



Según los resultados del informe *Las cifras del cáncer en España*, realizado por la Sociedad Española de Oncología Médica (SEOM), en 2019 se diagnosticarán más de 277.000 casos de cáncer en nuestro país. Pero, ¿cuántas de estas personas se encontrarán trabajando en el momento de su diagnóstico? En la actualidad no existen cifras concretas al respecto, pero los avances terapéuticos de los últimos años han provocado un aumento de la esperanza de vida de los pacientes, lo que supone que cada vez más personas tienen que afrontar la enfermedad mientras trabajan. A su lucha personal de visitas al médico, efectos secundarios por la medicación, miedo e incertidumbre, tienen que sumar una batalla laboral que en ocasiones puede resultar muy difícil. Para el empleado, cáncer suele ser sinónimo de aislamiento y ruptura con su carrera profesional; para la empresa, un aumento de los costes por el absentismo laboral y el inicio de algunas relaciones profesionales tensas.

El cáncer y otras enfermedades crónicas se han convertido en un problema social con alcance multidimensional, que pone de manifiesto la necesidad de contemplar medidas que protejan laboralmente al paciente durante la enfermedad. Por ello, cada vez más existe una creciente demanda para que este desafío social sea considerado como una prioridad en las estrategias de lucha contra el cáncer de diferentes países.

### **El cáncer: un reto para las empresas**

Según el informe *Economic burden of cancer across the European Union: a population-based cost analysis*, publicado en *The Lancet* en octubre de 2013, el coste del cáncer se estima en 126.000 millones de euros. El 60 % del peso económico se refiere a gastos no relacionados con la salud: días de trabajo perdidos debido a una baja por enfermedad o incapacidad en el trabajo, horas de ausencia para asistir a las consultas tanto de los pacientes como para los familiares, y pérdidas de productividad atribuidas a muertes prematuras. Estos datos ponen de manifiesto cómo el cáncer o cualquier enfermedad crónica puede afectar a todas las dimensiones de la empresa: humana, económica, organizativa y de imagen. Por ello, las organizaciones deben adaptarse a los nuevos paradigmas sociales y aportar herramientas que garanticen a sus empleados la flexibilidad necesaria para sobrellevar su enfermedad. Deben ofrecer a los trabajadores herramientas que les ayuden a integrar su enfermedad en su vida laboral y adoptar medidas concretas en sus políticas de recursos humanos y prácticas de gestión.

### **Cancer@Work, la ecuación perfecta**

Un ejemplo de ello es *Cancer@Work*, una asociación fundada por Anne-Sophie Tuszynski, que fue reconocida como asociación de interés general en 2012. Esta iniciativa constituye el primer club de empresas dedicadas al cáncer y al trabajo. Además, es una plataforma de intercambio para la integración de la enfermedad en el lugar de trabajo y una incubadora de proyectos de innovación económica y social que trabaja para cambiar la visión de las empresas sobre las personas con cáncer. Así, a través de sus acciones y las de sus miembros permite que, tanto el paciente como su entorno laboral y personal más cercano, dispongan de las herramientas necesarias para tener una vida laboral de calidad.

“*Cancer@Work* nació en 2011 de mis habilidades profesionales y de mi experiencia personal con la enfermedad. Pero sobre todo nació de las solicitudes de pacientes y empresas que deseaban que el cáncer se integrara en la vida laboral de muchas personas”, explica su fundadora. “En Francia, cuando estás enfermo no estás trabajando. Cuando vuelves a tu vida laboral es porque estás sano y eres totalmente eficiente. Pero la realidad se ha vuelto muy diferente con las enfermedades crónicas que están constantemente en aumento. En 2012 fue el momento de actuar para conciliar la enfermedad y el trabajo. De luchar para vivir mejor y trabajar mejor y a favor de todas las partes: las personas, las empresas y la enfermedad”.

El procedimiento es muy sencillo: las empresas que lo desean se unen a la plataforma de *Cancer@Work* cumplimentando un formulario en el que describen su situación. Esta es analizada por un comité y, a partir de ese momento, la asociación y la empresa comienzan a trabajar juntos para desarrollar un plan de acción que ayude a los empleados y a la organización a conciliar la vida laboral del paciente con su enfermedad, analizando su situación concreta y las necesidades del equipo y decidiendo de manera conjunta las acciones (y el seguimiento de las mismas) que van a ponerse en marcha. “En la actualidad -explica Anne-Sophie- 40 compañías están inscritas a nuestra asociación; esto es una señal de que las empresas en Francia están progresando. Un progreso que viene respaldado por la creciente consideración de la importancia del capital humano, el desarrollo de políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y las obligaciones de objetivos de desarrollo sostenible incluidos en las Naciones Unidas”, añade.

Sin embargo, tal y como explica la fundadora de *Cancer@Work*, aún queda mucho por hacer. El primer paso es muy sencillo: “hay que hablar de ello y reconocer que el cáncer es, más allá de un problema de salud, un problema social que

Angela decidió ir a juicio acompañada de la directora de su residencia como testigo. Sin embargo, la jueza dictaminó que podía seguir desempeñando su trabajo. Fue entonces cuando decidió pedir una adaptación de su puesto al Ayuntamiento de su localidad, donde determinaron que no podía seguir bajando en la residencia y le destinaron a las taquillas de la piscina municipal. "Advertí que no me podía dar el sol por los efectos de la medicación, obtengo como respuesta que estaré a la sombra y no al sol directo. Me incorpore. Estuve tres días trabajando, expuesta a un intenso calor a las 3 de la tarde. Me empecé a salir un sarpullido por todo el cuerpo y me diagnosticaron principio de linfedema". La impotencia por su malestar físico y psicológico provocó en Angela un estado de ansiedad que le hizo estar un año más de baja. "Después solicité de nuevo una adaptación del puesto de trabajo. En esta ocasión, tras pasar por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, se estableció que no podía coger pesos superiores a 5 kg. La respuesta de la empresa ante este informe fue destinarme siempre al turno nocturno, argumentando que durante la noche no tenía que coger peso, cosa que no era cierta porque por la noche tenía que ayudar a las auxiliares y, de manera puntual, coger pesos importantes. Envíe cinco informes médicos y en todos ponía que se desaconsejaba realizar trabajo nocturno". Angela se negó a trabajar por la noche. Le retiraron el sueldo e iniciaron un expediente disciplinario. "La impotencia que viví entonces, a causa de que no podía estar trabajando más de dos horas y media seguidas, el dolor generalizado, el cansancio extremo que sentía y otras malas sensaciones más, me llevaron a pedir la extinción de contrato por modificaciones sustanciales. Mi antigüedad en la empresa era de 13 años, pero la falta de voluntad de negociación por parte de la empresa y mi situación general, que estaba al límite, me llevaron a tomar esa decisión. Angela ganó el juicio. Hoy está preparando unas oposiciones. "Sigo persiguiendo mi plaza, pero las frecuentes visitas médicas y operaciones quirúrgicas para la reconstrucción mamaria me limitan mucho en la búsqueda de empleo". "He solicitado valoración de discapacidad, la segunda, ya que en la primera me concedieron un 14%. Voy buscando un 33% que me permita tener más facilidades a la hora de opositar".

Tanto Mar como Angela reivindican flexibilidad con los tiempos de incapacidad transitoria y que las instituciones sean más realistas con las situaciones a las que se enfrentan los pacientes al volver al trabajo. Ambas apelan a conceptos como "desconocimiento" y "falta de empatía" para definir la situación que están viviendo. ←

Angela tiene 43 años. Le diagnosticaron cáncer de mama cuando tenía 37. Trabajaba en una residencia de ancianos y entre sus funciones estaba la de transportar a los pacientes en sillas de ruedas, acompañarlos a centros sanitarios, recoger pedidos muy pesados y dar apoyo en el mantenimiento del edificio. Sus turnos eran de mañana, tarde y noche, y cuando un anciano se caía tenía que ayudarlo a levantarse. "Tras dos años de baja médica, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) consideró que podía realizar mi trabajo sin problemas y no me incapacitó puesto que mi categoría profesional (consejer) no implicaba riesgos para mi salud".

## Luchar para ganar

Historias como la de Mar (psicóloga de 54 años) son un reflejo de las dificultades que existen para integrar la vida laboral y cáncer. Mar fue diagnosticada de cáncer de mama y estuvo en periodo de baja laboral durante mucho tiempo. Solicitó la incapacidad laboral, pero se la denegaron y tuvo que volver al trabajo con el *port-a-cath* puesto y con marcos constantes. La ley estipula que el periodo máximo de baja son 12 meses, más una prórroga de seis que Mar tuvo que solicitar. "Aun así volví al trabajo muy mal, tuve que darme de baja otro año y medio. En este periodo me operaron del corazón y volví a estar de baja 18 meses más. Cuando iban a llamarme para ir al tribunal médico, me citaron para la reconstrucción mamaria y alegué que no podía acudir porque estaba hospitalizada. Me dieron unos meses y, recién operada, fui al tribunal para solicitar la incapacidad laboral, que me denegaron de nuevo". Mar pidió una adaptación de su puesto de trabajo y hoy trabaja más cerca de su casa y puede desplazarse en autobús. "He tenido que pelear muchísimo", explica. "Todo eran trabas y nunca me sentí arropada por mis compañeras de trabajo".

## Flexibilidad y empatía, motivos de lucha

afecta también a las empresas. El mundo de la salud ha 'sequestrado' al cáncer y de alguna forma debe ser devuelto a la vida personal y profesional de quienes lo padecen. Para ello, las empresas deben apoderarse del tema y de esta manera todos saldremos ganando humana y económicamente: la población general, los pacientes y las empresas".

Tal vez iniciativas como esta sean la ecuación perfecta para conciliar la vida laboral con las enfermedades crónicas pero, por ahora, se trata de una acción que se está desarrollando únicamente en Francia, aunque, según explica Anne-Sophie, ya existen muchos países que se han interesado en poner en marcha proyectos similares, como Suiza o Reino Unido.

## “Soy madre, mujer, hija, hermana y paciente con cáncer, pero también soy consejera de protocolo y me gusta mi trabajo”

### Volver con los brazos abiertos

Sin embargo, no todas las historias están cargadas de trabas y momentos difíciles. Olga (maestra de educación infantil de 37 años), Brenda (traductora) y Lourdes (guía turística de 47 años) volvieron al trabajo y fueron recibidas con los brazos abiertos. Olga solicitó reincorporarse más tarde de lo establecido para evitar el proceso de adaptación de los pequeños que, según explica “suele ser más duro”. Sin embargo, el tribunal denegó su solicitud. “Tengo 38 años y me encanta mi trabajo, así que me incorporé. Desde el primer momento, tanto mis compañeros como el director del centro me han ayudado muchísimo. Tanto es así que el propio centro me ha puesto una compañera que está conmigo todo el tiempo y me ayuda con las tareas que suponen mayor esfuerzo, como el cambio de pañales”, explica. Lourdes también vive una situación similar desde que se incorporó al trabajo tras 18 meses de baja. Sus compañeros le ayudan con las tareas que suponen un esfuerzo mayor, como las de limpieza. “Además”, añade, “una de mis compañeras va a ser operada de cáncer de mama en los próximos días y ver que yo me he incorporado a la vida laboral con tanta facilidad le ayuda a afrontar la enfermedad con más fuerza”.

Brenda recibió la noticia del cáncer como una “bofetada de realidad” que le hizo frenar en seco en un momento en el que “era plenamente feliz y lo tenía todo”. A pesar de ello, asegura que en el trabajo se lo pusieron fácil y le ofrecieron una gran flexibilidad. “Podía ir cuando quisiera, darme de baja o no; podía ir a trabajar y a media mañana salir para ir a una prueba, no aparecer en un par de días porque no tuviera fuerzas o incluso quedarme más rato en la oficina si necesitaba estar fuera de casa. Era mi elección y yo elegí estar en todo y trabajar como siempre, hasta el último día”. Tras unas complicaciones en la operación, Brenda tuvo que estar un tiempo de baja, pero decidió incorporarse antes de tiempo tras consultarlo con los especialistas. “Necesitaba volver a trabajar, no porque lo echara de menos ni porque no me sintiera realizada sin mi trabajo, sino porque mi vida estaba coja, parada, bloqueada y necesitaba volver a mi rutina, a ser yo misma de forma completa, y mi faceta profesional es parte de mí, estar ocupada, sentirme útil fuera de mi ámbito familiar. Porque soy madre, mujer, hija, hermana y paciente con cáncer pero también soy consejera de protocolo y me gusta mi trabajo y me siento feliz de poder desempeñarlo. El cáncer no me iba a parar más tiempo”. Sin embargo, Brenda asegura que si pudiera retroceder en el tiempo, se reincorporaría más tarde y dedicaría más tiempo a su recuperación.

### Cáncer y trabajo, ¿qué debes saber?

Cuando una persona asalariada es diagnosticada de cáncer tiene derecho a una baja laboral por incapacidad temporal. La ley estipula que la duración máxima es de doce meses, más seis meses de prórroga en caso de necesidad.

La empresa tiene la obligación de entregar y tramitar los partes de baja a la entidad gestora en un plazo máximo de tres días hábiles.

La empresa abonará al trabajador el pago delegado de la prestación de incapacidad temporal según lo marque la ley y el convenio colectivo. Las cuantías a pagar son:

- Los tres primeros días van a cargo del trabajador.
- Del cuarto al decimoquinto día de la baja, es la empresa la que tiene la obligación de pagar el 60 % de la base reguladora del mes anterior.
- Del decimosexto al vigésimo día, la responsabilidad de la prestación es de las entidades gestoras/Instituto Nacional Seguridad Social (INSS). Generalmente, sin embargo, es la propia empresa la que hace el pago delegado, es decir, abona el salario al trabajador por delegación del INSS. Durante este periodo se paga el 60 % de la base reguladora.
- Del vigésimo primer día en adelante se paga el 75 % de la base reguladora y la responsabilidad de la prestación es de la entidad gestora.

Los autónomos, en principio, tienen la obligación de cotizar por incapacidad temporal por contingencias comunes a la hora de darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, a excepción de los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE). Para recibir la prestación por incapacidad temporal es necesario estar en situación de alta, haber cotizado un mínimo de 180 días en los últimos cinco años y estar al corriente de pago de las cuotas. Las personas diagnosticadas con cáncer que están en situación de desempleo deberán comunicar su baja al Servicio Público de Empleo de cada comunidad autónoma, entregando a la Oficina de Trabajo el parte de baja por incapacidad temporal (IT), los partes de confirmación y el alta médica cuando se produzca. Durante la baja por IT se suspende la demanda de puesto de trabajo sin necesidad de ser renovada. Además, tampoco se reciben citaciones para ofertas de trabajo o cursos de formación. ●

Fuentes:  
[fcarreras.org/es/asuntoslegales](http://fcarreras.org/es/asuntoslegales)  
[canceratwork.com/](http://canceratwork.com/)