

Guía rápida sobre divulgación, privacidad y formularios de certificación médica

Cómo tomar decisiones sobre la divulgación

Decidir divulgar información sobre su diagnóstico de cáncer en el lugar de trabajo es una decisión personal y se debe tomar únicamente después de considerar seriamente diversos factores. Algunas personas están realmente convencidas de que compartir información sobre su diagnóstico en el lugar de trabajo y en otros ámbitos es la decisión correcta. Otras dudan acerca de compartir información sobre su diagnóstico por una amplia variedad de motivos. No existe una “única” respuesta a la divulgación. Esta Guía rápida está diseñada para ayudarlo a tomar decisiones informadas sobre la divulgación y a evitar situaciones en las que puede divulgar involuntariamente información sobre su diagnóstico.

Protecciones legales

Usted cuenta con derechos de privacidad con respecto a su información médica, y estas leyes protegen sus derechos de distintas maneras.

ADA: la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades es una ley federal que les proporciona a los empleados elegibles con discapacidades protección contra la discriminación en el lugar de trabajo y les brinda acceso a adaptaciones razonables. La ADA incluye normas específicas acerca de cuánta información sobre su afección médica debe compartir con su empleador a fin de recibir la protección de la ADA o el acceso a adaptaciones razonables. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo es responsable de hacer cumplir la ADA: www.eeoc.gov. Para obtener más información sobre la ADA y las adaptaciones razonables, consulte https://trriagecancer.org/Guía_rápida-ADA y https://trriagecancer.org/Guía_rápida-Adaptaciones.

FMLA: la Ley de Licencia Familiar y Médica es una ley federal que les permite a los empleados elegibles tomarse licencias no remuneradas por determinados motivos médicos o para desempeñarse como cuidadores. La FMLA incluye normas específicas acerca de cuánta información sobre su afección médica debe compartir con su empleador cuando solicita una licencia de la FMLA. El Departamento de Trabajo de EE. UU. es responsable de hacer cumplir la FMLA: www.dol.gov/whd/fmla/index.htm. Para obtener más información sobre la FMLA, visite www.dol.gov/whd/fmla o consulte http://trriagecancer.org/Guía_rápida-FMLA.

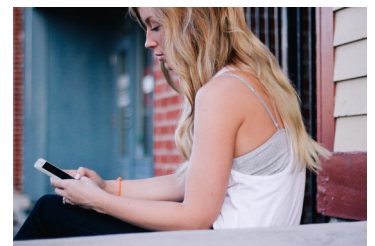
HIPAA: la Ley de Transferencia y Responsabilidad de Seguro Médico es una ley federal que obliga a los proveedores de atención médica a obtener su autorización antes de brindarles información personal sobre su salud a terceros. Para obtener más información acerca de la HIPAA, visite: www.hhs.gov/hipaa/for-individuals/guidance-materials-for-consumers/index.html y www.hhs.gov/hipaa/for-individuals/employers-health-information-workplace/index.html.

Leyes estatales: también existen leyes estatales que pueden brindarle protecciones adicionales, acceso a adaptaciones razonables y licencias médicas. Para obtener más información sobre las leyes de su estado, visite: <http://trriagecancer.org/statelaws>.

Cómo tomar decisiones conscientes sobre la divulgación

A. En línea

La mayoría de nosotros tenemos una identidad digital que incluye las actividades que realizamos en las plataformas de las redes sociales, los blogs, los sitios web y cualquier otro sitio donde se publique información sobre usted en Internet. De manera colectiva, esto se puede denominar su “marca en línea”. Usar las plataformas de las redes sociales y herramientas en línea como fuente de información y ayuda puede resultar muy útil. Sin embargo, es importante que recuerde que divulgar información sobre un diagnóstico de cáncer en Internet hace que la información se vuelva pública y existen muchos empleadores que realizan búsquedas en las plataformas de las redes sociales y en Internet para buscar información sobre candidatos a un puesto de trabajo y empleados. Por lo tanto, si le preocupa el tema de la divulgación, existen algunas alternativas que ofrecen mayores niveles de privacidad y le permiten invitar solo a determinadas personas a la conversación, como Mylifeline.org y CaringBridge.



B. Con familiares, amigos, compañeros de trabajo y otras personas

Cuando haya decidido con quiénes desea compartir la información sobre su diagnóstico, debe comunicarles sus preferencias sobre qué desea divulgar, de manera que ellos no compartan su información con otras personas en contra de su voluntad.

C. En el trabajo

Independientemente de que ya tenga un trabajo o esté en la búsqueda, es necesario que tome algunas decisiones sobre qué información, en caso de existir, desea divulgar en el trabajo. Tomar decisiones informadas y proactivas acerca de la divulgación es una manera de recobrar parte del control que puede sentir que perdió cuando le diagnosticaron la enfermedad.

1. Recursos que pueden ayudarlo a tomar decisiones informadas sobre la divulgación en el trabajo

Su equipo de atención médica: es importante que entable una conversación honesta con sus proveedores de atención médica acerca de cuánta información desea compartir con su empleador al pedirles que completen formularios de certificación médica cuando solicite una adaptación razonable o una licencia de la FMLA. Si no le explica claramente sus deseos a su equipo de atención médica, es posible que las personas que lo integran divulguen involuntariamente más información de la que usted desearía.

Su empleador: su empleador puede contar con un manual para los empleados o alguna versión de un documento de políticas y procedimientos que describa sus políticas sobre Recursos Humanos. El contrato laboral (si tiene uno) también puede que describir algunos de sus derechos y opciones. Según su nivel de comodidad, puede pedirle a su supervisor o a un profesional de Recursos Humanos en su trabajo que lo ayude a obtener y completar los formularios de certificación médica.

Este es otro recurso que puede ayudarlo a tomar decisiones sobre la divulgación de información:

https://mn.db101.org/documents/disclosure_decisions1.pdf



2. Protecciones legales en el trabajo

¿Qué tiene derecho a preguntar mi empleador y cuándo?

Antes de recibir una propuesta laboral, los empleadores posibles no están autorizados legalmente a hacer preguntas sobre su afección médica o estado de salud general.

Después de realizar una propuesta laboral, los empleadores tienen derecho a hacer preguntas sobre sus antecedentes médicos o realizar un examen médico, siempre y cuando esos requisitos se apliquen a cualquier persona que se incorpora a un puesto similar. Asimismo, los empleadores no están autorizados a revocar la propuesta laboral debido a los resultados del examen médico, a menos que los resultados demuestren que usted no puede realizar las tareas básicas de ese trabajo, con o sin una adaptación razonable.

Cuando ya esté trabajando para un empleador, solo se le podrá solicitar que se realice un examen médico o responda preguntas sobre sus antecedentes médicos cuando “se relacione con el trabajo y sea coherente con una necesidad de la empresa” o si existe una “amenaza directa” (como solicitarle un examen oftalmológico al conductor de un autobús escolar).

¿Qué debo decirle a mi empleador sobre mi diagnóstico?

Por lo general, usted no está obligado a compartir su diagnóstico con su empleador o empleador posible. Esto significa que usted puede tomar decisiones conscientes sobre si desea compartir su información médica en el lugar de trabajo, cuánta información y cuándo. Existen situaciones en las que puede que necesitar compartir determinada información médica con su empleador:

- Si desea utilizar las protecciones de la ADA o de las leyes estatales contra la discriminación, debe brindarle al empleador cierta información sobre su afección médica.
- Si solicita una adaptación razonable en virtud de la ADA o de una ley estatal, deberá explicar el motivo por el que es necesaria dicha adaptación.
- Si solicita una licencia de la FMLA, deberá explicar el motivo por el que la necesita.

¿Qué información tiene derecho a recibir mi empleador si solicito adaptaciones razonables o una licencia de la FMLA?

Su empleador tiene derecho a recibir una certificación médica de su proveedor de atención médica que demuestre por qué es elegible para una adaptación razonable o una licencia de la FMLA. Sin embargo, no es necesario que su empleador tenga conocimiento sobre su diagnóstico de cáncer si no desea divulgar esa información. Si le preocupa la divulgación de su diagnóstico a su empleador, existen algunas alternativas para proteger su privacidad. Su empleador solo necesita la información necesaria para demostrar que usted es elegible para una adaptación razonable o una licencia de la FMLA. En el contexto del cáncer, generalmente son los efectos secundarios del tratamiento los que generan la necesidad de una adaptación razonable o una licencia médica, más que el diagnóstico de cáncer en sí. Por lo tanto, si solicita una adaptación razonable debido a una neuropatía o a la fatiga que sufre, puede hablar de esas afecciones médicas sin mencionar el diagnóstico de cáncer.

Si bien el Departamento de Trabajo de EE. UU. cuenta con un modelo de formulario de certificación médica que los empleadores pueden utilizar para los empleados que solicitan una licencia de la FMLA, muchos optan por crear sus propios formularios. Desafortunadamente, algunos de esos formularios solicitan más información de la que el empleador tiene derecho a recibir. Si le preocupa la divulgación de información, en ese caso, puede solicitarle a su proveedor de atención médica que complete el formulario modelo, en vez del formulario de su empleador. Para ver los formularios modelo, visite: www.dol.gov/whd/forms/WH-380-E.pdf y www.dol.gov/whd/forms/WH-380-F.pdf.



El formulario modelo de la FMLA solicita información sobre la especialidad del **proveedor de atención médica**. Por lo tanto, si le preocupa la divulgación, sea cauto: en vez de darle el formulario a su oncólogo, entrégueselo a otro miembro de su equipo de atención médica que pueda brindar la información necesaria, como su proveedor de atención primaria. De acuerdo con la FMLA, los siguientes proveedores pueden completar el formulario de la FMLA:

- Doctores en medicina u osteopatía, podólogos, odontólogos, psicólogos clínicos, optometristas, médicos quiroprácticos, enfermeros profesionales, enfermeras especialistas en obstetricia, trabajadores sociales clínicos, profesionales de la Ciencia Cristiana o cualquier otro proveedor de atención médica reconocido por el empleador o el administrador de los beneficios del plan de salud grupal del empleador.

Nota: Los empleadores no tienen derecho a solicitarle copias de sus expedientes médicos cuando presente una solicitud de adaptación razonable o una licencia de la FMLA. Toda la información que su empleador reciba sobre su afección médica, como un formulario de certificación médica, debe ser conservada en un expediente separado, no en su expediente habitual de empleado. Además, su información médica debe ser confidencial.

¿Mi empleador se puede comunicar con mi equipo de atención médica?

De acuerdo con la ADA, su empleador no debe comunicarse con su proveedor de atención médica sin su autorización expresa.

Según la FMLA, los empleadores pueden comunicarse con el proveedor de atención médica que completó el formulario de certificación médica, siempre y cuando la persona que se comunique con el proveedor de atención médica no sea el supervisor directo del empleado. Sin embargo, el empleador solo puede solicitarle al proveedor de atención médica una aclaración (por ej., qué dice en el renglón 2) o una verificación (por ej., si firmó el formulario) sobre el contenido del formulario de certificación. El empleador no tiene derecho a solicitar información adicional que no esté incluida en el formulario de certificación.

Si decido divulgar mi diagnóstico, ¿cuándo debo hacerlo?

Cuando solicite una adaptación razonable

Por lo general, debe solicitar una adaptación razonable cuando perciba que la necesita para cumplir de manera eficaz con sus responsabilidades laborales. Si demora la solicitud y su desempeño laboral se ve afectado, el empleador puede tomar la decisión de despedirlo por bajo desempeño laboral. Sin embargo, puede evitar esta situación solicitando una adaptación razonable para poder cumplir de manera eficaz con sus responsabilidades laborales.

Cuando solicite una licencia de la FMLA

Los empleados deben solicitar una licencia de la FMLA apenas sepan que necesitan ausentarse del trabajo. Si la necesidad de la licencia es previsible, los empleados deben dar aviso a sus empleadores con al menos 30 días de anticipación. Por ejemplo, si sabe que debe someterse a una cirugía dentro de dos meses, debe solicitar la licencia dentro del próximo mes. Si la necesidad de la licencia es imprevisible, los empleados deben dar aviso a sus empleadores “en cuanto sea viable”. Esto generalmente implica enviarle una notificación al empleador dentro de uno o dos días hábiles posteriores al surgimiento de la necesidad de una licencia. Por ejemplo, usted sufre los efectos secundarios de un tratamiento, acude a la sala de emergencias y termina internado en un hospital, por lo que sospecha que faltará al trabajo durante los próximos días. En ese caso, debe llamar a su empleador apenas se encuentre bien para informarle que necesita una licencia de la FMLA.

¿Existen otros lugares sobre los que deba preocuparme de que se divulgue información involuntariamente?

Si le preocupa la divulgación de su diagnóstico, existen algunos otros lugares que debe tener en cuenta donde su información se encuentra disponible. Por ejemplo, varios posibles empleadores realizan verificaciones crediticias como parte del proceso de contratación. Si su solidez crediticia se vio afectada por sus deudas médicas, debe estar al tanto de eso y estar preparado para responder preguntas sobre el tema.



Los recaudadores de fondos en línea (también conocido como “micromecenazgo”) se han vuelto muy populares en los últimos años como una forma de ayudar a recaudar fondos para personas que luchan contra el cáncer. Sin embargo, es importante que recuerde que estos recaudadores de fondos normalmente se pueden buscar por nombre en motores de búsqueda en Internet, como Google.

En cuanto al ámbito laboral, recuerde que la mayoría de los empleadores “son dueños” legales de su buzón de voz, su correo electrónico y sus equipos informáticos laborales. Por lo tanto, si le preocupa la divulgación en el lugar de trabajo, considere la posibilidad de utilizar un buzón de voz o un correo electrónico personal para comunicarse con sus proveedores de atención médica.

Por último, algunos empleadores han estado solicitando acceso a las contraseñas de las redes sociales privadas de los empleados y varios estados ya comenzaron a abordar este tema en el ámbito legislativo. Consulte <http://triacancer.org/statelaws> para obtener más información acerca de lo que sucede en su estado.

¿Qué tipo de preguntas debería hacerme al analizar la posibilidad de divulgar información en el trabajo?

- ¿El diagnóstico afectará mi capacidad para realizar el trabajo?
 - ¿Cuál es el esquema de tratamiento propuesto?
 - ¿Cuáles son los posibles efectos secundarios de mi tratamiento y cuándo es probable que se produzcan?
- ¿De qué manera se hará “visible” el cáncer en mi lugar de trabajo, en todo caso?
- ¿Necesitaré algún tipo de adaptaciones especiales en el trabajo?
- ¿Necesitaré algún tipo de licencia médica?
- ¿Cuáles son mis preocupaciones económicas?
- ¿Cuáles son mis preocupaciones sobre el seguro?
- ¿Qué leyes me pueden amparar?
- ¿Cuáles son las políticas de mi empleador?
- ¿Cómo la divulgación afectará la relación con mi empleador y mis compañeros de trabajo?
- ¿Cómo la divulgación afectará mi nivel de comodidad en el trabajo?
- ¿Cuál es la reputación de este empleador con respecto a los empleados en una situación similar?
- ¿Planeo seguir trabajando con mi empleador actual durante mucho tiempo?
- ¿Deseo explicarle mi diagnóstico a un futuro empleador?

Para obtener más información y recursos sobre el cáncer y las cuestiones laborales, visite:
<http://triacancer.org/employment>