



TRABAJANDO JUNTOS

**4 de febrero,
Día mundial contra el cáncer**

**Por la creación de una cultura de apoyo que facilite
la reincorporación laboral de personas con cáncer.**



DECLARACIÓN DE INTENCIONES

Las últimas cifras presentadas por la Sociedad Española de Oncología Médica han revelado que el número de tumores diagnosticados está experimentando un crecimiento constante en España, dado el aumento poblacional, las técnicas de detección precoz y el incremento de la esperanza de vida.

Actualmente, el cáncer en nuestro país es la primera causa de muerte en los hombres y la segunda en las mujeres. Entre las tipologías más frecuentes se encuentran el de colonrecto, próstata, pulmón, mama y vejiga. A nivel mundial, se suman el de estómago y el de hígado. Razones suficientes para que, ahora mismo, esta enfermedad sea el **principal miedo de la sociedad española**: según el último estudio de Cigna, “Cigna 360 Wellbeing Survey”, el 73% de los españoles reconoce que padecer algún tipo de tumor cancerígeno es su mayor preocupación en cuestiones de salud.

Por suerte, tal y como ha expresado el Instituto Nacional de Epidemiología, **la mortalidad por esta causa se está reduciendo**. Y es que muchos de los casos de cáncer podrían evitarse con unos hábitos de vida saludables.

Ahora que el pronóstico ha mejorado tanto y la tasa de supervivencia

CIGNA 360 WELLBEING SURVEY

Padecer algún tipo de tumor cancerígeno es la mayor preocupación del

73%

de los españoles.



* Cigna 360 Wellbeing Survey, 2018.

aumenta, surgen otros frentes: **¿cómo apoyar a una persona con cáncer en su vuelta a la rutina laboral?**

Precisamente gracias a este aumento de la supervivencia, el porcentaje de reincorporación es mayor. No solo por una cuestión económica, también emocional, basada en la necesidad de volver a la estabilidad y al contacto social. Sin embargo, los servicios, herramientas y protocolos de acompañamiento a la reinserción en las empresas, habituales en países como Francia, Holanda o Finlandia, no son tan comunes en España. Aunque la gran mayoría de entidades buscan hacer lo correcto, es preciso que cuenten con una serie de **políticas preestablecidas que faciliten la comunicación y la gestión efectiva de este tipo de casos.**

“Trabajando juntos” es un manual de consejos elaborado por Cigna, aseguradora de salud especializada en empresas, con el **objetivo de crear una cultura laboral que fomente el apoyo en el proceso de adaptación de empleados que están en proceso de tratamiento o que acaban de ser diagnosticados de cáncer**, con pautas de actuación adaptadas a las necesidades específicas de los afectados.

También pretende servir de **guía para la prevención**. Tanto para aquellos que han superado esta enfermedad, como para el resto de empleados, es importante saber que tienen el control de su salud y de mantener una vida sana. La empresa debe de tomar el rol de agente activo en favor de la prevención. Debe convertirse en una **“empresa saludable”**.

A photograph showing a group of people in a meeting. In the foreground, a person's hand is pointing at a laptop screen. Another person is holding a smartphone. The background is blurred, showing other people and office equipment. The lighting is warm and bright, suggesting an indoor office environment.

**“TRABAJANDO JUNTOS” ES UN
MANUAL DE CONSEJOS ELABORADO
POR CIGNA, ASEGURADORA DE SALUD
ESPECIALIZADA EN EMPRESAS**

TRABAJANDO JUNTOS

RESPONDIENDO A 4 PREGUNTAS FUNDAMENTALES

1. ¿CUÁLES SON LOS RETOS FÍSICOS Y PSICOLÓGICOS DE LA REINCORPORACIÓN?

Los compañeros de trabajo deben ser conscientes del impacto que genera el cáncer y de cómo afecta al proceso de reincorporación laboral. El objetivo es crear una cultura laboral que favorezca el apoyo. ¿Qué hay que saber?

- › La vuelta al trabajo supone **una recuperación de la identidad personal**. La persona pasa de tener la etiqueta de 'paciente' a reencontrarse con una de las facetas de su vida que más le describe: su empleo. También les aporta **control en su día a día**, dejan de identificarse con un rol pasivo, a sostener un rol activo, en el que el empleado es el que aporta.

- › Se reincorpora al entorno sociolaboral con diversas **preocupaciones**:
 - Incertidumbre por las posibles limitaciones físicas y de concentración.
 - Impacto económico negativo previo de la baja laboral sobre la economía familiar.
 - Angustia de compartir el diagnóstico con compañeros y supervisores por miedo al despido, a la discriminación positiva o, incluso, a la marginación.
 - Miedo a las posibles represalias frente a situaciones de absentismo ocasionadas por el seguimiento y revisiones periódicas, tratamiento o complicaciones de salud.

SOMETERSE A UN TRATAMIENTO PUEDE CONLLEVAR UNA SINTOMATOLOGÍA SOMÁTICA AÑADIDA QUE NO PERMITE MANTENER EL RITMO HABITUAL DE TRABAJO.

- › El **ritmo laboral**, seguramente, **no será el mismo**. El hecho de someterse a un tratamiento puede conllevar una sintomatología somática añadida que no permite mantener el ritmo habitual de trabajo. Esto, sumado al impacto emocional y al cambio en el planteamiento de futuro, así como otros cambios asociados a la imagen corporal, pueden influir en su productividad.
- › La persona necesitará, por parte de la empresa, **ciertas concesiones**: descansos periódicos, llamadas personales, ausencias por el tratamiento o por cita médica, posibilidad de teletrabajo, etc. Todos los compañeros deberán sensibilizarse y respetarlo.



2.

¿QUÉ DECIR Y CÓMO ACTUAR?

Es normal no saber qué decir o cómo actuar con una persona que padece cáncer, sobre todo, si la relación no es demasiado estrecha o no es personal. Algunas

recomendaciones:

SÍ

- › Indicar de forma prudente que se conoce el diagnóstico, mostrando interés y preocupación y, sobre todo, **mostrando apoyo**. Algunas frases:
 - “Lamento saber que estás pasando por esto. Tienes todo mi apoyo”
 - “No sé qué decir, pero quiero que sepas que sí me preocupo por ti”.
 - “¿Cómo sigues?”
 - “Si quieres hablar, aquí estoy”.
 - “Por favor, si necesitas cualquier cosa, avísame y te ayudo en lo que necesites”
- › **Incluirle en los proyectos en los que lo haríamos habitualmente** o en cualquier actividad social que se organice. Que sea él mismo quién reconozca que no puede afrontarlo.
- › Ofrecer ayuda en forma específica y concreta. Eso sí, siempre y cuando seamos capaces de hacerlo. **No implicarse por compromiso.**
- › **Prestar atención a las señales que le dé la persona diagnosticada.** Algunas son muy reservadas, mientras que otras hablarán por sí solas. En ese momento habrá que actuar y ofrecer ayuda.
- › Cuando el empleado con cáncer muestre algún tipo de **mejoría física, reconocérselo.**

NO

- › Mostrar un **optimismo falso** o decirle que conserve una actitud positiva. Podría percibirse como una forma de minimizar los sentimientos de miedo, tristeza y preocupación de la persona.
- › **No decir “entiendo cómo te sientes”.** Aunque sea tentador, puede resultar ofensivo por mostrar una falsa empatía.
- › **No expresar opiniones no solicitadas.** Sobre todo, si hacen alusión a como la persona está tratando su enfermedad. Respetar sus decisiones, aunque no se esté de acuerdo.
- › **Evitar comentarios cuando la apariencia no sea buena,** tipo “tienes mala cara” o “has perdido mucho peso”. Lo más probable es que la persona sea consciente de ello y quiera evitar que el resto de compañeros lo perciba.
- › **Evitar contar historias sobre amigos o familiares que hayan tenido cáncer.** Cada caso es un mundo. En su lugar, es bueno hacerle saber que se está familiarizado con la situación porque se ha tenido una experiencia cercana.
- › Sentir que se tiene la obligación de aguantar faltas de respeto del compañero diagnosticado. Aunque se debe tener más paciencia, tampoco se debe **aceptar un comportamiento que rompa el clima laboral.** Debe haber respeto por ambas partes.

3. ¿CÓMO GESTIONARLO A NIVEL LABORAL?

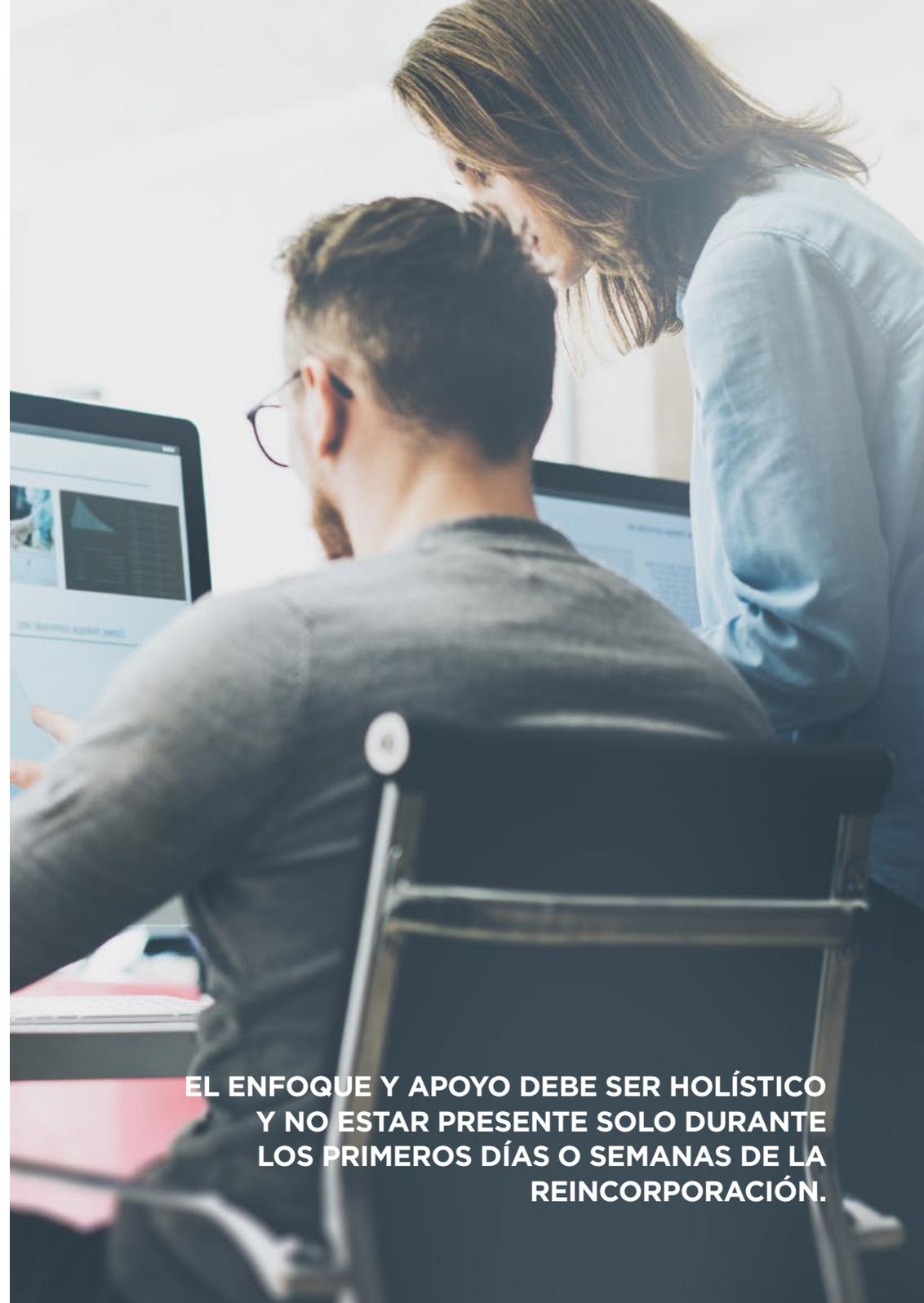
El departamento de Recursos Humanos o, en su defecto, la directiva, serán los encargados de gestionar este tipo de situaciones. El **enfoque y apoyo debe ser holístico** y no estar presente solo durante los primeros días o semanas de la reincorporación. El soporte debe ser **a largo plazo**. Para ello, será preciso:

› Conocer los **derechos del empleado en esta situación**:

- El trabajador diagnosticado de cáncer **no tiene por qué contar su situación**. Si es así puede presentar la baja médica firmada por un facultativo médico sin mencionar la enfermedad que padece. No obstante, el empleador puede solicitar un reconocimiento médico que confirme si la incapacidad temporal está justificada, aunque nunca se podrán revelar los detalles clínicos.
- Si desea contar su enfermedad habrá **confidencialidad sobre el diagnóstico**. Esta información es privada y para su divulgación es necesario un **consentimiento** previo.
- En caso de que el empleado reciba alguna **represalia por su situación y prescindan de sus servicios por este motivo**, se estaría produciendo una **discriminación por razón de enfermedad**. Por tanto, el despido sería nulo de pleno derecho por vulneración de un derecho fundamental.
- En caso de **despido estando de baja**, el empleado tiene derecho a **20 días hábiles para iniciar el procedimiento de impugnación**. Durante el juicio, la empresa deberá

demostrar que el despido está justificado y que no tiene que ver con la enfermedad. En ningún caso computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer para justificar un despido.

- La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** contempla la **readaptación al puesto de trabajo actual o la reubicación a otro de la misma empresa** cuando exista incapacidad para desarrollar la actividad que se llevaba a cabo antes del diagnóstico.
 - El empleado puede solicitar una **excedencia**, pero la reincorporación será decisión de la compañía. Eso sí, el trabajador tendrá preferencia en caso de vacante.
 - El empleado puede pedir la **incapacidad permanente** si lleva más de **18 meses de baja médica**. Será el Instituto Nacional de la Seguridad Social quien valore si el trabajador tiene derecho a dicha incapacidad.
- › Facilitar las **vías adecuadas para una reincorporación lo más flexible posible**:
- **Descansos** periódicos o un área privada para reposar o tomar medicamentos.



EL ENFOQUE Y APOYO DEBE SER HOLÍSTICO Y NO ESTAR PRESENTE SOLO DURANTE LOS PRIMEROS DÍAS O SEMANAS DE LA REINCORPORACIÓN.



- Un horario de trabajo flexible que incorpore la opción del **teletrabajo**.
 - Permisos para **usar el teléfono de trabajo** para llamar a doctores o permitir el uso de llamadas personales.
 - **Reasignación o redistribución de tareas** secundarias a otro empleado.
 - Si es necesario, reasignación a otro puesto de trabajo.
- › **Poner a su alcance líneas de comunicación abiertas.** Se establecerá un **diálogo abierto** con el empleado nada más incorporarse y se fijará un **calendario de reuniones** para tratar la evolución. Se aconseja tratar los siguientes temas:
- **Enfoque más adecuado para gestionar la vuelta:** incorporación paulatina, flexibilidad horaria, teletrabajo, modificaciones en las tareas.
 - **Gestión y carga de trabajo.** Las necesidades de apoyo variarán con el tiempo. Por tanto, hay que dejar claro al empleado que hay una línea de comunicación abierta a la cual puede recurrir cuando desee.
 - **Programas y herramientas de apoyo y disponibles.** Opciones:
 - Disponer de un **profesional de la salud que brinde asesoría laboral** gratuita en este tipo de casos.
 - Sistema de **bajas** diferente a las disposiciones legales estándar.
 - **Cursos de capacitación para otros puestos laborales** si el empleado no puede reincorporarse a su puesto habitual, o apoyo para encontrar otro trabajo si este ya no es adecuado.
- › **Gestionar el impacto en la plantilla:**
- Poner en marcha **sesiones interactivas con preguntas y respuestas** sobre esta enfermedad, para construir un **grupo laboral de apoyo o sistema de compañerismo**.
 - Elaboración y distribución de un **manual de conocimiento de la enfermedad** y cómo tratar a terceros diagnosticados.
 - Establecer un **programa de entrenamiento gerencial** sobre las mejores prácticas en el trato de empleados con enfermedades graves.



**SE PONDRÁN AL
ALCANCE DEL
EMPLEADO LÍNEAS
DE COMUNICACIÓN
ABIERTAS.**

4.

¿SE PUEDE HACER ALGO EN LA EMPRESA PARA PREVENIR EL CÁNCER?

La respuesta es rotunda: Sí, creando una “empresa saludable”. Muchos empleados que superan el cáncer quieren **recuperar el control de su salud y bienestar**. Esto significa **brindar acceso a la información y a las herramientas necesarias para cuidarse** y compartir con el resto del equipo la idea de la prevención y de disfrutar de una vida sana.

La empresa debe convertirse en un agente activo en la prevención y concienciar de que cuidarse y emprender buenos hábitos de vida es condición indispensable para evitar todo tipo de enfermedades, entre ellas, el cáncer.

De este modo, Cigna establecía **25 consejos para una “empresa saludable”**. Con motivo del Día Mundial contra el Cáncer, añade el número 26



NUTRICIÓN

1. Transmitir la importancia de una buena alimentación.
2. Ofrecer menús saludables en las cafeterías o comedores de las empresas.
3. Fomentar el consumo de alimentos saludables colocando en las máquinas expendedoras zumos, fruta, galletas integrales, etc. y no solo bollería industrial y café.
4. Contar con dispensadores de agua accesibles en el ámbito de trabajo.

HÁBITOS SALUDABLES



5. Llevar a cabo planes de actuación contra el sobrepeso, la obesidad o enfermedades cardiovasculares.
6. Recomendar medidas para prevenir dolencias causadas por el uso prolongado del ordenador: adopción de posturas ergonómicas, ejercicios visuales que calmen la continua fijación de la vista en el monitor, estiramientos regulares...
7. Fomentar el estilo de vida activo dentro y fuera del trabajo.
8. Promover planes de concienciación sobre el peligro de hábitos nocivos, como el tabaquismo o la ingesta de alcohol.
9. Insistir en la importancia de seguir unos hábitos de sueño saludables que permitan desconectar y aumentar el rendimiento.



EJERCICIO FÍSICO

10. Facilitar información sobre las numerosas ventajas de la actividad física.
11. Participar en actividades deportivas con otras empresas o entre los propios trabajadores.
12. Fomentar el uso de las escaleras a través de pequeñas acciones como el establecimiento de un “día a la semana sin ascensor”.



SALUD Y EMPRESA

23. Predicar con el ejemplo: hábitos también recomendables para los propios directivos.
24. Integrar la importancia de la salud personal en la cultura empresarial.
25. Cumplir medidas de seguridad y prevención para empleados.

ESTADO ANÍMICO Y PREVENCIÓN DEL ESTRÉS



13. Establecer horarios razonables.
14. Recomendar al trabajador la realización de 10 a 20 minutos de descanso.
15. Fomentar el buen clima laboral.
16. Mantener abiertos los máximos canales de comunicación posibles entre trabajadores.
17. Establecer un sistema de retribuciones justo y adecuado y apostar por la promoción interna.
18. Promover el trabajo en equipo, la colaboración y el intercambio de conocimientos entre los empleados.
19. Impulsar medidas para la conciliación de la vida laboral y personal.
20. Poner en marcha técnicas de planificación, control del tiempo y organización personal del trabajo.
21. Proponer talleres de relajación.
22. Animar a los trabajadores a ser solidarios y participar en programas sociales.

26. Implantar programas de sensibilización sobre la importancia de las **revisiones de salud** anuales y de la importancia de la **detección precoz de cáncer**. En este sentido, las empresas pueden ser, por un lado, buenas facilitadoras de información y, por otro, pueden ofrecer gratuitamente chequeos médicos preventivos de salud que corran a cargo de la empresa.



La información sobre salud contenida en este folleto se ofrece únicamente a título divulgativo destinado a promover la salud del consumidor. Dicha información no constituye un consejo médico ni pretende sustituir la asistencia que deba ser proporcionada por un médico. Cigna no asume ninguna responsabilidad bajo ninguna circunstancia derivada del uso, abuso, interpretación o aplicación de cualquier información sobre salud ofrecida en este folleto. El Usuario deberá consultar, en todo caso, con su médico todo lo relativo a reconocimientos, tratamientos, pruebas y recomendaciones sobre su salud.

Cigna Life Insurance Company of Europe, S.A./ N.V., Sucursal en España, con domicilio social en Pozuelo de Alarcón (28223 Madrid), Parque Empresarial La Finca, Paseo del Club Deportivo, 1 - Edificio 14 - Planta Baja . RMdel Madrid, Tomo 809, Folio 205, Sección 8, Hoja M - 11184. NIF: N-0021205J. Información propiedad de Cigna. Prohibida su copia y distribución. © Cigna 2018.