

El cáncer y su situación laboral

Por lo menos uno de cada tres norteamericanos se verá afectado por cáncer en algún momento en su vida. Si bien la atención médica es fundamental para las personas con cáncer, muchas veces es igual de importante que dichas personas sigan viviendo su vida dentro de la mayor normalidad posible con el fin de recuperarse. Para muchos, esto significa ir a trabajar y participar en las mismas actividades en las que participaban antes del diagnóstico.

Cómo hablar con el patrón

Cuándo y cómo hablar con el patrón, y qué decirle sobre su diagnóstico de cáncer y el tratamiento del mismo, son decisiones personales. Si decide compartirle detalles a su patrón o supervisor, esté listo para hablar sobre cómo el tratamiento le afectará en el trabajo y sobre qué medidas especiales (inclusive tiempo libre) necesitará. Si se presenta con respuestas a las siguientes preguntas (cosa que debe haber hablado de antemano con el médico), la conversación con el patrón puede terminar siendo productiva.

- ¿Cómo afectará el tratamiento y la recuperación su capacidad para desempeñarse en el empleo?
- ¿Cuánto tiempo libre tendrá que tomarse?
- ¿Podrá continuar desempeñándose en su empleo tal como lo hacía antes de que le diagnosticaran cáncer?
- ¿Cuándo prevé que podrá regresar a su nivel de trabajo de “antes del cáncer”?

Aunque lo más probable es que su empleador le brinde apoyo durante su tratamiento, conviene mantener un archivo con anotaciones de todas las conversaciones que tenga con el supervisor y con la gente de recursos humanos o con la oficina que se encarga de las prestaciones (o beneficios). Además, guarde copias de sus evaluaciones de desempeño, memorándums y cartas que tengan que ver con su rendimiento, y también de solicitudes de beneficios tales como las peticiones de incapacidad. Este tipo de documentación le ayudará si en algún momento en el futuro tiene que tomar alguna acción.

Desafíos laborales que enfrentan los sobrevivientes de cáncer

Si bien la mayoría de los empleadores tratan a los sobrevivientes de cáncer con ecuanimidad y según las exigencias de la ley, algunos, debido a que tienen normas de personal desactualizadas o por lo que quizás tengan un supervisor mal informado, montan barreras innecesarias y a veces ilícitas para las oportunidades de trabajo de los

sobrevivientes. La persona con cáncer puede toparse con problemas tales como ser despedida, la negativa a ser contratada, la degradación en el cargo, la denegación de un ascenso, la denegación de prestaciones, recibir una transferencia indeseada y hostilidad por parte de los compañeros de trabajo.

A veces a los sobrevivientes al cáncer los tratan de manera injusta por lo que todavía hay personas que creen en esos mitos de antaño que ponen en tela de juicio la capacidad de trabajo del sobreviviente. Estos mitos incluyen:

- que el cáncer es una sentencia de muerte. La verdad es que hoy por hoy, más del 60 por ciento de las personas diagnosticadas sobrevivirán el cáncer y lo superarán.
- que un diagnóstico de cáncer o una historia de cáncer será motivo del aumento de las primas de seguro de todo el grupo. La verdad es que es muy improbable que la enfermedad de una persona afecte los costos de seguro del grupo a menos que la póliza sólo incluya a una cantidad muy reducida de trabajadores.
- que los sobrevivientes al cáncer son improductivos en el trabajo. La verdad es que los estudios han demostrado que la mayoría de los sobrevivientes adultos regresan al trabajo después de enterarse de su diagnóstico y presentan coeficientes de productividad muy parecidos a los de sus compañeros de trabajo.

Tanto patronos como compañeros de trabajo pueden creer estos mitos y pueden estigmatizar a los trabajadores con cáncer. La clave para modificar estas nociones tan nocivas yace en la educación y la buena comunicación.

Proteja sus derechos

Los pacientes con cáncer cuentan con toda una serie de protecciones legales en el lugar de trabajo. Según la ley federal y las leyes de muchos estados, ningún patrón puede darle a usted un trato diferente del que les da a otros trabajadores por motivo de su historial de cáncer, siempre y cuando usted pueda realizar las funciones del empleo. Y los empleadores tienen que ofrecer “ajustes razonables” tales como la modificación del horario de trabajo o de las funciones del empleado afectado, con el fin de ayudarlo a la persona con cáncer a realizar su trabajo durante o después del tratamiento.

Las disposiciones de la Ley de Licencia Médica y Familiar (en inglés, *Family and Medical Leave Act*) de 1993 les exigen a las empresas que tengan 50 o más empleados autorizar licencias no pagadas de hasta 12 semanas por período de 12 meses cuando se presenten ciertas circunstancias, incluidas entre ellas, padecer una enfermedad de gravedad. Esta podría ser una opción importante para usted si su tratamiento le impide ir a trabajar. Si usted se vale de esta licencia, el patrón tiene que seguir ofreciéndole sus prestaciones—incluido el seguro médico—mientras usted esté ausente y, cuando regrese, tiene que colocarlo en el mismo cargo o en un

cargo equivalente. Si bien estas leyes desaniman la discriminación laboral, no pueden impedirla. Si usted enfrenta discriminación, tiene que decidir qué medidas tomar. Su primer paso debe consistir en tratar de llegar a un acuerdo razonable con su patrón, lo cual puede tomar diversas formas. Pero si usted no recibe el tratamiento justo que merece, el último recurso a su alcance consiste en acudir a un abogado. Pero tenga muy presente que esta es una decisión que debe explorar con sumo cuidado antes de proseguir.

Recursos

COALICIÓN NACIONAL PARA LA SUPERVIVENCIA AL CÁNCER (*National Coalition of Cancer Survivorship*)

“Sus derechos de empleo como sobreviviente de cáncer”

www.canceradvocacy.org/resources/publications/employment.pdf [sólo en inglés]

“Cómo trabajar con su patrón”

www.canceradvocacy.org/resources/special-topics/caregiving/employer.html [sólo en inglés]

“El empleo”

www.canceradvocacy.org/resources/employment.html [sólo en inglés]

“Herramientas para la Supervivencia al Cáncer”

www.canceradvocacy.org/toolbox

Acuda a la siguiente sección: *Living Beyond Cancer*.

THE TRUTH ABOUT CANCER ES UNA PRODUCCIÓN DE CAROUSEL FILMS LLC PARA WGBH BOSTON



LOS FONDOS PARA THE TRUTH ABOUT CANCER FUERON DONADOS POR LA JOHN WAYNE CANCER FOUNDATION Y SUSAN G. KOMEN FOR THE CURE



OTROS FONDOS DONADOS POR LA CORPORATION FOR PUBLIC BROADCASTING Y LOS TELEVIDENTES DE LA TV PÚBLICA



A private corporation funded by the American people

THE TRUTH ABOUT CANCER ES LA TERCERA SECCIÓN DE LA CAMPAÑA DE PBS TAKE ONE STEP PARA LA SALUD

