

¿ESTÁ
RECUPERÁNDOSE
DE PROBLEMAS CON
EL ALCOHOL O LAS DROGAS?

Conozca *sus* Derechos



U.S. DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES
Substance Abuse and Mental Health Services Administration
Center for Substance Abuse Treatment
www.samhsa.gov

Este folleto describe en general los derechos legales de aquellas personas con antecedentes de problemas con alcohol o drogas. La intención no es ofrecer asesoramiento legal con respecto a casos específicos o individuales que involucren discriminación o posible discriminación. Si usted cree que ha sido víctima de discriminación ilegal, debe consultar a un abogado o pedirle ayuda al organismo en cuestión, es decir, al organismo federal con potestad de hacer cumplir las leyes antidiscriminatorias o el organismo encargado del programa o de los beneficios correspondientes.

¿ESTÁ
RECUPERÁNDOSE
DE PROBLEMAS
CON EL ALCOHOL O
LAS DROGAS?

CONOZCA
SUS

Este folleto lo ayudará a:

- ENTERARSE DE SUS DERECHOS EN VIRTUD DE LEYES FEDERALES QUE PROHÍBEN LA DISCRIMINACIÓN EN LOS SIGUIENTES ÁMBITOS–
 - empleo o capacitación laboral
 - vivienda
 - servicios y programas gubernamentales
 - servicios de salud y servicios en locales públicos
 - educación.
- ENTENDER CÓMO SUS PROBLEMAS CON EL ALCOHOL O LAS DROGAS PODRÍAN AFECTAR SUS DERECHOS LEGALES EN LOS SIGUIENTES ÁMBITOS–
 - La vivienda pública
 - La asistencia pública o cupones de alimentos
 - Las becas o préstamos estudiantiles del gobierno federal.
- SABER QUÉ HACER PARA–
 - prevenir o remediar la discriminación
 - superar obstáculos legales que otras leyes pudieran imponer en virtud de su conducta relacionada con el consumo de alcohol o drogas, inclusive condenas por delitos vinculados al consumo de drogas.

LAS LEYES FEDERALES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN QUE LO PROTEGEN

Pregunta: Estoy recuperándome pero aún enfrento discriminación por mis antecedentes de adicción. ¿Hay leyes que me protejan?

Respuesta: Sí. Varias leyes federales prohíben la discriminación de personas con discapacidades. Muchas personas que tienen o tuvieron problemas relacionados con el alcohol o las drogas, incluso si actualmente están en tratamiento por esa causa, cuentan con protección de las siguientes leyes:

- Ley para Americanos con discapacidades (The Americans With Disabilities Act, ADA por su sigla en inglés)
- Ley de rehabilitación (The Rehabilitation Act de 1973)
- Ley de igualdad de oportunidades de vivienda (The Fair Housing Act, FHA por su sigla en inglés)
- Ley de inversión en fuerza laboral (Workforce Investment Act, WIA por su sigla en inglés)

¿QUIÉNES ESTÁN PROTEGIDOS?

Las leyes contra la discriminación comentadas en este folleto protegen a personas con “discapacidades”. Según estas leyes federales, una persona padece una “discapacidad” si:

- tiene una discapacidad física o mental que limite en forma sustancial una o más actividades principales de la vida cotidiana, tales como cuidar de sí mismo, trabajar, etc., o
 - tiene antecedentes de tal discapacidad, o
 - se considera que tiene tal discapacidad.
- La decisión de si una persona tiene o no una “discapacidad” se toma en base a cada caso particular.
 - La adicción (sea al alcohol o a las drogas) constituye una “discapacidad” que puede afectar de manera sustancial la capacidad del individuo de desempeñar las principales actividades de la vida. Por lo tanto, varios tribunales han determinado que personas adictas o en proceso de recu-

perarse de una adicción sí cuentan con protección como discapacitados conforme a las leyes federales.

- El criterio para gozar de esta protección consiste en que el individuo demuestre que su adicción ha afectado de manera sustancial alguna actividad principal de la vida diaria.
- También pueden contar con protección legal aquellas personas a quienes se le haya atribuido equivocadamente un problema con el consumo de alcohol o drogas (en el pasado o en la actualidad).

¿QUIÉNES NO ESTÁN PROTEGIDOS?

- Estas leyes contra la discriminación no protegen a quienes consumen drogas en forma ilícita, con la salvedad de que a estos individuos no se les pueden negar servicios médicos (entre ellos la rehabilitación) en función de su consumo ilícito de drogas si tienen derecho a estos servicios por otros motivos.
- Tampoco gozan de protección quienes constituyen una amenaza directa para los demás—riesgo de daños considerables—debido al consumo de alcohol o drogas.
- Estas leyes no protegen a aquellas personas que no sufren limitaciones sustanciales en sus actividades vitales por el consumo de alcohol o drogas (a menos que demuestren antecedentes de adicción o se considere que tienen un problema de adicción, el cual las limita sustancialmente).

¿QUÉ ES Y QUÉ NO ES DISCRIMINACIÓN ILEGAL?

- Puede ser ilegal discriminar a una persona por su discapacidad, por ejemplo, porque tiene antecedentes de drogadicción o está sometida a un tratamiento por problemas con el alcohol. Discriminación significa tratar a una persona con menos consideración que a otra a causa de una discapacidad supuesta o real, pasada o presente.
- Por lo general, no es ilegal tratar desfavorablemente a una persona por motivos distintos a la discapacidad, incluso

si la discapacidad está relacionada con la causa del trato adverso.

Por ejemplo, no sería discriminatorio negarle un empleo, servicio o beneficio a una persona en tratamiento contra la adicción, si la persona:

- no reúne los requisitos básicos del empleo
- no puede realizar el trabajo
- constituye una amenaza directa para la salud o la seguridad de los demás como consecuencia de su conducta, incluso si su conducta es provocada por problemas con el consumo de alcohol o drogas
- no cumple con las reglas o comete un delito, incluso delitos relacionados con el alcohol o las drogas, cuando el abandono de deberes resultante sea motivo para excluir o sancionar a cualquiera que lo cometa.

Puesto que lo que explica la acción negativa en estos casos no es la discapacidad de la persona o no se debe sólo a ella, estas acciones no violan las leyes federales antidiscriminatorias.

EMPLEO

Pregunta: ¿Están las personas sometidas a tratamiento o recuperándose de problemas con el alcohol o las drogas protegidas por las leyes antidiscriminatorias con respecto al trabajo?

Respuesta: En la mayoría de los casos, sí. La Ley para personas con discapacidades (ADA) y la Ley de rehabilitación prohíben a la mayoría de los empleadores negarse a contratar, despedir o discriminar en cuanto a las condiciones laborales a un empleado o solicitante calificado a causa de su discapacidad.

- La ADA rige en todas las unidades gubernamentales locales y estatales y para todos los empleadores privados con 15 o más empleados.
- La Ley de rehabilitación (The Rehabilitation Act) rige a los empleadores del gobierno federal y a otros empleadores públicos y privados que reciben fondos o ayuda o suscriben contratos federales.

Derechos En general, estos empleadores:

- No pueden negar empleo a un solicitante o despedir a un empleado porque tal solicitante o empleado esté recuperándose o en tratamiento por problemas con el alcohol o las drogas, a menos que la discapacidad de la persona impida el desempeño laboral seguro y competente.
- Están obligados a ofrecer “acomodos razonables”, cuando sean necesarios, para facilitar el cumplimiento de las funciones de un empleado con discapacidad. Por ejemplo, cambiar el horario a un empleado para que pueda cumplir con su tratamiento sería un acomodo razonable. (Esta exigencia no rige si el acomodo impone al empleador una carga excesiva—dificultades o gastos considerables).
- Están obligados a mantener confidencialidad respecto de toda información médica de los solicitantes o empleados, inclusive información relacionada con problemas de adicción, presentes o pasados.

Limitaciones Las leyes contra la discriminación sólo protegen a solicitantes y empleados calificados para un determinado trabajo que actualmente no consuman drogas en forma ilícita.

- En este sentido, “calificado” significa que la persona posee la capacidad y puede cumplir con los requisitos básicos del empleo, y que puede llevar a cabo las funciones esenciales, con o sin un acomodo razonable.
- Es importante tomar en cuenta que las leyes no protegen a quienes constituyan una amenaza directa para la salud o la seguridad de otras personas o a quienes hayan cometido abandono de deberes que ameriten sanciones, incluso el despido.

Exámenes y averiguaciones médicas

Como regla general, un empleador:

- No puede utilizar información sobre la discapacidad de un individuo de manera discriminatoria. Tampoco puede

rechazar ni tratar a alguien con menos consideración en relación con las condiciones laborales si dicha persona está calificada para realizar el trabajo.

- Está obligado a mantener la confidencialidad de toda la información sobre la salud de un solicitante o empleado, inclusive información sobre adicción y tratamiento de problemas con el consumo de drogas o alcohol.

Antes de hacer una oferta de empleo, el empleador no puede preguntar a un solicitante:

- Sobre la existencia, naturaleza o gravedad de alguna discapacidad. Tampoco se pueden exigir exámenes médicos antes de hacer una oferta de empleo.
- No se puede preguntar a un solicitante si ha abusado del alcohol o las drogas, o si ha sido adicto, o si está recibiendo o ha recibido en algún momento tratamiento en el marco de un programa de rehabilitación para la adicción.

Un empleador puede preguntar a un solicitante:

- Si en el presente consume drogas en forma ilícita.
- Si consume alcohol.
- Si puede desempeñar las funciones del puesto.

Luego de hacer una oferta de empleo, un empleador:

- Puede hacer averiguaciones médicas y exigirle al individuo un examen médico, inclusive exámenes que descubran problemas actuales o pasados con el consumo de alcohol o drogas, siempre y cuando el examen sea obligatorio para todos quienes reciban la oferta de trabajo.
- Puede condicionar la oferta de empleo a los resultados del examen médico.

Luego de haber comenzado el empleo, un empleador puede hacer averiguaciones médicas o exigir a un empleado que se someta a

exámenes médicos, pero sólo si el procedimiento está relacionado con el trabajo y se justifica en función de las necesidades de la empresa.

Dichos exámenes y averiguaciones están permitidos si el empleador cree razonablemente, basado en pruebas objetivas, que el estado de salud del empleado (incluso en relación con el consumo de drogas o alcohol) afecta su capacidad de realizar funciones esenciales del empleo, o que constituye una amenaza directa para la salud y la seguridad.

Exámenes de drogas en el lugar de trabajo

- El empleador tiene derecho a exigir exámenes de drogas tanto a los solicitantes como a los empleados y puede negarse a contratar a un solicitante, o despedir o sancionar a un empleado, si el examen revela consumo ilícito.
- Un empleador no puede despedir a un empleado o negarle empleo a un solicitante sólo porque un examen de drogas revela la presencia de medicamentos lícitos (por ejemplo, metadona).
- El empleador debe mantener la confidencialidad de toda información acerca del consumo de parte de un empleado de medicamentos recetados en forma lícita.

Licencia médica

Pregunta: ¿Tengo derecho a licencia médica para someterme a un tratamiento contra la drogadicción o el alcoholismo?

Respuesta: Sí, usted tiene ese derecho en muchos lugares de trabajo.

Derechos La Ley de licencia médica y familiar (The Family Medical Leave Act, FMLA por su sigla en inglés) otorga a muchos empleados el derecho de tomar una licencia sin goce de sueldo de hasta 12 semanas en un período de un año, cuando dicha ausencia sea necesaria para recibir tratamiento por un “estado de salud grave”, término que según la FMLA puede incluir “abuso de alcohol o drogas”. La ley cubre licencias médicas para efectos de

tratamiento, pero no ausencias por motivo del abuso de alcohol o drogas.

- La FMLA cubre a empleadores federales, estatales, municipales, a las escuelas de educación primaria y secundaria (tanto públicas como privadas), y a empleadores privados con 50 o más empleados.
- Para recibir los beneficios de la FMLA un empleado debe haber estado contratado por un empleador cubierto por lo menos 12 meses, haber trabajado por lo menos 1.250 horas durante el período de 12 meses inmediatamente anterior a la fecha de la licencia y trabajar en un lugar donde hay 50 o más empleados o en un radio de 75 millas desde ese lugar.
- La FMLA prohíbe al empleador negar la licencia a un empleado o tomar medidas en su contra por solicitar o tomar una licencia.
- En ciertas circunstancias, negar la licencia médica a un empleado cuya intención es rehabilitarse puede constituir una violación de la Ley para personas con discapacidades (ADA) o la Ley de rehabilitación.

Limitaciones Ni la FMLA ni las leyes federales contra la discriminación prohíben a un empleador despedir o sancionar a un empleado por razones legítimas no vinculadas a la discriminación, incluso cuando al empleado se le conceda o tenga derecho a ausentarse según estas leyes o en conformidad con la política del empleador para el personal. Esto quiere decir que un empleado que viole las reglas del lugar de trabajo o que consuma drogas en forma ilícita puede ser despedido por este motivo.

Capacitación laboral

Pregunta: Necesito capacitación y ayuda para conseguir trabajo. ¿Podrían negarme esa ayuda por mis antecedentes de adicción?

Respuesta: No en el marco de programas públicos (gubernamentales) de colocación y capacitación laboral o de servicios privados de colocación laboral que reciben asistencia del gobierno federal.

La Ley de inversión en la fuerza laboral de 1998 (Workforce Investment Act, WIA por su sigla en inglés) provee asistencia financiera federal para servicios de colocación y capacitación laboral a través de un sistema conocido como “One-Stop Career Center”. La sección 188 de la WIA, además de las otras leyes contra la discriminación comentadas en este folleto, prohíbe a los proveedores de servicios de colocación y capacitación laboral negar servicios o incurrir en prácticas discriminatorias contra un solicitante o beneficiario calificado en función de su discapacidad, inclusive personas con antecedentes, actuales o pasados, de problemas con alcohol o drogas, si estos:

- cumplen con los requisitos para recibir tales servicios, y
- en este momento no consume drogas en forma ilícita.

VIVIENDA

Pregunta: ¿Estoy protegido contra la discriminación si deseo comprar o alquilar una vivienda?

Respuesta: La Ley de igualdad en oportunidades de vivienda (Fair Housing Act, FHA por su sigla en inglés) prohíbe la discriminación en transacciones inmobiliarias y de vivienda por motivo de discapacidad. Esta ley protege a las personas con problemas actuales o antecedentes de alcoholismo, o con antecedentes de drogadicción, aunque ciertas leyes federales pueden limitar los derechos de estas personas. La FHA no protege a personas que actualmente consumen drogas en forma ilícita.

Derechos Los propietarios u otros proveedores de viviendas no pueden negarse a vender o alquilar una vivienda a personas que están en recuperación o que actualmente sufren problemas de alcoholismo y tampoco pueden discriminarlas de otras formas en las transacciones inmobiliarias sólo en función de tal discapacidad. También es ilegal discriminar a proveedores de viviendas (entre ellos los de distintos centros de rehabilitación o viviendas de refugio) simplemente porque se relacionan con individuos discapacitados.

Restricciones sobre la elegibilidad para la vivienda pública La ley federal impone restricciones con respecto a la elegibilidad de algunos solicitantes a programas de vivienda pública en función

de conductas pasadas o presentes relacionadas con el consumo de alcohol y drogas. La ley, conocida en inglés como “The Quality Housing and Work Responsibility Act” o Ley de vivienda de calidad y responsabilidad laboral, dispone lo siguiente:

- Los organismos de vivienda pública, “Sección 8”, y otros proveedores de viviendas con asistencia del gobierno federal deben excluir:
 - a todas aquellas personas desalojadas de viviendas públicas o de programas con asistencia federal conforme a la Sección 8 por haberse involucrado en actos delictivos relacionados con el porte, el consumo o la venta de drogas ilícitas. Esta prohibición rige hasta tres años después del desalojo, si bien el organismo en cuestión puede acortar el período si el solicitante termina con éxito un programa de rehabilitación.
 - a cualquier familia si uno de sus miembros consume alcohol o drogas de manera tal que interfiere con la salud, la seguridad o el derecho de los demás inquilinos de disfrutar del recinto. Se pueden hacer excepciones si la persona demuestra que actualmente no abusa del alcohol ni consume drogas en forma ilícita y que ha concluido con éxito un programa de rehabilitación.
- Permite que se niegue la solicitud de vivienda pública a una familia si alguno de sus miembros se ha involucrado recientemente (“un periodo razonable”) en conductas delictivas relacionadas con drogas ilícitas (u otro tipo de actividad criminal).

SERVICIOS O PROGRAMAS GUBERNAMENTALES

Pregunta: Los beneficios y servicios gubernamentales son esenciales para someterme a un tratamiento y mantenerme rehabilitado. ¿Me protegen al respecto las leyes federales contra la discriminación?

Respuesta: Sí. La Ley para personas con discapacidades (ADA) prohíbe la discriminación por motivo de discapacidad en todos

los “servicios, programas o actividades” provistos por organismos federales, estatales o municipales, inclusive:

- Servicios de salud, servicios sociales y servicios educacionales o de capacitación.
- Programas de beneficios (tales como asistencia pública o para el cuidado de los niños) y otras formas de ayuda financiera (por ejemplo, préstamos estudiantiles).
- Otras actividades gubernamentales (por ejemplo, la distribución de zonas o el otorgamiento de permisos o licencias).

Derechos Si usted cumple con los requisitos esenciales del servicio, programa o actividad, no se le puede negar la oportunidad de participar o recibir tales beneficios de este y otros servicios públicos, programas de beneficios o actividades promovidas por el gobierno a causa de su discapacidad.

Limitaciones de derechos y oportunidades debido a condenas por drogas

1. Asistencia pública y cupones de alimentos: La Ley que reformó el sistema de asistencia pública en 1996 (Personal Responsibility and Work Opportunity Act) prohíbe de por vida que se le otorgue asistencia pública (en efectivo) y cupones de alimentos a personas condenadas por delitos graves relacionados con el porte, la venta o el consumo de drogas ilícitas, si tal condena es posterior al 22 de agosto de 1996. No obstante, cada gobierno estatal tiene derecho a decidir no imponer este límite o modificarlo.
 - 12 estados no imponen esta restricción.
 - 21 otros han modificado la restricción y permiten recuperar estos derechos a quienes estén en tratamiento, demuestren que se han rehabilitado o cumplen otros requisitos.
2. Educación: La Ley de educación superior de 1998, según modificaciones de 2006, restringe los derechos de recibir préstamos estudiantiles, becas o asistencia laboral con

fondos federales a aquellos estudiantes que hayan sido condenados por delitos vinculados a drogas (inclusive porte o venta) mientras estén matriculados en escuelas y reciban asistencia financiera federal.

- La duración de la privación de derechos dependerá de varios factores, entre ellos el tipo de delito y si se trata de reincidencias.
 - Esta restricción implica que los estudiantes no reciban ningún tipo de ayuda financiera federal para completar estudios superiores y también en muchos otros programas educacionales o de capacitación.
 - Los estados no pueden decidir no aplicar ni tampoco modificar de algún modo esta restricción.
3. Licencia de conducir: La modificación de asignaciones del Departamento de Transporte ofrece incentivos financieros federales a los estados que acepten revocar o suspender la licencia de conducir, por un mínimo de seis meses, a toda persona condenada por un delito relacionado con consumo, porte o venta de drogas ilícitas (no sólo delitos relacionados con la conducción de un vehículo).
- Muchos estados han decidido aceptar estos incentivos.

INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN, SERVICIOS DE SALUD Y OTROS

Pregunta: ¿Están obligadas las instituciones educacionales privadas, los proveedores de servicios y otros establecimientos a cumplir con las leyes federales que prohíben la discriminación contra personas con discapacidades?

Respuesta: Un gran número de ellas sí tienen que cumplir con estas leyes.

- La ADA exige que los “espacios públicos” y los organismos gubernamentales cumplan con sus disposiciones anti-discriminación. Los espacios públicos son instalaciones privadas que proporcionan bienes o servicios al público en general e incluyen:

- Escuelas y universidades.
 - Hospitales, clínicas y proveedores de salud.
 - Organismos de servicios sociales tales como albergues para personas desamparadas, centros de cuidado de niños o centros de cuidado de ancianos.
- Los proveedores privados que subscriben contratos o reciben ayuda o fondos del gobierno federal deben cumplir con las mismas leyes que prohíben la discriminación en virtud de la Ley de rehabilitación (1973) o la Ley de inversión en fuerza laboral, cuando corresponda.

Derechos En la prestación de bienes o servicios al público, ni los espacios públicos ni las entidades privadas sujetas a la Ley de rehabilitación o a la WIA pueden discriminar a personas con discapacidades, sean estas pasadas, presentes o aparentes. Lo anterior significa que deben garantizar que las personas con discapacidad:

- gocen de igualdad de oportunidades a la hora de participar o beneficiarse de tales servicios o bienes.
- reciban tales bienes o servicios de la manera más integrada posible. En general no se permite segregar o proveer servicios distintos a personas con discapacidad.

CÓMO DEFENDER SUS DERECHOS

Pregunta: ¿Puedo hacer algo para hacer valer mis derechos en conformidad con estas leyes?

Respuesta: Sí. Si usted cree haber sido víctima de discriminación por sus antecedentes o problemas actuales con el alcohol o por sus antecedentes de problemas con las drogas, puede reivindicarse de las siguientes maneras:

- Puede presentar una demanda ante cualquier organismo federal con el poder de hacer cumplir las leyes contra la discriminación, por ejemplo, la Oficina de Derechos Civiles (Office of Civil Rights). Más adelante encontrará un listado de los organismos clave. No necesita un abogado para hacer este trámite. Presentar una demanda ante un organismo federal puede ser más rápido y fácil que entablar

un juicio, y, además, puede tener el mismo resultado. Sin embargo, el plazo límite para presentar una demanda ante un organismo federal puede ser bastante breve, a veces, sólo 180 días después de cometido el acto discriminatorio (o menos en el caso de empleadores federales); por lo tanto, siempre averigüelo de antemano. Los organismos en el siguiente listado pueden informarle sobre los plazos y otros requisitos para presentar una demanda.

- En la mayoría de los casos (pero no en todos), también puede entablar un juicio ante un tribunal federal o estatal, además de cursar una queja administrativa o en lugar de ello. Los plazos para entablar juicios varían de uno a tres años a partir de la fecha del acto discriminatorio.
- Si usted quiere presentar una demanda en virtud de la ADA, debe hacerlo ante la United States Equal Opportunity Employment Commission (EEOC). La ADA no permite entablar un juicio antes de presentar una demanda ante la EEOC.

Si se confirma su reclamo, es posible que las personas u organizaciones que lo discriminaron deban corregir sus acciones y políticas, entregarle alguna compensación u otro tipo de desagravio.

Para averiguar cómo presentar una demanda por discriminación debe comunicarse con los siguientes organismos:

Empleo: Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo (U.S. Equal Employment Opportunity Commission o EEOC). Llame al (800) 669-4000 (voz) o (800) 669-6820 (TTY) o visite <http://eeoc.gov/facts/howtofil.html>.

Licencia médica (FMLA): Departamento de Trabajo (U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division). Llame al (866) 487-9243 (voz) o (877) 889-5627 (TTY) o visite <http://www.dol.gov/esa/whd/fmla/>.

Capacitación laboral y servicios relacionados con el sistema “One Stop Career Center” (WIA): Pregunte al programa cómo comunicarse con la oficina local o estatal de igualdad de opor-

tunidad (Equal Opportunity Office) o póngase en contacto con el Departamento de Derechos Civiles en el Trabajo (U.S. Department of Labor Civil Rights o CRC). Para comunicarse con la CRC, llame al (202) 693-6500 (voz) o el servicio de información federal (Federal Information Relay Service) al (800) 877-8339 (TTY) o visite <http://www.dol.gov/oasam/programs/crc/complaint.htm>.

Vivienda: Departamento de Vivienda (U.S. Department of Housing and Urban Development o HUD, Office of Fair Housing and Equal Opportunity). Llame al (800) 669-9777 (o a la oficina local para servicios de TTY) o visite <http://www.hud.gov/complaints/housediscrim.cfm>.

Espacios públicos: Departamento de Justicia (U.S. Department of Justice o DOJ). Llame al (800) 514-0301 (voz) o (800) 514-0383 (TTY) o visite www.usdoj.gov/crt/ada/t3compfm.htm.

Servicios, programas o actividades gubernamentales: Comuníquese con el organismo federal que apoya o supervisa el servicio, programa o actividad. Consulte la guía telefónica, visite cualquier biblioteca o busque información en línea sobre el organismo en Internet.

Conozca
sus
Derechos