

Trabajar mientras se está en tratamiento contra el cáncer

- [Cómo informar a su jefe o supervisor](#)
- [Cómo informar a sus compañeros de trabajo](#)
- [Consejos prácticos al estar recibiendo tratamiento](#)
- [Protecciones legales para los trabajadores con cáncer](#)
- [Discriminación en el lugar de trabajo contra las personas con cáncer](#)
- [Seguro por incapacidad para personas con cáncer](#)

Que pueda o no trabajar al estar en tratamiento contra el cáncer dependerá de:

- El tipo de tratamiento que esté recibiendo
- La etapa del cáncer
- Su estado general de salud
- El tipo de trabajo que realice

Hable con su proveedor de atención médica sobre sus intenciones de seguir trabajando o de no trabajar. Este profesional médico será quien mejor podrá aconsejarle sobre su plan específico de tratamiento y los posibles efectos secundarios que podrían afectar su capacidad de trabajar. También puede que su proveedor de atención médica quiera limitar algunas de sus actividades.

Algunas personas pueden continuar trabajando mientras están en tratamiento contra el cáncer. Algunas incluso siguen cumpliendo con su turno o jornada laboral completa. Otras trabajan bajo el mismo horario que solían tener, pero bajo ciertas condiciones distintas (adaptaciones), como el estar más cerca del cuarto de baño de la oficina con el fin de sobrellevar mejor los efectos secundarios que se podrían presentar. Y otras requieren de un horario de trabajo menos exigente, como el poder tomar días

adicionales de licencia o incluso trabajar en tiempo parcial durante algún tiempo.

La disposición y capacidad en el lugar de trabajo de brindar estas adaptaciones especiales que se podrían necesitar impactarán en la posibilidad de continuar trabajando durante el tratamiento. Hable con su empleador acerca de lo que podría necesitar durante este momento.

De acuerdo con las leyes federales y estatales, a algunas compañías se les podría exigir que le concedan trabajar bajo una modalidad flexible que le permita llevar a cabo su tratamiento. Puede acceder a más información por parte del [Departamento de Empleo](#)¹ de su estado. Visite su sitio Web (www.dol.gov/whd/contacts/state_of.htm) para encontrar la oficina correspondiente en su estado. También contamos con los documentos [Ley de Estadounidenses con Discapacidades: información para personas con cáncer y Ley de Licencia Familiar y Médica \(FMLA\)](#)². Para más información, llámenos al 1-800-227-2345.

Cómo informar a su jefe o supervisor

Si decide hablar sobre su situación de cáncer, coordine una reunión con su jefe o supervisor para expresar que desea continuar trabajando mientras recibe su tratamiento. Hable con honestidad sobre su tratamiento y sobre el tiempo que puede que le requiera estar fuera de su trabajo. Además, tiene que recordar que su situación es susceptible a cambios y que por el momento la información que presenta consiste de estimaciones solamente. No obstante, si usted informa a su supervisor y a sus compañeros de trabajo, es posible que todos colaboren para establecer expectativas realistas. Tenga en cuenta que lo que usted informe a sus superiores es información confidencial y que no será compartida salvo que usted indique lo contrario.

Cómo informar a sus compañeros de trabajo

Qué tanta información sobre su cáncer compartirá con sus compañeros de trabajo queda completamente a su discreción. Antes de hablar sobre su cáncer con los compañeros de trabajo, podría querer hablar primero con su proveedor de atención médica sobre cómo la enfermedad y el tratamiento podrá afectar en su desempeño profesional o laboral. Infórmese tanto como pueda por parte de su equipo de profesionales médicos sobre los efectos secundarios que podría experimentar y la mejor manera de controlarlos al estar trabajando. En función de la relación que mantenga con sus compañeros de trabajo, usted podrá decidir si les comparte o no sobre su situación en lo absoluto, y en caso de sí hacerlo, 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 algunos de sus compañeros de trabajo 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 tener que agregar responsabilidades adicionales a su carga de trabajo en los días en los que usted requiera ausentarse. Otros puede que hagan preguntas un poco intrusivas sobre su salud y tratamiento, mientras que otros podrían querer evitarle. Para más información sobre cómo sobrellevar estos asuntos, puede referirse a nuestro contenido sobre [cómo hablar sobre su cáncer con los demás](#)³. También resulta útil planear con antelación cómo abordar las reacciones de los demás, así como determinar por adelantado cuánto les desea compartir.

Consejos prácticos al estar recibiendo tratamiento

Es importante determinar cómo continuará desempeñando su trabajo mientras está en tratamiento contra el cáncer. Los siguientes consejos prácticos podrían ser útiles en administrar mejor su tiempo y el trabajo:

- Si se requiere de tiempo de recuperación tras cada sesión de tratamiento, procure programar sus sesiones en función de sus necesidades. Por ejemplo, al final del día o justo antes de que comience el fin de semana para contar con el tiempo necesario de recuperación.
- Explore las alternativas disponibles como el trabajar desde casa algunos días. Esto podría ayudar a sentir menos cansancio permitiendo que pueda cuidar mejor de sí en caso de que surgiera alguna complicación.
- El contar con ayuda en casa puede permitirle que cuente con más energía para desempeñar su trabajo. Ciertas labores domésticas pueden ser repartidas entre los amigos y la familia.
- Puede que informe sobre su situación a sus compañeros de trabajo en caso de que lo considere adecuado. Éstos podrían conformar una gran fuente de apoyo. Puede incluso que le puedan ayudar al sugerir mejores maneras de administrar su trabajo durante estos momentos.
- Mantenga informados a sus superiores y compañeros de trabajo, en caso de que aplique, sobre qué tan bien están funcionando las adaptaciones en su horario de trabajo y otros cambios.
- Lleve un registro sobre las actividades laborales completadas normalmente durante sus horas de trabajo. Refiérase a este registro para cuando requiera mayor flexibilidad, cambios de actividades o tiempo de licencia.

- Prepare una lista detallada de sus actividades laborales para que pueda encausarlas a otras personas cuando requiera ausentarse.
- Si los compañeros de trabajo le apoyan desempeñando sus actividades laborales mientras se encuentra ausente, asegúrese de que sepan cuánto aprecia su ayuda y apoyo.
- No tema pedir ayuda en caso de necesitarla. Esto les asegura que está cuidando de sí de la mejor manera posible y puede servir para que sus superiores y compañeros de trabajo observen que usted se interesa por obtener el mejor resultado posible de sus responsabilidades laborales.

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 al cáncer cuentan con la protección de leyes federales como la [Ley de Rehabilitación](#)⁴ y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA). Algunas personas también cuentan con el beneficio de la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA). 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.

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 la posibilidad de trabajar desde casa.
- Ofrecer tiempos razonables para el descanso o tomar medicamentos.
- Ajustar la temperatura de la oficina.
- 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.
- Ofrecer servicio de lectores o intérpretes.
- 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 contratiempo 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](#)⁵ llamando al 1-800-526-7234. Aquí podrá saber sobre los requisitos impuestos por la ley ADA o por la Ley de Rehabilitación, según aplique en su caso.

Discriminación en el lugar de trabajo contra las personas con cáncer

A pesar de que el entendimiento del cáncer ha mejorado entre la población, en ocasiones no dejan de surgir los prejuicios y temores en el lugar de trabajo. Puede que quiera consultar con el departamento de recursos humanos en su trabajo en caso de que le surjan inquietudes sobre discriminación. 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.

Si usted considera haber sido víctima de discriminación, deberá primero informarse tanto como pueda sobre cómo su compañía manejó casos similares en el pasado. Podría ser que esto resulte útil para evitar una situación estresante que pudiera ser desgastante en lo económico, físico y emocional.

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](#)⁶ (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). Para información más específica sobre lo que exige la ley ADA y cómo afecta en el empleo, póngase en contacto con la EEOC llamando al 1-800-669-4000 o al 1-800-669-6820 (TTY).

Seguro por incapacidad para personas con cáncer

En ocasiones, incluso con una buena planeación y tiempo adicional de licencia, podría ver que aún es complicado continuar trabajando mientras está en tratamiento contra el cáncer. Si empieza a ver que no puede sobrellevar la carga de trabajo mientras se encuentra en tratamiento, hable con su jefe o supervisor. Explique que su intención es seguir trabajando, pero que necesita tomarse un tiempo de ausencia.

Hable con alguien del departamento de recursos humanos para saber si usted califica para recibir los beneficios de un seguro por incapacidad de corto o largo plazo en su empleo y cómo puede aplicar para esto. En general, la incapacidad a corto plazo paga una parte de sus ingresos, ya sea desde unas semanas hasta unos meses, mientras no tenga la capacidad de trabajar. En caso de un ausencia más prolongado, algunos empleadores también cuentan con seguro por incapacidad a largo plazo, el cual entra en vigor tras algunos meses con la incapacidad. Las definiciones sobre incapacidad a corto y largo plazo varían entre las distintas compañías de seguro y lugares de trabajo. Usted deberá cumplir con los criterios definidos por su compañía para ser acreedor a estos beneficios. Si los beneficios no incluyen seguro por incapacidad, pregunte entonces sobre el [ingreso suplementario del seguro](#)⁷ o el [seguro por incapacidad laboral](#)⁸ de la Administración de Seguro Social.

Hable con su proveedor de atención médica sobre cómo su tratamiento y sus síntomas están afectando en su trabajo para decidir si y cuándo debe considerar una licencia

para ausentarse. Su proveedor le podrá ayudar a tramitar esta parte de la solicitud por incapacidad.

Tenga en cuenta que postergar un trámite de incapacidad a corto plazo podría convertirse en una desventaja. Algunas personas afrontan la dificultad de demostrar que no pueden realizar su trabajo después de haber pasado semanas esforzándose para cumplir con sus labores. No espere a que su desempeño empeore antes de que decida tomarse un tiempo de licencia para ausentarse. Mantenga a su jefe o supervisor informado y hable con su proveedor de atención médica para tomar la decisión que sea más adecuada para usted.

Hyperlinks

1. www.dol.gov/whd/contacts/state_of.htm
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/diagnostico-y-etapa-del-cancer/como-decir-a-los-demas-que-usted-tiene-cancer.html
4. www.ada.gov/cguide.htm#anchor65610
5. askjan.org
6. www.eeoc.gov/
7. www.cancer.org/es/cancer/asuntos-financieros-y-cobertura/administracion-de-los-costos/ingreso-suplementario-del-seguro-social-para-personas-con-cancer.html
8. www.cancer.org/es/cancer/asuntos-financieros-y-cobertura/administracion-de-los-costos/ingreso-del-seguro-social-por-discapacidad-para-personas-con-cancer.html
9. askjan.org/
10. www.ada.gov/
11. www.cancerlegalresources.org/
12. www.eeoc.gov/
13. www.cancerandcareers.org/
14. www.survivorshipatoz.org/

Referencias

Cancer + Careers. *At work*. 2019. Accessed at www.cancerandcareers.org on February 28, 2019.

Cancer Support Community. *Employment and cancer*. 2019. Accessed at

www.cancersupportcommunity.org on February 28, 2019

Survivorship A to Z. *Work: Preparing for disability – short term*. 2007. Accessed at www.survivorshipatoz.org on February 28, 2019.

United States Department of Labor (DOL): Office of Disability Employment Policy. *Employment laws: Disability & discrimination*. 2010. Accessed at www.dol.gov on February 28, 2019.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). *Disability discrimination*. Accessed at www.eeoc.gov 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 ww.eeoc.gov on February 28, 2019.

Recursos adicionales

Along with the American Cancer Society, other sources of information and support include:

Job Accommodation Network Toll-free number: 1-800-526-7234 TTY: 1-877-781-9403 Website: [: http://askjan.org](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

Cancer Legal Resource Center (CLRC) Toll-free number: 1-866-843-2572 TTY: 213-736-8310 Website: www.cancerlegalresources.org¹¹

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

US Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) Toll-free number: 1-800-669-4000 TTY: 1-800-669-6820 Website: www.eeoc.gov¹²

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 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 on dealing with employers and co-workers 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