



[cancer.org](http://cancer.org) | 1.800.227.2345

## Ley de Estadounidenses con Discapacidades: información para personas con cáncer

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:

- Trabajo
- Acceso a los lugares que sean de uso público
- Transporte
- Servicios de gobiernos estatales y locales
- Comunicación de voz, datos y video

*Disclaimer: The American Cancer Society does not offer legal advice. This information is intended to provide general background in this area of the law.*

- [¿Cómo puede ayudar la ley ADA a las personas con cáncer?](#)
- [¿Qué es una discapacidad según la ley ADA?](#)
- [¿Considera la ADA el cáncer una discapacidad?](#)
- [Cómo la ley ADA afecta los empleos](#)
- [¿Qué es un acomodo razonable?](#)
- [¿Qué empleadores no pueden preguntar a las personas con discapacidades que están solicitando un empleo?](#)
- [¿Tiene mi empleador que proporcionar cualquier adaptación que yo solicite?](#)
- [¿Qué debo hacer si creo que estoy siendo discriminado en una situación de trabajo debido a mi discapacidad?](#)

## ¿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 aquellas personas que sí puedan cumplir con las responsabilidades esenciales que correspondan a su empleo para que [regresen a su trabajo](#)<sup>1</sup> o [continúen trabajando](#)

- Caminar
- Estar de pie
- Levantar objetos
- Inclinarsse
- Hablar
- Respirar
- Aprender
- Leer
- Concentrarse
- Pensar
- Comunicarse
- Trabajar

## ¿Considera la ADA el cáncer una discapacidad?

El cáncer a menudo puede considerarse una discapacidad debido a los cambios que el cáncer y los tratamientos médicos podrían generar. Puede que estos cambios de alguna forma afecten partes del cuerpo como sistema inmunológico, crecimiento celular, sistema digestivo, intestino, vejiga, cerebro y sistema nervioso, sistemas respiratorio, circulatorio, endocrino y reproductivo. Estos cambios pueden afectar el bienestar físico y mental.

La ADA puede servirle de protección cuando el cáncer impide o dificulte que usted realice actividades cotidianas. Algunas actividades que pueden verse afectadas incluyen las tareas domésticas (p.ej. limpieza del hogar) o acciones relacionadas con la higiene personal (p.ej. bañarse, cepillarse los dientes). La ADA lo protege si actualmente tiene cáncer o lo ha tenido en el pasado, incluso si su estado general de salud esté bien.

Las personas que tienen o han tenido cáncer puede que vivan un caso de discriminación laboral. La ADA puede ayudar a las personas que enfrentan discriminación de empleadores actuales o potenciales.

## Cómo la ley ADA afecta los empleos

¿De 0 12 Tf 0 l y s actualescánactir0 g 1 0ecta los?BT 1 0 0 1 72 143.38 Tm /F10 rg Tm 0 0 0 rg

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

Aquellas personas que trabajen para el gobierno estadounidense (empleados federales) no están cubiertos por la ADA. Pero están protegidos por una ley diferente. Puede obtener más información sobre las protecciones para los empleados federales en el [sitio web de la EEOC](#)<sup>3</sup> .

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 médicas (problemas de salud) que siempre son cubiertas por ser consideradas como discapacidades. Cada caso debe ser revisado para ver si la persona cumple con los criterios.

- 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 contra cualquier discriminación 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, su empleo no está completamente protegido. Usted todavía puede ser despedido o despedido por razones comerciales legítimas. Por ejemplo, no estaría protegido durante una reducción o recorte del personal.

### **¿Qué ADA considera como funciones esenciales del trabajo?**

Si usted tiene alguna discapacidad, es necesario contar con la capacidad de desempeñar las funciones esenciales de su trabajo para tener la protección de esta ley. Si usted no cumple con la capacidad correspondiente para el desempeño de sus responsabilidades, un empleador sí puede negarse contratarle o reanudarle en su puesto laboral.

Además debe cumplir con los requisitos del puesto de trabajo del empleador tales como educación, experiencia laboral, destrezas o licencias. No se espera que los empleadores bajen sus estándares laborales para dar cabida a una persona con una discapacidad.

Usted también debe ser capaz de realizar las funciones de trabajo requeridas de la empresa por su cuenta o con ajustes razonables.

### **¿Qué es un acomodo razonable?**

Las adaptaciones razonables son la forma en que los empleadores toman medidas para hacer ajustes en el lugar de trabajo que permitan que un empleado con una discapacidad desempeñe las funciones requeridas de su empleo. Esto puede suceder antes de que una persona sea contratada o después de que esté en un trabajo.



otra discapacidad cuando solicita un empleo. Pero a los empleadores se les exige el requisito de proveer la adaptación razonable únicamente si están al tanto de la discapacidad. Generalmente, el empleado es la persona que debe informar al empleador que necesita una adaptación.

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

No. Se incluyen algunas opciones para referencia del empleador sobre su cumplimiento con la adaptación razonable según la ADA. Por ejemplo, los empleadores no tienen que:

- Proporcionar el acomodo específico solicitado si hay una opción que funcione mejor para el empleador.
- Tienen que proporcionar adaptación que serían difíciles o demasiado costosas de implementar en su lugar.
- Proporcione artículos de uso personal que sean necesarios para las actividades diarias tanto dentro como fuera del trabajo (como anteojos o audífonos).
- Haga una adaptación para una persona que no tiene las habilidades necesarias para el trabajo.
- Evite eliminar funciones esenciales del empleo, crear un empleo nuevo o disminuir los estándares de producción para dar cabida a un empleado con discapacidad.

## **¿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 \(EEOC\)](#)<sup>4</sup> 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.

[Search for resources](#) <sup>5</sup>

Find free or low-cost resources from ACS and other organization 1-j 0 g Cer8.37 189.97 I S 0 G 14.5

## Hyperlinks





prácticas y políticas federales de igualdad de oportunidades en el empleo; ofrece publicaciones como *Questions and Answers About Cancer in the Workplace and the Americans with Disabilities Act (ADA)*, que contienen información especial para

**Discapacidad:** 1-800-659-6428TTY: 202-347-7385Sitio Web: [www.nadtc.org](http://www.nadtc.org)<sup>13</sup>

Tiene información sobre servicios para mejorar el acceso al transporte para adultos mayores, personas con discapacidades y cuidadores

**United States Access Board** Línea telefónica sin cargos: 1-800-872-2253TTY: 1-800-993-2822Sitio web: [www.access-board.gov](http://www.access-board.gov)<sup>14</sup>

Tiene información específica sobre requisitos de accesibilidad para personas con discapacidades. El Consejo desarrolla y mantiene criterios de diseño para ambientes construidos, tránsito vehicular, equipos de telecomunicaciones, así como para electrónica y tecnología de información

*\*La inclusión en esta lista solo tiene fines informativos y no implica el respaldo por parte de la Sociedad Americana Contra El Cáncer.*

## Referencias

Equal Employment Opportunity Commission (EEOC).ADA: The law.Eeoc.org. Accessed at<https://www.eeoc.gov/history/eeoc-history-law> on September 21, 2023.

Equal Employment Opportunity Commission (EEOC).Cancer in the Workplace and the ADA. Eeoc.gov. Accessed from <sup>15</sup><https://www.eeoc.gov/laws/guidance/cancer-workplace-and-ada> on September 15, 2023.

Equal Employment Opportunity Commission (EEOC).Facts about the Americans with Disabilities Act.Eeoc.org. Accessed at[https://www.eeoc.gov/sites/default/files/migrated\\_files/facts/fs-ada.pdf](https://www.eeoc.gov/sites/default/files/migrated_files/facts/fs-ada.pdf) on September 21, 2023.

US Department of Justice: Civil Rights Division.A Guide to Disability Rights Laws. Ada.gov. Accessed at [www.ada.gov/cguide.htm](http://www.ada.gov/cguide.htm) on September 21, 2023.

US Department of Justice: Civil Rights Division.Guidance & Resource Materials.Ada.gov. Accessed at<https://www.ada.gov/resources/>on September 21, 2023.

Actualización más reciente: septiembre 30, 2023

**Escrito por**

The American Cancer Society medical and editorial content team  
(<https://www.cancer.org/cancer/acs-medical-content-and-news-staff.html>)

Our team is made up of doctors and oncology certified nurses with deep knowledge of cancer care as well as editors and translators with extensive experience in medical writing.

American Cancer Society medical information is copyrighted material. For reprint requests, please see our Content Usage Policy ([www.cancer.org/about-us/policies/content-usage.html](http://www.cancer.org/about-us/policies/content-usage.html)).

**cancer.org | 1.800.227.2345**