



cancer.org | 1.800.227.2345

Ley de Estadounidenses con Discapacidades: información para personas con cáncer

Aviso legal: La Sociedad Americana Contra El Cáncer no ofrece asesoría legal. Esta información se ofrece sólo para proporcionar antecedentes generales en esta área de la ley.

La Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990 (*Americans with Disabilities Act*, ADA, siglas en inglés) ayuda a proteger los derechos civiles de las personas con discapacidades. Esta ley puede ayudar a que las personas con discapacidades tengan igualdad de oportunidades en términos de:

- Empleo
- Establecimientos públicos (lugares que están generalmente abiertos al público y que son usados por cualquier persona)
- Transporte
- Servicios de gobiernos estatales y locales
- Telecomunicaciones

El Departamento de Justicia de los Estados Unidos hace cumplir los requisitos de la ADA en tres áreas:

- Título I: prácticas laborales por parte de los departamentos del gobierno estatal y local (recuerde que la EEOC hace cumplir la mayoría de las prácticas relacionadas con el trabajo)
- Título II: programas, servicios y actividades del gobierno estatal y local, incluido el transporte público

- Título III: establecimientos públicos e instalaciones comerciales (negocios privados y prestadores de servicios sin fines de lucro) Esto puede incluir el servicio de transporte, ya sea bajo propiedad privada u operado de manera privada, cines, restaurantes, tiendas, consultorios médicos, gimnasios, zoológicos, centros de convenciones, escuelas privadas, guarderías, refugios para desamparados, funerarias, y mucho más.

El Título IV de la ADA cubre a personas con problemas auditivos y del habla. La Comisión Federal de Comunicaciones (FCC, siglas en inglés) es la encargada de hacer cumplir esta sección de la ley. Para detalles sobre estas normas visite:

www.fcc.gov/encyclopedia/title-iv-ada¹.

¿Cómo puede ayudar la ley ADA a las personas con cáncer?

Las personas con cáncer pueden tener discapacidades a largo plazo que dificultan trabajar o desplazarse. La ADA tiene el objetivo de permitir que las personas que puedan realizar funciones esenciales en su empleo regresen a trabajar o que sigan trabajando durante y después del tratamiento del cáncer. Aun cuando una persona con cáncer no presente una discapacidad, se podría considerar como discapacitada. Esto por sí solo puede sentar las bases para la discriminación en el trabajo, y la ADA también aborda este asunto.

Asimismo, la ADA puede ayudar a las personas que por tener una discapacidad, podrían tener dificultad para entrar a los edificios y las instalaciones públicas (tales como edificios comerciales y de otro tipo, tiendas, bibliotecas, oficinas, transporte, etc., que están destinados a ser utilizados por el público). La ADA también puede facilitar que las personas con problemas auditivos y del habla puedan utilizar los teléfonos y las comunicaciones electrónicas.

Para determinar si la ADA puede ayudarle, usted querrá saber si aplica a su condición, su empleador e instalaciones públicas, como se indica en este texto.

¿Qué es una discapacidad según la ley ADA?

Usted pudiera tener protección bajo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades si:

- Tiene un problema físico o mental que limite sustancialmente una o más de sus principales actividades vitales
- Existe un registro o un antecedente de haber presentado dicho problema en el

pasado.

- Otras personas consideran que es usted el o la del problema, aun cuando usted realmente no lo tenga.

Algunas de las principales actividades vitales que cubre la ley ADA incluyen, pero sin limitarse a:

- El cuidado de uno mismo
- La realización de tareas manuales
- Ver
- Oír
- Comer
- Dormir
- Caminar
- Estar de pie
- Levantar objetos
- Inclinarsse
- Hablar
- Respirar
- Aprender
- Leer
- Concentrarse
- Pensar
- Comunicarse
- Trabajar

¿Es considerado el cáncer como una discapacidad bajo la ley ADA?

De acuerdo con la Comisión Estadounidense de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), el cáncer no siempre se considera una discapacidad. La ADA puede servirle de protección cuando el cáncer impide o dificulta que usted realice tareas cotidianas, tales como las tareas del hogar, bañarse y cepillarse los dientes. Sin embargo, este tipo de discapacidad debe ser permanente o de largo plazo. Además, la ADA lo ampara si usted tuvo cáncer en el pasado, pero ya está bien ahora.

El 1º de enero de 2009, entró en vigencia la Ley de Enmiendas a la ADA de 2008. Lo que cambió es la forma en que ha sido interpretado el concepto de discapacidad bajo la

ley ADA. La Ley de Enmiendas cubre discapacidades que afectan el cuerpo y la mente, como las funciones del sistema inmunitario, del crecimiento celular, del sistema digestivo, de los intestinos, la vejiga, el sistema nervioso y el cerebro, el sistema respiratorio, circulatorio, endocrino, y reproductor. Estos cambios pueden ayudar a muchas personas con cáncer a satisfacer claramente la definición de discapacidad.

Puede que la discriminación laboral sea un problema potencial para aquellas personas que tienen o tuvieron cáncer. La parte de la ADA que se aplica al empleo se denomina Título I. Después de tratar el tema de la discriminación en el empleo, hay información sobre la ADA en ambientes y situaciones distintas al lugar de trabajo. Las secciones de la ADA que se aplican a estos ambientes y situaciones diferentes son los Títulos del II al IV.

Cómo la ley ADA afecta los empleos

¿Debe mi empleador cumplir con la ley ADA?

La ley se aplica a los empleadores con 15 o más empleados. La discriminación en el trabajo de personas con discapacidades por parte de estos empleadores no es legal si es ejercida por:

- Empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales
- Agencias de empleo
- Organizaciones laborales
- Comités de administración laboral

Los empleados del gobierno estadounidense (empleados federales) no están cubiertos por la ADA. No obstante, tienen las mismas protecciones bajo una ley diferente, cuyo cumplimiento es impuesto por la Oficina de Operaciones Federales de la Comisión Estadounidense de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC). Para presentar una queja, un empleado federal debe primero ponerse en contacto con un asesor de igualdad de oportunidades de empleo que trabaje en la agencia en la cual cree que tuvo lugar la discriminación. Se puede consultar más al respecto en el [sitio web de la EEOC²](#).

A continuación se mencionan un par de puntos importantes sobre cómo la ADA aplica para usted en su empleo.

- La ADA debe aplicar para su empleador según se indica en la sección anterior. Además, usted debe cumplir con los criterios de la definición de discapacidad y

debe poder desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

- Si bien la ADA define el término **discapacidad**, no incluye una lista de afecciones que siempre se consideran como discapacidades. En su lugar, cada caso se debe examinar individualmente.
- Un empleador no puede discriminarlo porque usted solía estar enfermo.
- La ADA también impide que un empleador lo discrimine por creer que usted está enfermo, aun cuando no lo esté.

¿Qué prácticas laborales cubre la ADA?

Si usted tiene una discapacidad y tiene las cualificaciones para el trabajo, la ADA no permite que los empleadores indicados anteriormente (refiérase a “¿Debe mi empleador cumplir con la ley ADA?”), discriminen en prácticas laborales, tales como:

- Selección de personal y anuncio de puestos de trabajo vacantes
- Solicitud de empleo y contratación
- Capacitación
- Tareas de trabajo
- Permanencia laboral
- Ascensos
- Pagos
- Beneficios
- Licencias
- Despidos
- Cesantías
- Todas las demás actividades, términos, condiciones y privilegios relacionados con el empleo

Un empleador no puede actuar en su contra porque usted pregunte por sus derechos bajo la ADA. La Ley también lo protege si usted es discriminado a causa de su familia, de una relación comercial, social, u otro tipo de relación o asociación con una persona que tenga una discapacidad. Por ejemplo, esto significa que un empleador no puede discriminarlo porque su cónyuge o hijo tenga cáncer.

Aun así, la ley ADA no protege completamente su empleo porque usted tenga una discapacidad y esté cualificado para realizar el trabajo. El empleador aun así puede despedir o terminar el contrato de un empleado con una discapacidad por motivos comerciales legítimos. Por ejemplo, un empleado discapacitado no estaría protegido durante una reducción de personal.

¿Qué ADA considera como funciones esenciales del trabajo?

Si usted tiene una discapacidad, debe estar cualificado para desempeñar las funciones esenciales de un trabajo a fin de estar amparado bajo la ADA contra la discriminación laboral. Las funciones esenciales son las tareas fundamentales que se requieren para el trabajo mismo. Un empleador no puede negarse a contratarlo porque su discapacidad le impida realizar tareas que no sean esenciales para el trabajo.

Sin embargo, usted debe satisfacer los requisitos del puesto de trabajo del empleador tales como educación, experiencia laboral, destrezas o licencias. No se exige que los empleadores bajen sus estándares laborales para dar cabida a una persona con una discapacidad. Ni tampoco tienen que proporcionar artículos de uso personal como lentes o audífonos.

Además usted deber poder desempeñar las funciones esenciales del trabajo por sí mismo(a) o con una adaptación razonable (vea la definición de adaptación en la próxima sección).

¿Qué considera ADA como adaptación razonable?

Una **adaptación razonable** es la forma como un empleador realiza ajustes a un trabajo que permiten que un empleado con una discapacidad desempeñe las funciones esenciales de dicho trabajo. No obstante, una adaptación razonable puede incluso comenzar antes de la contratación. Por ejemplo, puede tratarse de un cambio en el procedimiento que permita que una persona discapacitada cualificada solicite un puesto de trabajo.

Para quienes ya están trabajando, una adaptación razonable puede ser un cambio que permita que una persona discapacitada disfrute de los mismos beneficios y privilegios de empleo que tienen los empleados sin discapacidades. Algunos ejemplos de adaptaciones razonables pueden incluir:

- Proporcionar equipos o dispositivos, o adaptarlos para que una persona con discapacidad pueda usarlos.
- Restructurar un puesto de trabajo.
- Cambiar los horarios de trabajo.
- Reasignar al empleado a un puesto vacante.
- Adaptar o modificar pruebas, materiales de capacitación o las políticas.
- Proporcionar lectores de libros electrónicos o intérpretes.
- Adaptar el lugar de trabajo para que sea un lugar de fácil acceso y uso para personas con discapacidades.

Un empleador debe dar cabida a un solicitante o empleado cualificado que tenga una discapacidad salvo que el empleador pueda mostrar que realizar la adaptación no sería razonable. Es decir, que la adaptación sería muy difícil de llevar a cabo o muy costosa (una “dificultad excesiva”). Estos factores incluyen el tipo y costo de la adaptación en relación con el tamaño, los recursos, la naturaleza, y la estructura de la operación del empleador. Por lo general, se espera que un empleador de mayor tamaño lleve a cabo adaptaciones que requieren un esfuerzo o gasto mayor que el que se requeriría de un empleador más pequeño.

Las circunstancias de su caso ayudarán a determinar si una adaptación posibilitará el que usted pueda realizar el trabajo y, de ser así, qué tipo de adaptación se necesitará. Los empleadores no tienen que conocer todos los tipos de discapacidades para saber si tienen que realizar una adaptación razonable y cómo tienen que hacerla. Se requiere que realicen adaptaciones únicamente para las discapacidades que conocen y que no les causen una dificultad excesiva. El requisito suele ser iniciado por la solicitud de una persona con discapacidad que, por lo general, puede sugerir una adaptación viable.

Las adaptaciones se deben llevar a cabo según cada caso particular debido a que el tipo y el alcance de una discapacidad, así como los requisitos del puesto de trabajo, variarán en cada caso. Si usted no solicita una adaptación, un empleador no está obligado a suministrarla. Si usted solicita una adaptación, pero no puede sugerir una que vaya a funcionar para su caso, tanto usted como su empleador deberán trabajar en conjunto para identificar una adaptación viable. Existen además muchos recursos públicos y privados que pueden proporcionarle ayuda sin costo alguno. Refiérase a la sección de recursos adicionales que se presenta más adelante.

¿Según la ley ADA, qué pueden preguntar los empleadores a las personas con discapacidades que solicitan empleo?

Cuando usted solicita un trabajo, los empleadores no pueden preguntarle si tiene una discapacidad. Tampoco pueden preguntar sobre el tipo y la gravedad de la discapacidad que tiene. Los empleadores no pueden preguntarle si usted tiene o alguna vez tuvo cáncer. Tampoco pueden hacer preguntas sobre los medicamentos que toma o acerca de enfermedades previas. Sin embargo, pueden preguntarle sobre su capacidad para realizar ciertas tareas del trabajo. Un empleador puede pedirle que describa o le muestre cómo desempeñará las funciones del trabajo con o sin una adaptación razonable.

Si se le solicita que someta a un examen médico como parte de la aplicación a un empleo, el empleador no puede rechazarle debido a los resultados obtenidos de dicho examen salvo que las razones del rechazo estén relacionadas al empleo que impidan

realizar la labores correspondientes. Se debe mantener la confidencialidad de los resultados de todos los exámenes médicos. Los registros médicos se deben guardar en un lugar separado de los archivos de trabajo y del personal.

¿Debo decirle a mi empleador que tengo una discapacidad?

Si usted cree que va a necesitar una adaptación para solicitar el trabajo o para desempeñar funciones esenciales del trabajo, puede que usted tome la decisión de informar al empleador que tiene una discapacidad. Se requiere que los empleadores proporcionen una adaptación razonable únicamente si están al tanto de la discapacidad. Generalmente, el empleado es la persona que debe decirle al empleador que necesita una adaptación. No obstante, no se requiere que usted proporcione información sobre si tiene cáncer u otra discapacidad cuando solicita empleo.

¿Tiene mi empleador que proporcionar cualquier adaptación que yo solicite?

No. Existe cierta flexibilidad intrínseca en el requisito de adaptación razonable según la ADA. Por ejemplo:

- Los empleadores pueden elegir entre distintas opciones de adaptaciones eficaces y no siempre tienen que proporcionar la opción de adaptación que el empleado solicita.
- Los empleadores no tienen que proporcionar las adaptaciones que les representen una dificultad excesiva.
- Los empleadores no tienen que suministrar artículos de uso personal necesarios para las actividades cotidianas ya sea dentro o fuera del trabajo.
- Los empleadores no tienen que realizar una adaptación para una persona que de otro modo no tiene las cualificaciones para el trabajo.
- Los empleadores no tienen que eliminar funciones esenciales del trabajo, crear nuevos puestos laborales, ni disminuir los estándares de producción para dar cabida a un empleado con discapacidad.

Bajo la ley ADA, ¿tiene el empleador que contratar preferentemente a un solicitante cualificado que tenga una discapacidad antes que a otros solicitantes cualificados?

No. La ADA no requiere que un empleador contrate preferentemente a una persona con una discapacidad antes que a otros solicitantes porque dicha persona sea discapacitada. La ADA únicamente prohíbe la discriminación sobre la base de una discapacidad. Conforme a la ley, es ilícito negarse a contratar a un solicitante

cualificado que tenga una discapacidad sólo porque éste sea discapacitado. También es ilícito negarse a contratar a una persona porque se requiera una adaptación razonable para posibilitar el que esta persona desempeñe las funciones esenciales del trabajo.

Si necesito una adaptación razonable conforme a la ADA, ¿tengo que pagarla?

Generalmente no. La ADA requiere que el empleador proporcione la adaptación, salvo que el hacerlo cause una dificultad excesiva en las operaciones comerciales del empleador. Si el costo de proporcionar la adaptación necesaria fuese demasiado elevado, le deben dar a usted la opción de:

- Suministrar usted mismo la adaptación, o
- Pagar la parte de la adaptación que causa la dificultad excesiva.

Un empleador no puede compensar el costo de proporcionarle una adaptación razonable reduciendo su sueldo o pagándole menos que a los demás empleados en puestos de trabajo similares. Por lo general, los empleadores no gastan mucho para dar cabida a empleados con discapacidades. Cuando se les preguntó, los empleadores indicaron que la mayoría de las adaptaciones no conllevaron ningún costo; el resto generalmente conllevó un gasto de \$500.

Si el seguro médico que ofrece mi empleador no cubre todos los gastos médicos relacionados con mi discapacidad, ¿tiene la compañía que obtener otra cobertura para mí, de acuerdo con la ADA?

No. La ADA únicamente requiere que un empleador brinde a los empleados con discapacidades igualdad de acceso a la cobertura del seguro médico que les ofrece a los demás empleados, cualquiera que sea ésta. Lo mismo ocurre con los empleados que tienen cáncer o con los empleados que tienen familiares con cáncer o con antecedentes de cáncer.

Conforme a la ADA, ¿Tiene el empleador que adaptar áreas que no son de trabajo, como cafeterías, salas de estar, o el transporte provisto por el empleador, para que sean accesibles a personas con discapacidades?

Sí, salvo que el realizar dichos cambios represente una dificultad excesiva para el empleador. Los empleadores deben realizar adaptaciones para la persona discapacitada para todos los servicios, programas, e instalaciones no relacionadas con trabajo pero que están a disposición de todo el personal, si los cambios son razonables. Si la modificación de una instalación existente de forma que sea accesible

representase una dificultad excesiva, el empleador puede proporcionar una instalación similar que le permita disfrutar a la persona discapacitada de los mismos beneficios y privilegios que los que disfrutaban los demás empleados, salvo que el hacer esto también resulte en una dificultad excesiva.

¿Qué debo hacer si creo que estoy siendo discriminado en una situación de trabajo debido a mi discapacidad?

Si cree que ha sido discriminado en el trabajo a causa de una discapacidad, usted puede presentar una queja ante la oficina regional de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) ubicada en ciertas ciudades a lo largo de todo el territorio estadounidense. Si usted trabaja para el gobierno local o estatal, el proceso es el mismo que para la empresa privada. Puede contactar a la EEOC al 1-800-669-4000.

¿Cómo puede ayudar la ADA en otros entornos aparte de los laborales?

La ADA define como adaptaciones públicas aquellas que generalmente están a disposición de toda la gente, tales como restaurantes, hoteles, teatros, consultorios médicos, farmacias, comercios, museos, bibliotecas, parques, escuelas privadas y guarderías.

Los clubes privados y los centros religiosos no son considerados como lugares para adaptaciones públicas, y por lo tanto no están obligados a cumplir con los requisitos de ADA.

La ADA exige que los administradores de propiedades de estas clases de lugares públicos eliminen los obstáculos cuando sea algo “fácil de lograr”. Esto significa que debe ser algo sencillo de hacer sin incurrir en demasiados gastos o problemas. Algunos ejemplos de la eliminación de obstáculos incluirían la colocación de una rampa sencilla sobre un piso a desnivel de pocos escalones u otros ajustes pequeños en partes de la estructura física de un lugar público que pudieran representar un obstáculo para las personas con discapacidades.

Hyperlinks

1. <http://www.fcc.gov/encyclopedia/title-iv-ada>
2. www.eeoc.gov/federal/index.cfm
3. <http://www.askjan.org/>
4. <http://www.eeoc.gov/>

5. <http://www.ada.gov/>
6. <http://www.socialsecurity.gov/>
7. <http://www.projectaction.org/>
8. <http://www.fcc.gov/>
9. <http://www.asha.org/>
10. www.transit.dot.gov/regulations-and-guidance/civil-rights-ada/civil-rightsada
11. <http://www.access-board.gov/>
12. <mailto:permissionrequest@cancer.org>

Escrito por

Equipo de redactores y equipo de editores médicos de la Sociedad Americana Contra El Cáncer (www.cancer.org/cancer/acs-medical-content-and-news-staff.html)

Nuestro equipo está compuesto de médicos y enfermeras con postgrados y amplios conocimientos sobre el cáncer, al igual que de periodistas, editores y traductores con amplia experiencia en contenidos médicos.

Recursos adicionales

Junto con la Sociedad Americana Contra El Cáncer, las siguientes organizaciones también cuentan con información y recursos (información disponible en inglés):

Job and work-related disability problems

Job Accommodation Network Toll-free number: 1-800-526-7234 TTY: 1-877-781-9403 Website: www.askjan.org (<http://www.askjan.org/>)³

- This is a free consulting service of the US Department of Labor that gives information on the ADA, your rights, how to talk to an employer, and how to ask for accommodations.

US Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) Toll-free number: 1-800-669-4000 TTY: 1-800-669-6820 Website: www.eeoc.gov (<http://www.eeoc.gov/>)⁴

- Tells you how to find EEOC offices in your area and how to file charges of workplace discrimination; has information on federal equal employment opportunity

regulations, practices, and policies; offers publications such as *Questions and Answers About Cancer in the Workplace and the Americans with Disabilities Act (ADA)*, which has special information for people with cancer. It's on the EEOC website at <http://www.eeoc.gov/laws/types/cancer.cfm>

Americans with Disabilities Act Technical Assistance – US Department of Justice

Toll-free number: 1-800-514-0301 TTY: 1-800-514-0383 Website: www.ada.gov (<http://www.ada.gov/>)⁵

- Specialists answer questions about the ADA and the programs, services, and activities of employers as well as state and local governments. The website has a list of free booklets and publications you can order or read online, many of which are available in other languages.

Social Security Administration (SSA) Toll-free number: 1-800-772-1213 TTY: 1-800-325-0778 Website: www.socialsecurity.gov (<http://www.socialsecurity.gov/>)⁶

- Has general information, qualification criteria, and information about how to apply for program benefits (such as Social Security Disability Income and Supplemental Security Income) if you cannot work. Makes referrals to local SSA and Medicare/Medicaid offices

Other problems caused by disability

Easter Seals Project ACTION Toll-free number: 1-800-659-6428 TTY: 202-347-7385 Website: www.projectaction.org (<http://www.projectaction.org/>)⁷

- For more specific information about accessibility and transportation services for people with disabilities

Federal Communications Commission Toll-free number: 1-888-225-5322 TTY: 1-888-835-5322 Website : www.fcc.gov/cgb/dro/trs.html (<http://www.fcc.gov/>)⁸

- For TRS (Telecommunications Relay Services, which allow people with hearing or speech disabilities to place and receive phone calls) questions and fact sheets; also offers technical assistance on ADA telephone service requirements

American Speech-Language-Hearing Association (ASHA) Toll-free number: 1-800-638-8255 TTY: 301-296-5650 Website: www.asha.org (<http://www.asha.org/>)⁹

- Provides information and support so that all people with speech, language, and hearing disorders have access to quality services to help them communicate

Federal Transit Administration Toll-free number: 1-888-446-4511 (FTA ADA Assistance Line, voice/relay) TTY: 1-800-877-8339 Website: <https://www.transit.dot.gov/regulations-and-guidance/civil-rights-ada/civil-rightsada> (www.transit.dot.gov/regulations-and-guidance/civil-rights-ada/civil-rightsada)¹⁰

- For problems with public transportation only; to get information or file a complaint

United States Access Board Toll-free number: 1-800-872-2253 TTY: 1-800-993-2822 Website: www.access-board.gov (<http://www.access-board.gov/>)¹¹

- Has specific information on accessibility requirements for people with disabilities. The Board develops and maintains design criteria for the built environment, transit vehicles, telecommunications equipment, and for electronic and information technology

**Inclusion on this list does not imply endorsement by the American Cancer Society.*

Referencias

Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). *ADA: The law*. Accessed at <https://www.eeoc.gov/eeoc/history/ada25th/thelaw.cfm> on May 13, 2019.

Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). *ADA resources*. Accessed at <https://www.eeoc.gov/eeoc/history/ada25th/resources.cfm> on May 13, 2019.

Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). *Facts about the Americans with Disabilities Act*. Accessed at <https://www.eeoc.gov/eeoc/publications/fs-ada.cfm> on May 13, 2019.

US Department of Justice. *A Guide to Disability Rights Laws*, July 2009. Accessed at

www.ada.gov/cguide.htm on May 13, 2019.

Última revisión médica completa: mayo 13, 2019 Actualización más reciente: mayo 13,
2019

La información médica de la La Sociedad Americana Contra El Cáncer está protegida bajo la ley *Copyright* sobre derechos de autor. Para solicitudes de reproducción, por favor escriba a permissionrequest@cancer.org (<mailto:permissionrequest@cancer.org>)¹².

cancer.org | 1.800.227.2345