

Guía rápida sobre volver al trabajo

Cuando se vuelve a trabajar, puede ser que vuelva a trabajar con un empleador después de un período largo de tiempo libre, o puede ser que esté empezando un nuevo trabajo. Los derechos y beneficios a los que le puede tener derecho dependen de su situación o de su empleador. Como punto de partida, es útil verificar las políticas de su empleador, ya que muchos empleadores proporcionan beneficios más allá de lo que la ley requiere.

1. Derechos al volver a su trabajo existente

Si vuelve al trabajo después de un período de tiempo libre, es útil comprender las leyes y recursos que le pueden ayudar.



¿Usted está regresando de una licencia de la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA)?

Si usted tomó una licencia bajo la FMLA, entonces la ley requiere que usted sea reincorporado al mismo puesto de trabajo o un puesto "equivalente" que el que tenía antes de tomarse el tiempo libre. Un puesto "equivalente" es uno con el mismo sueldo, beneficios, responsabilidades, y otras condiciones de trabajo. Hay algunas excepciones cuando un empleador no está obligado a reincorporar un empleado:

- Si usted ha notificado previamente al empleador que no planeaba volver al trabajo.
- Si su puesto de trabajo fue eliminado mientras estaba de licencia (p. ej. una reducción de la fuerza)
- Si usted hubiera sido despedido por una razón legítima (p. ej., la mala conducta)
- Si usted fuera un empleado de un cargo importante con sueldo alto y la licencia hubiera resultado en un daño económico sustancial a la empresa.
- Si usted no pudo volver al trabajo después de agotar su licencia FMLA
 - Pero su empleador debe investigar si hay otras leyes que podrían aplicarse, así como el deber de acomodar a un empleado elegible bajo la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA).

¿Usted está regresando de una licencia ADA?

Si usted tomó una licencia bajo la ADA como una adaptación razonable, entonces la ley requiere la reincorporación al mismo trabajo, a menos que la reincorporación al mismo trabajo resulte en dificultades indebidas para el empleador. Si es así, el empleador puede tener que reintegrarlo a cualquier puesto vacante disponible para lo que esté calificado.

¿Es elegible para Rehabilitación vocacional?

La Rehabilitación vocacional brinda una variedad de servicios a las personas con discapacidades, con la meta principal de prepararse para, iniciar, o mantener el empleo. La Rehabilitación vocacional está dirigida por el Departamento de rehabilitación (DOR) de su estado y brinda servicios diferentes, incluyendo el apoyo por pares, desarrollo de habilidades, defensa de sistemas, referidos, servicios de tecnología asistiva, servicios de transición, asistencia de vivienda, y servicios de asistencia personal. Para encontrar el Departamento de rehabilitación (DOR) de su estado, visite <https://TriageCancer.org/StateResources>

2. Derechos cuando vuelvan al trabajo (trabajo existente o nuevo)

Adaptaciones razonables

Incluso si ya no está en tratamiento activo, puede estar experimentando efectos secundarios a largo o tarde plazo que pueden afectarles en el trabajo. Bajo la ADA, empleados elegibles tienen derecho a adaptaciones razonables.

Una adaptación razonable es “cualquier modificación que se realice en el entorno laboral o en la forma de realizar habitualmente las tareas que le permita a una persona con determinada discapacidad disfrutar de la igualdad de oportunidades de empleo.” Las adaptaciones razonables existen para que los empleados puedan obtener ayuda para cumplir con sus responsabilidades laborales y manejar cualquier efecto secundario del tratamiento que usted encuentra difícil o que interfiere con su desempeño laboral.

Algunos ejemplos prácticos de adaptaciones razonables incluyen:

- Cambiar el horario de trabajo (p. ej., horario flexible, descansos adicionales)
- Utilizar tecnología (p. ej., teléfono inteligente, tableta o software de dictado)
- Cambiar el entorno laboral (p. ej., teletrabajo, acercando su ubicación de trabajo al ascensor o al baño, añadir controles de mano a su vehículo de trabajo)
- Cambiar la política laboral (p. ej., permitir períodos de descanso adicionales o la capacidad de usar una cubierta para la cabeza debido a la pérdida de cabello)
- Cambiar las responsabilidades laborales no esenciales
- Cambiar un puesto de trabajo y/o responsabilidades (p. ej., cambiar a un puesto vacante)

Las adaptaciones necesitan estar razonables basado en sus responsabilidades laborales. Por ejemplo, un cartero probablemente no va a poder teletrabajar. Una adaptación puede no abarcar todos los problemas que sufre, por lo que puede solicitar más de una adaptación. Las adaptaciones razonables pueden cambiar con el tiempo.

- ¿Cuándo preguntar? El momento que lo necesitas.
- ¿Cómo preguntar? Consulte la política laboral de su empleador para el proceso. Incluso si no es obligatorio, considerar preguntar por escrito para que tenga un récord de su pedido.
- ¿A quién preguntar? Si no está indicado en la política laboral de su empleado, decide entre su supervisor o representante de Recursos humanos. Recuerde que su supervisor actual puede no ser su supervisor en el futuro.

Licencia a corto plazo o intermitente

Mientras vuelva a trabajar, puede estar recibiendo tratamiento todavía o lidiando con los efectos secundarios. Bajo la FMLA, usted también puede tomar períodos de licencia más cortos según sea necesaria. También es posible tomarle tiempo libre intermitentemente. Por ejemplo, si necesita tomar un día libre porque no se siente bien, puede tomarlo como una licencia FMLA.

- Puede utilizar el menor incremento de tiempo que su empleador normalmente permite que alguien tome por enfermedad o tiempo de vacaciones (p. ej., 1 hora, 4 horas, 8 horas)
- Los empleadores *no están permitidos obligar* a los empleados a utilizar su licencia pagada, días de vacaciones, y licencia por enfermedad *antes de* utilizar FMLA.
- Los empleadores *pueden obligar* a los empleados a utilizar su licencia pagada, días de vacaciones, y licencia por enfermedad *junto con* FMLA.
- Los empleados *pueden pedir* utilizar su licencia pagada, días de vacaciones, y licencia por enfermedad *junto con* FMLA.
- La licencia FMLA puede trabajar junto con la ADA en el sentido de que puede brindar tiempo libre adicional como una adaptación razonable, o la ADA puede estar utilizada en vez de la FMLA para tomar tiempo libre.

3. Derechos a la hora de buscar un nuevo trabajo

Adaptaciones durante el proceso de solicitud de trabajo

Cuando está buscando un nuevo trabajo, generalmente no es necesario divulgar que tiene una enfermedad o la necesidad de una adaptación razonable. Sin embargo, si necesita una adaptación para la entrevista misma o para las pruebas previas de empleo, será necesario divulgar suficiente información sobre su enfermedad para explicar por qué necesita una adaptación específica.



Derechos de divulgación y de privacidad

Decidir si quiere compartir información sobre su enfermedad o no con su empleador es una decisión personal. La ley protege la privacidad de su enfermedad, en diferentes maneras, y etapas diferentes del proceso de empleo:

- Durante el proceso de la solicitud y la entrevista, antes de que se haga una oferta de trabajo, un empleador no puede preguntar acerca de su salud, la naturaleza de la discapacidad, o pedirle que realice un examen médico. Los empleadores no pueden hacer preguntas que puedan indicar que usted tiene una condición médica, como la cantidad de licencia por enfermedad que ha tomado en el pasado o si alguna vez ha tomado la licencia FMLA. A los empleadores solo se les permite preguntar si pueden realizar las funciones esenciales del trabajo y cómo desempeñará las funciones esenciales.
- Una vez que se le ha ofrecido un trabajo, el empleador tiene el derecho de hacer que la oferta esté condicionada a los resultados de un examen médico, sólo si todos los demás empleados en la misma categoría de trabajo también están obligados tomar el mismo examen.
- Una vez que esté trabajando para un empleador, solo se le puede pedir que complete un examen médico o responda a preguntas sobre su salud, cuando esté "relacionado con el trabajo y sea coherente con la necesidad comercial" o si hay una "amenaza directa" (p. ej., requerir un examen ocular para un conductor del autobús escolar).

4. Derechos al realizar la transición de beneficios de SSI o SSDI

Si recibe los beneficios de seguro por discapacidad debido al diagnóstico de cáncer, puede considerar volver al trabajo. Sin embargo, es posible que le preocupe tratar de volver al trabajo y no poder trabajar a la misma capacidad que podría antes de un diagnóstico de cáncer. Además, cómo volver al trabajo puede afectar sus beneficios de discapacidad y de seguro médico.



La Administración del Seguro Social (SSA) tiene un programa de Incentivos de trabajo que le ayuda a volver al trabajo. Los programas disponibles varían dependiendo de sus beneficios SSI o SSDI. El Programa de Ticket to Work (TWP) es gratis y voluntario para las personas que reciben los beneficios de SSI o SSDI. Una vez que esté inscrito en el programa TWP, tendrá acceso a la red o agencia que proporciona capacitación, asesoramiento profesional, rehabilitación vocacional y colocación laboral, para ayudarle a reincorporarse a la fuerza laboral.



Durante el TWP, puede probar tu capacidad de trabajar y todavía recibir los beneficios de seguro. También hay un período de prueba para volver al trabajo que dura nueve meses, y si usted no cumple el período de prueba y exitosamente vuelve al trabajo, sus beneficios por discapacidad del Seguro Social estarán restablecido si deja de trabajar otra vez debido a su discapacidad. Los participantes del TWP mantendrán la cobertura de seguro Medicare por lo menos ocho años y medio después de volver al trabajo si todavía tienen una discapacidad. Las personas también pueden mantener la cobertura del seguro Medicaid, dependiendo de su estado y sus ingresos. Encuentre más información sobre TWP y otros Incentivos de trabajo aquí: www.ssa.gov/work/home.html.

Volver al trabajo cuando recibe beneficios de SSI

La SSA tiene programas que no cuentan ciertos ingresos obtenidos de una persona que recibe SSI mientras trata de volver al trabajo.

- **Exclusión de ingresos obtenidos:** Los primeros \$65 que una persona gana dentro de un mes, más la mitad de las ganancias restantes no se contarán al determinar la cantidad de beneficios. Por lo tanto, SSA toma en cuenta menos de la mitad de los ingresos obtenidos al determinar la elegibilidad para SSI o las cantidades de beneficios.
- **Exclusión de ingresos obtenidos por estudiantes:** Si una persona es menor de 22 años y asiste a la universidad regularmente, la SSA no tomara en cuenta hasta \$1,930 de ingresos mensuales (pero no más de \$7,770 durante el año calendario de 2021) al calcular la elegibilidad para SSI o las cantidades de beneficios.
- **Propiedad esencial para la autoayuda:** Durante la determinación de la elegibilidad, la SSA ignorara ciertos recursos si son considerados esenciales para la autoayuda de la persona. Por ejemplo, la SSA no considerará hasta \$6,000 del valor de capital de una propiedad de alquiler no comercial, si esa propiedad tiene una tasa anual de retorno de al menos 6 por ciento.
- **Plan de lograr la autoayuda:** Puede utilizar su propio ingresos o activos para lograr una meta de trabajo. Por ejemplo, podría ahorrar el dinero para pagar su matrícula universitaria, recibir la capacitación especializada para un trabajo, o empezar un negocio.
- **Sección 1619 - Pagos especiales de SSI para las personas que trabajan:** Usted puede todavía trabajar una cantidad de hora limitadas y ser elegible para SSI y Medicaid mientras trabaja. Para mantener su elegibilidad para SSI, sus ingresos deben ser menos del monto umbral del estado, mientras no le ofrecen seguro de salud patrocinado por el empleador, y usted sigue teniendo una discapacidad. Incluso si sus ingresos son más del monto permitido para SSI, puede mantener su cobertura de seguro Medicaid.
- **Restablecimiento de beneficios de SSI sin una nueva aplicación:** Si pierde su elegibilidad para SSI debido a su situación de trabajo, puede tener la oportunidad de reiniciar su beneficios SSI otra vez en cualquier momento dentro de cinco años, sin una nueva aplicación. Si le designaron inelegible para SSI y/o Medicaid por cualquier razón a parte del trabajo o recuperación médico, puede reiniciar el pago en efectivo de SSI y/o la cobertura de seguro Medicaid dentro de 12 meses sin una nueva aplicación.

Volver al trabajo cuando recibe beneficios de SSDI

Además del TWP, SSA tiene otro programa para ayudar a las personas que están recibiendo SSDI para volver al trabajo:

- **Período extendido de elegibilidad.** Después de trabajar nueve meses en un período de prueba de trabajo, entra en un “período extendido de elegibilidad” que dura 36 meses. La SSA le pagará los beneficios de SSDI para cualquier mes que sus ingresos sean menos del monto anual SGA. Si cumple el TWP y el período extendido de elegibilidad, y está ganando más del monto SGA, ya no será elegible para recibir los beneficios SSDI. Sin embargo, cuando lidia con el diagnóstico de cáncer, puede necesitar la oportunidad de recuperar sus beneficios sin tener que reiniciar el proceso de inscribir. La SSA permite el restablecimiento acelerada, en que los beneficios SSDI están restablecidos cuando tiene la misma enfermedad pero ha perdido los beneficios dentro de los últimos cinco años debido a un aumento de ingreso. Recibirá seis meses de beneficios temporales mientras su caso se somete a revisión médica. Si la SSA no le encuentra elegible para el restablecimiento completo, no hay obligación de devolver cualquier beneficio temporal.

Para obtener más información sobre estos temas y mas, visite: www.CancerFinances.org

- El trabajo y el cancer: <http://TriageCancer.org/employment>
- Seguro por discapacidad: <https://trriagecancer.org/disabilityinsurance>
- Opciones de seguro de salud al volver a trabajar: <https://TriageCancer.org/healthinsurance>
- Decisiones de la divulgación: Guía rápida sobre divulgación, privacidad y formularios de certificación médica - <https://TriageCancer.org/GuíaRápida-Divulgación>