

Regresar al trabajo después del tratamiento contra el cáncer

- [Cómo informar a sus compañeros de trabajo sobre su tratamiento contra el cáncer](#)
- [Protecciones legales para los trabajadores con cáncer](#)
- [Discriminación en el trabajo contra personas con cáncer](#)
- [Acceder a más ayuda e información](#)

Puede que haya tenido la posibilidad de tomarse un tiempo sin trabajar mientras recibía su tratamiento. Y ahora podría ser que esté considerando regresar al trabajo tras haber finalizado el tratamiento. Podría sentir que regresar al trabajo le brinda un sentido de quién es usted y del lugar que le corresponde tener. Podría incluso estimular su autoestima, además de lo que implica en cuanto a mejorar sus ingresos. Puede que su empleo le recuerde que usted tiene una vida más allá del cáncer, que usted es valorado como una persona trabajadora, como un(a) buen(a) jefe(a) o como un(a) colega confiable. También podrá mantenerse en contacto con los demás al momento de regresar al trabajo. En ocasiones, el cáncer puede provocarle una sensación de asilamiento y soledad, y el regresar para estar alrededor de otras personas puede resultar muy reconfortante.

Si está considerando regresar al trabajo, asegúrese primero de contar con la aprobación de su médico o proveedor de atención médica. Puede que también quiera hablar con su empleador acerca de sus posibles opciones, como flexibilidad de horario, delegación de ciertas tareas, trabajar desde casa (teletrabajar) u otras alternativas que podrían ayudarle en su transición con lo que su trabajo le exija.

Para ciertas personas, la transición a trabajar de tiempo completo puede ser sencilla, mientras que para otras podría requerir de un tiempo de ajuste. Puede que en un comienzo note que se cansa fácilmente o que tiene dificultades para concentrarse. Procure ser paciente y cuide de su bienestar a medida que regresa a su vida “normal”.

Cómo informar a sus compañeros de trabajo sobre su tratamiento contra el cáncer

Qué tanto sobre su salud después del tratamiento contra el cáncer compartirá con sus compañeros de trabajo queda completamente a su discreción. En función de la relación que mantenga con sus compañeros de trabajo, usted podrá decidir si les comparte o no sobre su situación y qué tanto. Procure no sentirse comprometido(a) a dar una explicación de todo. Solo usted puede decidir qué es lo que es más adecuado para usted y su situación.

Puede que observe diversas reacciones entre sus compañeros al momento en que regrese a trabajar. Puede que aquellos que estaban al tanto de su situación reaccionen a su diagnóstico de cáncer y a sus ausencias con entendimiento y ofrecimientos de ayuda. Puede que otros se incomoden un poco estando a su alrededor. Puede que para algunas personas les recuerde sobre el cáncer que tuvo algún ser querido. Algunos de los compañeros de trabajo puede que resientan el hecho de haber tenido que agregar responsabilidades adicionales a su carga de trabajo habitual durante los días en los que usted se ausentó. Otros puede que hagan preguntas un poco intrusivas sobre su salud y sus motivos de ausencia, o incluso podrían evitarle.

También resulta útil planear con antelación cómo abordar las reacciones de los demás, así como determinar por adelantado cuánto les desea compartir. Podría encontrar útil referirse a nuestro contenido sobre [cómo informar a los demás sobre su cáncer](#)¹.

Protecciones legales para los trabajadores con cáncer

Usted goza de los mismos derechos que cualquier otra persona en el lugar de trabajo y deberá contar con las mismas oportunidades, independientemente que informe o no a los demás sobre el cáncer. La contratación, el ascenso laboral y el cómo se le trata en el lugar de trabajo deberán depender completamente de sus habilidades y desempeño. Siempre y cuando usted pueda cumplir con sus responsabilidades laborales, legalmente no se le podrá despedir debido a la enfermedad. Tampoco tendrá que aceptar un cargo que nunca hubiera considerado antes de la enfermedad.

Muchas personas con problemas relacionados con el cáncer cuentan con la protección de leyes federales como la Ley de Rehabilitación y la [Ley de Estadounidenses con Discapacidades](#)² (ADA). Algunas personas también cuentan con el beneficio de la [Ley de Licencia Familiar y Médica \(FMLA\)](#)³. Esta ley permite que mucha gente con una enfermedad grave pueda tomarse una licencia razonable para ausentarse y recibir la atención médica necesaria o para controlar los síntomas. Hable con alguna persona del departamento de recursos humanos en su trabajo o similar para saber cuáles son sus

opciones.

Para algunas personas, puede que tome algo de tiempo para readaptarse y que requieran de ayuda adicional al momento de regresar a sus actividades y horario de trabajo habitual. Puede que su desempeño laboral se afecte si intenta trabajar a tiempo completo antes de tiempo. Hable con su proveedor de atención médica sobre el tipo de trabajo que usted hace y sobre cualquier dificultad que tenga a medida que decida la manera de reintegrarse a la vida laboral. Puede que necesite comenzar con jornadas más breves o con menos días a la semana con el fin de ver cómo se dan las cosas. Puede que encuentre que la forma en que hace su trabajo ha cambiado, o que requiera de ayuda adicional para cumplir con sus responsabilidades.

Adaptaciones razonables en el trabajo

No se exige a los empleadores que reduzcan sus estándares con el fin de cumplir con las necesidades de un empleado, tal como el proporcionar lentes o aparatos auditivos a quienes tienen problemas de la vista o del oído respectivamente. No obstante, un empleador debe hacer las adaptaciones para un solicitante o empleado calificado con alguna discapacidad física salvo que el empleador demuestre que la adaptación resulte contraproducente. Entre ejemplos de adaptaciones factibles para personas con cáncer se puede incluir, pero sin limitarse a:

- Proporcionar o modificar dispositivos o equipo de trabajo.
- Restructurar un puesto de trabajo.
- Ofrecer el trabajo de tiempo parcial o bajo un horario modificado, tal como trabajar desde casa de ser posible.
- Reasignar al empleado a un cargo vacante o asignar al empleado distintas responsabilidades en caso de que no pueda continuar realizando las responsabilidades de su cargo actual.
- Adaptar o modificar pruebas, materiales de capacitación o las políticas.
- Adaptar el lugar de trabajo para el fácil acceso y uso por personas con discapacidades.

Ofrecer el servicio de un orientador de rehabilitación vocacional quien pueda asesorar con cuestiones de legislación laboral, pero que también pueda determinar cuáles leyes podrían afectar y cómo solucionar cualquier contrat tiempo que pudiera surgir. Algunos centros de atención contra el cáncer ofrecen referencias a orientadores de rehabilitación vocacional; el equipo de profesionales médicos podría ofrecer más información. También pueden tener información sobre herramientas y personas disponibles que podrían ayudar.

Para más información sobre adaptaciones en el lugar de trabajo y en el empleo para personas con alguna limitación, consulte con la organización *Job Accommodation Network* llamando al 1-800-526-7234, o visitando su sitio Web <http://askjan.org/> Ahí podrá saber sobre los requisitos impuestos por la ley ADA o por la Ley de Rehabilitación, según aplique en su caso.

Discriminación en el trabajo contra personas con cáncer

A pesar de que el entendimiento del cáncer ha mejorado entre la población, en ocasiones aún no dejan de surgir los prejuicios y temores en el lugar de trabajo. Incluso tras haber finalizado el tratamiento contra el cáncer, puede que afronte algunos incidentes discriminatorios en su lugar de trabajo. Reporte al departamento de recursos humanos de su organización cualquier incidente discriminatorio que pudiera estar teniendo. Si en su trabajo hay una afiliación a un sindicato, los oficiales del mismo pueden ser una buena fuente informativa sobre asuntos de enfermedad y el trabajo.

Haga anotaciones de sus interacciones con el personal del trabajo, incluyendo los nombres de las personas con quienes haya hablado, la fecha y el lugar de las interacciones y la información que haya recibido de las mismas. También es una buena idea conservar copias de sus evaluaciones sobre su desempeño, así como cualquier otra información por escrito sobre su trabajo. Esto puede resultar muy útil en caso de que surgieran problemas posteriormente.

En caso de requerir emitir una queja por discriminación

Si usted considera que ha sido víctima de discriminación en el trabajo a raíz de una discapacidad, no olvide que puede tramitar una queja en la [Comisión de Oportunidad de Empleo Equitativa](#)⁴ (EEOC, siglas en inglés) de los Estados Unidos. Esto se debe hacer dentro de 180 días a partir del momento en que considera que se dio la discriminación (aunque algunos estados y leyes locales le permiten extender el límite hasta 300 días).

Acceder a más ayuda e información

Si desea saber más sobre pedir apoyo al regresar al trabajo, refiérase a nuestro contenido sobre la [Ley de Estadounidenses con Discapacidades: Información para personas con cáncer](#).⁵ Si requiere de tiempo adicional de licencia durante su regreso al trabajo, puede que también quiera referirse a nuestro contenido sobre la [Ley de Licencia Familiar y Médica \(FMLA\)](#).⁶ Esta información explica con más detalle las leyes federales que pueden ser útiles para muchas personas que afrontan problemas de

salud.

Si usted recibió beneficios del Seguro Social por discapacidad durante su tratamiento contra el cáncer y su recuperación, podría intentar el programa sobre [Paso a la Vida Laboral del Seguro Social](#)⁷. Este programa gratuito ofrece apoyo a medida que se reincorpora al trabajo, y le permite continuar recibiendo los beneficios por discapacidad durante un periodo de prueba mientras trabaja. También ponerse en contacto con el programa llamando al 1-866-968-7842.

Además de las leyes federales, algunos estados cuentan con leyes sobre el empleo de personas con ciertos problemas de salud, incluyendo el cáncer. Puede que estas leyes puedan serle útiles de otras maneras. Puede acceder a más información por parte del Departamento de Empleo de su estado. Consulte el sitio Web del [Departamento de Empleo de EE.UU.](#)⁸ para encontrar la legislación de su estado.

Hyperlinks

1. www.cancer.org/es/cancer/diagnostico-y-etapa-del-cancer/como-decir-a-los-demas-que-usted-tiene-cancer.html
2. www.cancer.org/es/cancer/asuntos-financieros-y-cobertura/leyes-de-los-seguros-medicos/ley-de-estadounidenses-con-discapacidades.html
3. www.cancer.org/es/cancer/asuntos-financieros-y-cobertura/leyes-de-los-seguros-medicos/ley-de-licencia-familiar-y-medica.html
4. www.eeoc.gov/
5. www.cancer.org/es/cancer/asuntos-financieros-y-cobertura/leyes-de-los-seguros-medicos/ley-de-estadounidenses-con-discapacidades.html
6. www.cancer.org/es/cancer/asuntos-financieros-y-cobertura/leyes-de-los-seguros-medicos/ley-de-licencia-familiar-y-medica.html
7. choosework.ssa.gov/about/how-it-works/index.html
8. www.dol.gov/whd/contacts/state_of.htm
9. askjan.org/
10. www.ada.gov/
11. www.eeoc.gov/
12. www.cancerlegalresources.org/
13. www.cancerandcareers.org/
14. www.survivorshipatoz.org/

Referencias

Cancer + Careers. *Back to work after cancer*. 2019. Accessed at <https://www.cancerandcareers.org/en/at-work/back-to-work-after-cancer> on February 28, 2019.

Social Security Administration (SSA). *Ticket to work*. Accessed at <https://choosework.ssa.gov/> on February 28, 2019.

United States Department of Labor (DOL): Office of Disability Employment Policy. *Employment laws: Disability & discrimination*. 2010. Accessed at <https://www.dol.gov/odep/pubs/fact/laws.htm> on February 28, 2019.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). *Questions & answers about cancer in the workplace and the Americans with Disabilities Act (ADA)*. Accessed at <https://www.eeoc.gov/laws/types/cancer.cfm> on February 28, 2019.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). *Disability discrimination*. Accessed at <https://www.eeoc.gov/laws/types/disability.cfm> on February 28, 2019.

Recursos adicionales

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

Job Accommodation Network Toll-free number: 1-800-526-7234 TTY: 1-877-781-9403 Website: <http://askjan.org>⁹

This free service from the US Department of Labor, Office of Disability Employment Policy has information about job accommodations for people with limitations, accommodation ideas, and tips on how to approach employers and ask for accommodations

Americans with Disabilities Act (ADA) Technical Assistance Toll-free number: 1-800-514-0301 TTY: 1-800-514-0383 Website: www.ada.gov¹⁰

For general information about the ADA, answers to specific questions, free ADA materials, or information about filing a complaint

US Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) Toll-free number: 1-800-669-4000 TTY: 1-800-669-6820 Website: www.eeoc.gov¹¹

Offers information on your rights and the laws that apply to your state, including filing

charges for discrimination. Also has special information for people with cancer, “Questions and Answers About Cancer in the Workplace and the Americans with Disabilities Act (ADA),” which can be found on the EEOC website at www.eeoc.gov/laws/types/cancer.cfm

Cancer Legal Resource Center (CLRC) Toll-free number: 1-866-843-2572 TTY: 213-736-8310 Website: www.cancerlegalresources.org¹²

Offers free, confidential information and resources on cancer-related legal issues to cancer survivors, their families, friends, employers, and others coping with cancer.

Cancer and Careers Website: www.cancerandcareers.org¹³

For information on dealing with the potential impact cancer may have on your career, creating an action plan, sharing your diagnosis with employers and co-workers, legal issues, and insurance issues

Survivorship A to Z, Inc. Website: www.survivorshipatoz.org/cancer¹⁴

Has financial, legal, and practical information for people facing a cancer diagnosis

Actualización más reciente: mayo 13, 2019

Escrito por

Equipo de redactores y equipo de editores médicos de la American Cancer Society (<https://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.

La información médica de la American Cancer Society está protegida bajo la ley *Copyright* sobre derechos de autor. Para solicitudes de reproducción, por favor

refiérase a nuestra Política de Uso de Contenido (www.cancer.org/about-us/policies/content-usage.html) (información disponible en inglés).

cancer.org | 1.800.227.2345