



Cómo pueden los empleadores apoyar a un trabajador en duelo que regresa al trabajo

La interrupción del embarazo y la pérdida infantil son experiencias profundas y dolorosas. A menudo, los padres que han sufrido una pérdida sienten emociones abrumadoras y complicadas de duelo, a corto y a largo plazo. Entre las emociones que pueden sentir están el shock, la tristeza, el enojo, la ansiedad, la confusión, la culpa y la responsabilidad. Es natural y normal tener estos sentimientos. Lamentablemente, y debido a que la interrupción del embarazo o la pérdida de un bebé no son temas que se aborden o entiendan de forma generalizada en nuestras sociedades, el duelo y las necesidades de los padres a veces pasan inadvertidos. Esto hace que los padres se sientan invisibles e incomprendidos.

TODOS SABEMOS QUE EL VALOR DE UNA VIDA SE BASA EN EL AMOR Y EL VÍNCULO QUE CREAMOS CON ESE NIÑO, TANTO DENTRO COMO FUERA DEL VIENTRE, EN CUALQUIER PERIODO GESTACIONAL, O A CUALQUIER EDAD. Cuando un embarazo se interrumpe o cuando el bebé muere, se pierden los sueños y las esperanzas que había para el presente y el futuro de ese niño, así como la nueva identidad que las personas asumen a medida que van criando al bebé en el vientre, o cuando se preparan para la crianza de un bebé recién nacido. Al procurar ofrecer atención y apoyo a los padres que han sufrido la pérdida, es fundamental que les proporcionemos un espacio abierto para su historia y que validemos lo que esto significa para ellos. De esta manera podemos ofrecer apoyo para lo que sienten y su manera de expresar estos sentimientos. Cada persona sobrelleva y expresa la aflicción de una manera única y, conforme avanza el tiempo, la mayoría de las personas necesitan la compasión y el ánimo de su comunidad para poder desenvolverse en su propio proceso de duelo.

SUS RESPONSABILIDADES LEGALES

Después de la pérdida de un embarazo o de un bebé, el padre o la madre en duelo puede tomar una licencia laboral prolongada o puede volver al trabajo. La licencia laboral puede ayudar con el duelo, la curación física, el acceso a los servicios sanitarios, y con la organización de varios asuntos (p. ej. funeral, asuntos financieros, de viaje). La decisión de alejarse temporalmente del trabajo dependerá de muchos factores, incluyendo la elegibilidad de la persona en duelo, su situación económica, y las preferencias y antecedentes personales. Es útil que los empleadores y el personal de Recursos Humanos conozcan las opciones disponibles de licencia laboral en su organización para los empleados, así como las prestaciones a las que podrían tener acceso (p. ej. seguro de vida del niño, cobertura de beneficios paramédicos, etc.) para ofrecer información clara y apoyar a las familias que se enfrentan a estas difíciles decisiones durante un momento que ya de por sí es complicado.



Cómo pueden los empleadores apoyar a un trabajador en duelo que regresa al trabajo

Los empleados contratados por sus empleadores durante al menos seis meses consecutivos y que estén cubiertos por la Ley de Normas Laborales (Employment Standards Act, ESA), 2000 tienen derecho a una licencia por fallecimiento de un hijo, excepto en los casos en los que la muerte se produce debido a un crimen en el que uno de los padres esté implicado.

Seguro de desempleo (Employment Insurance, EI) Los empleados que cumplen ciertos requisitos tienen derecho a recibir asistencia financiera temporal si no pueden trabajar debido a la pérdida de un embarazo o de un hijo/a. La prestación por enfermedad y/o maternidad pueden ser aplicables en estas circunstancias.

Ley de Normas Laborales (Employment Standards Act, ESA) La Ley de Normas Laborales (ESA) proporciona estándares, derechos y responsabilidades mínimos para la mayoría de los empleados y lugares de trabajo en Ontario. Tiene una sección dedicada a la licencia por embarazo (pregnancy leave), que incluye información específica relacionada con la pérdida del embarazo. Los empleados que han perdido el embarazo en torno a las 23 semanas o más de edad gestacional tienen derecho a la licencia por embarazo. Si los padres no cumplen los requisitos para la licencia por embarazo, es posible que puedan tomar un tiempo de baja laboral a través de otro tipo de prestación o subsidio de la ESA, como por ejemplo la licencia por emergencia personal (personal emergency leave, PEL). Los padres que han sufrido la pérdida de un niño pueden ser elegibles para recibir la licencia por fallecimiento de un hijo (child death leave), la licencia por desaparición de un hijo relacionada con un delito (crime-related child disappearance leave), o el subsidio federal de apoyo a los ingresos (Federal Income Support grant).

Otros tipos de licencia/baja laboral Aparte de las prestaciones federales o provinciales, es posible que su organización cuente con otros acuerdos o políticas que permitan a los padres calificar a bajas laborales y/o licencias retribuidas, tales como tiempo para licencia por enfermedad, discapacidad a corto plazo (STD, por sus siglas en inglés), y discapacidad a largo plazo (LTD, por sus siglas en inglés). Fuera de las políticas existentes, los empleadores también pueden proporcionarles a los padres una baja por circunstancias imprevistas o extraordinarias. n outre, il se peut que votre employeur ait mis en place des accords ou des politiques qui permettent aux parents de prendre un congé payé ou sans solde, qui s'ajoute aux allocations fédérales ou provinciales, par exemple, les congés de maladie et les congés en cas d'invalidité à court et à long terme. Les employeurs pourraient également décider d'offrir aux parents endeuillés un congé en raison de circonstances exceptionnelles et imprévues, en dehors des politiques existantes.

La Red PAIL ha creado tres documentos en los que se resume la información sobre los derechos de licencia laboral con atención especial en padres que han sufrido una pérdida (Time Away From Work After Your Pregnancy Loss [Baja laboral después de la pérdida del embarazo], Time Away From Work After Your Stillbirth [Baja laboral después de la muerte fetal/mortinato], y Time Away From Work After Your Infant Loss [Baja laboral después de la pérdida de un lactante]). **Puede consultar estos recursos para su propia información y puede compartirlos con los padres.**

Cómo ofrecer atención y ayuda

Es posible que, como empleador, además de las responsabilidades laborales hacia su empleado, sienta tristeza y preocupación por el dolor de su empleado. Durante un periodo de ausencia, a menos que esto sea prohibido por los términos de la licencia del empleado, hay muchas maneras en las que los empleadores pueden mantener el contacto para expresar sus condolencias y atención. Seguir reconociendo la pérdida es importante cuando el padre o la madre en duelo regrese al trabajo. Es posible que algunos padres en duelo se sientan apoyados al compartir abiertamente los sentimientos de aflicción y, en estos momentos difíciles, quieran apoyarse de manera activa en las personas que los rodean, mientras que otros pueden necesitar a alguien que los escuche, o que usted respete sus deseos de tener un espacio y privacidad para lamentar la pérdida sin sentirse influidos o responsables de los sentimientos de los demás. En especial, es conveniente evitar situaciones que lleven a que los padres que han sufrido la pérdida sientan que también necesitan abordar el duelo o el malestar de otros.

Al principio y debido al significado de este tipo de evento, es posible que las necesidades y los deseos de los padres en duelo no estén claros, y muchos empleadores pueden sentirse incómodos o no saber qué decir. Aunque no existen unas pautas que se ajusten a las necesidades de todas las personas, los siguientes consejos pueden ser de ayuda para muchas personas que pasan el duelo:

1. RECONOZCA la pérdida con cariño. Muchas personas evitan hablar de la pérdida, temiendo molestar a las personas en duelo o “recordarles” su tristeza. Puede estar seguro que usted no les está recordando algo que han dejado atrás; su dolor está presente, y la mayoría de las personas aprecian que su experiencia y dificultad sean reconocidos con expresiones de cariño y cuidado. Si desea ofrecer apoyo personal, hágalo de una manera genuina que refleje sus capacidades e interés reales; para muchas familias, puede ser útil que las ofertas de ayuda sean específicas, o que se proporcionen ciertas elecciones (p. ej. ayuda con las comidas, cuidado de los niños, un hombro donde apoyarse, distracción y risas), y que se ofrezcan de tal manera que para los padres sea fácil rechazarlas, si esto es lo que les resulta más cómodo. Incluso si no aceptan su oferta, apreciarán su generosidad.

Cómo ofrecer atención y ayuda

2. NO tenga expectativas sobre cómo debería ser el duelo. No hay una manera correcta o incorrecta de sentirse después de un evento de este tipo, y cada persona en duelo tiene sus particulares necesidades de expresión y privacidad, unión y soledad. Las expresiones de diferentes emociones intensas pueden ser uniformes o impredecibles, constantes o tumultuosas, y a menudo los padres en duelo trabajan duro para manejar su propia experiencia interior y exterior. Escuche atentamente y tome la iniciativa con los padres en duelo al estar presente y mostrarse atento, creando una atmósfera segura para que, si así lo desean, los padres puedan compartir.

3. NO centre la atención en usted. La pérdida del embarazo y de un bebé son, por desgracia, experiencias comunes, pero eso no significa que la experiencia sea igual para todas las personas. Hablar de su propia pérdida puede hacer que los padres en duelo se sientan menos solos, pero no asuma que sus sentimientos serán parecidos a los suyos, y no comparta su historia o consejos basándose en su propia experiencia, a menos que se lo pidan. Centre sus cuidados y atención en la experiencia de los padres y proporcione un espacio para las muchas maneras diferentes en las que puedan pensar y sentir esta muerte. De igual modo, muchas personas se sirven de frases comunes debido a su propia incomodidad y el deseo de aliviar el sufrimiento de un padre o madre en duelo, pero en última instancia, este tipo de comentarios solo reflejan la visión y las creencias del locutor, y pueden crear el sentimiento de que se resta importancia a su experiencia, se desestima o no se entiende. Las personas en duelo no necesitan una presión adicional para mostrarse esperanzadas o para ver el lado positivo de su experiencia; necesitan ánimo y apoyo para atravesar su propia experiencia de manera plena y auténtica, tanto en lo referente al dolor como a cualquier regalo que pueda surgir con el tiempo.

4. ENTIENDA que la pérdida de este niño puede tener muchos niveles. Tanto si este niño no es el primer hijo como si lo es, si ha habido problemas de fertilidad a la hora de concebir, si este ha sido un embarazo deseado, si la familia ha tenido otras pérdidas de embarazo o de bebés, o si ha habido factores externos relacionados con la salud de los padres o cuidados médicos involucrados en la pérdida del embarazo o del bebé, todos estos factores pueden complicar y agravar el dolor que sienten los padres. Es posible que muchos padres se culpen a sí mismos y sientan que es un error suyo, y una pérdida de este tipo puede reactivar el recuerdo de pérdidas o traumas anteriores. También es normal que la familia en duelo cuestione sus creencias, su fe y su propósito en la vida. Usted puede contribuir significativamente al escuchar pacientemente, con el tiempo, y al equilibrar un consuelo realista con la comprensión de sentimientos y significados complejos que atraviesan los padres en duelo.

Cómo ofrecer atención y ayuda

5. TENGA EN CUENTA que el duelo no se puede “arreglar”, que esta pérdida estará presente para siempre y que cambiará con el tiempo.

Los sentimientos y el significado que un evento de esta magnitud conlleva pueden cambiar con el tiempo a medida que los padres en duelo procesen los muchos niveles de pérdida inherentes a la muerte de su hijo/a. El duelo no desaparece rápidamente, sino que se transforma con el tiempo y, con suerte, se vuelve más manejable. El duelo puede durar meses y años, dependiendo de la persona. La atención y presencia a largo plazo tienen un valor inestimable ya que, aunque muchas personas tienen buenas intenciones, acaban dejando atrás y olvidándose de esto unos meses después de la muerte. Los padres en duelo apreciarán que se recuerden los días especiales y los aniversarios, como el aniversario del nacimiento y del fallecimiento, o la fecha prevista de parto en caso de una pérdida de embarazo. Tenga en cuenta que el Día del Padre y el Día de la Madre, así como otros factores desencadenantes en torno a la pérdida, pueden ser difíciles. Ofrezca pequeños gestos de cariño. Siéntense en silencio. Pregunte cómo se sienten. Escuche. No deje de estar presente. Compruebe cómo están con regularidad. Valide y normalice sus sentimientos y pensamientos.

6. TENGA EN CUENTA que los padres en duelo pueden necesitar que su ámbito de trabajo sea un lugar de seguridad. De por sí, el duelo afecta la atención, la concentración, la memoria, la identidad y el sentido de estabilidad de una persona, y tras tomar la difícil decisión en torno a cuándo regresar al trabajo, es posible que las personas en duelo no puedan desempeñar sus tareas laborales al mismo nivel que antes de este acontecimiento en su vida. Tras una pérdida significativa, el duelo de muchas personas es tan intenso que pueden querer o necesitar espacios donde no estén en primera línea, donde puedan desempeñar su trabajo de la misma manera que antes de la pérdida. Otras personas necesitan que su duelo se reconozca y que se trate de manera abierta en su lugar de trabajo. La compasión, el respeto, la adaptación y el apoyo son claves a medida que las personas en duelo reorientan su vida y atienden otras prioridades. Esté atento al comportamiento de los padres, reconozca su pérdida y averigüe si quieren hablar de ello o no, o si les gustaría que siguiera comprobando cómo están o no. Puede decirles, por ejemplo, que está ahí para ayudar y que está disponible para hablar con ellos, pero que si ellos prefieren que no se les pregunte, a menos que ellos mismos lo mencionen, estará encantado de apoyarles de esta manera.

7. OFREZCA adaptaciones y apoyo prácticos. Es común que tanto las capacidades emocionales como las prácticas de los padres en duelo se vean comprensiblemente alteradas durante un periodo de tiempo. Usted puede apoyar su proceso y recuperación al considerar activamente, con las personas en duelo, qué tipo de apoyo sería el mejor para el desempeño de sus tareas laborales. Hable de sus responsabilidades y carga de trabajo, ofreciendo adaptaciones como por ejemplo el horario laboral reducido o modificado, control o contacto adicionales de apoyo. Puede ser de ayuda compartir o redistribuir las tareas para minimizar la presión y expectativas irreales durante el periodo de recuperación. Saber que usted está atento, que está disponible a nivel emocional y práctico, y que respetará el proceso de la persona en duelo y que cooperará con ella, ofrece información útil y deja ver que usted se preocupa por sus necesidades de una manera digna, de acuerdo con las necesidades de los afectados. Las personas en duelo casi nunca olvidan quién estuvo presente durante su periodo de aflicción.

Cómo ofrecer atención y ayuda

EL DUELO NO ES UNA ENFERMEDAD. Aunque el dolor intenso de la pérdida es impredecible y puede durar años, con un apoyo afectuoso, los padres en duelo generalmente sienten que, con el tiempo, la pérdida se torna una experiencia que es posible sobrellevar, y que, aunque esto les cambie para siempre, todavía pueden sentir alegría y placer, y vivir una vida plena, incluido en el ámbito laboral.

Si necesita información más detallada sobre sus responsabilidades o la elegibilidad del empleado para la licencia laboral, consulte los estándares federales o provinciales correspondientes.