

Guía para acompañar las personas enfermas de cáncer

¿Cómo acompañamos las personas con cáncer?



www.suara.coop/guia-cancer

Contacto: canceralafeina@suara.coop

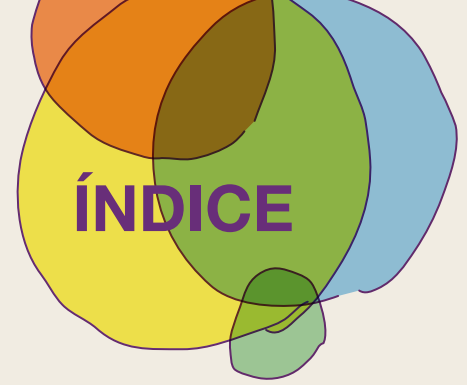
Redacción: Suara Cooperativa

Asesoramiento y diseño: L'Apòstrof, SCCL

Edición: Enero 2019



Este documento está sujeto a una licencia de uso Creative Commons. Sois libres de compartir el material en cualquier medio y formato, garantizando el reconocimiento de la autoría de manera apropiada, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se ha realizado algún cambio. No podéis utilizar el material para fines comerciales y si remezcláis, transformáis o creáis a partir del material, no podéis difundir el material modificado.



1

El porqué de esta guía

2

¿Qué y cómo lo hemos hecho?

3

¿Cómo entendemos el acompañamiento?

- Acompañar: técnica y actitud
- Recursos:
 - Espacio de mentoraje
 - Formación de acompañamiento al cáncer
 - Comisión de seguimiento

4

Momentos clave

- Comunicación de la enfermedad
- Período de baja
- Reincorporación al puesto de trabajo

5

Proceso de acompañamiento

- Diagnóstico
- Baja laboral
- Reincorporación
- Desvinculación

6

Direcciones de interés



01

EL PORQUÉ
DE ESTA GUÍA

Todos podemos sufrir un cáncer, porque todas las personas somos vulnerables. Debemos reflexionar sobre cómo nos gustaría que actuaran con nosotros y obrar en consecuencia.

Nuestra condición humana está abierta al cambio constante: la vida pasa por diferentes fases, las personas enfermamos, y cambian nuestras expectativas.

La enfermedad aparece como un hecho sobrevenido que, de repente, afecta a la persona desde niveles muy diferentes: física, emocional, psíquica, social y espiritualmente.

Cada persona es una realidad única y la forma de vivir la enfermedad también lo es. El periodo de recuperación pasa por un tratamiento médico, por la actitud con que la persona afronta este cambio, por el acompañamiento del entorno al que está vinculada y por los recursos de los que puede disponer.

En Suara Cooperativa nos encontramos compañeras y compañeros a los que han diagnosticado cáncer y siempre hay un antes, un durante y un después de un cáncer.

La enfermedad es una experiencia intransferible

que nos cambia personalmente y modifica las relaciones sociales, familiares e íntimas.

Estos cambios también afectan al ámbito laboral y hay que encajar bien todas las piezas. El trabajo no es una pieza aislada, forma parte del rompecabezas, porque entendemos la persona desde el conjunto.

Cuando una compañera o un compañero te dice que tiene cáncer se abre una puerta a cambios. Estos cambios pueden provocar angustia, miedos, preocupaciones, dudas e incertidumbres, sumados a visitas médicas y trámites burocráticos en el ámbito laboral, y desembocar en cuestiones más existenciales: ¿Volveré a ser la que era? ¿Me moriré? ¿Qué me puede pasar?

En Suara Cooperativa empatizamos con estas situaciones y buscamos respuestas globales para cada profesional sobre el durante y el después de la enfermedad: se adaptan los protocolos para hacer un buen

acompañamiento en los momentos más vulnerables de las personas.

El proceso de baja y enfermedad es muy delicado, tanto para la persona como para su entorno. La Cooperativa está atenta y se interesa por su estado de salud, respetando su intimidad y voluntad en cada momento. Es un momento de cuidado e intimidad que pertenece a cada uno.

A la hora de reincorporarse al trabajo, la incertidumbre se vuelve a hacer presente: ¿Podré volver a la normalidad? Para asegurar a la persona un acompañamiento adecuado, la Cooperativa busca las mejores alternativas que garanticen su bienestar. Todos y todas tenemos la responsabilidad de acompañar las compañeras y los compañeros en este recorrido complejo.

Se estima que en Cataluña hay más de 110.000 personas que han superado o cronificado esta enfermedad, una cifra que aumenta cada año entre un 1,6% y un 1,7%.

Con estas estadísticas, como organización nos hacemos algunas preguntas:

- **¿Qué estamos haciendo y tenemos que seguir haciendo?**
- **¿Qué estamos haciendo y no tenemos que hacer?**
- **Qué no estamos haciendo y deberíamos hacer?**

El rasgo diferencial de Suara es la atención y el trato cercanos a las personas. ¿Cómo nos gustaría que nos trataran a nosotros? ¿Cómo entendemos las prácticas orientadas al bienestar personal? ¿Cómo se respeta la voluntad personal en el proyecto vital?

En una empresa ética, con valores y socialmente responsable como Suara, nos esforzamos para garantizar el bienestar de todas las personas con las que nos relacionamos. Con esta guía unificamos los criterios para **acompañar a las personas de Suara en un proceso de enfermedad grave y complicado como es el cáncer.**

Actuaciones con unos objetivos claros:

Apoyar desde el momento en que la persona conoce su diagnóstico hasta que obtiene la baja por enfermedad. Le acompañamos en los trámites que tiene que hacer, asignándole una persona de referencia y explicándole cuáles son estos trámites.

Sensibilizar sobre la importancia de acompañar la reincorporación al puesto de trabajo después de un cáncer, con la colaboración de todos, creando mecanismos que ayuden también a la concienciación colectiva.

Orientar sobre los recursos de que disponen la Cooperativa y el entorno para apoyar desde el diagnóstico de la enfermedad hasta la reintegración laboral o la desvinculación.

Identificar situaciones mejorables en el entorno laboral y social e implementar los cambios de forma proactiva.



02

¿QUÉ Y CÓMO LO
HEMOS HECHO?

En Suara, el valor son las personas: velamos para dar y recibir un trato que nos haga felices.

Con el objetivo de analizar cómo se estaba llevando a cabo el acompañamiento en Suara y elaborar propuestas de acción para facilitar más, se llevaron a cabo dos sesiones de trabajo que permitieron hacer un ejercicio de empatía con los diferentes roles y clasificar las posibles soluciones en los ámbitos laboral, de comunicación, formación, sensibilización, recursos, orientación legal y espacio societario.

En Suara, lo importante son las personas y seguimos un modelo de participación que apuesta por decidir y hacer con los demás. Por ello se constituyó un grupo de trabajo con personas que habían sufrido un cáncer y otros que habían acompañado compañeras y compañeros en este proceso: supervivientes de un cáncer, personas que vivieron la enfermedad en su entorno próximo, profesionales que gestionan equipos o, simplemente, personas que tienen un interés personal.

Las propuestas que surgieron se encajaron con la normativa vigente y se consensuaron con diferentes perfiles profesionales de Suara.

Esta guía se ha elaborado con la cabeza pero nace del corazón, y ha sido posible con la participación de las siguientes personas de Suara (ordenadas por orden alfabético de apellido): Pilar Alarcón, Núria Barbero, Aroa Becerra, Marifé Berrocoso, Víctor Buil, Esther Carabantes, Isabel Casado, Rosa Castillo, Àngels Cobo, Mohamed El Amrani, Isabel Fajardo, Sergi Fortià, Clara Fuentes, Rosa Fuertes, Agustí Gasque, Paula Iglesias, Rosa Lahuerta, Imma Lluva, Anna Mañosa, Teresa Martín, Maribel Martínez, Adela Martínez, Victoria Martínez, Jordi Masnou, Maite Mauricio, Mar Mestre, Montse Miró, Ainhoa Montalà, Emma Montoliu, Miquel Moré, Isabel Palmero, Laura Parra, Neus Pedret, Laura Peracaula, Jordi Picas, Núria Pintado, Elena Polanco, Montserrat Pujol, Dúnia Roselló, Rubén Rubio, Núria Sala, Marta Serrat, Elisabet Torrents, Vanesa Valladares, Mònica Vázquez, Uxue Vidaña y Andreu Villalba. También agradecemos el asesoramiento de la Federación Catalana de Entidades Contra el Cáncer (FECEC) y la cooperativa L'Apòstrof.



03

¿CÓMO ENTENDEMOS
EL ACOMPAÑAMIENTO?

“Acompañar es la acción de caminar junto a una persona, compartiendo alguna parte de su vida itinerante.”

Jaume Funes, psicólogo, educador, periodista

ACOMPañAR: TÉCNICA Y ACTITUD

Acompañar a las personas es una tarea estimulante, que requiere autenticidad y humildad para evitar actitudes intrusivas, dirigidas o interpeladoras. Conviene que las personas que acompañarán el proceso dominen técnicas de comunicación como la escucha activa, la indagación o la conversación posibilitadora. La actitud hacia el acompañamiento es imprescindible: estar al lado de las personas, sin prisa, respetando sus decisiones y rehuyendo egos y paternalismos.

¿Qué actitud adoptamos a la hora de reconocer la otra persona? ¿La tendremos en cuenta desde la enfermedad, desde la necesidad? ¿O bien adoptaremos una mirada desde la acogida y la facilitación? Debemos abandonar los prejuicios y ser receptivos a lo que la persona quiere dar a conocer: cada uno es mucho más que su enfermedad.

En Suara ayudamos a recuperar el potencial y las capacidades de cada uno, así como la confianza. Este acompañamiento vela por una adecuada comunicación verbal y no verbal, ofreciendo las respuestas y las ayudas que tenemos a nuestro alcance. Hay que mirar más allá de lo que la persona nos muestra y fijarnos en sus potencialidades personales y profesionales. Rompemos la invisibilidad que a menudo sufren las personas con cáncer.

Acompañamos siguiendo el modelo de atención centrado en la persona: partimos de sus expectativas y necesidades, respetando sus derechos y voluntades. Teniendo en cuenta que las situaciones personales son siempre diferentes y únicas, velamos para ofrecer oportunidades a cada uno para elegir y decidir sus actuaciones y que sean respetadas y atendidas.

Cuando hablamos de acompañar una persona en nuestras acciones hay que tener presente que siempre hay que escuchar, informar, facilitar y orientar. Hablamos de:

Escuchar para sentir, poniéndonos en la piel del otro, siendo empáticos pero respetando sus necesidades y opiniones.

Informar para tranquilizar y situar a la persona en el momento en que se encuentra y el camino a seguir.

Facilitar toda la información y los recursos a su disposición.

Orientar sobre su posible reincorporación al trabajo y las diferentes formas de vivirlo.

Para acompañar a la persona que ha padecido o padece un cáncer, es imprescindible reconocer sus capacidades, sin olvidar sus compañeros y compañeras, que constituyen el entorno de confianza donde la persona que padece una enfermedad puede desarrollar todo su potencial.

Para facilitar este acompañamiento y hacerlo bien, Suara ofrece recursos y formación.

Recursos

ESPACIO DE MENTORAJE

Es un espacio para escuchar, acompañar, compartir, expresar y sobre todo para estar junto a la persona enferma de cáncer.

¡No está sola! En Suara queremos acompañarla en el difícil camino de convivir con el cáncer durante todo el proceso: desde el diagnóstico hasta la reincorporación al puesto de trabajo, pasando por la evolución de la enfermedad. Un proceso largo y difícil en el que tienen que aprender a convivir con la enfermedad, a aceptarla y buscar recursos para afrontar este proceso, lo que supone un impacto emocional importante.

Es un acompañamiento adaptado al ritmo, la manera de hacer, de pensar y de vivir de cada uno, que nace del respeto para apoyar en la creación de herramientas y recursos para convivir y aceptar el cáncer con todos los miedos, dudas e inquietudes que genera.

El espacio de mentoraje está pensado tanto para las personas que sufren la enfermedad como para las personas, direcciones o referentes que las acompañan y conviven, ya que los referentes, las direcciones y los equipos también viven este proceso con la angustia para saber acompañar adecuadamente.

Los mentores son personas que han vivido la enfermedad en primera persona o que ya han vivido la experiencia de acompañar a alguien en este proceso, y que:

- Tienen una experiencia vital de gran ayuda para quien está pasando por este proceso y que necesitan crear su propio camino ante el cáncer.
- Pueden dar luz a cómo afrontar el proceso de acompañamiento a otros referentes y equipos.

FORMACIÓN

Son formaciones dirigidas a los referentes y las direcciones de los equipos, para saber cómo acompañar y ayudar a dimensionar lo que supone emocionalmente afrontar un cáncer:

- ¿Cómo podemos ayudar, durante la enfermedad y la reincorporación?
- ¿Cómo hacemos escucha activa?
- ¿Cuál es el mejor lenguaje a utilizar?
- ¿Cómo podemos respetar el espacio de la persona enferma?
- ¿Cómo gestionar nuestros sentimientos?

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Los objetivos de la comisión son:

- Velar por el buen funcionamiento de la guía y que la implementación se hace con calidad.
- Recoger información y 'feedback' que pueda enriquecer la guía.
- Analizar el éxito de la implantación y de los beneficios que esta implantación supone.
- Hacer difusión de la guía.
- Velar por los recursos disponibles:
 - Referentes: Apoderar los referentes para garantizar que todas las personas que sufren la enfermedad y lo desean están acompañadas y atendidas.
 - Mentores/as: Seguimiento de los acompañamientos por parte de los/las mentores/as voluntarios/as para garantizar una buena calidad de apoyo.
 - Formación: Diseñar y velar por el buen funcionamiento de la formación.



04

MOMENTOS
CLAVE

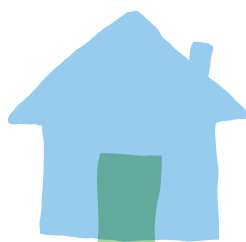
“Hay una manera sana de enfermar, de curarse y reintegrarse.”

Estudio para la mejora de la integración y reincorporación laboral de las mujeres que han sufrido cáncer de mama. Informe final 2015. Federación Catalana de Entidades contra el Cáncer (FECEC)

Hay diferentes momentos por los que pasa una persona que enferma y se enfrenta a un cáncer que hay que respetar.



Comunicación de la enfermedad



Período de baja



Reincorporación al puesto de trabajo



COMUNICACIÓN DE LA ENFERMEDAD

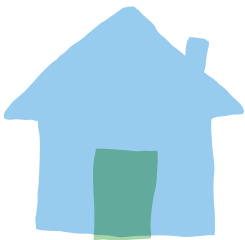
Este momento es muy importante para quien sufre la enfermedad y también lo debe ser para la persona que lo acompañará en los diferentes momentos del proceso.

Para iniciar un buen acompañamiento, la comunicación debe ser directa y cercana: se debe intentar atender a la persona o familiar personalmente y respetar sus tiempos. Por ejemplo, no todo el mundo quiere ser abrazado.

Pregúntale.

En estos momentos, la persona se puede sentir de diferentes maneras y tener sentimientos mezclados (miedo, incertidumbre, soledad, angustia ...) que aún no sabe cómo manejar. **Escúchala.**

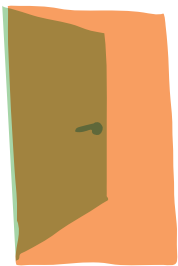
La persona debe marcar cómo quiere que sea su acompañamiento: hay que escuchar y priorizar sus expectativas. **Respétala.**



PERÍODO DE BAJA

Durante el periodo de baja, habrá diferentes momentos y hay que estar atento a los cambios para adaptarse a ellos, teniendo en cuenta las expectativas expresadas por la persona que sufre la enfermedad en relación con cuándo, quién y cómo quiere mantener el contacto.

Hay que estar atento a los cambios para adaptarse constantemente: lo que desea hoy puede ser diferente de lo que querrá mañana. Hay que hacer preguntas respetuosas que nos permitan conocer en todo momento qué espera de nosotros. **Mantente presente.**



REINCORPORACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

En el momento de retorno a la normalidad es necesario redefinir aspectos de la vida, incluyendo el ámbito laboral.

Hay que tener en cuenta que el cáncer habitualmente deja secuelas físicas y emocionales con las que la persona tiene que convivir.

En Suara ponemos a disposición recursos para facilitar el retorno, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de la persona, y encajarlo con lo que la Cooperativa le puede ofrecer. Hay que aclarar dudas y prever los detalles de este retorno. **Habladlo.**

“Las primeras frases que escuché me decían 'tranquila', 'no será nada', 'yo conozco un caso', 'ya verás como estarás bien en cuatro días' o 'hoy en día todo está muy estudiado'. Tenía ganas de responderles: 'No sabía que eras vidente!'”.

Rosa Fuertes, trabajadora de Suara

“En el momento que comuniqué mi enfermedad, muchos compañeros me llamaron para apoyarme: 'no te preocupes', 'tranquila'. A medida que se prolongó el tratamiento, recibía menos llamadas, pero mi referente no se olvidó de hacer lugar en su agenda para seguir apoyándome durante todo el proceso. No estaba sola.”

Elisabet Torrents, socia de Suara

“Mi referente me dijo: 'Superar un cáncer es una carrera de obstáculos, tú los irás saltando y el último será tu vuelta al trabajo. Tu lugar está aquí. Te esperamos!'”.

Isabel Casado, socia de Suara

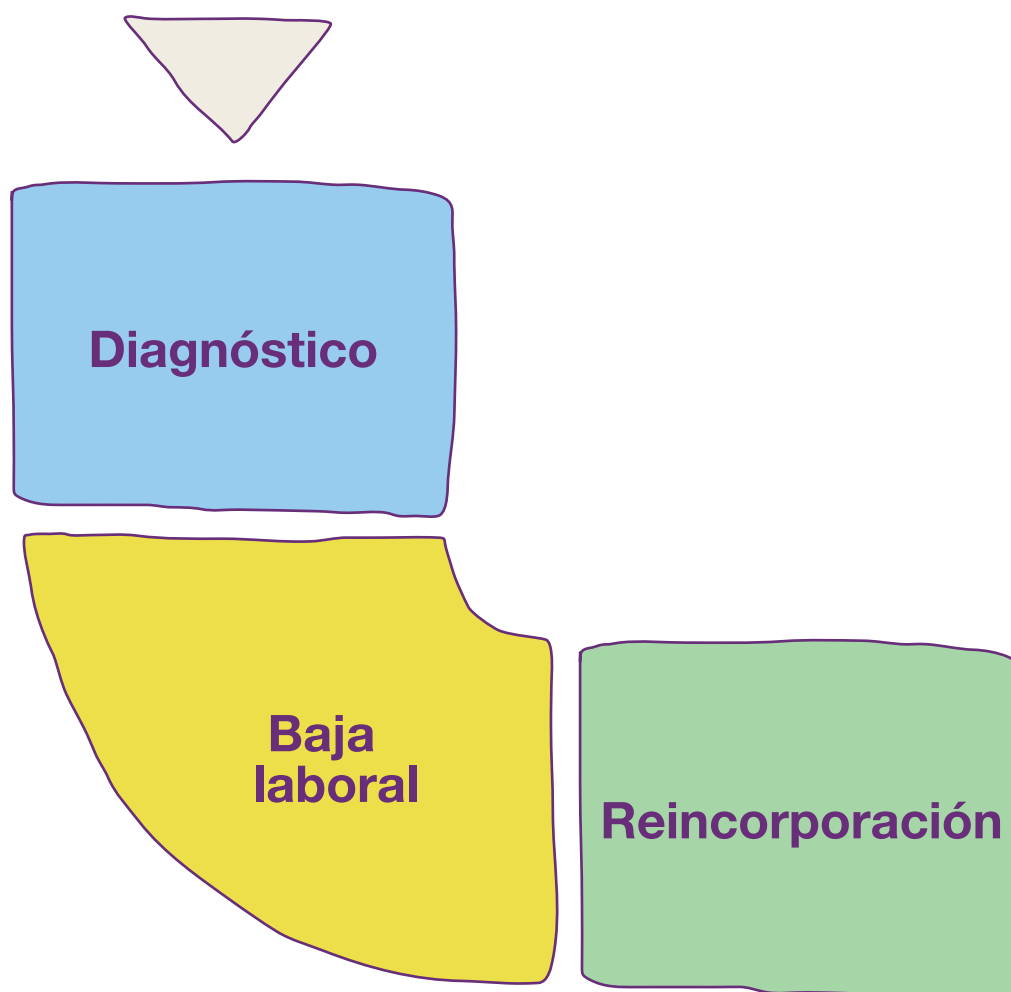


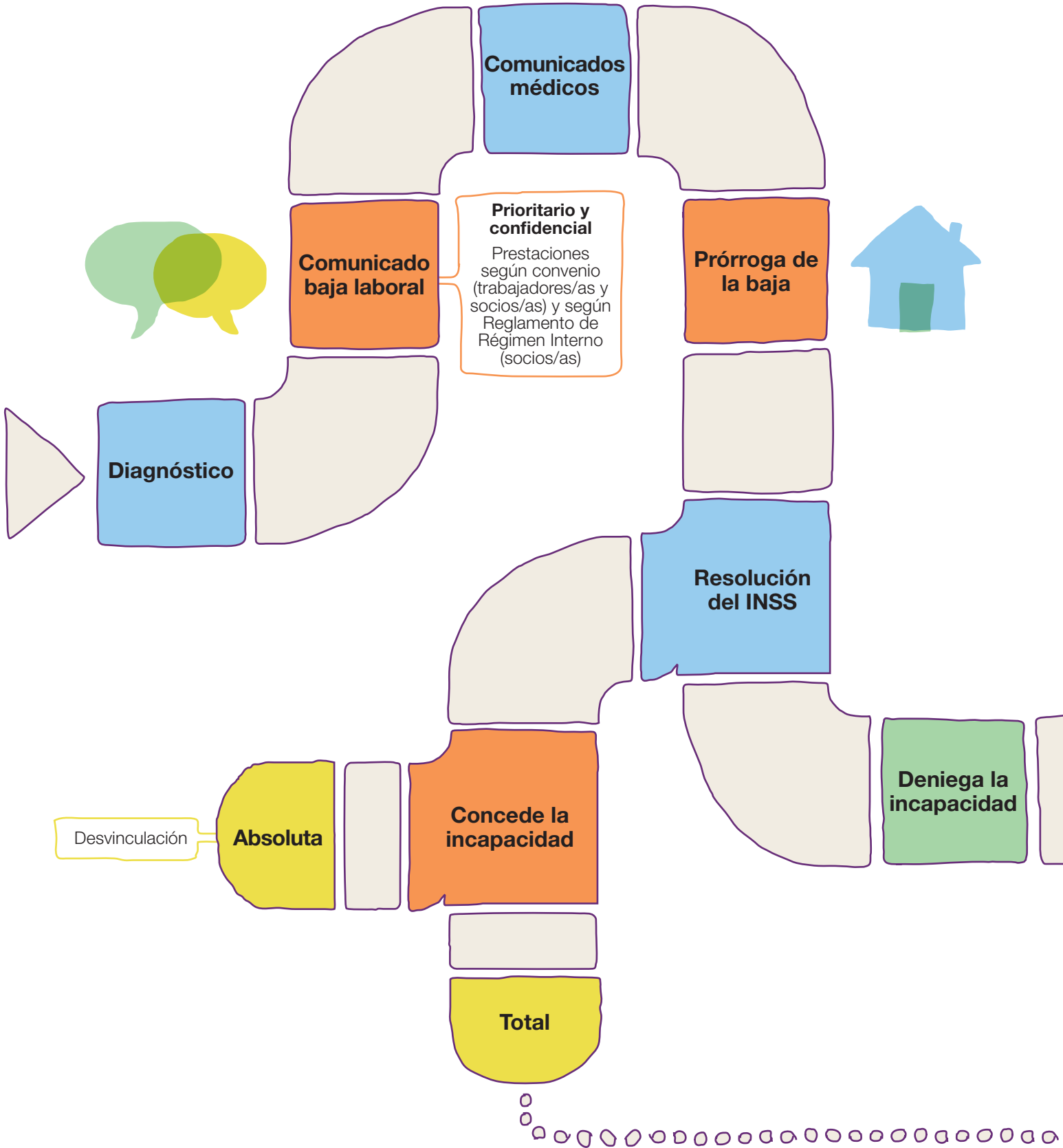
05


PROCESO DE
ACOMPañAMIENTO

Hay que trabajar con tiempo la reincorporación teniendo en cuenta que se estudiarán las necesidades concretas y una posible adaptación del puesto de trabajo.

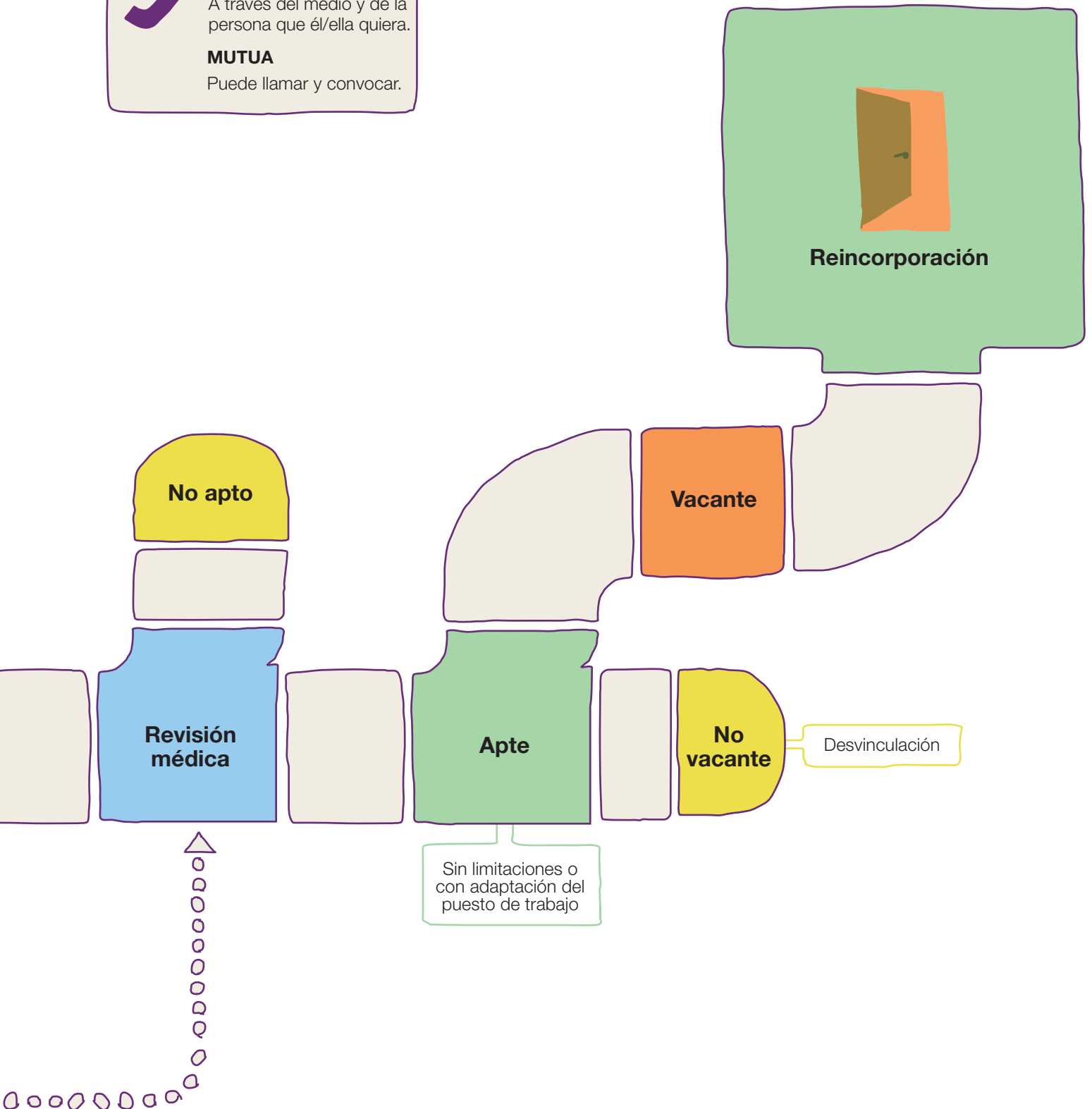
La persona que tiene que gestionar el acompañamiento deberá conocer qué debe hacer en cada momento, qué aspectos debe tener en cuenta y cómo se debe posicionar.





 **RESPONSABLE**
A través del medio y de la persona que él/ella quiera.

MUTUA
Puede llamar y convocar.



DIAGNÓSTICO

En el momento en que la persona que sufre la enfermedad informa Suara, bien sea verbalmente o bien entregando la baja médica, su responsable directo PRIORIZA esta situación e inicia el proceso de acompañamiento y seguimiento, que se alargará hasta más allá de su reincorporación.

Es importante recordar que todo lo que se hable será siempre CONFIDENCIAL y será la persona enferma la que decidirá qué información quiere que se comunique al entorno (equipo, cliente, personas atendidas...).

BAJA LABORAL

Aparte de facilitar toda la documentación necesaria para que la rellene y la entregue, el primero y más importante es informar a la persona que:

- Durante toda la baja laboral:
 - Se le RESERVA EL PUESTO DE TRABAJO.
 - En caso de que sea socio/a, sigue teniendo esta condición y, por tanto, si lo desea, podrá asistir a las asambleas.
- Él o ella decide con qué miembro del equipo desea mantener vínculos y por qué medio (teléfono, correo, encuentros ...).
- La baja inicial puede ser por un periodo de un año o inferior. Durante este tiempo ha de hacer llegar los partes médicos de baja, durante los primeros 3 días de la emisión. Se pueden entregar personalmente o a través de un tercero, y se puede hacer a la coordinación del servicio o la dirección.
- La mutua puede citar por escrito o por teléfono.
- Las condiciones de la baja laboral serán según el convenio colectivo correspondiente y, en el caso de los socios y socias, las que indique el Reglamento de Régimen Interno. En caso de duda, se podrá contactar con el enlace laboral.
- Si bien no es obligatorio, se recomienda enviar todos los documentos y cartas que lleguen (exceptuando informes médicos o información sensible) para poder hacer un asesoramiento de manera adecuada y agilizar el proceso.

DESPUÉS DE UN AÑO DE BAJA

Después de un año de baja, se pueden producir tres situaciones:

- **OBTIENE EL ALTA:** la persona puede reincorporarse a su puesto de trabajo (véase **REINCORPORACIÓN**).
- **CONTINUA DE BAJA:** debe continuar aportando los partes médicos de confirmación hasta que le den el alta o reciba el parte de la prórroga de la baja.
- **PRÓRROGA DE BAJA:** se notifica mediante comunicado en el que habitualmente se indica la fecha en la que se pasará a cobrar directamente de la mutua (hasta los 18 meses de baja). Este comunicado puede recibirlo la persona (lo comunicará a Suara) o la Cooperativa (en este caso, la persona tendrá que ir a la mutua para realizar los trámites oportunos). Durante este periodo:
 - Se mantiene la reserva del puesto de trabajo de la persona.
 - No deberá enviar partes médicos de confirmación y quedará a la espera de la resolución del INSS.

RESOLUCIÓN DEL INSS EN CASO DE PRÓRROGA DE BAJA

El Instituto Nacional de la Seguridad Social puede aceptar o denegar la incapacidad permanente:

- En caso de que deniegue la incapacidad permanente, la persona vuelve a trabajar (véase **REINCORPORACIÓN**).
- En caso de aceptarla, ésta puede ser:
 - **INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA o DE GRAN INVALIDEZ:**
 - Puede ser revisable o no. Si es revisable, se le reserva el puesto de trabajo durante 24 meses.

- En cualquiera de los casos, se procederá a la desvinculación de la persona (véase **DESVINCULACIÓN**) hasta que se pueda reincorporar en caso de ser revisada.
- **INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL:**
 - Implica que no puede trabajar en el puesto de trabajo que tenía y se procede a buscar un puesto de trabajo adecuado. Desde el Área de Personas se valora si existe alguna vacante en Suara que encaje con el perfil profesional y la situación de incapacidad:
 - Si no hay posibilidad de recolocación, se procede a desvincular la persona (véase **DESVINCULACIÓN**).
 - Si hay posibilidad de recolocación, se procede a la reincorporación en el nuevo puesto de trabajo (véase **REINCORPORACIÓN**).
 - Si es revisable, Suara reservará el puesto de trabajo durante 24 meses a partir de la fecha de la incapacidad revisable (indicada en la resolución). Será en esta revisión cuando se determine si se da de alta (véase **REINCORPORACIÓN**) o se continúa con la incapacidad.

¿Qué pasa si después de 18 meses de baja no ha llegado la resolución del INSS?

En este caso, la persona sigue cobrando de la mutua hasta que llegue la resolución del INSS, pero Suara debe dar de baja laboral la persona (véase **DESVINCULACIÓN**), reservando el puesto de trabajo hasta que llegue la resolución del INSS; entonces se seguirá el proceso que corresponda según si le deniegan o le conceden la incapacidad.

REINCORPORACIÓN

Durante el proceso de reincorporación se hará un seguimiento y acompañamiento para encajar las necesidades de la persona con lo que le puede ofrecer Suara.

Es importante informar que:

- En función de cada caso, este proceso de acompañamiento se podrá alargar hasta un año desde la fecha de reincorporación.
- Existe la posibilidad de incluir las vacaciones generadas durante los últimos 18 meses como parte del proceso de reincorporación (mediante flexibilización de la jornada).
- Cualquier otra baja tras la reincorporación debe estar valorada por el médico de cabecera y por el ICAM.

REVISIÓN MÉDICA ESPECÍFICA

- Con la reincorporación, el Servicio de Vigilancia de la Salud de Suara ofrece la posibilidad de pasar la revisión médica específica en relación con los riesgos inherentes al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales. Esta revisión se debe hacer una vez reincorporada la persona, pero se propondrá con dos meses de antelación.
- Es una revisión médica voluntaria, pero es importante para detectar las restricciones y hacer las adaptaciones necesarias y posibles para el puesto de trabajo.
- Tanto si se decide aceptarla o no, deberá quedar recogido en el documento correspondiente que se envía a Salud Laboral para que pueda gestionar la visita con el centro de Vigilancia de la Salud.

- Aunque la revisión médica se programe con antelación, los resultados pueden tardar hasta un mes en llegar. Durante este periodo, el responsable directo puede hacer una valoración de las tareas a desarrollar para facilitar la adaptación del puesto de trabajo según el servicio. Se puede llevar a cabo elaborando un profesograma o un estudio de tareas.
- Los resultados médicos de Vigilancia de la Salud pueden ser:
 - **Apto:** no hay ninguna limitación, por lo tanto la persona puede reincorporarse íntegramente a su puesto de trabajo.
 - **Apto con restricciones:** pueden ser restricciones definitivas o temporales. En cualquier caso, hay que adaptar las tareas y cualquier otro aspecto del puesto de trabajo para no poner en riesgo la persona.
 - **No apto:** para su puesto de trabajo y las tareas que debe desarrollar. En este caso, el responsable directo y el Área de Personas estudiarán las diferentes alternativas.

DESVINCULACIÓN

En el momento de la desvinculación se valora la situación concreta de cada profesional conjuntamente con todas las personas implicadas.

Los procesos deben ajustarse a la normativa existente, pero también se debe estudiar la situación de cada persona para adaptar estos procesos a sus necesidades individuales.

La desvinculación se puede originar por alguna de las siguientes situaciones:

- **Voluntaria de la persona enferma.**
- **Resolución del INSS:**
 - **Incapacidad absoluta o de gran invalidez.**
 - **Incapacidad total con imposibilidad de recolocación.**
- **Por falta de resolución del INSS dentro de los 18 meses de baja.**

En caso de desvinculación por incapacidad o por falta de resolución:

- La desvinculación conlleva también la desvinculación como socio/a. Si el motivo es por baja absoluta o de gran invalidez, se puede solicitar el retorno inmediato de capital según establece el Reglamento de Régimen Interno.
- Se cobra la pensión del INSS. En caso de ser una desvinculación por falta de resolución, hasta que ésta tenga lugar.
- En caso de que la incapacidad sea revisable, se reservará el puesto de trabajo durante 24 meses a partir de la fecha de la incapacitación hasta la revisión.



06

DIRECCIONES
DE INTERÉS

En Cataluña existen numerosas organizaciones que luchan contra el cáncer y para mejorar la calidad de vida de las personas enfermas.

FEDERACIÓN CATALANA DE ENTIDADES CONTRA EL CÁNCER (FECEC)

www.juntscontraelcancer.cat

Constituida en 2001 con la vocación de integrar esfuerzos en la lucha contra las enfermedades oncológicas en Cataluña, es una entidad de segundo nivel que agrupa las principales organizaciones que trabajan para mejorar la calidad de vida de los pacientes oncológicos y sus familias, a la vez que fomenta el voluntariado en el ámbito oncológico y desarrolla programas en las áreas de divulgación y prevención, supervivientes e investigación psicosocial.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER (AECC)

www.aecc.es

Fundada en 1953, es una organización sin ánimo de lucro formada por pacientes, familiares, voluntarios, colaboradores y profesionales. Desarrolla su actividad en todo el Estado español. Dedicar sus esfuerzos en mostrar la realidad del cáncer, detectar áreas de mejora y poner en marcha un proceso de transformación social que permita corregirlas para obtener un abordaje del cáncer integral y multidisciplinar.

FUNDACIÓN ONCOLLIGA

www.oncolliga.cat

Entidad sin ánimo de lucro que tiene por finalidad principal la atención psicosocial a personas con cáncer y sus familiares. Ejerce su actividad en las comarcas de Barcelona y está integrada en la Federación Catalana de Entidades contra el Cáncer (FECEC) y la Federación Catalana de Voluntariado Social (FCVS).

En otras provincias:


- Tarragona y Tierras del Ebro: www.lligacontraelcancer.cat
- Girona: www.oncolligagirona.cat
- Lleida: www.contraelcancer.org

FUNDACIÓN CONTRA EL CÁNCER

www.fefoc.org

Fundación privada sin ánimo de lucro que nace con la voluntad de contribuir a la educación pública e información en cáncer que, además de dar apoyo a la formación continuada de los profesionales de la salud, ofrece consultas oncológicas y apoyo psicológico a las personas que sufren cáncer y sus familiares.



 suaracoop

 @suaracoop

 suara-cooperativa

Calle Sancho de Ávila, 52-58 1r
08018 Barcelona
tel. +34 932547690
suara@suara.coop
www.suara.coop

