

Entendiendo la sobrevivencia al linfoma: aspectos laborales

Se considera que una persona es sobreviviente de cáncer a partir del diagnóstico, y durante el tratamiento y los años que le quedan de vida. Cada año aumenta la cantidad de sobrevivientes de linfoma. Las cifras actuales muestran que el 88 % de los pacientes con linfoma de Hodgkin (LH) y el 73 % de los que tienen linfoma no Hodgkin (LNH) siguen vivos cinco años después de su diagnóstico. La mejora de las herramientas de diagnóstico y la mayor eficacia de los tratamientos se asocian a mayores tasas de supervivencia, sin embargo, el reto al que se enfrentan ahora muchos sobrevivientes es cómo lograr una calidad de vida a largo plazo una vez finalizado el tratamiento.

Aunque su historial de linfoma puede dificultar su reincorporación o adaptación al mercado laboral, las leyes laborales impiden que los empleadores le traten de forma diferente debido a su diagnóstico. Puede protegerse de la discriminación laboral conociendo sus derechos legales. A continuación, se exponen algunas de las principales preocupaciones que pueden tener los sobrevivientes de linfoma sobre el regreso al trabajo, y un resumen de las leyes sobre discriminación laboral.



CONOZCA LOS DERECHOS LABORALES QUE TIENE POR LEY

El trabajo puede ayudar a los sobrevivientes a satisfacer sus necesidades económicas y sociales, y proporcionarles una sensación de regreso a la normalidad. Sin embargo, su historial de linfoma puede dificultar la reincorporación al mercado laboral. Los sobrevivientes han denunciado despidos, no contratación, descenso de categoría, denegación de ascensos o prestaciones, traslados no deseados y hostilidad por parte de los colegas. Puede protegerse de la discriminación laboral conociendo sus derechos laborales. En general, no está obligado a revelar su diagnóstico de linfoma a un empleador o posible empleador. Aunque hay algunos casos en los que es posible que tenga que facilitar cierta información médica (véase más abajo), usted elige cuándo y cuánta quiere divulgar. Si está calificado para el trabajo, las leyes de discriminación laboral impiden que el empleador le trate de forma diferente por su historial de linfoma.

LEY DE ESTADOUNIDENSES CON DISCAPACIDADES (ADA)

Las personas elegibles con discapacidad están protegidas por la ley ADA en todas las fases del empleo (aplicación, entrevista, oferta de empleo y en el cargo). El Título I de la ADA prohíbe discriminar a las personas con discapacidad y a sus cuidadores en el trabajo y se aplica a empleados privados con 15 o más

empleados y a todos los gobiernos estatales y locales. Los empleados federales tienen protecciones similares bajo la Ley de Rehabilitación de 1973.

Para estar cubierto por la ADA, el empleado debe:

- Estar calificado para el cargo: ser capaz de realizar las funciones esenciales con o sin adaptaciones razonables.
- Tener una discapacidad: condición física o mental que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida (actividades que una persona normal puede realizar con poca o ninguna dificultad). Estas pueden ser funciones físicas (respirar, oír, ver, hablar, caminar y otros movimientos motores), mentales (concentrarse y aprender) y sociales o profesionales (trabajar o cuidar de uno mismo).

En virtud de la ADA:

- El empleador no puede preguntarle sobre la existencia, naturaleza o gravedad del cáncer y usted no tiene que revelar esa información antes de recibir una oferta de trabajo.
- El empleador puede hacer preguntas médicas, exigir exámenes y hacer preguntas relacionadas con el cáncer después de ofrecer un puesto de trabajo, siempre que se aplique a todas las personas de la misma categoría laboral. En esta fase, y si se le pide, debe facilitar esa información.

- Los empleados que reúnan los requisitos pueden solicitar adaptaciones razonables, como un horario de trabajo flexible para acudir a citas o tratamientos médicos, o un cambio en las tareas del cargo. Para solicitar estas adaptaciones conforme a la ADA, debe divulgar cierta información médica a su supervisor o al departamento de recursos humanos. El empleador puede solicitar documentación médica a un profesional médico para confirmar la necesidad de una adaptación. Sin embargo, el empleador **no** tiene por qué conocer su diagnóstico de cáncer si usted no está dispuesto a compartir esa información.

Cada estado tiene leyes para regular la discriminación laboral, algunas de las cuales prohíben claramente la discriminación laboral basada en un historial médico de cáncer. Es importante conocer la legislación de su estado en esta materia. Consulte a la agencia de empleo de su estado para obtener más información, o visite triagecancer.org/employment-state-laws.

Para obtener más información sobre la ADA, consulte a la Red de Acomodación en el Empleo (llame al teléfono 800-526-7234 o visite askjan.org) y a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (llame al teléfono 800-669-4000 o visite eeoc.gov).

LEY DE LICENCIAS MÉDICAS Y FAMILIARES (FMLA)

La FMLA da derecho a los empleados elegibles a tomar una licencia no remunerada con el empleo protegido por un problema de salud grave, y se aplica a empleadores privados con 50 o más empleados, y a todos los gobiernos estatales, locales y federales. Este permiso se aplica si padece un problema de salud grave y no puede desempeñar las funciones esenciales de su cargo o tiene que ausentarse del trabajo para recibir tratamiento médico. Mientras esté en licencia en virtud de la FMLA, el empleador sigue proporcionándole un seguro de enfermedad. Para estar protegido por la FMLA, debe:

- Haber trabajado para un empleador cubierto durante al menos 12 meses.
- Haber trabajado al menos 1250 horas en los 12 meses anteriores a la licencia.
- Haber trabajado en un lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados en un radio de 75 millas.

Si es elegible, tiene derecho a 12 semanas laborables de permiso en un periodo de 12 meses. Debe solicitar la licencia con 30 días de antelación, si es previsible, o en caso contrario, notificar al empleador lo antes posible.

Para obtener más información sobre la FMLA, comuníquese con la oficina de la División de Horas y Salarios más cercana (visite dol.gov/agencies/whd) o el sitio web de la FMLA (dol.gov/agencies/whd/fmla).

COBRA

COBRA ofrece a los trabajadores que pierden sus beneficios de salud el derecho a conservar el seguro del empleador durante periodos limitados de tiempo luego de la pérdida voluntaria o involuntaria del empleo, la reducción de la jornada laboral, la transición entre empleos, el fallecimiento, el divorcio y otros acontecimientos de la vida. Esta ley se aplica a los empleadores privados con 20 o más empleados en el año anterior y a los gobiernos estatales y locales. Los empleados federales también tienen acceso a protecciones similares en virtud de otra ley.

En virtud de COBRA, usted y las personas a su cargo pueden mantener la cobertura del seguro durante un máximo de 18 meses si:

- El plan de seguro médico de su empleador está cubierto por COBRA.
- Su relación laboral finalizó por motivos distintos a una falta grave.
- Se reduce su jornada laboral

Muchos estados han aprobado leyes estatales de continuidad de la asistencia médica (leyes "Mini COBRA"), que ofrecen beneficios similares. Dependiendo del estado, estas leyes pueden prorrogar el seguro COBRA durante más de 18 meses y aplicarse a empleadores con menos de 20 empleados. Visite triagecancer.org/health-insurance-state-laws#hioptions para conocer si su estado cuenta con una ley de continuidad de Mini-COBRA y si es elegible.

Para obtener más información sobre COBRA, visite el sitio web del Departamento de Trabajo de EE. UU. (dol.gov).

SEGURO DE DISCAPACIDAD

Si no puede trabajar debido a su condición médica, el seguro de discapacidad puede ser una opción para mantener sus ingresos. El seguro de discapacidad puede obtenerse del gobierno federal o estatal, o a través de compañías de seguros privadas.

Los programas federales incluyen el Seguro por Incapacidad del Seguro Social (SSDI) y la Seguridad de Ingreso Suplementario (SSI). Estos programas se aplican a las personas cuya discapacidad haya durado (o se prevea que dure) al menos un año o que resultará en muerte, sean incapaces de desempeñar su cargo y no puedan adaptarse a un nuevo empleo. El programa SSDI le paga beneficios a usted y a determinados miembros de su familia si ha trabajado el tiempo suficiente (y lo suficientemente reciente) y ha pagado los impuestos del Seguro Social sobre sus ingresos. El programa SSI se aplica a adultos y niños discapacitados con ingresos y recursos limitados. Para obtener más información sobre los programas federales de discapacidad, consulte a la Administración del Seguro Social (llame al teléfono 800-772-1213 o visite ssa.gov).

En algunos estados (California, Hawái, Nueva Jersey, Nueva York y Rhode Island) y en el territorio de Puerto Rico, se ofrece un seguro de incapacidad estatal de corta duración (6 a 12 meses). Dependiendo del programa estatal, podrá beneficiarse del seguro estatal y federal. A continuación encuentra más información:

- California: llame al teléfono 800-480-3287 o visite edd.ca.gov
- Hawái: llame al teléfono 808-586-9188 o visite labor.hawaii.gov/dcd/home/about-tdi
- Nueva Jersey: llame al teléfono 609-292-7060 o visite nj.gov/labor
- Nueva York: llame al teléfono 800-353-3092 o visite wcb.ny.gov
- Puerto Rico: llame al teléfono 787-754-5353 o visite trabajo.pr.gov
- Rhode Island: llame al teléfono 401-462-8420 o visite dlt.ri.gov/tdi



LÍNEA DE AYUDA Y RED DE APOYO PARA LINFOMAS DE LA LRF

Un diagnóstico de linfoma a menudo desencadena una variedad de sentimientos y preocupaciones. Además, el tratamiento del cáncer puede provocar molestias físicas. Los miembros del personal de la Línea de ayuda de la LRF están disponibles para responder sus preguntas generales sobre el diagnóstico de linfoma y la información sobre el tratamiento, así como para brindar apoyo individual y referencias para usted y sus seres queridos. Las personas que llaman pueden solicitar los servicios de un intérprete de idiomas. Una parte de la Línea de ayuda son los programas de apoyo entre pares de la LRF, la red de apoyo para linfomas. Este programa conecta a pacientes y sobrevivientes con voluntarios que tienen experiencia con linfomas, tratamientos similares o desafíos, para apoyo emocional mutuo y aliento. Puede resultarle útil si usted o un ser querido han recibido un diagnóstico reciente, están en tratamiento o están en remisión.

Recursos

La LRF ofrece una gran variedad de recursos gratuitos que abordan las opciones de tratamiento, los últimos avances en investigación y las formas de hacer frente a todos los aspectos del linfoma y la CLL/SLL, incluida nuestra galardonada aplicación móvil. La LRF también ofrece muchas actividades educativas, como nuestras reuniones presenciales, podcasts, seminarios web para personas con linfoma, así como guías para pacientes y actualizaciones electrónicas que proporcionan las últimas noticias específicas de la enfermedad y opciones de tratamiento. Para obtener más información sobre cualquiera de estos recursos, visite nuestro sitio web en www.lymphoma.org, o comuníquese con la Línea de ayuda de la LRF al 800-500-9976 o helpline@lymphoma.org.

Revisor médico:

Juan Pablo Alderuccio, MD
University of Miami

Joanna Fawzy Morales, Esq.
CEO, Triage Cancer

LRF agradece la experiencia y la revisión de nuestro Comité Editorial:

Leo I. Gordon, MD, FACP
Co-Chair
Robert H. Lurie Comprehensive Cancer Center of Northwestern University

Kristie A. Blum, MD
Co-Chair
Emory University School of Medicine

Jennifer E. Amengual, MD
Columbia University

Carla Casulo, MD
University of Rochester Medical Center

Alex Herrera, MD
City of Hope

Shana Jacobs, MD
Children's National Hospital

Patrick Connor Johnson, MD
Massachusetts General Hospital

Manali Kamdar, MD
University of Colorado

Ryan C. Lynch, MD
University of Washington

Peter Martin, MD
Weill Cornell Medicine

Neha Mehta-Shah, MD, MSCI
Washington University School of Medicine in St. Louis

M. Lia Palomba, MD
Memorial Sloan Kettering Cancer Center

Pierluigi Porcu, MD
Thomas Jefferson University

Sarah Rutherford, MD
Weill Cornell Medicine

Comuníquese con Lymphoma Research Foundation Línea de ayuda:

línea de ayuda: (800) 500-9976

Correo electrónico:
helpline@lymphoma.org

www.lymphoma.org

Financiado a través de subvenciones de:     

La Lymphoma Research Foundation (LRF) publica la serie de hojas informativas *Comprender el linfoma* con el propósito de informar y educar a los lectores. Los hechos y las estadísticas se obtuvieron utilizando la información publicada, incluidos datos del Programa de Vigilancia, Epidemiología y Resultados Finales (SEER). Debido a que el cuerpo y la respuesta al tratamiento de cada persona son diferentes, ninguna persona debería autodiagnosticarse o comenzar un tratamiento médico sin antes consultar a su médico. El revisor médico, la institución del revisor médico y la LRF no son responsables de la atención o el tratamiento médico de ninguna persona.