



Sus empleados y el cáncer- Trabajando juntos

¿Qué es el cáncer?

El cáncer es una enfermedad que no conoce límites. Ataca a todas las edades y a todas las áreas demográficas. Hay pocas personas cuyas vidas no han sido tocadas por el cáncer, sea porque han tenido cáncer o porque un miembro de la familia, un colega, o un conocido lo ha tenido.¹

La palabra “cáncer” se refiere a un grupo de enfermedades que se caracterizan por el crecimiento o expansión no controlada de células anormales. Los científicos no saben exactamente cómo son causados los tipos específicos de cáncer, pero creen que son causados por una combinación de factores tanto externos como internos. Si no se trata, el cáncer puede causar la muerte.

¿Cómo se trata el cáncer?

Generalmente el cáncer se trata utilizando una variedad de métodos, incluyendo la cirugía, la radiación, la quimioterapia, las hormonas, y la inmunoterapia. Muchos de estos tratamientos necesitan un tiempo de recuperación sustancial y pueden tener efectos secundarios considerables.¹

¹ Cancer Facts and Figures 2009, página 1, American Cancer Society, Inc. 2009, disponible en

¿A quién le da cáncer?

Nadie es inmune al cáncer. Hay casi 12 millones de sobrevivientes de cáncer en los Estados Unidos. Según la Sociedad Americana de Cáncer (American Cancer Society), se esperaba que se diagnosticarían cerca de 1,479,350 casos de cáncer nuevos en el 2009. Sin embargo, la tasa de supervivencia a cinco años para todos los tipos de cáncer juntos es de 66%. Esta tasa de supervivencia a cinco años representa a las personas que viven cinco años después del diagnóstico, así estén libres de cáncer, en remisión, o recibiendo tratamiento. También es importante tomar en cuenta que estas tasas de supervivencia están basadas en pacientes que fueron diagnosticados hace hasta 14 años atrás y por lo tanto, no reflejan los avances en los tratamientos. Por ende, las tasas de supervivencia pueden estar incrementándose, pero las estadísticas aún no están disponibles para poder analizar las tasas de supervivencia actuales.²

¿Cuáles son los temas que se presentan para una persona con cáncer en el lugar de trabajo?

Aproximadamente el 40% de las personas diagnosticadas con cáncer cada año son adultos en edad de trabajar.³ Para muchas personas con cáncer, poder mantener el empleo es de suma importancia. Para muchos de nosotros, ir al trabajo es una de las maneras en las cuales nos definimos como personas. Aparte de

² Número estimado de sobrevivientes de cáncer en los Estados Unidos (Estimated Number of Cancer Survivors in the United States), página 1, National Cancer Institute, disponible en <http://www.cancer.gov/aboutnci/servingpeople/WhyItIsImportant/Slide3>.

³ Preguntas y respuestas sobre el cáncer en el lugar de trabajo y la Ley para Personas con Discapacidades (ADA), página 1, Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission), disponible en http://www.eeoc.gov/facts/cancer.html#_ftn-ref4.

proporcionar una fuente de ingresos, ir al trabajo también ayuda a los pacientes de cáncer a concentrarse en otras cosas que no sean la enfermedad mientras están en tratamiento, y los colegas pueden brindar una red de apoyo valiosa.

Con la llegada de algunos tipos de tratamientos que podrían minimizar los efectos secundarios negativos, los pacientes de cáncer son capaces con mayor frecuencia de continuar el trabajo mientras reciben tratamiento. Otros pacientes necesitarán tomar una licencia del trabajo para recibir tratamiento, pero podrían volver al trabajo una vez que termine el tratamiento.

¿Cómo aplica la ADA (Ley para Personas con Discapacidades) a los empleados con cáncer?

La Ley para Personas con Discapacidades

En 1990, el Congreso pasó la Ley para Personas con Discapacidades (ADA, *por sus siglas en inglés*). La ADA prohíbe la discriminación en todas las áreas del proceso de empleo, incluyendo el proceso de aplicación, contratación, asignación, exámenes médicos, ascensos, despidos, compensación, beneficios, y licencias de trabajo. Como una ley de derechos civiles, fue diseñada para igualar las oportunidades en el ámbito del empleo- para que a las personas no se les niegue trabajo, o los beneficios asociados al trabajo, por una discapacidad.

¿A quién aplica el ADA?

- **Empleadores** –El ADA aplica a empleadores privados con 15 o más empleados. También aplica a agencias de empleo, organizaciones laborales, y a gobiernos locales y de condados.

- **Solicitantes de empleo/empleados** – La ADA brinda protección a “la persona calificada con una discapacidad”. Esta es una prueba de dos partes. *Una persona debe ser calificada y tener una discapacidad.*

Bajo la ADA, una persona con una discapacidad es un individuo que tiene un impedimento físico o mental que limita considerablemente una actividad principal de la vida. La actividad principal de la vida puede ser, entre otros, cuidarse a uno mismo, caminar, hablar, comunicarse, pensar, dormir, respirar, concentrarse, o trabajar. Además, una actividad principal de la vida incluye el funcionamiento de una de las funciones principales del cuerpo, tal como el crecimiento celular normal. Una persona también puede tener una discapacidad si tiene un historial de un impedimento, o si otras personas consideran que tiene un impedimento. Por lo tanto, alguien con un historial de un diagnóstico de cáncer puede estar protegido por la ADA.

Si la discapacidad es episódica o está en remisión, igual constituye una discapacidad si es que impactaría considerablemente una actividad principal de la vida cuando esté activa. Si el impedimento limita considerablemente, las medidas atenuantes, tales como el uso de medicamentos para aliviar o eliminar los síntomas, no son tomadas en cuenta.

Para tener derecho a la protección, la persona debe también ser “calificada”. Esto significa que la persona debe poder cumplir con las funciones esenciales del trabajo con o sin acomodos razonables. Por ejemplo, si un o una recepcionista no puede hablar por teléfono por una discapacidad y no hay equipos de asistencia tecnológica disponibles, esta persona quizá no podrá cumplir las funciones esenciales del trabajo. Si la discapacidad de un conductor de camión le impide mover materiales pesados de una plataforma de carga a un camión, esa

persona podría no ser calificada al menos que un acomodo razonable esté disponible, porque mover los materiales pesados pueden ser una función esencial del trabajo.

Pero suponga que un empleado con cáncer tenga un puesto en ventas y puede encargarse de los contactos telefónicos, las citas individuales, toda la documentación y tareas con la computadora. Sin embargo, este representante de ventas no puede mover cajas de material de venta desde su oficina a su carro. Este empleado puede aún ser una persona calificada con una discapacidad. Otra persona la podría ayudar a mover las cajas a su carro como un acomodo razonable bajo la ADA, o mover las cajas puede ser una función secundaria del trabajo. El empleador debe identificar las funciones esenciales y secundarias del trabajo para poder determinar si una persona con una discapacidad está calificada para cumplir con las funciones que se consideran esenciales.

¿Cómo pueden los acomodos razonables servirle a tanto el empleador como al empleado?

Si un individuo es una persona calificada con una discapacidad, él o ella tienen derecho a acomodos razonables, al menos que presentara una dificultad excesiva para el empleador. Algunos ejemplos de acomodos razonables incluyen un horario flexible, un puesto de trabajo liviano, una licencia de trabajo extendida, o una reasignación a un puesto de trabajo vacante. Bajo algunas interpretaciones de la ADA, la asistencia al trabajo puede ser una función esencial del trabajo, mientras que otras cortes han afirmado que un periodo de licencia pagada o sin paga puede ser un acomodo razonable. Cada situación debe ser evaluada de manera individual, incluyendo si es que el acomodo razonable impondría una dificultad excesiva sobre el empleador.

La ADA no proporciona específicamente una lista de acomodos razonables- se considera que debe haber un dialogo entre el individuo y el empleado basado en el tipo específico de trabajo y la naturaleza, tamaño, y recursos de la empresa involucrada. Además, los acomodos solamente se requieren para las discapacidades conocidas del empleado- el empleador debe primero tener conocimiento de que un individuo está buscando un acomodo razonable bajo la ADA. En general depende de la persona que necesita el acomodo hacer sugerencias al empleador sobre el tipo de acomodos razonables que está solicitando.

Algunos ejemplos de acomodos que se pueden hacer para una persona con cáncer.

- permiso para citas médicas y/o para buscar o recuperarse de un tratamiento.
- descansos periódicos o un área privada para descansar o tomar medicamentos.
- ajustes a un horario de trabajo
- permiso para trabajar desde el hogar
- modificación de la temperatura de la oficina
- permiso para usar el teléfono de trabajo para llamar a doctores.
- reasignación o redistribución de tareas secundarias a otro empleado.
- reasignación a otro puesto de trabajo.

¿Qué más regula la ADA?

Si un candidato de empleo está solicitando un nuevo trabajo, él o ella no necesita dar a conocer su condición médica. Él o ella puede pedir el acomodo razonable después de que consigue el trabajo. Si una persona tiene un impedimento visible, el posible empleador solamente puede preguntarle al candidato cómo realizaría las funciones esenciales del trabajo, con o sin un acomodo razonable, y pedir una demostración.

Si una persona recibe una oferta de trabajo condicional a una evaluación médica, tal evaluación se debe requerir de todos los empleados en la misma categoría de trabajo. La oferta no se puede retractar al menos que la evaluación médica indique que la persona no puede llevar a cabo las funciones esenciales del trabajo con o sin un acomodo razonable.

Finalmente, cualquier solicitud de acomodos razonables bajo la ADA se debe mantener confidencial. La solicitud y cualquier otra información proporcionada por la persona como respaldo de la solicitud se debe guardar en un archivo que se mantenga separado del archivo de empleado de la persona.

¿Qué otras leyes pueden aplicar en el lugar de trabajo?

La ADA trabaja de la mano de la Ley de Licencia Médica y Familiar (*Family and Medical Leave Act [FMLA, por sus siglas en inglés]*).⁴ La FMLA provisiona que una persona puede tomar hasta 12 semanas de licencia médica no remunerada para cuidar a un cónyuge, padre, o hijo con una enfermedad grave, y hasta 26 semanas si el pariente es un miembro de las fuerzas armadas que se está recuperando de una lesión o enfermedad grave contraída durante el servicio activo. También permite hasta 12 semanas de licencia no remunerada para una condición médica grave del empleado. Aunque la licencia no es remunerada (al menos que el empleador requiera el uso de o si el empleado opta por utilizar tiempo disponible de licencia remunerada), esta es una licencia de protección del trabajo, lo cual significa que el empleado vuelve al mismo trabajo o a un puesto equivalente. Esta ley también requiere que el empleador mantenga intactos los beneficios del empleado y no puede requerir que el empleado utilice COBRA para continuar con su cobertura de beneficios.

⁴ 29 U.S.C.A §§2601-2615 (2001).

La FMLA aplica a empleadores con 50 o más empleados. Para estar cubiertos, los empleados tienen que haber estado empleados durante por lo menos un año y haber trabajado un mínimo de 1,250 horas en ese año, aunque los 12 meses no tienen que ser consecutivos. Algunas veces, una persona necesitará licencia durante un periodo más largo que el proporcionado por la FMLA. En ese caso, la persona posiblemente pueda tomar un periodo extendido de licencia como un acomodo razonable bajo la ADA.

Adicionalmente, las leyes estatales posiblemente proporcionen protección igual o mayor a la proporcionada por la ADA o FMLA. Cada empleador debe estudiar las leyes estatales aplicables para poder determinar los derechos y responsabilidades del empleador y el empleado bajo estas leyes.

Trabajando juntos

El cáncer puede ser una experiencia que cambia la vida, para la persona con cáncer pero también para la familia, amigos empleadores y colegas. Al comunicarse entre ellos y trabajar juntos, los empleadores y empleados pueden trabajar exitosamente en pos de que los empleados mantengan su condición de empleo, mientras los empleadores sigan disfrutando de resultados empresariales positivos.

Recursos

ADA Disability and Business Technical Assistance Center Hotline
(Línea directa del Centro de Asistencia Técnica para Personas con Discapacidades y Negocios de la ADA)
800.949.4232 (voz/TTY)

American Cancer Society
(Sociedad Americana Contra el Cáncer)
(800) ACS-2345 (800.227.2345)
<http://www.cancer.org/>

Cancer and Careers
(Cáncer y Carreras)
<http://www.cancerandcareers.org/>
Un sitio web de recursos para las mujeres con cáncer que trabajan. Incluye información para empleadores, colegas, profesionales del cuidado de la salud, y la mujer con cáncer.

Cancer Legal Resource Center
(Centro de Recursos Legales sobre el Cáncer)
Disability Rights Legal Center
(Centro Legal de Derechos para Discapacitados)
Teléfono: 866.843.2572
Correo electrónico: CLRC@LLS.edu
Fax: 213.736.1428
TTY: 213.736.8310
<http://www.cancerlegalresourcecenter.org/>

Job Accommodation Network (JAN)
(Red de Acomodos en el Trabajo)
800.526.7234 (voz)
877.781.9403 (TTY) o visite <http://askjan.org>
Los empleadores pueden hablar con consultores de Factores Humanos sobre una persona con una discapacidad.

Equal Employment Opportunity Commission
(Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo)
131 M Street, NE, Washington, DC 20507

Asistencia técnica: 800.669.4000 (voz);
800.669.6820 (TTY)
Publicaciones: 800.669.3362 (voz);
800.669.3302 (TTY)
Para información en línea: www.eeoc.gov

Descargo de responsabilidad

El presente material fue producido por el Employment and Disability Institute del ILR School de la Universidad de Cornell, y financiado por una subvención del National Institute on Disability and Rehabilitation Research (NIDRR) (subvención N° H133D10155).

La U.S. Equal Employment Opportunity Commission (Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de EE.UU.) ha revisado la precisión de su contenido. Sin embargo, las opiniones sobre la Americans with Disabilities Act (Ley para Personas con Discapacidades), ADA, expresadas en este material son las del autor y no reflejan necesariamente el punto de vista de la Comisión o del editor. Las interpretaciones de la ADA de la EEOC aparecen reflejadas en sus reglamentos de la ADA (29 CFR Parte 1630), Manual de Asistencia Técnica para el Título I de la Ley, y la Enforcement Guidance (Orientación para Cumplimiento de la EEOC).

La Universidad de Cornell está autorizada por el NIDRR para proporcionar información, materiales y asistencia técnica a las personas y entidades cubiertas por la Ley para Personas con Discapacidades (ADA). Usted debe tener presente que el NIDRR no se hace responsable de hacer cumplir la ADA. El único propósito de la información, los materiales y la asistencia técnica es servir de orientación informal y no son una determinación de sus derechos o responsabilidades legales en virtud de la Ley ni son vinculantes para las entidades con responsabilidades de hacer cumplir la ADA.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo ha publicado guías sobre la ejecución de la Ley que ofrecen aclaraciones adicionales de diversos elementos de las disposiciones del Título I de la ADA. Copias de las guías están disponibles para ver y descargar en el sitio web de la EEOC en: <http://www.eeoc.gov>

Acerca de este folleto

Este folleto es uno de una serie sobre prácticas de recursos humanos y acomodos en el lugar de trabajo para personas con discapacidades editada por Susanne M. Bruyère, Ph.D., CRC, Directora, Employment and Disability Institute, Cornell University ILR School.

Fue escrito en agosto de 2001 por Barbara Ullman Schwerin, Esq., Directora, Cancer Legal Resource Center, un programa conjunto del Western Law Center for Disability Rights y el Loyola Law School, Los Ángeles, California. Daniel Chang, del Loyola Law School, proporcionó asistencia de investigación. El presente folleto fue actualizado en el año 2009 por Joanna Morales, Directora, Cancer Legal Resource Center.

Estas actualizaciones y la elaboración de folletos nuevos son financiadas por Cornell, los Centros de Asistencia Técnica para Personas con Discapacidades y Negocios, y otros colaboradores.

El texto completo de este folleto, y de otros en esta serie, se puede hallar en www.hrtps.org.

Se puede obtener más información sobre la accesibilidad y los acomodos llamando a la Red Nacional de la ADA al 800.949.4232 (voz/TTY), y en www.adata.org.

Información de Contacto:

Susanne M. Bruyère, PhD., CRC
Directora, Instituto de Empleo y Discapacidad
Universidad de Cornell
Escuela ILR
201 Dolgen Hall
Ithaca, New York 14853-3201

Voz: 607.255.7727

Fax: 607.255.2763

TTY: 607.255.2891

Correo electrónico: smb23@cornell.edu

Web: www.edi.cornell.edu

Para ver todos los folletos de esta serie, por favor visite:

www.hrtps.org

