

## Guía rápida sobre adaptaciones razonables después de un diagnóstico de cáncer

La Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA) es una ley federal que protege a las personas con discapacidades contra la discriminación. El Título I de la ADA les brinda a las personas con discapacidades protecciones en el lugar de trabajo. La ADA también les ofrece a algunos empleados el beneficio adicional de acceder a adaptaciones razonables.

### Los empleadores cubiertos por el Título I de la ADA son:

- Empleadores privados con 15 empleados o más.
- Agencias de empleo, organizaciones sindicales y comités conjuntos de administración laboral.
- Gobiernos locales y estatales, independientemente de su tamaño.
- Empleados del poder legislativo federal (p. ej., empleados del Senado, la Cámara de Representantes y agencias que respaldan al Congreso).
  - Nota: Los empleados del poder ejecutivo federal (como el Servicio Postal de los Estados Unidos, agencias, etc.) se encuentran cubiertos por la Ley de Rehabilitación de 1973 (similar a la ADA).
- Organizaciones religiosas.

### Los empleados elegibles para la protección de la ADA son:

- “Personas calificadas” (es decir, que pueden llevar a cabo las tareas básicas del trabajo, con o sin adaptaciones razonables).
- Personas con una discapacidad, según la definición de la ADA.

### ¿Qué es una “discapacidad” en virtud de la ADA?

“Una deficiencia física o mental que limita considerablemente la realización de una o más actividades fundamentales de la vida diaria”.

Nota: Al decidir si tiene una discapacidad en virtud de la ADA, recuerde que a veces no es el tumor cerebral en sí que limita considerablemente una actividad fundamental de la vida diaria, sino los efectos secundarios del tratamiento (como náuseas, dificultades cognitivas, fatiga, neuropatías, depresión, etc.) que limitan una o más actividades fundamentales de la vida diaria.

Para obtener más información sobre cómo determinar si tiene una discapacidad en virtud de la ADA, visite: <http://askjan.org/corner/vol05iss04.htm>.

### ¿Qué es una “actividad fundamental de la vida diaria” en virtud de la ADA?

“Son actividades que una persona normal puede realizar con poca o sin dificultad.” Entre las actividades fundamentales de la vida diaria se incluyen:

- Respirar
- Caminar
- Ver
- Hablar
- Escuchar
- Concentrarse
- Dormir
- Aprender
- Trabajar
- Cuidar de sí mismo
- Realizar las principales funciones corporales

### **¿Cuándo me protege la ADA?**

- Actualmente tengo una discapacidad. Por ejemplo, en este momento está en tratamiento y sufre de náuseas extremas, que le impiden pasar un día laboral sin vómitos.
- Tengo antecedentes de una discapacidad. Por ejemplo, es sobreviviente de un tumor cerebral sin limitaciones actuales, pero un posible empleador se niega a contratarlo porque tiene miedo de que tenga una recidiva.
- Se considera que tengo una discapacidad. Por ejemplo, está en tratamiento, pero no sufre efectos secundarios sustancialmente limitantes, pero el empleador lo trata de forma diferente en el trabajo porque percibe que usted tiene una discapacidad.
- Estoy “asociado” a una persona con una discapacidad. Por ejemplo, usted es el cuidador principal de su madre que lucha contra un tumor cerebral y su empleador se niega a ascenderlo debido a su función de cuidador.

### **¿Cuáles son sus derechos en virtud de la ADA?**

- Protección contra la discriminación laboral en las cuatro circunstancias antes mencionadas.
- Adaptaciones razonables, *únicamente si*
  - Sufre una discapacidad actualmente, o
  - Tiene antecedentes de una discapacidad.

La ADA ofrece protección en todas las etapas de empleo (incluso durante el proceso de solicitud) y cuando se toman todas las decisiones relacionadas con el empleo, incluida la contratación, el despido, los pagos y beneficios, los ascensos, las asignaciones laborales, los bonos, las oportunidades laborales y las ausencias.

### **¿Qué son las “adaptaciones razonables”?**

“Una adaptación es cualquier modificación que se realice en el entorno laboral o en la forma de realizar habitualmente las tareas que le permita a una persona con determinada discapacidad disfrutar de la igualdad de oportunidades de empleo”.

Las adaptaciones razonables pueden ser cambios en el lugar de trabajo, el horario laboral o las políticas, que ayudan a que continúe realizando su trabajo o vuelva a trabajar. Recuerde que cuando pensamos en posibles adaptaciones que podrían funcionar en su caso, aún deben ser “razonables”. Y una adaptación puede no abarcar todos los problemas que sufre, por lo que puede solicitar más de una adaptación.

### **¿Un empleador tiene la obligación de proporcionarle una adaptación razonable?**

Sí, si usted es elegible en virtud de la ADA o una ley estatal de igualdad de oportunidades de empleo. Sin embargo, un empleador no tiene la obligación de realizar la adaptación si puede demostrar que la adaptación que usted solicita es una dificultad excesiva o implica una amenaza directa. Una dificultad excesiva se produce cuando proporcionar la adaptación razonable provocaría una complicación o gastos significativos para el empleador. Una amenaza directa se produce cuando existe “un riesgo significativo de daño sustancial para la salud o seguridad de la persona o de los demás que no se puede eliminar ni reducir mediante la adaptación razonable”.

### **¿Qué información médica debo compartir con mi empleador para estar protegido por la ADA?**

El empleador tiene derecho a solicitar una certificación médica de un proveedor de atención médica que demuestre por qué necesita una adaptación razonable. Sin embargo, el empleador no necesariamente debe saber sobre su tumor cerebral si usted no desea compartir esa información. Si tiene inquietudes sobre la divulgación de su diagnóstico de tumor cerebral al empleador, existen opciones para proteger su privacidad. El empleador solo necesita la información necesaria para demostrar que usted es elegible para una adaptación razonable. Por ejemplo, si sufre de una neuropatía como efecto secundario, el proveedor de atención médica podría hacer hincapié en el análisis de la neuropatía en el formulario de certificación médica, y no incluir información sobre el diagnóstico de tumor cerebral.

## **¿Qué adaptaciones razonables podrían ser útiles para una persona con un diagnóstico de cáncer?**

Las adaptaciones razonables se pueden agrupar en estas categorías:

- Modificar el horario laboral (por ej., flexibilidad del horario, trabajo a distancia).
- Modificar el lugar de trabajo (por ej., una silla ergonómica, control manual en el automóvil, traslado de oficina).
- Usar tecnología (por ej., tableta, teléfono inteligente, software de lectura de pantalla, software de reconocimiento de voz).
- Modificar las políticas del lugar de trabajo (por ej., permitir que un empleado con una cicatriz use una bufanda o un sombrero, más descansos).
- Asignar tareas laborales no esenciales a otros empleados.
- Trasladarse a un puesto vacante, si está disponible (Nota: los empleadores no están obligados a crear un puesto nuevo para un empleado con una discapacidad, pero es algo que puede solicitar).

La adaptación razonable que mejor funcione para su caso dependerá de las dificultades que enfrente, sus responsabilidades laborales y su lugar de trabajo. Para poder determinar qué adaptaciones podrían ser útiles, la Red de Adaptaciones Laborales (JAN) tiene un sistema de búsqueda de recursos de adaptación en línea (SOAR) ([www.askjan.org](http://www.askjan.org)). También ofrece consultores con experiencia que pueden analizar con usted las adaptaciones específicas que necesita, de manera confidencial.

## **¿Cómo solicitar una adaptación razonable?**

La ADA no requiere que usted solicite una adaptación razonable ante una persona específica, como un supervisor, otro superior o un representante de Recursos Humanos (RR. HH.). Sin embargo, es una buena idea revisar las políticas de su empleador, que generalmente se incluyen en el manual para los empleados, para saber si el empleador tiene algún proceso específico para solicitar adaptaciones razonables. Si su empleador no tiene un proceso, puede decidir si quiere preguntarle a su supervisor o si quiere hablar con un representante de RR. HH.

Al presentar su solicitud, no es necesario que mencione específicamente la ADA o use las palabras “adaptación razonable”. No es necesario que su solicitud sea por escrito, pero es posible que quiera que su solicitud se registre. Si decide no realizar la solicitud por escrito, puede hacer un seguimiento de las conversaciones que haya tenido enviando un correo electrónico informal o una carta más formal o un contrato para confirmar lo acordado. Recuerde que su supervisor actual puede no ser su supervisor en el futuro.

Una vez que realiza una solicitud, se supone que usted y su empleador participan en el “proceso interactivo”. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) describe el proceso interactivo como la manera de negociar y llegar a un acuerdo sobre una adaptación razonable efectiva.



Su necesidad de una adaptación puede cambiar con el tiempo. Por ejemplo, es posible que necesite un horario de trabajo flexible mientras realiza el tratamiento, pero una vez terminado, una adaptación más útil sería tener períodos de descanso adicionales durante el día. Parte del proceso interactivo requiere que usted y su empleador controlen las adaptaciones para asegurarse de que aún sean efectivas, y si ya no lo son, deben empezar el proceso nuevamente para identificar una nueva adaptación efectiva.

### **¿Cuándo solicitar una adaptación razonable?**

Por lo general, debe solicitar una adaptación razonable cuando se da cuenta de que la necesita para cumplir de manera efectiva sus responsabilidades laborales. Si demora la solicitud y su desempeño laboral se ve afectado, el empleador puede tomar la decisión de despedirlo por bajo desempeño laboral. Sin embargo, puede evitar esta situación solicitando una adaptación razonable para poder cumplir de manera efectiva con sus responsabilidades laborales.

### **¿La solicitud de una adaptación razonable es confidencial?**

En términos generales, su empleador no puede compartir información sobre su afección médica, o que usted solicitó o recibió una adaptación razonable. Sin embargo, tenga en cuenta que si le solicita a su supervisor una adaptación, es posible que envíe su solicitud a RR. HH. A su vez, RR. HH. puede compartir la información con los directivos de la compañía, según corresponda. Si empieza con RR. HH. porque no quiere que su supervisor sepa sobre su afección médica, RR. HH. solo puede compartir con su supervisor que está por obtener una adaptación, pero no la causa. Los compañeros de trabajo pueden preguntar por qué recibe una adaptación, pero el empleador solo puede confirmar que obtiene una adaptación, no compartir información sobre su afección médica.

### **¿Los cuidadores son elegibles para adaptaciones razonables?**

No, los empleadores no están obligados legalmente a proporcionar adaptaciones razonables a los empleados que son cuidadores. Sin embargo, muchos empleadores reconocen el beneficio de conservar un empleado valioso y evitar los costos de encontrar un reemplazo. Por lo tanto, muchas de las estrategias antes mencionadas también pueden ser opciones útiles para los cuidadores.

### **Leyes estatales de igualdad de oportunidades de empleo**

Todos los estados tienen algún tipo de versión de una ley estatal de igualdad de oportunidades de empleo. Muchas ofrecen protecciones similares a las de la ADA; sin embargo, algunas tienen una definición más amplia de discapacidad y otras cubren a empleadores privados con menos de 15 empleados. Para obtener más información sobre la ley de su estado, visite <http://tragecancer.org/statelaws>.

### **¿Dónde puedo obtener más información?**

Para obtener información sobre adaptaciones razonables:

- Red de Adaptaciones Laborales <https://askjan.org/publications/individuals/employee-guide.cfm>
- Lista de verificación: Adaptaciones razonables <https://tragecancer.org/Listadeverificación-Adaptaciones>.
- Video Animado - Lidar con los efectos secundarios en el trabajo: <https://tragecancer.org/video-losefectossecundarioseneltrabajo>

Para obtener más información sobre la ADA y sus derechos de cumplimiento: Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) - [www.EEOC.gov](http://www.EEOC.gov)

Para obtener más información sobre decisiones de divulgación en el trabajo: Guía rápida de Triage Cancer sobre divulgación y privacidad - <https://tragecancer.org/Guía rápida-divulgación>

Para obtener más información sobre el trabajo y el cáncer, visite:

<http://TriageCancer.org/employment>.