



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
<http://adainfo.us/ADAMentalhealthesp>

Condiciones de salud mental en el lugar de trabajo y la ADA

Las discapacidades psiquiátricas tienen una dinámica única en el lugar de trabajo, ya que son muy comunes y muy mal entendidas. El propósito de este resumen es informar a empleadores, solicitantes de empleo y empleados acerca de:

- Cuestiones legales en torno a las condiciones de salud mental en el lugar de trabajo.
- Estrategias prácticas que pueden ser usadas para asegurar que los derechos de la ADA para personas con discapacidades psiquiátricas sean reconocidos.

¿“Discapacidad psiquiátrica” o “salud mental”?

Las palabras “discapacidad psiquiátrica” y “enfermedad mental” se usan indistintamente. El término enfermedad mental se utiliza típicamente en un contexto médico para referirse a una amplia gama de condiciones relacionadas con la salud emocional y mental. El término discapacidad psiquiátrica se utiliza normalmente en un contexto legal o político para referirse a trastornos cubiertos bajo la ADA.

Mitos y percepciones erróneas

Mito: Las personas con problemas de salud mental, no se recuperan.

Realidad: La gran mayoría de las personas con discapacidad psiquiátrica se mejoran, gracias mejores tratamientos y servicios.



Condiciones de salud mental en el lugar de trabajo y la ADA

Mito: Las personas con problemas de salud mental no pueden trabajar en puestos de trabajos estresantes o exigentes.

Realidad: Muchas personas con discapacidad psiquiátrica pueden y trabajan de manera eficaz. Cómo la condición impacta la vida laboral varía considerablemente y no afecta a todos de la misma manera.

Mito: Las personas con problemas de salud mental tienen personalidades débiles o tuvieron infancias malas.

Realidad: Las condiciones de salud mental son trastornos cerebrales. No son causadas por una personalidad deficiente o mala crianza.

Mito: Las personas con problemas de salud mental representan un peligro para otras personas en el lugar de trabajo.

Realidad: A pesar de los titulares llamativos, no hay evidencia creíble de que las personas con problemas de salud mental representan un peligro para otras personas en el lugar de trabajo. De hecho, las personas con discapacidad psiquiátrica son mucho más propensas a ser víctimas que los que perpetran violencia.

Los números: salud mental en el lugar de trabajo

- Ejemplos de diagnósticos psiquiátricos incluyen trastorno de ansiedad, depresión, déficit de atención/hiperactividad (TDAH), trastorno bipolar y esquizofrenia.
- En general, alrededor de 44 millones de adultos (mayores de 18 años) en los EE.UU. reportan haber tenido alguna condición de salud mental durante el último año, lo que representa aproximadamente el 18.5% de la población en EE.UU.
- Entre estos adultos en Estados Unidos, el Instituto Nacional de Salud Mental estima que:
 - 18% han tenido un trastorno de ansiedad (incluyendo trastorno de estrés postraumático, trastorno obsesivo-compulsivo, trastorno de pánico y trastorno de ansiedad generalizada)



Condiciones de salud mental en el lugar de trabajo y la ADA

- 9.5% han tenido depresión
 - 4% han tenido déficit de atención/hiperactividad
 - 2.6% han tenido trastorno bipolar
 - 1% han tenido esquizofrenia
- Alrededor del 18% de los trabajadores en EE.UU. reportan que tienen una condición de salud mental en un determinado mes. Esto quiere decir que la discapacidad psiquiátrica es uno de los tipos más comunes de discapacidades cubiertas por la ADA.

La ADA y discapacidad psiquiátrica en el lugar de trabajo

- **Definiciones.** La ADA define discapacidad como un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más de las principales actividades vitales.⁴ Cuando solicitantes de empleo o empleados tienen una condición de salud mental que cumple este criterio, tienen ciertos derechos en el lugar de trabajo bajo la ADA. La Ley de Enmiendas de la ADA de 2008 (ADAAA, por sus siglas en inglés) ampliaron recientemente la definición de discapacidad para proporcionar protección legal contra la discriminación en el empleo a más personas con discapacidades, incluidas las personas con discapacidades psiquiátricas.
- **Registro de discapacidad psiquiátrica.** La ADA también prohíbe la discriminación contra las personas que tienen un registro (historial) de una discapacidad psiquiátrica o que se consideran como que tienen una discapacidad psiquiátrica. Esto significa, por ejemplo, que no se puede discriminar en contra de personas calificadas que tienen un historial de discapacidad psiquiátrica sólo debido a ese historial. Además, los empleadores no pueden tomar acciones (tales como no contratar, degradar o negar oportunidades de adiestramiento) porque creen que un solicitante o empleado calificado podrían tener una discapacidad psiquiátrica.



Condiciones de salud mental en el lugar de trabajo y la ADA

- **Derechos bajo la ADA.** Solicitantes de empleo y empleados con discapacidades psiquiátricas tienen dos derechos principales bajo la ADA. En primer lugar, tienen derecho a la privacidad. Excepto cuando se pide una acomodación o modificación, pueden elegir decirle o no decirle al empleador sobre su discapacidad. En segundo lugar, tienen derecho a una acomodación en el trabajo a menos que esto cause una carga excesiva para el empleador.

Revelación de una discapacidad psiquiátrica: protecciones legales

- **La revelación es una opción.** De acuerdo con la ADA, los empleadores no pueden exigir a solicitantes o a empleados que revelen una discapacidad (con algunas excepciones que se describen a continuación). Así que, en la mayoría de los casos, la revelación de una discapacidad psiquiátrica es una opción, no un requisito. Las personas que optan por no revelar su estado de salud mental no están “mintiendo” o “escondiendo”. Están utilizando una opción legalmente protegida.
- **Después de la oferta de trabajo.** Una vez que un trabajo se ha ofrecido, a los solicitantes se les puede pedir un examen médico antes de comenzar el trabajo. Si este examen revela una discapacidad psiquiátrica, la oferta de trabajo sólo puede ser retirada si existe evidencia de que la persona no podrá realizar las funciones esenciales del trabajo sin una acomodación y no puede acomodarse razonablemente o si la discapacidad plantea un problema de seguridad real.
- **En el trabajo.** Por lo general, a los empleados no se les puede requerir que divulguen una discapacidad psiquiátrica a menos que soliciten una acomodación en el trabajo. Entonces, el empleador puede pedir cierta documentación médica sobre la discapacidad. Esta información médica no puede ser compartida con otras personas en el lugar de trabajo.



Condiciones de salud mental en el lugar de trabajo y la ADA

- **Contratistas federales.** Empleadores que son contratistas federales deben invitar a los solicitantes y empleados a que voluntariamente revelen una discapacidad. Esta información sólo se utiliza para realizar un seguimiento del progreso en el cumplimiento de metas de empleo relacionadas con discapacidad del empleador. La misma debe ser mantenida de manera confidencial y no puede ser compartida con el supervisor o compañeros de trabajo.

Puntos prácticos: acomodaciones en el trabajo

- **Definiciones.** Acomodaciones son cualquier cambio en el entorno de trabajo o en la forma en que se acostumbra hacer las cosas que permite a una persona con una discapacidad disfrutar de igualdad de oportunidades de empleo. Los empleadores deben proporcionar acomodaciones razonables para los solicitantes y los trabajadores con discapacidades psiquiátricas (y otras discapacidades) a menos que esto cause una carga excesiva. En la mayoría de los casos, las personas diagnosticadas con problemas de salud mental están cubiertas bajo la ADA y tienen derecho a acomodaciones en el trabajo. Para obtener más información acerca de los conceptos básicos de acomodaciones de acuerdo a la ADA, visite <http://www.eeoc.gov/policy/docs/psych.html>.
- **Cómo hallar una acomodación.** En última instancia, el empleador decide qué acomodación va a ser utilizada. Pero los empleados deben participar en esta decisión. Trabajadores con discapacidades psiquiátricas deben pensar en qué tipo de acomodación puedan necesitar haciendo algunas preguntas: ¿Cómo afecta mi discapacidad las tareas principales de mi trabajo? ¿Qué es lo que más necesito en cuanto a apoyo, equipo o cambios para realizar estas tareas principales? Ejemplos de acomodaciones para los trabajadores con discapacidades psiquiátricas son:
 - Asuntos de concentración o distracción: Recordatorios más frecuentes de las tareas y las fechas de vencimiento; un entorno



Condiciones de salud mental en el lugar de trabajo y la ADA

de trabajo más silencioso; descansos breves más frecuentes; trabajar desde casa (si esto no causa una carga excesiva para el empleador).

- Manejo de tratamiento y medicamentos: Horario flexible para poder ir a citas; paros más frecuentes para medicación; permitir el uso de una botella de agua durante horas de trabajo; horario a tiempo parcial hasta que se establezca el plan de medicación.
- Ansiedad: El uso de audífonos de ruido blanco; asistir a reuniones de forma remota; trabajar desde la casa o parte del tiempo o todo el tiempo; intercambiar tareas del trabajo no esenciales con otro empleado; cambio en el estilo de supervisión del supervisor.
- **Acerca de licencia laboral.** Un permiso para ausentarse es a veces necesario como una acomodación. Pero una licencia laboral debe ser la acomodación de último recurso. Siempre que sea posible, los trabajadores con discapacidades psiquiátricas deben permanecer conectados a sus puestos de trabajo tanto como sea posible.
- **Código de conducta.** Los empleadores no están obligados a cambiar un código de ética o de conducta con el fin de acomodar a un trabajador con una discapacidad psiquiátrica. Sin embargo, este código debe ser aplicado justo y uniformemente y no puede ser aplicado de manera diferente a los trabajadores con discapacidades psiquiátricas en contraste con otros trabajadores.
- **Supervisión.** A veces, los trabajadores con discapacidades psiquiátricas piden que les cambien el supervisor como una acomodación. En general, los empleadores no están obligados a cambiar el supervisor con el fin de acomodar a un trabajador con una discapacidad psiquiátrica (o cualquier otra). Pero los empleadores pueden estar obligados a cambiar las prácticas de liderazgo de un supervisor como una acomodación. Por ejemplo, un trabajador que tiene problemas de concentración puede ser que necesite un estilo de supervisión más estructurado que implica más recordatorios de tareas.



Puntos prácticos: solicitantes de empleo

- **Permanecer en silencio no es una mentira.** Recuerde: Usted no está mintiendo si decide no hablar sobre su discapacidad psiquiátrica al solicitar un trabajo. Cada persona debe tomar una decisión sobre lo que revela que sea adecuada para la situación y para ellos mismos. Piense sobre su decisión de revelar información antes de solicitar un puesto de trabajo. Tenga en cuenta que puede tomar una decisión de revelar información diferente para cada solicitud de empleo. Es posible que decida decírselo a un empleador, pero no a otro.
- **Tome una decisión que sea adecuada para usted.** La mayoría de los solicitantes con discapacidades psiquiátricas deciden no decirle al empleador porque temen discriminación. Otros, sin embargo, se lo informan al empleador porque quieren evitar sorpresas o quieren calibrar si van a ser aceptados como persona con una discapacidad en este lugar de trabajo. Por último, otros simplemente no quieren vivir escondiendo que son una persona con una discapacidad psiquiátrica. Cuando decida si lo va a revelar, comience haciendo varias tareas. Trate de averiguar si el lugar de trabajo acoge a personas con discapacidades. ¿Incluyen discapacidad en sus declaraciones sobre diversidad? ¿Tiene un Programa de Asistencia al Empleado? ¿Tiene un Grupo de Recursos para Empleados en el lugar de trabajo para los empleados con discapacidades? ¿Hay otras personas en el lugar de trabajo que se han revelado sus discapacidades?
- **Revelación y acomodación.** Incluso si usted cree que necesitará una acomodación razonable si es contratado, puede optar por no revelar su discapacidad cuando solicita el trabajo. Si es contratado, usted tiene derecho a solicitar una acomodación si elige o no elige revelar su discapacidad cuando solicita el trabajo. Al solicitar una acomodación, tendrá que revelar alguna información acerca de su discapacidad. Esta información no puede ser compartida con los supervisores o compañeros de trabajo.



Condiciones de salud mental en el lugar de trabajo y la ADA

- **Consejeros de empleo.** Si está trabajando con un consejero de trabajo, aclárele si desea que un posible empleador sepa acerca de su discapacidad.

Puntos prácticos: empleados

- **Comience haciéndose algunas preguntas.** ¿Puede realizar las tareas principales (esenciales) de su trabajo con eficacia con su discapacidad? ¿Puede mantenerse al día con su tratamiento y planes de medicación mientras trabaja? ¿Tiene lo que necesita para rendir al máximo en este trabajo como una persona con una discapacidad psiquiátrica? Si ha contestado que “sí” a estas preguntas, es posible que desee considerar no decirle a nadie en su lugar de trabajo acerca de su discapacidad. Pero si usted dice “no” a cualquiera de estas preguntas, es posible que desee pensar en pedir una acomodación. Lo ideal es pedir una acomodación antes de que sus condiciones de salud mental afecten su rendimiento en el trabajo.
- **Comience haciendo un poco de tarea.** Antes de solicitar una acomodación, piense sobre un par de cosas. Específicamente, ¿qué es lo que se hace difícil en el trabajo debido a su discapacidad? ¿Cuál es la tarea(s)? ¿Qué se le hace difícil? ¿Qué es lo que más necesita para poder ejecutar mejor?
- **Al pedir una acomodación.** Esta es una de las pocas veces en que su empleador puede hacer algunas preguntas acerca de su discapacidad psiquiátrica y que puede pedir documentación médica de su incapacidad. Esta información debe ser mantenida de manera confidencial. Cuando se solicita una acomodación, sea específico, concreto y claro. Enfoque en cómo su discapacidad afecta sus tareas de trabajo, no en los detalles de su diagnóstico o sus síntomas.

Puntos prácticos: empleadores

- **Conéctese con el trabajo que se realiza.** Ya sea que lo sepa o no lo sepa, aproximadamente uno de cada cinco de sus empleados actuales está trabajando con una discapacidad psiquiátrica. Como organización, desarrollar su capacidad para responder de manera



Condiciones de salud mental en el lugar de trabajo y la ADA

efectiva cuando surge una enfermedad mental no es simplemente “algo bueno” y meramente un cumplimiento legal. Es una práctica clave de manejo del talento que conecta claramente con su capacidad de aprovechar plenamente el talento.

- **¿Solicitarán acomodaciones?** La decisión de solicitar una acomodación, es particularmente difícil para los trabajadores con discapacidades psiquiátricas porque hay muchas percepciones erróneas en cuanto a problemas de salud mental. Sin embargo, para estos trabajadores es importante solicitar una acomodación antes de que una discapacidad afecte su rendimiento en el trabajo.
- **Pensar claramente sobre asuntos de seguridad.** Los empleadores siempre pueden actuar cuando es claro que hay un problema de seguridad. Sin embargo, estas acciones deben estar basadas en evidencia. La evidencia no apoya temores tenues o generales de que los trabajadores con discapacidades psiquiátricas van a ser violentos en el lugar de trabajo y no constituye una preocupación de seguridad.
- **Directores como los primeros en responder.** Dado a sus puestos de líderes que están presentes físicamente, gerentes y supervisores están muy propensos a ser “los primeros en responder” a las solicitudes de acomodación y establecen el tono para la inclusión de discapacidad en el lugar de trabajo. Lleve el mensaje a todos los gerentes y supervisores en su lugar de trabajo.
- **Fuentes de intercambio y apoyo.** Tener un programa de Asistencia al Empleado y/o Grupo de Recursos para Empleados con Discapacidad puede ayudar mucho a la creación de un clima positivo para ayudar a que los trabajadores sigan siendo efectivos cuando trabajan con discapacidades psiquiátricas.
- **Acoso e intimidación.** Debido a que los problemas de salud mental son tan altamente estigmatizados y mal entendidos, los trabajadores con discapacidades psiquiátricas son más propensos que otros a experimentar acoso laboral. Envíe el mensaje a través del lugar de



Condiciones de salud mental en el lugar de trabajo y la ADA

trabajo que los trabajadores con discapacidades psiquiátricas tienen el mismo derecho a un ambiente de trabajo respetuoso y efectivo que cualquier otro trabajador con una discapacidad.

- **Desarrollo de confianza.** Los aspectos más importantes del clima de su lugar de trabajo podrían ser los menos tangibles. Hágase preguntas difíciles sobre el clima de su lugar de trabajo. ¿Qué les sucede en realidad a los empleados con discapacidades psiquiátricas en su lugar de trabajo? ¿Qué pasa con ellos cuando solicitan una acomodación? ¿Pueden permanecer en el trabajo? ¿O dejan el trabajo, ya sea voluntaria o involuntariamente?

Recursos

- Job Accommodation Network (JAN). Accommodation and Compliance Series: Employees with Mental Health Impairments. <https://askjan.org/media/Psychiatric.html>
- National Alliance on Mental Illness (NAMI). Succeeding at Work. <https://www.nami.org/Find-Support/Living-with-a-Mental-Health-Condition/Succeeding-at-Work>

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



<http://www.northeastada.org>

Los contenidos de esta hoja informativa se desarrollaron bajo subvenciones del Instituto Nacional de Discapacidad, Vida Independiente e Investigación de Rehabilitación (Subvenciones números 90DP0088 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.

© Copyright 2018 Red Nacional ADA. Todos los derechos reservados. Puede ser reproducido y distribuido libremente con atribución a la Red Nacional de la ADA (www.adata.org).