunidades de empleo de adultos y jóvenes con discapacidades mientras ellos se esfuerzan por eliminar las barreras en el empleo.

Guía de Recursos sobre Adicción (Addiction Resource Guide)

P.O. Box 8612
Tarrytown, NY 10591
Directo: (914)725-5151
Fax: (914)631-8077
info@addictionresourceguide.com
<http://www.addictionresourceguide.com>

Esta guía es un directorio comprensivo de instalaciones de tratamiento de abuso de sustancias, alcoholismo, dependencia a las drogas o químicos y otras adicciones para ayudar a profesionales y consumidores encontrar los recursos necesarios para lidiar con problemas de adicción.

Servicio Mundial de Alcohólicos Anónimos – (Alcoholics Anonymous World Services, Inc.)

PO Box 459

New York, 10163

Directo: (212)870-3400

<http://www.alcoholics-anonymous.org>

Alcohólicos Anónimos es una asociación de hombres y mujeres que comparten entre ellos sus experiencias, fortalezas y esperanzas con el fin de resolver problemas comunes y ayudar a otros a recuperarse del alcohol. El único requisito para ser miembros es el deseo de querer evitar la dependencia al alcohol. No hay otros requisitos ni cuotas para ser miembros de Alcohólicos Anónimos. Ellos se autofinancian a través de sus mismos aportes.

La Sociedad Americana de Adicción a las Medicinas (American Society of Addiction)

4601 North Park Ave, Arcade Suite 101

Chevy Chase, MD 20815

Directo: (301)656-3920

Fax: (301)656-3815

email@asam.org

<http://www.asam.org>

La Sociedad Americana de Adicción a las Medicinas esta dedicada a educar profesionales de la salud sobre los tratamientos que ayudan a personas que sufren de alcoholismo u otras adicciones.

Asociación Nacional para el Alcoholismo, Drogadicción y Discapacidad (National Association on Alcohol, Drugs & Disability)

2165 Bunker Hill Drive

San Mateo, CA 94402-3801

Directo: (650)578-8047

Fax: (650)286-9205

<http://www.naadd.org>

La Asociación Nacional para el Alcoholismo, Drogadicción y Discapacidad. (NAADD), por sus siglas en ingles) busca promocionar y crear conciencia en el público sobre asuntos relacionados con alcoholismo, adicción a las drogas, y el abuso de sustancias que enfrentan las personas con otras limitaciones, y proporcionar un acercamiento para mejorar los servicios, información, educación y la prevención a través de esfuerzos de colaboración de individuos interesados y organizaciones mundiales.

Centro Nacional de Adicción y Abuso de Sustancias de la Universidad de Columbia (National Center on Addiction and Substance Abuse at Columbia University – CASA's)

633 Third Ave., 19th Floor
New York, NY 10017-6706
Directo: (212)841-5200
<http://www.casacolumbia.org>

La misión del Centro Nacional de Adicción y Abuso de Sustancias de la Universidad de Columbia es informar a los americanos del costo social y económico del abuso de sustancias y el impacto en sus vidas. Evalúa que funciona en prevención, tratamiento y leyes de cumplimiento.; motiva a las personas e instituciones a tomar responsabilidad para combatir el abuso de sustancias y la adicción. Proporciona herramientas para que las personas que están ayudando a otros puedan tener éxito. Busca remover el estigma del abuso de las drogas y reemplazarlo con esperanza, todos los sentimientos de lastima y perdida de la ilusión.

Centro Nacional de Información sobre el Alcohol y las Drogas (National Clearinghouse for Alcohol and Drug Information)

Línea gratuita: (800)729-6686
TTY: (800)487-4889
Fax: (301)486-6433
<http://www.ncadi.samhsa.gov/>

El Centro Nacional de Información sobre el Alcohol y las Drogas esta relacionado con programas de prevención e investigación sobre el consumo de alcohol y el uso de otras drogas. .

Instituto Nacional sobre el Abuso del Alcohol y el Alcoholismo (National Institute on Alcohol Abuse and Alcoholism)

5635 Fishers Lane, MSC 9304
Bethesda, MD 20892-9304
Directo: (301)443-3860
niaaaweb-r@exchange.nih.gov
<http://www.niaaa.nih.gov>

Agencia federal cuya determinación es apoyar la investigación nacional sobre el consumo de alcohol y el alcoholismo.

Instituto de Investigación sobre Adicciones (Research Institute on Addictions – RIA por sus siglas en Ingles)

1021 Main Street
Buffalo, NY 14203-1016
Directo: (716)887-2566
<http://www.ria.buffalo.edu>

El RIA es un centro de investigación de la Universidad de Búfalo, del estado de Nueva York y un líder nacional en el estudio de asuntos relacionados con el consumo de alcohol y el abuso de sustancias. Los programas de investigación del Instituto de Investigación sobre Adicciones, los cuales usualmente tienen fondos para múltiples años, son financiados por fundaciones federales y fondos privados.

Administración de Servicios de Salud Mental y Abuso de sustancias (Substance Abuse and Mental Health Services Administration)

P.O. Box 2345

Rockville, MD 20847-2345

Línea gratuita: (877)726-4727

TTY: (800)487-4889

Fax: (240)221-4292

SHIN@samhsa.hhs.gov

<http://www.samhsa.gov>

La misión de esta es facilitar que las personas que abusan de sustancias o están en riesgo de hacerlo o tiene enfermedades mentales se puedan recuperar.

Referencias

Equal Employment Opportunity Commission. (1992). *A technical assistance manual on the employment provisions (title I) of the Americans with Disabilities Act (Manual de Asistencia Técnica para el Empleo, provisión (título I) de la Ley para Personas Discapacitadas (ADA)*. Actualizado Septiembre 4, 2008, de la siguiente página web: <http://askjan.org/links/ADAtam1.html>

Equal Employment Opportunity Commission. (2000). *Enforcement guidance on disability-related inquiries and medical examinations of employees under the Americans with Disabilities Act (Guía de cumplimiento relacionada con preguntas y exámenes médicos de empleados con discapacidades bajo la Ley para Personas con Discapacidades –ADA)*. Actualizado Septiembre 4, 2008, de la siguiente página web: <http://www.eeoc.gov/policy/docs/guidance-inquiries.html>

National Institutes of Health, National Institute on Alcohol Abuse and Alcoholism. (2008). *Alcohol Alert: Alcohol and Other Drugs (Alerta al Alcohol: El Alcohol y otras Drogas)*. Actualizado Septiembre 4, 2008, de la siguiente página web: <http://pubs.niaaa.nih.gov/publications/AA76/AA76.htm>

National Institutes of Health, National Institute on Alcohol Abuse and Alcoholism. (2007). *FAQ for the General Public (Preguntas mas frecuentes para el publico en general)*. Actualizado Septiembre 4, 2008, de la siguiente pagina web: <http://www.niaaa.nih.gov/FAQs/General-English/>

Este documento fue desarrollado por la Red de Acomodación en el empleo, financiado por la Oficina para las Políticas de Empleo de Personas discapacitadas del Departamento del Trabajo de EE.UU. Política (DOL079RP20426). Las opiniones contenidas en este documento no reflejan necesariamente las opiniones o políticas del Departamento del Trabajo de EE.UU. La mención de marcas, productos comerciales, y organizaciones no insinúan respaldo por parte del Departamento del Trabajo de EE.UU