

GUÍA JURÍDICA PARA FAMILIAS – FUNDACIÓN AVA

Universidad CEU San Pablo

REALIZADA POR:

Sanz Prieto, Claudia

Orozco Rodríguez, Teresa Y.

Rodríguez De Rafael, Iñigo

Monedero, Javier

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	APOYO A MENORES CON ENFERMEDADES GRAVES Y PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA EN ESPAÑA.....	6
3.	LA PRESTACIÓN POR CUIDADO DE MENORES CON ENFERMEDADES GRAVES....	14
4.	CONVENIO ESPECIAL CON LA SEGURIDAD SOCIAL.....	21
5.	ADAPTACIÓN DE LA JORNADA LABORAL POR NECESIDADES DE CONCILIACIÓN .	23
6.	REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJO CON DISCAPACIDAD (arts. 37.6 y 37.7 ET).....	29
7.	EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO CON DISCAPACIDAD (Art. 46.3 ET)	35
8.	PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO.....	39
9.	ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO SEGÚN EL TIPO DE DISCAPACIDAD.....	45
10.	ADAPTACIÓN DEL ENTORNO LABORAL	50
11.	CASOS PRÁCTICOS: APLICACIÓN EN SITUACIONES REALES.....	59
12.	PREGUNTAS FRECUENTES.....	63

1. INTRODUCCIÓN

La presente Guía Jurídica (la "**Guía**") se elabora con el objetivo de ofrecer una visión clara, práctica y accesible sobre los derechos laborales vinculados a la conciliación de la vida familiar y profesional, con especial atención a las situaciones de vulnerabilidad que afectan a familias con menores que requieren cuidados intensivos o a personas con discapacidad que buscan integrarse plenamente al ámbito laboral.

En concreto, se trata de un documento pensado para acompañar a las familias vinculadas a la Fundación AVA, brindándoles herramientas concretas para conocer, comprender y ejercer sus derechos de manera efectiva y organizada.

Cuidar de un hijo con una enfermedad grave o atender a una persona con discapacidad plantea desafíos que van más allá de la rutina diaria: afecta la organización del hogar, la estabilidad económica y el bienestar emocional de toda la familia. Por ello, la Guía no se limita a exponer la normativa vigente, sino que busca convertir la información legal en un recurso práctico y aplicable que facilite la toma de decisiones y el ejercicio de derechos en situaciones reales.

En este contexto, resulta fundamental tener en cuenta el marco de protección que ofrece la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, que reconoce el derecho de las personas en situación de dependencia a recibir apoyos y cuidados adecuados, ya sea a través de servicios o prestaciones económicas. Esta normativa, que complementa los derechos laborales al proporcionar recursos destinados a garantizar la atención de quienes requieren apoyo en su vida diaria, contribuye así a aliviar la carga familiar y favorecer la conciliación.

En el marco de la legislación laboral española, los progenitores cuentan con derechos que les permiten adaptar o reducir su jornada laboral para atender las necesidades de sus hijos, con el ánimo de garantizar que el cuidado no implique pérdida de estabilidad económica ni profesional.

A título ilustrativo, el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, establece la prestación económica destinada a progenitores que reducen su jornada para cuidar a menores afectados por cáncer u otras enfermedades graves, compensando así la reducción de ingresos y asegurando el sostenimiento de la familia durante los periodos de cuidado intensivo.

La presente Guía explica cómo acceder a esta prestación, los requisitos exigidos y la forma de cálculo de la cuantía económica, ilustrando con ejemplos prácticos cómo aplicar esta normativa en distintas situaciones familiares, como alternancia entre progenitores, cuidados en casa sin hospitalización permanente o conflictos puntuales con la empresa.

Asimismo, se analizan las distintas adaptaciones de jornada y horario laboral, que permiten flexibilizar la organización del tiempo de trabajo tanto para padres y madres como para personas con discapacidad.

Además, la Guía detalla cómo solicitar ajustes de horario, reducciones de jornada y modificaciones de turnos, así como los derechos que protegen a los trabajadores y las obligaciones de las empresas para facilitar estas medidas, incluyendo casos prácticos que muestran cómo estas adaptaciones pueden integrarse en la vida cotidiana, permitiendo equilibrar las responsabilidades laborales con las necesidades de cuidado y atención personal.

En paralelo, se aborda la inclusión laboral de personas con discapacidad, ofreciendo información sobre los tipos de trabajo más accesibles, las medidas de apoyo que pueden proporcionar las empresas y la manera en que la combinación de adaptaciones de jornada y horario facilita una integración efectiva y sostenible en el mercado laboral. A mayores, se enfatiza que estos derechos no son abstractos, sino herramientas que protegen la autonomía, el desarrollo profesional y la calidad de vida, demostrando que la inclusión laboral es una realidad posible y legalmente respaldada.

A lo largo de todo el documento, se incorporan ejemplos prácticos y casos representativos diseñados para reflejar situaciones similares a las que pueden enfrentar las familias y personas con discapacidad, permitiendo comprender cómo aplicar la normativa y los derechos en contextos reales. Estos ejemplos tienen carácter hipotético, con fines únicamente ilustrativos, pero permiten visualizar la aplicabilidad de los mecanismos legales en la vida diaria.

En definitiva, esta Guía busca ir más allá de la simple transmisión de información jurídica, con el objetivo de empoderar a las familias y a las personas con discapacidad, proporcionar seguridad frente a decisiones complejas, facilitar la organización del cuidado de menores y reforzar el conocimiento de los derechos laborales. Se trata de un recurso destinado a demostrar que cuidar, trabajar y convivir con necesidades especiales no es un desafío imposible, sino una tarea compatible y respaldada por la legislación aplicable.

Al final de la Guía se incluye una sección de preguntas frecuentes, pensada para resolver de manera clara y directa las dudas más habituales que puedan surgir sobre derechos laborales, prestación económica y adaptaciones de jornada y horario. Esta sección complementa la información ofrecida, proporcionando orientación rápida y práctica que permita a las familias y personas con discapacidad tomar decisiones informadas y proteger sus derechos de manera efectiva.

APOYO A MENORES CON ENFERMEDADES GRAVES Y PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA EN ESPAÑA

En España existen medidas de protección social para apoyar a quienes necesitan cuidados y a sus familias.

Destacan dos instrumentos fundamentales:



Ley 39/2006
de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.



Real Decreto 1148/2011
que regula una prestación específica para familias con hijos que padecen enfermedades graves.

A continuación, te explicamos ambas normas de forma clara y accesible.

PARTE I LEY DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA (Ley 39/2006, de 14 de diciembre)

1. ¿QUÉ ES LA LEY DE DEPENDENCIA?

Reconoce el derecho a recibir apoyo del sistema público a quienes no pueden valerse por sí mismas. Su objetivo es garantizar la autonomía personal y mejorar la calidad de vida.

! No es una ayuda automática: es necesario solicitarla y pasar un proceso de valoración.



2. ¿QUIÉN PUEDE BENEFICIARSE?

Personas que necesitan ayuda para actividades básicas diarias.

- Personas mayores
- Personas con discapacidad
- Personas con enfermedades graves o crónicas
- Menores en situación de dependencia

Lo importante no es la edad, sino el grado de dependencia.



3. ¿QUÉ ES LA DEPENDENCIA?

Es la situación en la que una persona necesita ayuda de otra para vivir de forma autónoma en tareas como:



4. GRADOS DE DEPENDENCIA

La ley distingue tres niveles:

Grado I (moderada)	Grado II (severa)	Grado III (gran dependencia)
Ayuda puntual.	Ayuda varias veces al día.	Ayuda continua.
• Necesita apoyo en momentos concretos del día. • No necesita ayuda constante, solo "empujoncitos".	• No es autónoma en varias actividades. • La ayuda es diaria y frecuente, no necesariamente continua.	• Depende de otra persona casi todo el tiempo. • Necesita apoyo continuo y permanente.

5. ¿QUÉ AYUDAS OFRECE?

Servicios (prioritarios)

- Ayuda a domicilio
- Centros de día
- Residencias

Prestaciones económicas

- Cuidados en el entorno familiar
- Asistente personal
- Prestación vinculada a servicios

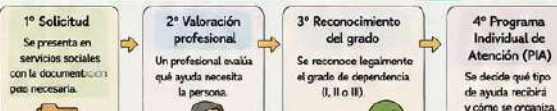
6. CUANTÍAS ORIENTATIVAS (MENSUALES)

Grado I ~100 - 180 €
Grado II ~180 - 300 €
Grado III ~390 - 550 €

IMPORTANTE

- No son cantidades fijas
- Se reducen según renta y patrimonio
- Pueden variar por CCAA

7. ¿CÓMO SE SOLICITA?



PARTE II LA PRESTACIÓN POR CUIDADO DE MENORES CON ENFERMEDADES GRAVES (RD 1148/2011)

Esta ayuda económica apoya a las familias que reducen su jornada laboral para cuidar a un hijo o hija con enfermedad grave.



1. ¿QUÉ ES?

Compensa parte del salario que se pierde al reducir la jornada para cuidar al menor.

! No sustituye el salario completo, solo compensa lo que se deja de percibir.

2. ¿QUIÉN PUEDE SOLICITARLA?

- ✓ Progenitores, adoptantes o acogedores que estén trabajando.
- ✓ Por cuenta ajena o propia.
- ✓ También familias monoparentales.
- ✓ Es imprescindible reducir la jornada al menos un 50%.



3. ¿EN QUÉ CASOS SE CONCEDE?

Cuando el menor tiene cáncer u otra enfermedad grave que requiere cuidados directos, continuos y permanentes.



! No es necesario que esté hospitalizado todo el tiempo.

4. REQUISITOS PRINCIPALES

- ✓ Estar trabajando.
- ✓ Reducir la jornada al menos un 50%.
- ✓ Que el menor padezca una enfermedad grave.
- ✓ Necesidad de cuidados directos, continuos y permanentes.
- ✓ Informe médico oficial.



5. ¿CUÁNTO DINERO SE RECIBE?

Es un subsidio que se calcula según tu base reguladora y el porcentaje de reducción de jornada.

Ejemplo: si reduces tu jornada al 50%, recibes aproximadamente el 50% del salario que dejas de percibir.

6. ¿CUÁNTO TIEMPO DURA?

Depende de la situación médica del menor. No hay plazo máximo fijo, se mantiene mientras necesite cuidados continuos.



7. ¿SE PUEDE ALTERNAR ENTRE PROGENITORES?

! Si puede alternarse entre los progenitores si ambos cumplen los requisitos.

Solo un progenitor puede recibir la prestación al mismo tiempo.

8. COMPATIBLE CON OTRAS MEDIDAS

- ✓ Adaptación de jornada
- ✓ Flexibilidad de horarios
- ✓ Teletrabajo

Permite conciliar el trabajo con el cuidado del menor.

9. ¿DÓNDE Y CÓMO SE SOLICITA?

En la Seguridad Social o en la mutua colaboradora. Necesitarás:

- ✓ Informe médico oficial
- ✓ Documentación laboral
- ✓ Formulario de solicitud
- ✓ Justificación de reducción de jornada

La decisión final depende de la entidad gestora o la mutua.

10. CONCLUSIÓN

Esta prestación permite cuidar a tu hijo o hija sin perder estabilidad económica.

Es una herramienta que protege el derecho al trabajo y el derecho al cuidado.

RECUERDO FINAL

Esta prestación no solo es un apoyo económico, sino también una medida que protege el derecho de los menores a recibir cuidados adecuados en situaciones de enfermedad grave.



2. APOYO A MENORES CON ENFERMEDADES GRAVES Y PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA EN ESPAÑA

INTRODUCCIÓN

En España existen diferentes medidas de protección social destinadas a apoyar a las personas que necesitan cuidados y a sus familias. Estas medidas buscan garantizar que quienes se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad puedan recibir la atención adecuada sin que ello suponga una carga económica insostenible.

Dentro de este sistema de protección social, destacan dos instrumentos normativos fundamentales: (i) la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, que establece el marco general de atención a personas que necesitan ayuda para las actividades básicas de la vida diaria, y (ii) el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, que regula una prestación específica para familias con hijos que padecen enfermedades graves.

A continuación, se detalla una explicación de ambas disposiciones:

LEY DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

(Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia)

1. ¿Qué es la Ley de Dependencia?

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (la "**Ley de Dependencia**"), que reconoce el derecho de las personas que no pueden valerse por sí mismas a recibir apoyo por parte del sistema público y está dirigida a personas que, por edad, enfermedad o discapacidad, necesitan ayuda para realizar actividades básicas del día a día, como asearse, vestirse o desplazarse, tiene como objetivo garantizar la autonomía personal, mejorar la calidad de vida y ofrecer apoyo tanto a la persona dependiente como a su entorno familiar.

IMPORTANTE

No es una ayuda automática: es necesario solicitarla y pasar un proceso de valoración.

2. ¿Quién puede beneficiarse?

Pueden acceder a la Ley de Dependencia:

- a) Las personas mayores con pérdida de autonomía;
- b) Las personas con discapacidad;

- c) Las personas con enfermedades graves o crónicas; o
- d) Las y los menores en situación de dependencia.

Para ello, deben necesitar ayuda para realizar actividades básicas de la vida diaria.

RECUERDA:

Lo importante no es la edad, sino el grado de dependencia.

3. ¿Qué se entiende por dependencia?

La dependencia es la situación en la que una persona necesita ayuda de otra para vivir de forma autónoma, incluyendo tareas como comer, vestirse, asearse, tomar su medicación o desplazarse.

4. Grados de dependencia

Dentro de los distintos niveles de dependencia que pueden existir, la ley distingue tres grados:

4.1 Grado I (moderada): ayuda puntual

En este nivel, la persona mantiene bastante autonomía, pero necesita apoyo en determinadas actividades básicas del día.

Ejemplos:

- a) Puede caminar sola, pero necesita ayuda para ducharse.
- b) Se viste casi sola, pero le cuesta abrocharse o ponerse zapatos.
- c) Puede comer sin ayuda, pero necesita que le preparen la comida.

Idea clave:

No requiere ayuda constante, solo “empujoncitos” o apoyo puntual en tareas específicas o momentos concretos del día.

4.2 Grado II (severa): ayuda varias veces al día

En este grado, la persona **ha perdido autonomía en varias actividades básicas** y necesita apoyo frecuente a lo largo **del día**.

Ejemplos:

- a) Necesita ayuda para levantarse y acostarse.
- b) Requiere apoyo para vestirse completamente.
- c) Puede necesitar ayuda para comer o ir al baño.
- d) Puede tener dificultades cognitivas (por ejemplo, demencia moderada).

Idea clave: **La ayuda es diaria y frecuente**, pero no necesariamente continua todo el tiempo.

4.3 Grado III (gran dependencia): ayuda continua

Este es el nivel más alto de dependencia, en la medida que la persona necesita apoyo continuo **de otra persona durante todo el tiempo**.

Ejemplos:

- a) No puede desplazarse por sí sola (persona encamada o en silla de ruedas sin autonomía).
- b) Necesita ayuda para todas las actividades básicas, tales como comer, asearse o moverse.
- c) Puede presentar un deterioro cognitivo grave, como Alzheimer avanzado.
- d) Requiere supervisión constante para garantizar su seguridad.

Idea clave: **Necesita apoyo continuo y permanente**, generalmente las 24 horas del día.

IMPORTANTE

El grado reconocido determina el tipo de ayuda que se recibirá.

5. ¿Qué ayudas ofrece?

El sistema de atención a la dependencia contempla distintos tipos de apoyos, que se dividen principalmente en servicios (prioritarios) y prestaciones económicas, incluyendo:

- a) Servicios (PRIORITARIOS).
- b) Ayuda a domicilio.
- c) Centros de día.
- d) Residencias.
- e) Prestaciones económicas.
- f) Cuidados en el entorno familiar.
- g) Asistente personal.
- h) Prestación vinculada a servicios.

Por un lado, un ejemplo de ayuda por parte de la Administración sería cuando a una persona dependiente le conceden ayuda a domicilio, de forma que un profesional acude a su domicilio para asistirle con tareas como el aseo o la comida. En este caso, la persona no recibe dinero, sino que la propia Administración le proporciona el servicio.

Por otro lado, existen las prestaciones económicas, que consisten en una ayuda dineraria destinada a financiar la atención de la persona dependiente. Por ejemplo, cuando no es posible acceder a una plaza en un servicio público, la Administración puede conceder una prestación

económica para que la persona o su familia contraten a una persona cuidadora o puedan sufragar el coste de un centro privado.

RECUERDA

La Ley de Dependencia prioriza los servicios frente a las ayudas económicas.

6. Cuantías de las prestaciones (orientativas)

Las cuantías de las prestaciones económicas por dependencia pueden variar en función de distintos factores, tales como (i) el grado de dependencia reconocido, (ii) la capacidad económica, o (iii) la Comunidad Autónoma de residencia.

Con carácter orientativo, los importes mensuales suelen situarse en los siguientes rangos:

- a) Grado I (dependencia moderada): aproximadamente entre 100 y 180 euros mensuales.
- b) Grado II (dependencia severa): aproximadamente entre 180 y 300 euros mensuales.
- c) Grado III (gran dependencia): aproximadamente entre 390 y 550 euros mensuales.

IMPORTANTE

No son cantidades fijas.

Se reducen según renta y patrimonio.

Pueden variar por Comunidad Autónoma.

Factores que determinan cuánto se cobra (o qué se recibe)

La cuantía de las ayudas y el tipo de apoyo reconocido no dependen únicamente del grado de dependencia, dado que existen varios factores que influyen directamente en la prestación final, tales como los siguientes:

A) La renta o capacidad económica del beneficiario

Este es uno de los factores más importantes, en la medida que la atención a la dependencia funciona bajo un modelo de copago público, lo que significa que la Administración asume parte del coste y la persona beneficiaria puede contribuir según su capacidad económica.

1. ¿Qué se mira?

- a) Ingresos de la persona dependiente.
- b) Patrimonio (en determinados supuestos).
- c) Unidad familiar (en función de la CC.AA.).

2. ¿Qué efecto tiene?

- a) Cuanta mayor capacidad económica → menor será la ayuda pública o la intensidad del servicio.

- b) Cuanta menor capacidad económica → mayor podrá ser la cobertura pública.

3. Ejemplo sencillo:

- a) Una persona con una pensión baja puede recibir la prestación completa o casi completa.
- b) Una persona con ingresos elevados puede ver reducida la cuantía económica o incluso no percibir prestación dineraria, aunque sí acceder a determinados servicios.

B) La Comunidad Autónoma (CC.AA.)

La Ley es estatal, pero la gestión es autonómica.

1. ¿Qué hace cada CC.AA.?

- a) Aplica la ley.
- b) Fija criterios concretos de gestión y organización.
- c) Establece importes efectivos dentro de límites estatales.
- d) Organiza los recursos disponibles y las listas de espera.

2. Consecuencia práctica:

Dos personas con el mismo grado de dependencia pueden recibir ayudas distintas dependiendo de la Comunidad Autónoma en la que residan, en la medida que algunas CC.AA. priorizan la ayuda a domicilio, mientras que en otras existe una mayor oferta de servicios asistenciales.

C) El tipo de prestación

No todas las ayudas consisten en una cantidad de dinero. El tipo de recurso concedido influye directamente en el apoyo final recibido.

1. Servicios (prioritarios)

Son prestaciones en especie proporcionadas directamente por la Administración. Ejemplos:

- a) Ayuda a domicilio.
- b) Residencia.
- c) Centro de día.

En estos casos, la persona no recibe una cuantía económica directamente, sino el servicio asistencial.

2. Prestación económica (cuando no hay servicio)

Se conceden en determinados supuestos, normalmente cuando no existe un servicio público adecuado o disponible.

- a) **Prestación económica para cuidados en el entorno familiar (PECEF):** Ayuda económica destinada a compensar los cuidados prestados por una persona cuidadora no profesional, normalmente un familiar.
- b) **Prestación vinculada al servicio:** Cantidad económica destinada a financiar servicios privados, como una residencia o asistencia domiciliaria.
- c) **Prestación de asistencia personal:** Ayuda económica para contratar a una persona que favorezca la autonomía de la persona dependiente.

Importante:

La cuantía final puede variar considerablemente según el tipo de prestación reconocida, dado que no es lo mismo:

- a) Recibir un servicio (no hay prestación económica).
- b) Que recibir una prestación económica.
- c) Obtener una ayuda para asistencia personal (que en algunos casos puede ser más elevado).

3. Entonces... ¿de qué depende realmente el dinero?

De forma simplificada, la fórmula real del sistema sería:

Prestación final = grado de dependencia + tipo de recurso reconocido + capacidad económica + CC.AA.

4. Ejemplo completo

A continuación, se muestran algunos ejemplos orientativos de cómo puede variar la ayuda reconocida a una persona con **Grado II de dependencia (dependencia severa)**, en función de sus circunstancias económicas y de los recursos disponibles.:

a) Caso 1: Renta baja y ausencia de plaza pública

Una persona con ingresos reducidos y sin acceso a un servicio público disponible puede recibir una prestación económica para cuidados en el entorno familiar (PECEF) relativamente elevada.

Cuantía orientativa: entre 200 y 300 euros mensuales aproximadamente.

b) Caso 2: Renta media-alta y existencia de servicios disponibles

Si la persona dispone de una capacidad económica mayor y existen recursos públicos disponibles, la Administración puede priorizar la prestación de servicios frente a la ayuda económica.

En este supuesto, la persona puede recibir:

- Un servicio público (por ejemplo, ayuda a domicilio o centro de día), sin percibir dinero directamente.
- O bien una prestación económica reducida.

c) Caso 3: Disponibilidad de residencia pública o concertada en su CC.AA.

Cuando existe plaza residencial disponible en la Comunidad Autónoma correspondiente, la persona puede acceder a una residencia pública o concertada.

En este caso, no se recibe dinero directamente, ya que la Administración proporciona el servicio residencial.

5. ¿Cómo se solicita la ayuda por dependencia?

5.1 Solicitud

Es el primer paso del procedimiento: La persona (o su familia en su representación) presenta la solicitud ante los servicios sociales de su Comunidad Autónoma.

Normalmente se debe aportar:

- a) Datos personales de la persona solicitante.
- b) Informes médicos.
- c) Certificado de empadronamiento.

5.2 Valoración profesional

Una vez presentada la solicitud, un profesional (habitualmente un(a) trabajador(a) social o personal sanitario) acude al domicilio de la persona solicitante o la cita para evaluar su situación.

Durante esta evaluación se analiza:

- a) Qué actividades puede realizar la persona solicitante por sí sola.
- b) Qué ayuda necesita en su día a día

Para ello, se utiliza un baremo oficial para medir el grado de dependencia.

5.3 Reconocimiento del grado de dependencia

Tras la valoración, la Administración dicta una resolución reconociendo, en su caso, el grado de dependencia correspondiente (Grado I, II o III).

En esta fase se determina:

- a) Si existe una situación de dependencia; y
- b) Cuál es el nivel reconocido.

5.4 Programa Individual de Atención (PIA)

Una vez reconocido el grado, se elabora el denominado Programa Individual de Atención (**PIA**), que constituye el “plan personalizado” de apoyo.

En el PIA se concretan:

- a) El tipo de ayuda que recibirá la persona (servicio o prestación económica).
- b) La fecha de inicio.
- c) La forma de organización de la atención.

Es la fase práctica **donde se concreta la ayuda real y efectiva que recibirá la persona dependiente.**

IMPORTANTE

Sin valoración oficial no se podrá acceder a las ayudas.

Dentro del sistema de protección social descrito, existen prestaciones específicas destinadas a situaciones concretas que requieren una respuesta más especializada.

Un ejemplo de ello es la prestación por cuidado de menores con enfermedades graves, que complementa el sistema general y responde a una necesidad muy concreta: permitir que los progenitores cuiden de sus hijos sin perder estabilidad económica.

3. LA PRESTACIÓN POR CUIDADO DE MENORES CON ENFERMEDADES GRAVES

(Real Decreto 1148/2011, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave)

1. ¿En qué consiste esta prestación?

La prestación por cuidado de menores con enfermedades graves es una ayuda económica regulada por la Seguridad Social, cuyo objetivo es apoyar a las familias que se ven obligadas a reducir su jornada laboral para poder atender al cuidado de un hijo o hija con una enfermedad grave.

En situaciones en las que un menor necesita tratamientos médicos continuos, hospitalización o cuidados constantes en el domicilio, al menos uno de los progenitores se ve obligado a reorganizar completamente su vida laboral o reducir su jornada para poder dedicarse a estos cuidados, lo que supondría una disminución directa de los ingresos familiares.

Por ello, esta prestación actúa como un mecanismo de compensación económica: sustituye parcialmente el salario que se deja de percibir al trabajar menos horas, permitiendo que la familia pueda mantener una estabilidad económica mientras atiende adecuadamente al menor.

Se trata, en definitiva, de una medida de protección social que busca equilibrar dos derechos: el derecho al trabajo y el derecho al cuidado de los hijos.

IMPORTANTE

Esta ayuda no sustituye el salario completo, sino que compensa la parte del sueldo que se pierde como consecuencia de la reducción de jornada.

2. ¿Quién puede solicitarla?

Pueden solicitar esta prestación los progenitores, adoptantes o acogedores que estén trabajando, ya sea por cuenta ajena (empleados) o por cuenta propia (autónomos). También pueden beneficiarse las familias monoparentales, es decir, aquellas en las que solo existe un progenitor responsable del menor.

Para poder acceder a esta prestación, es imprescindible que la persona solicitante reduzca su jornada laboral al menos en un 50%. Esta reducción no es opcional ni simbólica, sino una condición necesaria para demostrar que existe una dedicación real al cuidado del menor.

La enfermedad que padezca el menor debe estar recogida en el listado de enfermedades graves e implicar un ingreso hospitalario de larga duración o la continuación del tratamiento médico en el domicilio tras el diagnóstico y la hospitalización.

Puede solicitarse, como mínimo, una reducción del 50% de la jornada laboral y un máximo del 99,99%. No podrá solicitarse la prestación en el caso de contar con un contrato a tiempo parcial, que sea igual o inferior al 25% de una jornada a tiempo completo.

Asimismo, con carácter general, es necesario que el otro progenitor (si lo hay) también esté trabajando, ya que la prestación está pensada para familias donde ambos tienen actividad laboral (existen excepciones como las familias monoparentales).

RECUERDA

La persona que solicita la ayuda debe estar trabajando y realizar una reducción real de jornada, no basta con una modificación formal.

3. ¿En qué casos se concede?

Esta prestación se concede cuando el menor padece cáncer o cualquier otra enfermedad grave incluida en la normativa (tales como [*)], siempre que dicha enfermedad requiera cuidados directos, continuos y permanentes.

La situación puede darse en dos contextos principales:

- a) Durante un ingreso hospitalario prolongado; o
- b) En el domicilio familiar, cuando el menor necesita atención constante.

Es importante destacar que no es obligatorio que el menor esté ingresado en un hospital de forma continuada. En muchos casos, el tratamiento puede realizarse en el domicilio, pero requiere supervisión diaria, administración de medicación, asistencia a terapias o cuidados permanentes.

Para que la prestación sea reconocida, esta situación debe estar acreditada mediante un informe médico emitido por el Servicio Público de Salud o el organismo sanitario competente.

Esta prestación puede solicitarse con carácter retroactivo, hasta tres meses desde que surge la necesidad del cuidado continuo, directo y permanente del menor por parte de uno de los progenitores.

IMPORTANTE

No es necesario que el menor esté hospitalizado de forma continuada; basta con que exista una necesidad acreditada de cuidados continuos y permanentes en el domicilio.

4. Requisitos principales

Para poder acceder a la prestación deben cumplirse varios requisitos acumulativos:

- Menor hasta los 23 años con cáncer o enfermedad grave que requiera hospitalización y tratamiento continuado así como precisar cuidado directo, continuo y permanente por parte de sus progenitores, adoptantes, acogedores permanentes o cónyuge o pareja de hecho del causante (siempre que el menor haya alcanzado la mayoría de edad). Dicha enfermedad, para poder reconocerse siendo el causante menor de 23 años, debe haber sido diagnosticada con anterioridad a cumplir los 18 años.

- Se podrá mantener la prestación económica hasta que el causante cumpla 26 años si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.
- Ambos progenitores deben acreditar que se encuentran afiliados, y en situación de alta, en algún régimen público de la Seguridad Social o mutualidad de previsión social de colegio profesional, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia. Sólo uno de los progenitores, adoptantes o acogedores puede ser el beneficiario de la prestación.
- Tener cubierto el periodo de carencia. El periodo mínimo de cotización del beneficiario debe ser:
 - Menores de 21 años: no se exigirá períodos mínimos de cotización.
 - Entre 21 y 25 años: 90 días cotizados en los 7 años inmediatamente anteriores a la solicitud de la prestación, o 180 días a lo largo de su vida laboral.
 - A partir de 26 años: 180 días, dentro de los 7 años inmediatamente anteriores, o 360 días en el total de su vida laboral.
- Los trabajadores autónomos, y aquellos sobre los que recaiga la obligación de cotizar, deberán estar al corriente de pago, a tal fin será de aplicación la invitación al pago. Las prestaciones reconocidas a partir del 1/1/2023 tienen una bonificación en las cotizaciones del 75 %.
- En los contratos de trabajo a tiempo parcial, no podrá solicitarse la prestación si la jornada de trabajo contratada es el 25% o inferior respecto a una jornada de trabajo de un contrato a tiempo completo.
- Si el causante está casado o en pareja de hecho, el cónyuge puede solicitar esta prestación.
- El derecho se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor que conviva con la persona enferma, aunque el otro no trabaje, siempre que se cumplan el resto de los requisitos exigidos.

La reducción de jornada debe ser real y efectiva, lo que significa que el tiempo liberado debe utilizarse para el cuidado del menor. Esto incluye acompañamiento a tratamientos médicos, administración de medicación, supervisión diaria o asistencia constante en el hogar.

5. ¿Cuánto dinero se recibe?

La prestación consiste en un subsidio económico destinada a compensar la reducción salarial derivada de la disminución de la jornada laboral.

Se cuantía se calcula en función de la base reguladora de la Seguridad Social (similar a la utilizada en las bajas por incapacidad temporal) y del porcentaje de reducción de jornada aplicado.

Por tanto, no se trata de una cuantía fija, sino que varía según las circunstancias personales y del porcentaje de reducción de jornada aplicado: a mayor reducción de jornada, mayor será la cuantía de la prestación.

Ejemplo práctico

Una persona que trabaja ocho (8) horas diarias y reduce su jornada a (4) horas (esto es, una reducción del 50%) recibirá una prestación destinada a compensar, aproximadamente, la mitad del salario que deja de percibir como consecuencia de la reducción (con sujeción a los límites derivados de la base reguladora a efectos de Seguridad Social).

IMPORTANTE

La prestación no es un salario adicional, sino una compensación económica destinada a compensar la pérdida de ingresos derivada de la reducción de jornada.

6. ¿Cuánto tiempo dura la prestación?

La duración de la prestación está directamente vinculada a la situación médica del menor.

Se mantendrá mientras persista la necesidad de cuidados directos, continuos y permanentes. Por tanto, no existe un plazo máximo fijo establecido, ya que la duración dependerá de la evolución de la enfermedad en cada caso concreto.

A estos efectos, la situación deberá revisarse periódicamente mediante informes médicos que acrediten que el menor continúa necesitando atención constante.

RECUERDA

La prestación no tiene una duración fija: depende de la evolución médica del menor.

7. ¿Se puede alternar entre progenitores?

Sí, la prestación puede alternarse entre los progenitores, siempre que ambos cumplan los requisitos establecidos.

Esto significa que uno de los padres puede ser beneficiario de la prestación durante un periodo determinado y, posteriormente, el otro podrá solicitarla si pasa a asumir el cuidado del menor.

Esta posibilidad permite una mejor organización familiar, especialmente en situaciones de larga duración, donde las necesidades de atención pueden variar con el tiempo.

IMPORTANTE

Solo un progenitor puede recibir la prestación al mismo tiempo, aunque puede alternarse entre ambos.

8. Compatibilidad con otras medidas

Esta prestación es compatible con otras medidas de conciliación laboral, lo que permite una mayor flexibilidad para las familias.

Entre otras, pueden adoptarse las siguientes medidas:

- a) Adaptación de la jornada laboral;

- b) Flexibilidad horaria; o
- c) Teletrabajo.

Todo ello facilita que el progenitor pueda seguir vinculado a su actividad laboral mientras atiende las necesidades del menor.

RECUERDA

La prestación puede combinarse con otras medidas de conciliación laboral para mejorar la organización familiar.

9. ¿Dónde y cómo se solicita?

La solicitud debe presentarse ante la Seguridad Social o, en su caso, ante la mutua colaboradora correspondiente.

Para su tramitación, será necesario aportar, con carácter general, la siguiente documentación:

- a) Informe médico oficial que acredite la enfermedad del menor.
- b) Documentación laboral del solicitante.
- c) Formulario oficial de solicitud.
- d) Justificación de la reducción de jornada.

La entidad gestora revisará toda la documentación y determinará si se cumplen los requisitos para el reconocimiento de la prestación.

El derecho a percibir la prestación se comunicará en un plazo máximo de 30 días desde la recepción de la documentación legalmente requerida.

IMPORTANTE

La decisión final depende de la entidad gestora de la Seguridad Social o la mutua colaboradora.

10. Conclusión

La prestación por cuidado de menores con enfermedades graves constituye una herramienta fundamental de protección social.

Su objetivo principal es permitir que las familias puedan cuidar adecuadamente a sus hijos en situaciones de especial vulnerabilidad sin que ello suponga una pérdida económica que ponga en riesgo su estabilidad.

Gracias a esta ayuda, se consigue un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, garantizando que el menor reciba los cuidados necesarios y que la familia disponga de los recursos suficientes para hacer frente a la situación.

RECORDATORIO FINAL

Esta prestación no solo es un apoyo económico, sino también una medida que protege el derecho de los menores a recibir cuidados adecuados en situaciones de enfermedad grave.

1 DOS APOYOS CLAVE PARA LAS FAMILIAS

En España existen dos medidas muy importantes para apoyar a las familias que cuidan de personas en situación de dependencia o menores con enfermedades graves.



Ley 39/2006 de Dependencia:
Garantiza apoyo y servicios a personas que necesitan ayuda para su vida diaria.



Real Decreto 1148/2011:
Prestación económica para familias que reducen su jornada para cuidar a hijos con enfermedades graves.



2 LEY DE DEPENDENCIA: ¿QUÉ OFRECE?

Reconoce el derecho a recibir apoyo para las actividades básicas de la vida diaria según el grado de dependencia.

3 GRADOS DE DEPENDENCIA



Grado I
Moderada: ayuda puntual



Grado II
Severa: ayuda varias veces al día



Grado III
Gran dependencia: ayuda continua

TIPOS DE AYUDAS (prioritarias)



Ayuda a domicilio



Centro de día / Residencia



Prestaciones económicas

 Lo importante no es la edad, sino el grado de dependencia.

3 PRESTACIÓN POR CUIDADO DE MENORES CON ENFERMEDADES GRAVES (RD 1148/2011)





Ayuda económica para progenitores que reducen su jornada al menos un 50% para cuidar a un hijo con cáncer u otra enfermedad grave.



Compensa parte del salario perdido.



Se concede mientras el menor necesite cuidados continuos.



Puede alternarse entre progenitores.



Se solicita en la Seguridad Social con informe médico y documentos.



No sustituye el salario completo, sino que compensa la reducción de jornada.

4 UN MISMO OBJETIVO: CUIDAR SIN PERDER ESTABILIDAD

Estas medidas buscan que las familias puedan cuidar de quienes más lo necesitan sin que ello ponga en riesgo su trabajo ni su economía.



 Porque cuidar y trabajar es compatible, y está respaldado por la ley.

1 ¿QUIÉN PUEDE BENEFICIARSE?

Estas medidas están pensadas para personas que necesitan apoyo para su día a día y sus familias.

Personas mayores

Personas con discapacidad

Personas con enfermedades graves

Menores en situación de dependencia

RECUERDA
Lo importante no es la edad, sino el grado de dependencia.

Necesitan ayuda para actividades básicas como comer, vestirse, asearse, tomar medicación o desplazarse.

2 ¿QUÉ AYUDAS OFRECE LA LEY DE DEPENDENCIA?

La ley prioriza los servicios, pero también existen prestaciones económicas cuando no hay servicio disponible.

SERVICIOS (PRIORITARIOS)	PRESTACIONES ECONÓMICAS
Ayuda a domicilio Un profesional va al hogar para ayudar. Centro de día Atención y actividades durante el día. Residencia Alojamiento y cuidados continuos.	Cuidados en el entorno familiar Ayuda económica para que la familia cuide. Asistente personal Apoyo para favorecer la autonomía. Prestación vinculada a servicios Dinero para pagar un servicio privado.

RECUERDA: La ley prioriza los servicios frente a las ayudas económicas.

3 PRESTACIÓN POR CUIDADO DE MENORES CON ENFERMEDADES GRAVES

Esta ayuda compensa la pérdida de salario cuando uno de los progenitores reduce su jornada para cuidar a su hijo o hija.

- ✓ Reducción de jornada mínima del 50%.
- El menor debe tener cáncer o enfermedad grave que requiera cuidados directos, continuos y permanentes.
- Informe médico oficial que lo acredite.
- Puede alternarse entre progenitores.

¡IMPORTANTE! No sustituye el salario completo, sino que compensa la parte que se pierde por reducir la jornada laboral.

4 ¿CÓMO SE SOLICITA Y DE QUÉ DEPENDE LA PRESTACIÓN?

PROCESO DE SOLICITUD (DEPENDENCIA)

- Solicitud**
Se presenta en servicios sociales.
- Valoración profesional**
Evalúan qué ayuda necesita la persona.
- Reconocimiento del grado**
Se determina el grado (I, II o III).
- Programa Individual de Atención (PIA)**
Se decide la ayuda que recibirá.

¿DE QUÉ DEPENDE LA CUANTÍA?

- Grado de dependencia
- Capacidad económica (renta)
- Comunidad Autónoma
- Tipo de prestación (servicio o económica)

¡IMPORTANTE!
A mayor renta, menor ayuda. Y la cuantía puede variar según la Comunidad Autónoma.

4. CONVENIO ESPECIAL CON LA SEGURIDAD SOCIAL

(Personas cuidadoras familiares de personas con discapacidad o dependencia)

1. ¿Qué es? (explicado para familias)

Es una ayuda de la Seguridad Social que permite que la persona que cuida a un familiar con discapacidad o dependencia **pueda seguir cotizando, aunque no esté trabajando**.

En palabras sencillas: Es una forma de reconocer el trabajo de cuidar a un familiar en casa, para que ese tiempo no se “pierda” en la jubilación.

2. ¿Para qué sirve?

Sirve principalmente para que la persona cuidadora:

- a) No pierda años de cotización;
- b) Mantenga su derecho a jubilación; o
- c) Proteja su futuro si no puede trabajar porque cuida a su familiar.

3. ¿Quién puede beneficiarse?

Está pensado para familiares que cuidan en casa, por ejemplo:

- a) Hijos/as que cuidan a sus padres mayores;
- b) Padres/madres de hijos con discapacidad;
- c) Cónyuges o parejas; o
- d) Otros familiares convivientes.

Condición clave: La persona cuidada debe tener reconocida la dependencia (Ley 39/2006) o situación de necesidad de apoyo.

4. Requisito más importante

Para poder acceder, la persona cuidadora debe estar reconocido en el **Programa Individual de Atención (PIA)** como la persona que se encarga del cuidado. Si no aparece en el PIA, no se puede solicitar el convenio.

5. ¿Se cobra dinero por cuidar?

No, no se cobra ningún salario durante este tiempo.

Este punto es muy importante, en la medida que: (i) no es un sueldo, (ii) no es una nómina, ni (iii) una ayuda económica directa. Es solo **cotización a la Seguridad Social**

6. ¿Quién paga la cotización?

El pago de la cotización corre a cargo del Estado.

Esto es clave para las familias, en la medida que:

- a) La persona cuidadora no tiene que asumir el coste de la cotización.

- b) La Seguridad Social asume dichas cotizaciones.

En la práctica, esto permite que la persona cuidadora mantenga su cobertura en materia de Seguridad Social (por ejemplo, a efectos de jubilación), pese a la reducción de su jornada.

7. ¿Qué beneficios tiene para la familia cuidadora?

7.1 Para la persona cuidadora:

- a) Suma periodos de cotización de cara a la jubilación;
- b) Evita “lagunas” en su vida laboral; y
- c) Mantiene la protección frente a posibles incapacidades futuras.

7.2 Para la familia:

- a) Reconoce oficialmente el trabajo de cuidado en casa; y
- b) Reduce la pérdida de derechos laborales de la persona cuidadora.

8. ¿Qué no cubre?

Esta medida tiene ciertos límites, por lo que es importante tenerlos en cuenta:

- a) No supone el cobro de una cantidad mensual.
- b) No supone la existencia de una relación laboral.
- c) No genera derecho a prestación por desempleo (paro).
- d) No sustituye a otras ayudas económicas, como las relacionadas con la dependencia.

9. Ejemplo sencillo

Una madre deja de trabajar para cuidar a su hijo con discapacidad grave.

Sin este convenio: (i) deja de cotizar, y (ii) pierde años de cara a su jubilación. No obstante, con este convenio, (i) continúa cotizando "sin coste", y (ii) ese periodo computa a efectos de cotizaciones.

10. ¿Cómo se solicita?

10.1 Pasos básicos:

- a) Reconocimiento de la situación de dependencia del familiar.
- b) Inclusión de la persona cuidadora en el PIA.
- c) Solicitud del convenio en la Seguridad Social (TGSS).
- d) Alta como persona cuidadora no profesional.

5. ADAPTACIÓN DE LA JORNADA LABORAL POR NECESIDADES DE CONCILIACIÓN

Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores

El derecho a la adaptación de la jornada ha experimentado una profunda transformación tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023 (que transpone la Directiva Europea 2019/1158), introduciendo cambios relevantes en el artículo 34.8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (el "ET").

A diferencia de la reducción de jornada "tradicional", la característica principal de este derecho es que no conlleva una reducción salarial, sino una modificación de la jornada de trabajo. No es un derecho absoluto de concesión automática, sino un derecho a solicitar y negociar de buena fe, donde los tribunales exigen que la empresa justifique de forma muy rigurosa cualquier denegación basándose en la ponderación de los derechos en juego: el derecho a la conciliación del trabajador frente a la libertad de empresa y organización.

1. Personas beneficiarias y requisitos materiales

Para poder "activar" este derecho, la persona trabajadora debe acreditar una "necesidad de cuidado". Los supuestos habilitantes principales son:

- **Cuidado de hijos menores:** Desde el nacimiento hasta que el menor cumpla los 12 años.
- **Cuidado de familiares (hasta el 2º grado):** Incluye cónyuge, pareja de hecho, padres, abuelos, hijos mayores de 12 años, nietos, hermanos y suegros. El requisito es que, por razones de edad, accidente o enfermedad, **no puedan valerse por sí mismos** y no desempeñen actividad retribuida.
- **Convivientes dependientes:** Cualquier persona dependiente que conviva en el mismo domicilio y que requiera cuidados por circunstancias sobrevenidas (novedad introducida en 2023).

Principio de razonabilidad y proporcionalidad: las adaptaciones solicitadas deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de cuidado de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

2. Tipología de las adaptaciones: ¿Qué se puede solicitar?

El artículo 34.8 ET es deliberadamente amplio. Las alteraciones pueden afectar a:

- a) **La duración y distribución del tiempo de trabajo:** Pasar de jornada partida a jornada continuada, cambiar de un turno rotatorio a un turno fijo (ej. solo mañanas), o modificar la hora de entrada y salida para adaptarla a los horarios escolares.
- b) **La forma de prestación (teletrabajo):** Es una de las modalidades más solicitadas. Se puede solicitar pasar a modalidad de trabajo a distancia (total o parcial/híbrido) (si el puesto de trabajo así lo permite).

3. El procedimiento de solicitud y negociación (paso a paso)

El legislador ha diseñado un proceso tasado y rápido para evitar que la empresa dilate la decisión.

Fase 1: Solicitud documentada

La persona trabajadora inicia el procedimiento. Aunque es válido cualquier medio escrito, se recomienda un formato que deje "rastro" (generalmente, correo electrónico, principalmente corporativo, o a través de burofax). Lo habitual es realizarlo a través del correo electrónico profesional.

La solicitud debe acompañarse de la documentación que acredite la necesidad (matrícula del colegio del menor, horarios de actividades extraescolares, certificados médicos del familiar, informe de dependencia), dado que para poder valorar la solicitud, la empresa debe conocer los motivos que la fundamentan. Cuanto más justificada esté la necesidad del trabajador, más difícil será para la empresa denegarla.

Fase 2: Aplicación del convenio colectivo

Si el convenio colectivo de la empresa establece un procedimiento específico y unos criterios para resolver estas peticiones, habrá que ceñirse a ellos (siempre que no recorten los derechos mínimos del ET, lo cual no suele ser habitual). Si el convenio guarda silencio, se aplica el ET.

Fase 3: Periodo de negociación (máximo 15 días)

La empresa tiene la obligación ineludible de abrir un proceso de negociación que **no puede exceder los 15 días naturales**. Durante este plazo, ambas partes deben dialogar buscando un punto de equilibrio. La empresa no puede dar un "no" rotundo el primer día sin haber explorado alternativas, dado que lo que se requiere es una negociación de buena fe.

Fase 4: Resolución empresarial

Al finalizar los 15 días, la empresa debe emitir una respuesta formal comunicando una de estas tres posturas:

- **A. Aceptación:** Se concede la medida tal y como se pidió.
- **B. Propuesta alternativa:** La empresa rechaza la medida exacta, pero plantea otra que intenta compatibilizar las necesidades del trabajador con las de la empresa (ej. "No te puedo dar el turno fijo de mañana, pero te ofrezco teletrabajar 3 días por la tarde").
- **C. Denegación total:** Solo es válida si la empresa acredita razones objetivas (organizativas, técnicas o productivas).
 - *Lo que NO es válido:* Denegaciones genéricas ("por necesidades del servicio" o "porque crearía un mal precedente").
 - *Lo que SÍ es válido:* Demostrar que conceder el turno de mañana dejaría una tienda sin cobertura legal obligatoria, aportar cuadrantes que demuestren imposibilidad de sustitución o probar que las funciones del puesto exigen presencialidad ineludible.

El silencio positivo

Si la empresa deja pasar el plazo de 15 días sin dar respuesta por escrito, la ley presume que la solicitud ha sido concedida íntegramente (salvo que la solicitud sea manifiestamente irrazonable).

4. Diferencias clave: adaptación (art. 34.8 ET) vs. reducción de jornada (art. 37.6 ET)

Es vital no confundir ambas figuras, aunque a menudo se acumulan (se pueden pedir a la vez):

Adaptación de jornada (art. 34.8 ET)	Reducción de jornada (art. 37.6 y 37.7 ET)
La regla general es que no reduce las horas trabajadas, sino simplemente distribuye de forma distinta la jornada de trabajo o se permite adaptar la forma de prestación (ej. trabajo en remoto).	Se reduce la jornada habitual de trabajo
No lleva aparejada una reducción de salario	Siempre conlleva reducción proporcional del salario (salvo excepciones)
Procedimiento negociado: la empresa puede rechazar con causa si concurre justificación suficiente.	Derecho de ejercicio unilateral: la empresa no puede negar el derecho si se cumplen los requisitos
Más flexible en cuanto a su contenido (incluye teletrabajo, cambio de turno, etc.)	La regla general es que se concreta en una reducción horaria diaria dentro del turno habitual, si bien pueden acordarse patrones de trabajo distintos (por ejemplo, reducciones de jornada vertical para tripulantes de cabina)
No tiene límite porcentual	La regla general para guarda legal, salvo que el convenio colectivo amplíe los límites habituales, es de un mínimo del 12,5% y un máximo del 50%. En el caso de enfermedad grave, porcentajes superiores

5. Retorno a la situación anterior

El derecho es reversible. La persona trabajadora volverá a su jornada ordinaria previa cuando:

- a) Termine el periodo acordado inicialmente.
- b) Desaparezca la causa que lo motivó (el hijo cumple 12 años, fallecimiento o mejoría del familiar).
- c) Cambio de circunstancias: Si las necesidades cambian antes de tiempo, el trabajador puede exigir el retorno anticipado. La empresa solo podrá oponerse alegando y probando "razones objetivas excepcionales".

6. Tutela judicial y reclamación de daños (si hay conflicto)

Si la empresa deniega la solicitud sin justificación suficiente, el trabajador puede demandar:

- **Procedimiento urgente:** Se utiliza el procedimiento especial del artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).
- **Plazo de caducidad:** La demanda debe interponerse en un plazo máximo de **20 días hábiles** desde que la empresa comunica su negativa o cuando su propuesta alternativa que no satisface las necesidades de la persona solicitante. Este procedimiento no requiere conciliación administrativa previa.
- **Acumulación de daños morales:** En aquellos casos en los que la empresa deniega la solicitud con mala fe, de forma arbitraria o sin justificar razones organizativas reales, es posible solicitar una indemnización por daños. No obstante, la concesión de esta indemnización se pondera judicialmente y podría ser denegada si no se acredita el perjuicio realmente sufrido.

7. Garantía de indemnidad y protección frente al despido

El mero hecho de solicitar una adaptación de jornada no puede en ningún caso constituir una represalia frente a la persona trabajadora por parte de la empresa.

Si la empresa despide o sanciona a una persona trabajadora poco tiempo después de que este solicite o disfrute de la adaptación del artículo 34.8 ET y no existen causas que lo justifiquen, **el despido o la sanción podría ser declarada NULA** (no improcedente). En caso de despido, la consecuencia de la declaración de nulidad implicaría la readmisión obligatoria de la persona solicitante en su mismo puesto de trabajo, el abono de los salarios de tramitación (aquellos dejados de percibir entre la fecha del despido y la de la readmisión) y, habitualmente, una indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales.

8. El teletrabajo como adaptación especial

Desde la reforma del art. 34.8 ET, el trabajo a distancia queda expresamente recogido como una forma de adaptación que las personas trabajadoras pueden solicitar. Para los progenitores de hijos con discapacidad esto es especialmente relevante porque puede permitirles estar disponibles ante cualquier incidencia sin tener que ausentarse formalmente del trabajo.

Sin embargo, esta opción solo es viable cuando la naturaleza del puesto lo permite. Si el trabajo es presencial por definición (atención al público, trabajo en cadena, servicios sanitarios presenciales, etc.), la empresa tendría una mejor posición de cara a poder rechazar esta modalidad

Si la empresa acepta el teletrabajo, este debe formalizarse mediante el acuerdo de trabajo a distancia regulado en la Ley 10/2021, con todos los derechos que ésta reconoce (dotación de medios, derecho a la desconexión digital, etc.).

La regulación de las adaptaciones de jornada y conciliación en el ordenamiento jurídico español

9. El marco general de protección: conciliación, discapacidad y vulnerabilidad familiar

La normativa española en materia laboral incorpora un conjunto de mecanismos destinados a garantizar la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional, prestando especial atención a aquellas situaciones en las que concurren circunstancias de especial vulnerabilidad, como ocurre en el caso de familias con menores con discapacidad o personas que requieren cuidados intensivos. Este marco normativo no solo persigue facilitar la organización del tiempo de trabajo, sino también asegurar que el ejercicio del derecho al cuidado no implique una pérdida desproporcionada de estabilidad económica o profesional.

En este sentido, la Constitución Española establece los principios fundamentales de igualdad y protección social, imponiendo a los poderes públicos la obligación de garantizar la integración de las personas con discapacidad y de promover condiciones que permitan la conciliación real y efectiva. Este mandato se concreta en distintas normas laborales y sociales que configuran un sistema de protección progresivo, orientado tanto a la inclusión laboral como al apoyo a las familias cuidadoras.

De manera complementaria, la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia introduce un sistema de prestaciones y servicios dirigidos a garantizar la atención de las personas dependientes, lo que contribuye directamente a aliviar la carga familiar y facilita el ejercicio de los derechos laborales vinculados a la conciliación.

***Nota clave:* El sistema jurídico protege la conciliación y la discapacidad para garantizar igualdad real en el trabajo y en la vida familiar.**

Adaptaciones específicas para personas con discapacidad en el empleo

La legislación española también contempla de manera expresa la necesidad de adaptar el entorno laboral a las personas con discapacidad, con el objetivo de garantizar su inclusión efectiva en el mercado de trabajo. En este ámbito, la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad introduce el concepto de “ajustes razonables”, que incluye, entre otras medidas, la adaptación de la jornada laboral.

Estas adaptaciones pueden materializarse en diferentes formas, como la reducción del tiempo de trabajo, la flexibilización horaria o la organización de pausas adicionales, en función de las

necesidades concretas de la persona. En el caso de discapacidad intelectual, como el síndrome de Down, estas medidas permiten ajustar el ritmo de trabajo y facilitar una integración progresiva y sostenible.

La obligación de realizar estos ajustes recae sobre la empresa, siempre que la empresa pueda probar que las modificaciones propuestas supongan una carga excesiva. De esta forma, el ordenamiento jurídico configura la adaptación de jornada no como una concesión voluntaria, sino como un verdadero derecho vinculado al principio de igualdad.

Nota clave: Las empresas deben adaptar el trabajo y la jornada a la persona con discapacidad si no supone un coste excesivo.

10. La protección de los progenitores y el equilibrio entre trabajo y cuidado

Finalmente, el sistema jurídico español reconoce que el cuidado de personas con discapacidad no solo afecta a quienes lo reciben, sino también a sus familias, especialmente a los progenitores. Por ello, se establecen medidas específicas destinadas a proteger a las personas cuidadoras, permitiéndoles adaptar su jornada laboral sin perder completamente su vinculación con el empleo.

Entre estas medidas se incluyen la reducción de jornada, la adaptación de horarios y el acceso a prestaciones económicas en determinados supuestos. Estas herramientas permiten a los padres organizar su tiempo de manera flexible, atendiendo tanto a sus responsabilidades laborales como a las necesidades de cuidado.

En conjunto, este sistema normativo refleja una evolución hacia un modelo más inclusivo y sensible a la diversidad de situaciones familiares, en el que la conciliación deja de ser una cuestión individual para convertirse en una responsabilidad compartida entre el trabajador, la empresa y los poderes públicos.

Nota clave: Los padres cuentan con derechos laborales específicos para cuidar sin perder totalmente su estabilidad profesional.



1 EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO CON DISCAPACIDAD (art. 46.3 ET)

Puedes suspender tu contrato para cuidar a tu hijo, sin trabajar ni cobrar, pero conservando tu derecho a reincorporarte.

¿PARA QUIÉN?

- Hijos menores de 3 años (o hasta 12 si tienen discapacidad o enfermedad grave).
- Hijos mayores de edad con discapacidad o dependencia (hasta 2 años, ampliables por convenio).

DERECHOS IMPORTANTES

- ✓ Reserva de puesto (1er año).
- ✓ Cómputo de antigüedad.
- ✓ Cotización efectiva: 3 primeros años (100% de tu base).
- ✓ Derecho preferente al reingreso.

2 REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO (arts. 37.6 y 37.7 ET)

HIJO CON DISCAPACIDAD (art. 37.6 ET)

- Reduce entre 1/8 y 1/2 de la jornada (hasta 50%, o 70% si lo permite el convenio).
- Si reduce el salario (proporcionalmente).
- Empresa cotiza como si trabajaras a tiempo completo.
- Sin límite de edad del hijo.

ENFERMEDAD GRAVE (art. 37.7 ET)

- Mínimo del 50% de la jornada (puede llegar al 100%).
- NO reduce el salario.
- Para menores de 18 (extensible hasta 23 o 26 en ciertos casos) con enfermedad grave que requiera cuidados continuos.
- Incluye cuidado en casa, no hace falta hospitalización.

Ambos progenitores pueden ejercerlo, simultáneamente o por turnos.

3 PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO

Si te despiden por ejercer tus derechos de conciliación, el despido es **NULO**.

ESTÁS PROTEGIDA:

- ✓ Desde que presentas la solicitud por escrito.
- ✓ Durante el disfrute de reducción o excedencia.
- ✓ Tras reincorporarte (12 meses después).
- ✓ Durante la negociación de adaptación de jornada.

Guarda siempre pruebas escritas y busca asesoría sindical o jurídica.

Si te despiden injustamente:

- 20 días hábiles para reclamar.
- El juez puede declarar el despido **NULO**.
- Resolución definitiva + salidas de transición.

4 SITUACIONES ESPECIALES

- FAMILIA MONOPARENTAL:** Mismos derechos. Pueden ejercerlos en solitario.
- DIVORCIO / SEPARACIÓN:** El progenitor con custodia o que conviva con el hijo puede ejercer sus derechos. En custodia compartida, ambos pueden hacerlo.
- EMPLEADOS PÚBLICOS:** Más ventajas: excedencia hasta 3 años con reserva del mismo puesto, y otras medidas reforzadas.
- TRABAJADORES AUTÓNOMOS:** No tienen todos los derechos laborales, pero sí acceso a ayudas, prestaciones y beneficios fiscales.

El sistema protege a las familias para que puedan cuidar a sus hijos sin perder su estabilidad laboral y económica.

6. REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJO CON DISCAPACIDAD (arts. 37.6 y 37.7 ET)

Es el derecho de conciliación más importante desde el punto de vista práctico para los progenitores de hijos con discapacidad. A diferencia de la adaptación de jornada, su ejercicio es un derecho subjetivo de carácter unilateral: el trabajador comunica a la empresa su decisión de reducir jornada y la empresa está obligada a aceptarlo. Lo único que puede negociar la empresa es el horario concreto de la reducción, nunca el derecho en sí mismo.

Existen dos regímenes jurídicos distintos según la situación del hijo:

1. Reducción por guarda legal de persona con discapacidad (art. 37.6 ET)

Este es el supuesto aplicable cuando el hijo tiene reconocida una discapacidad (igual o superior al 33 %) o una incapacidad permanente, sea cual sea su edad. El precepto exige que la persona con discapacidad «no desempeñe una actividad retribuida», lo que es habitual cuando la discapacidad es severa.

1.1 Carácter y porcentaje de la reducción

La reducción se aplica sobre la jornada diaria del trabajador. Los límites son:

- **Mínimo:** 1/8 de la jornada (equivalente al 12,5%). En una jornada de 8 horas, la reducción mínima sería de 1 hora.
- **Máximo legal:** 1/2 de la jornada (50%). En una jornada de 8 horas, podría reducirse hasta 4 horas.
- **Máximo convencional:** Algunos convenios colectivos elevan el máximo hasta el 70 % de la jornada, por lo que es imprescindible revisar el convenio colectivo aplicable a la relación laboral de la persona trabajadora para con la empresa.

No obstante, la reducción de jornada conlleva una disminución proporcional del salario. Si se reduce la jornada hasta el 50% de la misma, se cobra el 50 % del salario. Sin embargo, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha matizado que los complementos salariales que no dependen del tiempo de trabajo (como el plus de turnicidad) deben seguir abonarse en su integridad, sin reducirse proporcionalmente.

1.2 Duración del derecho

No existe límite máximo de duración para este derecho. La persona trabajadora puede mantener la reducción de jornada mientras persista la situación que la motiva, es decir, mientras el hijo tenga discapacidad y no desempeñe actividad retribuida.

Tampoco existe límite de edad del hijo. Un progenitor puede ejercer este derecho para cuidar a un hijo adulto de 40 años con discapacidad, siempre que se cumplan los requisitos legales.

1.3 Impacto en las cotizaciones a la Seguridad Social

Durante la reducción de jornada por cuidado de persona con discapacidad, la cotización a la Seguridad Social se ve especialmente protegida por el art. 237 LGSS:

- La empresa cotiza sobre una base incrementada que equivale al 100% de la base reguladora que hubiera correspondido de no haberse producido la reducción.
- Esto significa que la persona trabajadora no pierde derechos futuros de Seguridad Social (jubilación, incapacidad, desempleo) por el hecho de reducir jornada.

Ejemplo práctico – Régimen general
María trabaja 40 horas semanales y cobra 2.000 €/mes. Su hijo adulto de 25 años tiene un grado de discapacidad del 68% y no trabaja.
María solicita una reducción del 50% de su jornada para atenderle.
Resultado: trabaja 20 horas semanales y cobra 1.000 €/mes.
Cotiza a la Seguridad Social como si siguiera trabajando a tiempo completo (100 % de la base).
La empresa no puede negar el derecho, solo puede negociar el horario concreto de la reducción.

2. Régimen especial: reducción por enfermedad grave del hijo menor (art. 37.7 ET)

Este segundo régimen es sustancialmente más favorable para el progenitor, porque **aunque lleva aparejado una reducción proporcional del salario, existe una prestación de la Seguridad Social que busca compensar esa pérdida de ingresos (prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave)**. Se aplica cuando el hijo o hija menor de 18 años (con posibles extensiones hasta los 23 o 26 años) está afectado por cáncer u otras enfermedades graves que requieran hospitalización prolongada o cuidado directo, continuo y permanente, o un específico grado de discapacidad.

2.1 ¿Qué enfermedades quedan incluidas?

La norma original hacía referencia específicamente al cáncer y a enfermedades que requiriesen hospitalización. Sin embargo, el Tribunal Supremo ha ampliado el alcance del precepto mediante jurisprudencia consolidada, arguyendo que:

- No es necesaria la hospitalización permanente del menor. Basta con que la enfermedad sea grave y el hijo **necesite** un cuidado directo, continuo y permanente.
- Quedan incluidas enfermedades como el trastorno del espectro autista (TEA) con trastorno severo de la **conducta**, la parálisis cerebral grave, enfermedades neurodegenerativas, cáncer y otras patologías reconocidas en el listado del Anexo al RD 1148/2011.

El hecho de que el hijo esté escolarizado no excluye el derecho, según la doctrina del Tribunal Supremo fijada en la sentencia de la magistrada Celsa Pico: lo determinante es la necesidad de cuidado continuo, no la situación de hospitalización.

2.2 Condiciones y salario

Característica	Detalle
Porcentaje de reducción	Mínimo del 50% de la jornada. Sin límite máximo legal (puede llegar al 100% si el convenio lo permite o si ambos progenitores se alternan).
Límite de edad del hijo	Hasta los 18 años con carácter general. Se extiende hasta los 23 años si antes de los 23 el hijo tiene acreditada la enfermedad grave. Se extiende hasta los 26 años si antes de los 23 años queda acreditado además un grado de discapacidad de al menos el 65%.
Acreditación de la enfermedad	Informe del médico de cabecera o del Servicio Público de Salud de la Comunidad Autónoma correspondiente.
Inclusión del cuidado domiciliario	Sí, el derecho incluye el período de tratamiento o cuidado en domicilio tras el alta hospitalaria.
Escolarización del hijo	No impide el derecho si el menor necesita cuidado continuo fuera del horario escolar o disponibilidad inmediata del progenitor.

Ambos progenitores	Pueden ejercer el derecho simultánea o alternativamente. Cuando uno reduce al 100% y el otro a la mitad, se mantiene la cobertura completa.
---------------------------	---

3. Derecho a la concreción horaria

Dentro de las solicitudes de reducción de jornada, uno de los aspectos más conflictivos en la práctica es la elección concreta del horario de trabajo tras la reducción. El art. 37.7 ET establece que *«la concreción horaria ... corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria»*.

Esto significa que es el trabajador quien elige cómo distribuye las horas que trabaja, no la empresa. Sin embargo, esta elección tiene límites:

- La concreción debe hacerse dentro de la jornada ordinaria del trabajador (el turno que corresponde según su contrato).
- El Tribunal Supremo ha aclarado que la regla general es que la reducción de jornada NO puede usarse para cambiar de turno (p.ej., pasar de turno de noche a turno de mañana).
- El trabajador elige el horario concreto (salir antes, llegar más tarde, librar ciertos días si el convenio permite la acumulación), y la empresa puede hacer las observaciones que considere oportunas.

4. Acumulación de la reducción en jornadas completas

Los convenios colectivos pueden permitir que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas en lugar de reducirse cada día. Esto es especialmente valioso para los progenitores de hijos con discapacidad, porque puede permitir, por ejemplo:

- No trabajar los viernes si la reducción acumulada equivale a un día completo semanal.
- Tener semanas alternas libres para gestionar ingresos hospitalarios o tratamientos intensivos.
- Concentrar toda la jornada en ciertos meses para liberarse otros.

Asimismo, si el convenio colectivo no lo prevé expresamente, puede negociarse individualmente con la empresa, aunque sin obligación de ésta de aceptarlo.

5. Modificación y vuelta a la jornada completa

La reducción de jornada no es irreversible. La persona trabajadora puede:

- Aumentar el porcentaje de reducción (reducir más) si las circunstancias empeoran.
- Reducir el porcentaje de reducción (trabajar más) si las circunstancias mejoran.
- Volver a la jornada completa cuando desaparezca la causa que motivaba la reducción.

En todos estos casos, el trabajador debe notificarlo a la empresa con al menos 15 días de antelación, salvo que el convenio colectivo aplicable fije un plazo diferente.

6. Protección de vacaciones y festivos

La reducción de jornada NO implica una reducción del número de días de vacaciones anuales ni del número de días festivos. La persona trabajadora sigue teniendo derecho al número de vacaciones anuales de las que venía disfrutando con anterioridad a la reducción. Lo que sí se reduciría es el importe que se cobra por cada día de vacaciones, en la medida que el salario se reduciría proporcionalmente a la jornada reducida.

7. Solicitud y formalidades

Para ejercer válidamente el derecho de reducción de jornada, el trabajador debe seguir este procedimiento:

- **Solicitud escrita:** Comunicar a la empresa por escrito la voluntad de reducir jornada, indicando el porcentaje deseado y el horario concreto que se solicita. Se recomienda hacerlo mediante correo electrónico o burofax.
- **Plazo de preaviso:** Con al menos 15 días de antelación a la fecha prevista de inicio de la reducción.
- **Documentación acreditativa:** Adjuntar el certificado de discapacidad (igual o superior al 33%) o el informe médico que acredite la enfermedad grave, según el supuesto aplicable.
- **Protección desde la solicitud:** En el momento de presentar la solicitud por escrito ya se activa la protección frente a represalias (como el despido), aunque la empresa no haya concedido aún la reducción.

Consejo práctico. Si la empresa responde que el horario solicitado no es posible y propone uno alternativo que no permite conciliar adecuadamente, el trabajador no está obligado a aceptarlo. Puede acudir al Juzgado de lo Social en el plazo de 20 días hábiles desde dicha negativa para que ejercitar su derecho. Este es un procedimiento urgente y preferente, gratuito y sin necesidad de contar con abogado (si bien es recomendable).

8. Preguntas frecuentes sobre la reducción de jornada

¿Pueden reducir jornada ambos progenitores a la vez?

Sí, el derecho es individual y cada progenitor puede ejercerlo de forma independiente. Ambos pueden solicitar y disfrutar la reducción simultáneamente, incluso en la misma empresa.

¿Afecta la reducción de jornada a la paga de beneficios o bonus?

Dependerá del convenio colectivo y de cómo esté configurado el complemento. Los complementos que no dependen del tiempo trabajado (como el plus de turnicidad, según la STS 14 de enero de 2025) se continuarían percibiendo íntegramente.

¿Puedo reducir la jornada si soy trabajador a tiempo parcial?

Sí, el derecho se aplica sobre la jornada que el trabajador tenga contratada, independientemente de que ya sea a tiempo parcial.

¿Puede la empresa obligarme a cambiar el horario de la reducción?

No, mientras el trabajador esté disfrutando la reducción, la empresa no puede unilateralmente modificar el horario acordado. Si quiere cambiar las condiciones organizativas del trabajador, debe usar el cauce del art. 41 ET (modificación sustancial de condiciones) con plazos y garantías para el trabajador.

¿Qué ocurre si el hijo deja de cumplir los requisitos?

El derecho a la reducción de jornada cesa cuando desaparece la causa que lo motivaba.

1 CONVENIO ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Para cuidadores familiares

Es una ayuda del Estado que permite cotizar a la Seguridad Social aunque no trabajes, si cuidas en casa a un familiar con discapacidad o dependencia.

Así, ese tiempo de cuidado cuenta para tu jubilación.

¿PARA QUÉ SIRVE?

- ✓ No pierdes años de cotización.
- ✓ Mantienes tu derecho a jubilación.
- ✓ Proteges tu futuro si no puedes trabajar.

¿QUIÉN PUEDE BENEFICIARSE?

- Hijos/as, padres/madres, cónyuges o familiares convivientes.
- Condición: la persona cuidada debe tener reconocida la dependencia.

2 REQUISITOS Y CARACTERÍSTICAS CLAVE

REQUISITO MÁS IMPORTANTE

El cuidador debe estar reconocido en el Programa Individual de Atención (PIA) como la persona que se encarga del cuidado.

Si no aparece en el PIA, no se puede solicitar el convenio.

¿QUIÉN PAGA LA COTIZACIÓN?

El Estado.

➔ El cuidador no paga nada.

➔ La Seguridad Social asume la cotización.

BENEFICIOS PRINCIPALES

- Suma años para tu jubilación.
- Evita "huecos" en tu vida laboral.
- Reconoce el trabajo de cuidado en casa.

¿SE COBRA DINERO?

NO

- No es un sueldo.
- No es una nómina.
- No es una ayuda económica directa.

Solo es cotización a la Seguridad Social.

3 ADAPTACIÓN DE LA JORNADA LABORAL (Art. 34.8 ET)

Puedes solicitar cambios en tu jornada para conciliar y cuidar a hijos menores de 12 años, familiares dependientes o convivientes que necesiten apoyo.

Es un derecho a solicitar y negociar de buena fe.

¿QUÉ PUEDES SOLICITAR?

- Cambiar horarios (entrada/salida).
- Modificar turnos o distribución de la jornada.
- Teletrabajo (total o parcial) si es posible.

PROCESO RÁPIDO (máx. 15 días)

Solicitud escrita → Negociación con la empresa → Respuesta por escrito → Si no responde, se entiende concedida.

La empresa solo puede denegar si demuestra razones organizativas, técnicas o productivas objetivas.

4 REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO (Arts. 37.6 y 37.7 ET)

RÉGIMEN GENERAL (Art. 37.6 ET)

Para hijos con discapacidad (≥33 %) o incapacidad permanente, sin límite de edad.

- ✓ Reduce entre 1/8 y 1/2 de la jornada (hasta 70 % según convenio).
- ✓ Reduce el salario proporcionalmente.
- ✓ La empresa cotiza como si trabajases a tiempo completo.

Sigues sumando años para tu jubilación.

RÉGIMEN ESPECIAL (Art. 37.7 ET)

Para hijos menores (hasta 18, extensible hasta 23 o 26) con cáncer u otra enfermedad grave que requiera cuidado continuo.

- ✓ Mínimo 50 % (puede llegar a 100 %).
- ✓ No reduce el salario.
- ✓ Ambos progenitores pueden solicitarla.

El cuidado en casa se incluye.

OTROS PUNTOS CLAVE

- Derecho reversible: se puede volver a la jornada completa.
- Vacaciones y festivos se mantienen.
- Se solicita por escrito con 15 días de antelación.
- Protegido frente al despido: si te despiden, puede ser NULO.

7. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO CON DISCAPACIDAD (Art. 46.3 ET)

La excedencia es una figura jurídica que permite a la persona trabajadora suspender temporalmente su contrato de trabajo, y con ello, las obligaciones recíprocas de prestar servicios y de percibir salario para dedicarse de forma prioritaria al cuidado de su hijo. Por tanto, la persona trabajadora no trabaja, pero su relación laboral no se extingue y tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo o de la misma categoría profesional, en función del tipo de excedencia solicitada y el momento de reingreso.

1. Modalidades de excedencia relevantes

En función de la edad del hijo y de su situación, el progenitor puede acogerse a distintas modalidades de excedencia:

1.1 Excedencia por cuidado de hijo menor

Permite al progenitor pedir la excedencia mientras el hijo es menor de edad (hasta los 3 años con carácter general). Las novedades de 2025 han ampliado el acceso:

- Con carácter general, puede solicitarse para hijos menores de 3 años desde su nacimiento, adopción o acogimiento.
- Para hijos mayores de 3 años y menores de 12 que tengan reconocida una discapacidad o enfermedad grave reconocida, la excedencia también es posible, conforme a la ampliación introducida en 2025.
- Puede disfrutarse de forma fraccionada en varios períodos dentro del plazo máximo establecido.

1.2 Excedencia por cuidado de familiar dependiente (hijo adulto con discapacidad)

Cuando el hijo ya es mayor de edad y tiene una discapacidad, la figura aplicable es la excedencia por cuidado de familiar, prevista en el artículo 46.3 ET. Esta modalidad presenta las siguientes condiciones:

Aspecto	Régimen legal
Sujeto causante	Familiar hasta el segundo (2º) grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, y que no desempeñe actividad retribuida.
Duración máxima	La excedencia no puede tener una duración superior a dos (2) años, Salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, y se puede disfrutar de forma fraccionada.

Reserva de puesto	Durante el primer año existe la reserva del mismo puesto de trabajo. A partir del segundo año, existe derecho a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
Salario	No se percibe salario durante la excedencia. La persona trabajadora puede solicitar ayudas de las Comunidades Autónomas para compensar parcialmente la pérdida de ingresos.
Paro durante excedencia	No se genera derecho a la prestación por desempleo durante la excedencia, ya que no hay despido ni extinción del contrato. No obstante, puede existir derecho a prestación si existen cotizaciones previas acumuladas en caso de acceso posterior a la situación legal de desempleo.
Ejercicio simultáneo	Cuando dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. En el caso del personal funcionario, la Administración puede establecer la misma limitación.

2. Derechos de la persona trabajadora durante la excedencia

Aunque el contrato de trabajo queda suspendido, la persona trabajadora en excedencia conserva una serie de derechos relevantes:

- **Derecho preferente al reingreso:** Durante el primer año de excedencia la persona trabajadora tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. En caso de que la persona trabajadora forme parte de una familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo es de 15 meses si se trata de una familia numerosa de categoría general, y de 18 meses si se trata de una familia numerosa de categoría especial.
- **Cómputo de la antigüedad:** El período de excedencia computa a efectos de antigüedad en la empresa. Por ejemplo, si una persona trabajadora lleva 10 años en la empresa y disfruta de 2 años de excedencia, a su regreso tendrá reconocidos 12 años de antigüedad.
- **Acceso a la formación:** La persona trabajadora tiene derecho a asistir a cursos de formación profesional, convocados por la empresa durante el período de excedencia.

- **Cotización efectiva a la Seguridad Social:** El art. 237 de la LGSS establece que los tres (3) primeros años de excedencia en razón del cuidado de cada hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción tienen la consideración de período cotizado a efectos de determinadas prestaciones. De igual modo, se considerarán efectivamente cotizados los tres (3) primeros años del período de excedencia que los trabajadores disfruten, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.
- **Nulidad del despido:** es nulo el despido de las personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia por cuidado de familiar.

3. Cotización efectiva durante la excedencia (art. 237 LGSS)

Durante los tres (3) primeros años de excedencia por cuidado, el período se computa como si la persona trabajadora hubiera estado cotizando activamente.

Protección de cotizaciones
<u>Periodo cubierto:</u> Los tres (3) primeros años de excedencia por cuidado de hijo o familiar dependiente.
<u>Base de cómputo:</u> El 100 % de la base reguladora previa a la excedencia.
<u>Prestaciones protegidas:</u> Jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor.
<u>Ámbito de aplicación:</u> Tanto en excedencia por cuidado de hijo menor como por cuidado de familiar dependiente.
<u>Importancia:</u> La persona trabajadora no pierde estos años en su historial de cotización, hasta el límite de tres (3) años.

4. Reincorporación tras la excedencia

La persona trabajadora en excedencia por cuidado de un familiar tiene un derecho incondicionado al reingreso, y debe conocer sus derechos en el momento de la reincorporación:

- **Aviso previo:** Debe comunicar a la empresa su intención de reincorporarse con suficiente antelación (habitualmente 15 días, aunque cada convenio colectivo puede fijar un plazo distinto).

- **Durante el primer año:** Derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo. La empresa está obligada a tener ese puesto reservado.
- **A partir del segundo año:** Derecho a la reincorporación a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. La empresa puede asignar un puesto diferente pero de las mismas condiciones.
- **Denegación del reingreso:** Si la empresa deniega la reincorporación sin causa justificada, la persona trabajadora puede interponer la correspondiente demanda judicial. Esta negativa al reingreso puede ser calificada como despido nulo o improcedente, en función de las circunstancias del caso.
- Si **desaparece la causa de la excedencia** por cuidado de familiar (por ejemplo, por fallecimiento del familiar con discapacidad) y la persona trabajadora no solicita la reincorporación al puesto de trabajo, la excedencia se transforma en voluntaria ordinaria con la correspondiente novación de su régimen jurídico.

5. Excedencia y personal funcionario

Para el personal al servicio de las Administraciones Públicas, las condiciones de la excedencia se regulan en el Estatuto Básico del Empleado Público (el "EBEP") y, con carácter general, son más favorables:

- La excedencia por cuidado de hijo puede alcanzar hasta los tres (3) años, con reserva del puesto de trabajo durante todo el período.
- La excedencia por cuidado de familiar tiene una duración máxima de tres (3) años (frente a los 2 años del sector privado).
- El personal funcionario interino también tiene derecho a este tipo de excedencia.
- La Administración puede limitar el ejercicio simultáneo de la excedencia cuando dos empleados públicos la soliciten por el mismo sujeto causante, siempre que existan razones justificadas relacionadas con el funcionamiento del servicio.

8. PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO

La protección frente al despido constituye uno de los pilares fundamentales del sistema de derechos de conciliación. Sin esta garantía, los derechos analizados en los apartados anteriores quedarían vacíos de contenido, ya que las empresas podrían prescindir de las personas trabajadoras que los ejercieran.

El ordenamiento jurídico español articula diversos mecanismos de protección, entre los que destacan la prohibición de represalias, la declaración de nulidad del despido y la inversión de la carga de la prueba.

1. El despido nulo: la protección máxima

El artículo 55.5. b) del Estatuto de los Trabajadores establece que será nulo el despido de las personas trabajadoras que estén ejerciendo, hayan solicitado o se encuentren en situaciones protegidas relacionadas con los derechos de conciliación reconocidos legalmente. La nulidad constituye la máxima tutela en el ámbito laboral y comporta las siguientes consecuencias:

- **Readmisión obligatoria:** La empresa debe readmitir inmediatamente a la persona trabajadora en su puesto de trabajo.
- **Salarios de tramitación:** La empresa debe abonar los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha efectiva de readmisión.
- Cuando la nulidad derive de la violación de derechos fundamentales y cuando se trate de un despido objetivamente nulo en el que además concorra una causa de discriminación cabe la reclamación, junto con la acción del despido, de una indemnización adicional por daños y perjuicios.
- **Imposibilidad de sustitución por indemnización:** A diferencia del despido improcedente, la empresa no puede optar por extinguir la relación laboral mediante el pago de una indemnización; la readmisión es obligatoria.

2. Supuestos de nulidad

El despido se presume nulo cuando concurre alguna de las siguientes circunstancias vinculadas al ejercicio de derechos de conciliación en relación con el cuidado del hijo o familiar con discapacidad:

Supuesto de nulidad	Fundamento legal
Durante el disfrute de una reducción de jornada por cuidado de hijo con discapacidad.	Art. 55.5 b) ET
Durante el disfrute de la excedencia por cuidado de hijo o familiar dependiente.	Art. 55.5 b) ET

Tras la reincorporación, especialmente dentro de los 12 meses siguientes a la finalización de la excedencia.	Art. 55.5 b) ET y doctrina jurisprudencial
Cuando el despido está vinculado a la solicitud o disfrute de una adaptación de jornada.	Art. 55.5 d) ET
Durante el proceso de negociación de la adaptación de jornada.	Art. 55.5 d) ET
Cuando la causa alegada por la empresa encubre una reacción al ejercicio de derechos de conciliación.	Jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo sobre discriminación indirecta

3. La protección desde la solicitud

Un aspecto especialmente importante es que la protección frente al despido no comienza cuando la empresa concede el derecho, sino desde el mismo momento en que la persona trabajadora presenta la solicitud. Esto significa:

- Si la persona trabajadora solicita por escrito una reducción de jornada y la empresa procede a su despido **antes** de resolver dicha solicitud, el despido puede ser declarado nulo.
- Si la empresa deniega la solicitud y, posteriormente despide a la persona trabajadora, el despido podrá ser declarado nulo si se acredita su vinculación con dicha solicitud.
- No es necesario que la reducción o medida de conciliación esté ya en vigor para que opere la protección: basta con la presentación de la solicitud.

Consejo práctico: SIEMPRE hay que solicitar los derechos de conciliación por escrito y conservar el justificante de su recepción (por ejemplo, copia sellada, burofax con acuse de recibo o correo electrónico con confirmación). En ausencia de prueba documental, la acreditación de la protección frente al despido resulta considerablemente más difícil.

4. La inversión de la carga de la prueba

En los procedimientos judiciales relativos a despidos vinculados al ejercicio de derechos de conciliación, rige el principio de inversión de la carga de la prueba.

Con carácter general, en el proceso laboral corresponde a la persona trabajadora probar que el despido es improcedente o discriminatorio. Sin embargo, en estos supuestos opera una regla especial:

- Si la persona trabajadora aporta indicios razonables de que el despido está relacionado con el ejercicio de derechos de conciliación, corresponde a la empresa acreditar que su decisión responde a causas objetivas, reales y completamente ajenas a dicho ejercicio.

La proximidad temporal entre la solicitud o el ejercicio del derecho de conciliación y el despido puede constituir, por sí sola, un indicio suficiente para activar esta inversión de la carga probatoria, especialmente cuando no concurren otros elementos que justifiquen la decisión empresarial.

5. ¿Cuándo puede ser válido el despido?

La empresa solo puede despedir válidamente a una persona trabajadora que esté ejerciendo derechos de conciliación si acredita de forma suficiente los siguientes extremos:

- La existencia de una causa objetiva, técnica, económica u organizativa totalmente ajena al ejercicio de **derechos**.
- Que dicha causa es real, efectiva y debidamente documentada, y no un mero pretexto.
- Que la persona trabajadora no ha sido seleccionada de forma discriminatoria, sino conforme a criterios objetivos, generales y no vinculados a su situación personal.

En la práctica, esta carga probatoria resulta especialmente exigente para la empresa, sobre todo cuando el despido se produce de forma próxima al ejercicio o disfrute de derechos de conciliación.

6. Modificación sustancial de condiciones como vía indirecta de presión

Además del despido directo, en ocasiones las empresas intentan presionar a las personas trabajadoras que ejercen derechos de conciliación mediante la modificación de sus condiciones de trabajo. El ordenamiento jurídico también ofrece protección frente a estas prácticas:

- La **empresa** no puede utilizar el art. 41 ET (modificación sustancial de condiciones de trabajo) para empeorar las condiciones laborales como represalia por haber solicitado o ejercido derechos de conciliación.
- Si la modificación tiene carácter discriminatorio o vulnera derechos fundamentales, la persona **trabajadora** puede impugnarla y, si el juez la declara nula, tiene derecho a recuperar sus condiciones anteriores.
- Asimismo, determinadas modificaciones sustanciales pueden facultar a la persona trabajadora para extinguir el contrato con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 9 mensualidades.

7. Procedimiento judicial: cómo reclamar

Si la persona trabajadora considera que ha sido despedida de forma nula por haber ejercido sus derechos de conciliación, deberá seguir el siguiente procedimiento:

- **Plazo de impugnación:** 20 días hábiles desde la fecha de efectos del despido. Se trata de un plazo de caducidad, por lo que, si no se ejercita la acción en dicho plazo, el despido deviene firme.
- **Papeleta de conciliación previa:** Con carácter previo a la interposición de la demanda, debe presentarse papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), o el órgano equivalente de la Comunidad Autónoma. La presentación de la papeleta suspende el cómputo del plazo de caducidad durante su tramitación.
- **Demanda ante el Juzgado de lo Social:** Si la conciliación finaliza sin acuerdo (sin avenencia), se interpone la demanda judicial. No es obligatoria la asistencia de abogado o graduado social, aunque resulta recomendable, y el procedimiento es gratuito para la persona trabajadora.
- **Medidas cautelares:** En supuestos de especial urgencia, especialmente cuando se alegue vulneración de derechos fundamentales, puede solicitarse la adopción de medidas cautelares, incluida la readmisión provisional, cuya concesión dependerá de la valoración judicial en cada caso.

8. Asesoramiento sindical y jurídico

Ante cualquier situación de posible discriminación o represalia laboral derivada del ejercicio de derechos de conciliación, se recomienda:

- **Contactar con la representación sindical:** Las secciones o delegados sindicales pueden asesorar, acompañar y, en muchos casos, prestar asistencia o representación sin coste.
- **Documentar todas las actuaciones:** Es fundamental conservar correos electrónicos, comunicaciones escritas, notificaciones, mensajes o cualquier otro medio de prueba relacionado con la solicitud de derechos de conciliación y con las decisiones empresariales posteriores.
- **Acudir a la Inspección de Trabajo:** Si existen indicios de infracción laboral, puede presentarse denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que podrá investigar los hechos y, en su caso, imponer sanciones a la empresa.

SITUACIONES ESPECIALES

1. Familia monoparental

Las personas trabajadoras en situación de familia monoparental, sin importar la causa, tienen reconocidos los mismos derechos de conciliación que el resto de los progenitores, sin necesidad de concurrencia o reparto con la otra persona progenitora. En materia de excedencia, la persona progenitora monoparental puede ejercer este derecho de forma individual, sin condicionamiento alguno derivado de la actuación de un eventual segundo progenitor.

Además, algunas Comunidades Autónomas prevén medidas específicas de apoyo, como la aplicación de coeficientes multiplicadores sobre las ayudas o subvenciones para familias monoparentales con hijos con discapacidad.

Se recomienda consultar la normativa autonómica aplicable en cada Comunidad Autónoma.

2. Divorcio o separación: ¿quién puede ejercer los derechos?

En caso de ruptura de la pareja, los derechos de conciliación son ejercibles por el progenitor que ostente la guarda y custodia del hijo o que conviva efectivamente con él.

En situaciones de custodia compartida, ambos progenitores pueden ejercer sus derechos de conciliación de forma independiente, si bien su ejercicio deberá adaptarse a las circunstancias concretas del régimen de convivencia y cuidado del menor.

En los supuestos de excedencia por cuidado de familiar dependiente, cuando el hijo adulto con discapacidad convive de forma habitual con uno de los progenitores (ya sea en régimen de tutela formal o guarda de hecho), será dicha persona quien ostente, con carácter preferente, la condición de cuidador no profesional a efectos de su posible designación en el Programa Individual de Atención (PIA).

3. Progenitor víctima de violencia de género

La persona progenitora que tenga la condición de víctima de violencia de género tiene acceso a todos estos derechos de conciliación en los mismos términos que el resto, sin que sea necesaria la concurrencia del otro progenitor.

En particular, en el supuesto de excedencia, puede ejercerla de forma individual, incluso en aquellos supuestos en los que, con carácter ordinario, pudiera preverse un disfrute alternativo entre progenitores.

Asimismo, las Comunidades Autónomas suelen tener programas específicos de apoyo dirigidos a víctimas de violencia de género, que pueden incluir ayudas económicas, medidas de inserción laboral o apoyos adicionales en materia de conciliación. Se recomienda consultar la normativa autonómica.

4. Empleados públicos y personal funcionario

El personal funcionario y laboral al servicio de las Administraciones Públicas dispone de derechos de conciliación análogos a los del sector privado, regulados principalmente por el EBEP, si bien, en determinados aspectos, presentan un régimen más favorable. Entre sus particularidades destacan:

- **Reducción de jornada con salario íntegro (art. 49. e) EBEP):** Prevista para el cuidado de hijos menores afectados por enfermedad grave. Este precepto ha sido interpretado extensivamente por el Tribunal Supremo, extendiendo su aplicación a casos sin hospitalización pero con necesidad de cuidado continuo, incluso cuando el menor está escolarizado.

- **Excedencia por cuidado de hijo hasta 3 años:** Con reserva del puesto específico (no solo del grupo profesional) durante todo el período.
- **Excedencia por cuidado de familiar hasta 3 años:** Frente a los 2 años del sector privado.
- **Reducción voluntaria de jornada:** La normativa o los acuerdos y convenios colectivos suelen permitir reducciones de jornada más amplias y flexibles.
- **Protección contra cese:** Durante las situaciones de excedencia por cuidado, la posibilidad de cese del personal funcionario se encuentra fuertemente limitada, quedando restringida a supuestos tasados previstos en la normativa aplicable.

5. Trabajadores autónomos

Las personas trabajadoras autónomos (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, RETA) se encuentran en una situación más limitada en materia de conciliación, porque la mayor parte de los derechos del ET no les son de aplicación directa. No obstante, disponen de algunos mecanismos de protección y apoyo:

- El acceso a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, en calidad de personas cuidadoras no profesionales.
- Las asignaciones económicas del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) por hijo a cargo con discapacidad, en los términos legalmente establecidos.
- La posibilidad de suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social como personas cuidadoras no profesionales, a efectos de mantener la cotización.
- Determinados beneficios fiscales en el IRPF.
- En el caso de los TRADE (Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes), el contrato suscrito con el cliente principal puede establecer condiciones específicas en ciertos casos similares a las existentes en el trabajo por cuenta ajena.

6. Trabajadores con contrato temporal

Las personas trabajadoras con contrato de duración temporal tienen derecho a las medidas de conciliación, como la reducción de jornada y la excedencia, con las mismas condiciones que las personas trabajadoras con contrato indefinido.

No obstante, hay ciertas particularidades a tener en cuenta: si el contrato temporal se extingue durante el período de excedencia o reducción de jornada, la extinción será válida siempre que responda a la finalización del término o causa pactada, y no a una decisión empresarial extintiva. Por el contrario, si la empresa decide extinguir anticipadamente el contrato temporal y dicha decisión está vinculada al ejercicio de derechos de conciliación, podrá calificarse como despido nulo por vulneración de derechos fundamentales.

9. ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO SEGÚN EL TIPO DE DISCAPACIDAD

1. Perfil de discapacidad intelectual

En este grupo, el éxito laboral se fundamenta en la existencia de una metodología clara y estructurada. Se trata de perfiles que se desarrollan especialmente bien en entornos donde las tareas son predecibles, repetitivas y están bien definidas, y donde el contexto social es estable y poco cambiante. La organización, la rutina y la claridad en las instrucciones son elementos clave para favorecer un buen desempeño.

Dentro de este tipo de entornos, uno de los trabajos más habituales es el de auxiliar de reposición en supermercados y grandes superficies. Estas funciones incluyen la recepción de mercancía, su desembalado y la colocación en los lineales siguiendo criterios organizativos como el método FIFO (*first in, first out*), que implica dar prioridad a los productos con fecha de caducidad más próxima. Se trata de tareas estructuradas, con procesos claros y repetitivos.

Otro puesto frecuente es el de auxiliar de control u ordenanza, especialmente en organismos públicos como ayuntamientos o ministerios. Entre sus funciones principales se encuentran la apertura y cierre de instalaciones, el reparto de correo interno, la atención básica a visitantes y el uso de maquinaria de oficina como escáneres, impresoras o destructoras de papel. Este tipo de trabajo destaca por su previsibilidad y su bajo nivel de variabilidad.

También son habituales los trabajos relacionados con el mantenimiento y la jardinería. Estas actividades pueden incluir el riego, la eliminación de malas hierbas, la recogida de hojas o el uso de herramientas sencillas para el cuidado de parques y jardines. Además de su carácter rutinario, tienen el valor añadido de desarrollarse al aire libre, lo que suele ser percibido como una ventaja importante.

En el ámbito de la hostelería, existen igualmente tareas de apoyo que se ajustan a este perfil. Entre ellas, ayudar en la preparación de alimentos sencillos en cocina, montar y desmontar mesas o colaborar en las labores básicas de limpieza y orden de habitaciones en hoteles. Estas funciones, aunque esenciales, suelen estar bien delimitadas y permiten una ejecución organizada.

Por último, destacan los trabajos manuales en fábricas o entornos industriales, como el montaje de productos, el etiquetado o el empaquetado de piezas. Son actividades especialmente adecuadas para personas con buena destreza manual que prefieren realizar tareas repetitivas en un entorno tranquilo y estructurado.

2. Perfil de discapacidad física o movilidad reducida

En este perfil, las principales barreras no residen en la capacidad para desempeñar las tareas, sino en las condiciones de accesibilidad del entorno. Cuando el puesto de trabajo está adaptado, ya sea mediante la eliminación de barreras arquitectónicas, el ajuste del mobiliario o la posibilidad de teletrabajo, las opciones laborales son prácticamente equivalentes a las del resto de personas trabajadoras. En este contexto, lo verdaderamente determinante es el talento, la formación y la

motivación, y no las limitaciones físicas. Un entorno accesible permite que estas personas desarrollen su actividad en igualdad de condiciones.

Uno de los ámbitos con mayor presencia de estos perfiles es el de los trabajos de oficina y administración. Se trata de tareas que se realizan en gran medida desde una posición sedentaria, utilizando herramientas informáticas. Entre las tareas habituales se encuentra la gestión de facturas, llevar las cuentas de la empresa, gestionar los contratos de los trabajadores o archivar documentos digitales. Este tipo de trabajo no requiere un esfuerzo físico significativo y puede adaptarse fácilmente mediante ajustes razonables, como mesas regulables, dispositivos ergonómicos o herramientas tecnológicas específicas, cuya provisión corre a cargo de la empresa.

El desarrollo del mundo digital y tecnológico ha ampliado aún más las oportunidades laborales para este colectivo. Muchos de estos empleos permiten el teletrabajo, lo que elimina las dificultades asociadas al transporte y a los desplazamientos diarios. Actividades como crear páginas web, diseñar dibujos o carteles por ordenador, escribir artículos para internet o gestionar las redes sociales de las empresas como puede ser de una tienda o de marcas, solo se necesita un ordenador y conexión a internet. En este ámbito, la capacidad intelectual, la creatividad y las competencias digitales adquieren un papel central, por encima de las limitaciones físicas.

Por otro lado, los trabajos de atención al cliente y recepción también constituyen una opción adecuada para personas con habilidades comunicativas. Estas funciones pueden incluir la atención telefónica, la gestión de citas, la resolución de consultas o la recepción de visitas, siempre que el espacio esté adaptado (por ejemplo, con mostradores accesibles). Además, el auge de los canales digitales, como el chat o la atención remota, contribuye a reducir aún más las barreras físicas, favoreciendo la inclusión.

En el ámbito de la seguridad, los puestos de vigilancia y control han evolucionado notablemente en los últimos años. Actualmente, muchas de estas funciones se desarrollan desde salas de control mediante sistemas de videovigilancia, lo que elimina la necesidad de realizar patrullas físicas. El trabajo consiste principalmente en supervisar cámaras, controlar accesos o gestionar sistemas automatizados, requiriendo sobre todo atención, concentración y responsabilidad.

Asimismo, el sector comercial ofrece oportunidades tanto en la atención directa al público como en tareas internas de gestión. En tiendas con espacios accesibles, las personas pueden desempeñar funciones de venta especializada (por ejemplo, en tecnología o telefonía), mientras que en la trastienda pueden encargarse de la organización de pedidos, especialmente aquellos realizados a través de internet. Estas tareas permiten desarrollar habilidades comerciales y organizativas en entornos adaptados.

Finalmente, los cuerpos técnicos y el empleo público representan una vía especialmente relevante. Las Administraciones Públicas constituyen uno de los mayores empleadores de personas con discapacidad física en España. Pueden ser desde administrativos en un centro de salud hasta técnicos en hacienda o auxiliares en un juzgado. Las plazas de funcionario ofrecen

una seguridad que da tranquilidad a las personas trabajadoras y a sus familias, ya que los horarios son fijos y puestos totalmente adaptados por la ley.

3. Perfil de discapacidad sensorial (auditiva y visual)

En este grupo es importante transmitir que la falta de un sentido se compensa con el desarrollo de otros y con el apoyo de la tecnología. Hoy en día, existen dispositivos y herramientas informáticas que permiten a las personas con discapacidad visual o auditiva desarrollar actividad profesional con normalidad y autonomía. La clave está en adaptar el entorno y aprovechar las capacidades individuales.

En el caso de personas con discapacidad visual (visión reducida o ceguera), existen múltiples salidas profesionales. Uno de los ámbitos en los que destacan especialmente es el de la fisioterapia y los masajes. Gracias al elevado desarrollo del sentido del tacto, muchas de estas personas adquieren una gran sensibilidad y precisión, lo que las convierte en profesionales altamente valorados en clínicas y centros de salud. Asimismo, los trabajos de atención telefónica o telemarketing constituyen una opción muy buena. A través de dispositivos adaptados, la persona trabajadora puede escuchar al cliente mientras un sistema de voz le facilita la información necesaria un entorno dinámico que favorece la autonomía y la interacción.

También es relevante destacar el acceso a profesiones cualificadas, como la abogacía, psicología y enseñanza. Gracias a los avances tecnológicos como los lectores de pantalla o los libros digitales, las personas con discapacidad visual pueden cursar estudios superiores y ejercer estas profesiones con plena capacidad.

Por último, la venta de productos de la ONCE continúa siendo una salida tradicional en España que ofrece estabilidad económica y un alto grado de integración social gracias al contacto diario con la comunidad.

En el caso de las personas con discapacidad auditiva, las oportunidades laborales suelen centrarse en tareas donde predomina el componente visual y la precisión. Los trabajos administrativos y de grabación de datos son especialmente adecuados, ya que no requieren interacción telefónica. Estas funciones incluyen la organización de documentación, la introducción de datos en sistemas informáticos o la gestión de correos electrónicos, ámbitos en los que estas personas suelen destacar por su capacidad de concentración y orden.

El ámbito creativo también ofrece numerosas oportunidades, especialmente en disciplinas como el diseño gráfico, la ilustración o la fotografía. Son profesiones donde la imagen es el elemento principal y donde la creatividad puede desarrollarse sin necesidad de interacción auditiva.

Asimismo, los trabajos en almacenes y logística constituyen otra opción relevante. Actividades como la preparación de pedidos o el control de mercancías pueden realizarse con seguridad mediante la adaptación del entorno, por ejemplo, con sistemas de señalización visual que sustituyen a las alertas sonoras.

Por último, destacan los puestos en laboratorios o control de calidad, donde se requiere analizar piezas o productos para detectar defectos. La elevada atención al detalle y la agudeza visual permiten a estas personas identificar errores que pueden pasar desapercibidos para otros.

4. Perfil de discapacidad por salud mental

En este grupo, una de las cosas más importantes es garantizar que el entorno laboral sea estable, predecible y emocionalmente seguro. No se trata de reducir la exigencia del trabajo, sino de asegurar que se desarrolle en un ambiente sin presión excesiva, con ritmos adecuados y con compañeros que comprendan la situación. El empleo cumple aquí una función fundamental, ya que contribuye a estructurar la vida diaria y favorece la integración social.

Un ámbito especialmente adecuado es el de la gestión de bibliotecas, archivos y museos. Se trata de lugares tranquilos, con bajo nivel de estímulos y tareas claramente definidas, como ordenar libros, clasificación de documentos o vigilar las salas. Estas características facilitan la concentración y reducen el estrés.

También destacan los trabajos de artesanía, restauración y oficios manuales como la carpintería, restauración de muebles, la cerámica, la encuadernación o la costura. Estas actividades permiten desarrollar la creatividad y ofrecen una satisfacción directa al poder visualizar el resultado del propio trabajo. Además, suelen permitir ritmos más flexibles y menos presión externa.

El sector de la limpieza profesional constituye otra salida laboral relevante, en la que muchas personas de este colectivo muestran un alto grado de adaptación. Las tareas, como la limpieza de oficinas, centros educativos o comunidades de vecinos presentan un inicio y un final claros y una rutina bien definida, lo que favorece la organización mental y la sensación de control.

Por otro lado, las actividades relacionadas con la agricultura, la jardinería y los huertos resultan especialmente beneficiosas. El contacto con la naturaleza, las tareas repetitivas y el trabajo al aire libre contribuyen a reducir el estrés y generan una sensación de bienestar. Además, observar el crecimiento de plantas como resultado del propio trabajo proporciona una importante fuente de motivación.

Finalmente, los trabajos de digitalización y grabación de datos son adecuados para personas que prefieren desempeñar su actividad de forma más individual. Tareas como el escaneo de documentos o la introducción de datos en sistemas informáticos son repetitivas, estructuradas y con baja exigencia de interacción social, lo que facilita la concentración y la estabilidad en el desempeño.

1 DISCAPACIDAD INTELECTUAL

El éxito laboral se basa en la metodología: tareas claras, repetitivas y un ambiente estable.

-  **Auxiliar de reposición:** recibir mercancía, colocar en lineales siguiendo el sistema FIFO.
-  **Auxiliar de control y ordenanza:** apertura/cierre, reparto de correo, atención básica y manejo de maquinaria de oficina.
-  **Mantenimiento y jardinería:** riego, quitar malas hierbas, barrer hojas y usar herramientas sencillas.
-  **Hostelería en tareas de apoyo:** ayudar en cocina, poner/retirar mesas o limpiar habitaciones.
-  **Trabajos manuales en fábricas:** montar paquetes, etiquetar productos o meter piezas en bolsas.



2 DISCAPACIDAD FÍSICA O MOVILIDAD REDUCIDA

Las barreras son los escalones, no las tareas. Con adaptación o teletrabajo, las opciones son totales.

-  **Oficina y administración:** tareas en ordenador (facturas, contratos, archivos). Adaptaciones según necesidad.
-  **Mundo digital y tecnología:** diseño web, redes sociales, redactar contenidos, teletrabajo.
-  **Atención al cliente y recepción:** llamadas, chat o recepción accesible al público.
-  **Vigilancia y control de seguridad:** cámaras de seguridad, control de accesos desde sala de monitorización.
-  **Ventas y comercio especializado:** tiendas o gestión de pedidos online.
-  **Cuerpos técnicos y oposiciones:** plazas en administración pública adaptadas.



Lo importante es el talento y las ganas, no la movilidad.

3 DISCAPACIDAD SENSORIAL (OÍDO Y VISTA)

La tecnología y el desarrollo de otros sentidos permiten trabajar con total normalidad.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL

-  **Fisioterapia y masajes:** tacto desarrollado y muy valorados en clínicas y centros de salud.
-  **Atención telefónica:** teleoperador con lectores de pantalla y cascos especiales.
-  **Abogacía, psicología y enseñanza:** gracias a libros digitales y programas de voz.
-  **Venta de productos de la ONCE:** seguridad y contacto social diario.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

-  **Administración y datos:** tareas visuales, sin llamadas telefónicas.
-  **Diseño gráfico, dibujo y fotografía:** trabajo creativo basado en imagen.
-  **Almacén y logística:** preparación de pedidos, control de cajas con señales visuales.
-  **Laboratorios y calidad:** revisión detallada de productos o piezas.



4 DISCAPACIDAD POR SALUD MENTAL

El trabajo debe ser un lugar seguro, tranquilo y con rutina. Aporta estabilidad, autoestima y sentido de pertenencia.

-  **Bibliotecas, archivos y museos:** ordenar libros, documentos y mantener salas tranquilas y estructuradas.
-  **Artesanía y oficios manuales:** carpintería, cerámica, costura o restauración al ritmo propio.
-  **Limpieza profesional:** oficinas, colegios o comunidades en horarios tranquilos y con rutina fija.
-  **Agricultura y jardinería:** sembrar, cuidar plantas o huertos; el contacto con la naturaleza reduce el estrés.
-  **Digitalización y datos:** escaneo de documentos o grabación de datos en ordenador, trabajo en solitario.



Rutina, calma y apoyo son claves para el bienestar laboral.

10. ADAPTACIÓN DEL ENTORNO LABORAL

1. ¿Qué entendemos por adaptar el entorno de trabajo?

Adaptar el trabajo significa hacer cambios en el entorno laboral para que todas las personas puedan desempeñar sus funciones de la mejor manera posible. No todas las personas trabajan en las mismas condiciones ni tienen las mismas necesidades, por eso, en algunos casos, es necesario ajustar ciertos aspectos del trabajo para que resulte más accesible, cómodo y justo.

Estas adaptaciones pueden afectar a distintos elementos del trabajo: el espacio físico, las herramientas, los horarios o la forma en la que se organizan las tareas. La idea principal es sencilla: que el trabajo se ajuste a la persona, y no al revés. Cuando esto ocurre, se facilita que cada persona pueda desarrollar su actividad con mayor autonomía, seguridad y confianza.

Por ejemplo, adaptar un trabajo puede significar algo tan simple como modificar el horario para hacerlo más flexible, permitir pausas adicionales, cambiar la distribución del espacio para que sea más accesible, o facilitar herramientas tecnológicas que ayuden a realizar las tareas diarias. También puede implicar reorganizar ciertas funciones dentro del equipo para que cada persona pueda centrarse en aquello que puede hacer mejor.

Estas medidas no deben entenderse como algo excepcional o accesorio, sino como parte integrante de un entorno laboral moderno, inclusivo y bien estructurado. Cada vez más empresas entienden que pequeñas adaptaciones pueden tener un impacto muy significativo en el rendimiento, el bienestar y la motivación de las personas trabajadoras.

Además, es importante saber que estas adaptaciones no dependen únicamente de la voluntad de la empresa, sino que cuentan con un sólido respaldo legal. En España, el derecho a la igualdad y a no sufrir discriminación está reconocido en la Constitución Española, lo que implica que todas las personas deben poder acceder y mantenerse en un empleo en condiciones justas.

Este principio general se concreta en normas específicas que desarrollan dicha protección y establecen la obligación de realizar ajustes en el entorno laboral cuando sean necesarios para evitar situaciones de desventaja. Entre ellas destaca la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad, que introduce el concepto de “ajustes razonables”. Este concepto implica que las empresas deben adoptar aquellas medidas que resulten adecuadas y proporcionadas para garantizar la igualdad, siempre que no supongan una carga excesiva.

En la práctica, esto tiene una consecuencia esencial: si una persona necesita una adaptación concreta para desempeñar su trabajo en condiciones adecuadas, puede solicitarla, y la empresa deberá analizar dicha solicitud y, en la medida de lo posible, implementarla.

Comprender este punto es fundamental. No se trata de pedir algo excepcional ni de obtener un trato de favor, sino de hacer efectivo un derecho: el de poder trabajar en condiciones que permitan desarrollar la actividad de forma digna, eficaz y en igualdad de oportunidades. En

muchos casos, pequeñas adaptaciones pueden tener un impacto muy significativo en el día a día.

Por último, es importante destacar que un entorno de trabajo adaptado no solo beneficia a las personas que necesitan esos ajustes, sino al conjunto de la organización. Favorece una mejor organización, reduce dificultades innecesarias y contribuye a crear un ambiente más inclusivo, respetuoso y colaborativo.

En resumen, adaptar el puesto de trabajo consiste en realizar los ajustes necesarios para que todas las personas puedan trabajar en condiciones adecuadas, con igualdad de oportunidades y sin barreras que dificulten su desarrollo profesional. Se trata, por tanto, no solo de una cuestión de sentido común, sino también de un mandato legal.

Idea clave: Adaptar el trabajo significa hacer los ajustes necesarios, como pueden ser en el horario, el espacio o las tareas, para que cualquier persona pueda trabajar en condiciones adecuadas.

No se trata de un favor ni de una medida excepcional, sino de una forma de garantizar la igualdad de oportunidades, respaldada por la normativa vigente, como la Constitución Española y la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad.

2. Derechos en el trabajo: igualdad y no discriminación

En el entorno laboral, todas las personas cuentan con una serie de derechos básicos que deben ser respetados en todo momento. Entre los más relevantes se encuentran el derecho a la igualdad de trato, a no sufrir discriminación y a desempeñar el trabajo en condiciones justas. Estos derechos no son meras declaraciones generales, sino que están recogidos en normas legales que obligan a las empresas a cumplirlos.

El punto de partida está en la Constitución Española. En su artículo 14 se establece que todas las personas son iguales ante la ley y que no puede existir discriminación por ninguna circunstancia personal. Esto implica que nadie puede recibir un trato desfavorable en el ámbito laboral por sus condiciones personales, ya sea en el acceso al empleo, durante la relación laboral o en su finalización.

Además, el artículo 49 de la Constitución refuerza la necesidad de protección y atención especial en aquellos casos en los que sea necesario, promoviendo que las condiciones laborales sean adecuadas y accesibles. Aunque estos principios puedan parecer generales, tienen una aplicación directa en la vida laboral cotidiana.

Junto a la Constitución, existe una norma específica que desarrolla estos derechos: la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad. Esta ley establece que las empresas deben garantizar la igualdad de oportunidades y evitar cualquier situación de desventaja. Para ello, introduce un concepto fundamental: el de los "ajustes razonables". Esto significa que,

cuando una persona necesita una adaptación para poder trabajar en condiciones adecuadas, debe poder solicitarla y la empresa está obligada a valorar dicha petición.

Esto se traduce en varios derechos concretos que es importante conocer:

En primer lugar, el **derecho a acceder a un empleo en igualdad de condiciones**: En los procesos de selección no se pueden establecer requisitos injustificados que excluyan a determinadas personas. La valoración debe centrarse en la capacidad para desempeñar el puesto, no en circunstancias personales que no tengan relación con el trabajo.

En segundo lugar, el **derecho a no sufrir discriminación durante la relación laboral**: Esto incluye situaciones como recibir un trato desigual sin justificación, tener peores condiciones laborales, no poder promocionar o quedar excluido de ciertas tareas o beneficios. La discriminación puede ser directa (cuando el trato desigual es evidente) o indirecta (cuando una norma aparentemente neutra perjudica a algunas personas en la práctica).

Otro derecho fundamental es el **derecho a solicitar adaptaciones en el puesto de trabajo**: Si una persona considera que necesita algún ajuste para desempeñar adecuadamente sus funciones, puede plantearlo a la empresa. Esta solicitud debe ser escuchada y valorada. La empresa no puede ignorarla sin más, sino que debe analizar si esa adaptación es posible.

También existe el **derecho a la dignidad en el trabajo**. Esto implica desarrollar la actividad profesional en un entorno respetuoso, libre de burlas, presiones o situaciones incómodas relacionadas con las circunstancias personales. El respeto es una parte esencial del entorno laboral y debe mantenerse siempre.

Es importante tener claro que estos derechos no dependen del tipo de contrato, del puesto o del tamaño de la empresa. Se aplican en todos los casos. Además, no es necesario tener conocimientos jurídicos para poder ejercerlos. Basta con saber que existen y que están protegidos por la ley.

En la práctica, muchas situaciones pueden resolverse mediante el diálogo y la búsqueda de soluciones. Sin embargo, conocer estos derechos ayuda a tener más seguridad y a saber cuándo algo no se está haciendo correctamente.

En definitiva, el entorno laboral debe ser un espacio donde todas las personas puedan trabajar en igualdad de condiciones, sin discriminación y con respeto. La ley protege estos derechos y establece que, cuando sea necesario, deben adoptarse medidas para garantizar que se cumplan de forma real y efectiva.

En la siguiente página veremos en qué consisten exactamente esas medidas y cómo se aplican en el día a día.

Idea clave

En el ámbito laboral, todas las personas tienen derecho a ser tratadas con igualdad y sin discriminación.

Nadie puede recibir un trato desfavorable por sus circunstancias personales, ni en el acceso al empleo ni durante su relación laboral.

Si la persona necesita algún ajuste para poder trabajar en mejores condiciones, puedes solicitarlo, y la empresa debe atender y valorar dicha petición.

Estos derechos están protegidos por la ley, como la Constitución Española y la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad.

3. ¿Qué son los ajustes razonables y cómo se aplican?

En el ámbito laboral, hay situaciones en las que, para poder desempeñar un trabajo en condiciones adecuadas, es necesario realizar ciertos cambios o adaptaciones. A estos cambios se les conoce como **ajustes razonables**. Aunque el término pueda parecer técnico, la idea es sencilla: se trata de realizar cambios concretos que permitan trabajar de forma más cómoda, segura y eficaz.

Los ajustes razonables están reconocidos en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad. Esta norma establece que las empresas deben realizar las adaptaciones necesarias siempre que sean adecuadas y no supongan una carga excesiva. Es decir, no se trata de implantar cualquier medida, sino aquellas que resulten útiles, proporcionadas y viables.

Los ajustes pueden adoptar múltiples formas, dependiendo de las necesidades concretas de cada persona y del puesto de trabajo. Entre los más habituales se encuentran:

- **Cambios en el horario:** permitir una mayor flexibilidad en la entrada o salida, adaptar los turnos o facilitar pausas durante la jornada.
- **Adaptación del puesto de trabajo:** modificación del mobiliario (por ejemplo, la altura de una mesa), mejorar la iluminación, reducir ruidos o reorganizar el espacio.
- **Uso de herramientas o tecnología:** programas informáticos específicos, dispositivos de apoyo o sistemas que faciliten la comunicación.
- **Reorganización de tareas:** ajustar algunas funciones del puesto para centrarse en aquellas que se pueden realizar con mayor facilidad.
- **Teletrabajo o trabajo híbrido:** cuando sea posible, permitir trabajar desde casa algunos días puede ser una medida muy útil.

Como puede observarse, muchos de estos ajustes no implican grandes inversiones ni cambios complejos. En numerosos casos, se trata de pequeñas modificaciones que pueden generar una mejora significativa en el día a día.

No obstante, no todos los ajustes son obligatorios en cualquier circunstancia. La ley establece que deben ser “razonables”, lo que implica que la empresa debe valorar su viabilidad teniendo en cuenta factores como el coste, el tamaño de la empresa o si la adaptación afecta gravemente a la organización del trabajo.

Ahora bien, esto no significa que la empresa pueda rechazar una solicitud sin más. Ante una petición de ajuste, existe la obligación de analizarla y ofrecer una respuesta justificada. No basta con una negativa genérica: debe explicarse por qué no es viable o plantear alternativas que permitan alcanzar un resultado similar.

Los ajustes razonables no son medidas automáticas ni estandarizadas. Cada situación es diferente, por lo que resulta fundamental el diálogo entre la persona trabajadora y la empresa. Cuanto más clara sea la explicación de las necesidades, más fácil será encontrar una solución adecuada y eficaz.

Asimismo, es importante entender que solicitar un ajuste no supone pedir un trato de favor, sino ejercer un derecho reconocido por la ley. Su finalidad es garantizar que el trabajo pueda desarrollarse en condiciones normales, eliminando barreras innecesarias. Además, los beneficios de estas medidas no se limitan únicamente a la persona que las necesita. En muchos casos, contribuyen a mejorar la organización general del trabajo, favorecen la flexibilidad y crean entornos más accesibles y respetuosos para todo el equipo. Por ejemplo, una mayor flexibilidad horaria o una mejora en la accesibilidad del espacio pueden resultar positivas para muchos trabajadores.

En resumen, los ajustes razonables son instrumentos que permiten adaptar el entorno de trabajo a las necesidades reales de las personas. Están reconocidos por la ley, deben aplicarse siempre que sean viables y tienen como objetivo garantizar que el trabajo pueda desarrollarse de forma adecuada, sin barreras innecesarias.

En la siguiente página veremos qué obligaciones concretas tienen las empresas y qué deben hacer para garantizar que estas adaptaciones se lleven a cabo correctamente.

4. Obligaciones de la empresa

Para que todo lo anterior funcione en la práctica, no basta con reconocer derechos: las empresas también tienen una serie de obligaciones que deben cumplir. Estas obligaciones están pensadas para garantizar que el entorno laboral sea justo, seguro y accesible, y que cualquier adaptación necesaria se valore y, en su caso, se lleve a cabo.

Una de las principales normas que regula estas obligaciones es el Estatuto de los Trabajadores, que establece que la empresa debe respetar la igualdad de trato, evitar cualquier tipo de discriminación y garantizar condiciones laborales dignas. Esto afecta a todos los aspectos de la relación laboral, desde el proceso de contratación hasta el desarrollo cotidiano del trabajo y su eventual finalización.

Además, la empresa tiene el deber de organizar el trabajo de forma adecuada. Esto significa que debe tener en cuenta las necesidades reales de las personas que forman parte del equipo. No se trata solo de cumplir con lo mínimo, sino de crear un entorno donde se pueda trabajar con normalidad, sin barreras innecesarias.

Otra obligación clave es la de **valorar las solicitudes de adaptación**. Cuando una persona plantea la necesidad de un cambio en su puesto de trabajo, la empresa no puede ignorar dicha petición. Debe escuchar la solicitud, analizarla y dar una respuesta razonada. En muchos casos, esto implica hablar con la persona interesada para entender mejor la situación y buscar una solución que funcione para ambas partes.

También es importante la **prevención de riesgos laborales**. Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa debe garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Esto incluye adaptar las condiciones cuando sea necesario para evitar riesgos. Por ejemplo, si un entorno de trabajo puede resultar incómodo o inseguro en determinadas circunstancias, la empresa debe tomar medidas para corregirlo.

Dentro de esta obligación, se incluye la evaluación de los puestos de trabajo. Es decir, la empresa debe analizar periódicamente si las condiciones en las que se realiza el trabajo son adecuadas y, en caso contrario, introducir mejoras.

Otra responsabilidad importante es la de **facilitar un entorno accesible**. Esto afecta tanto al espacio físico (por ejemplo, entradas, pasillos, zonas comunes) como a otros aspectos como la comunicación o el uso de herramientas. La accesibilidad no solo mejora el día a día, sino que evita situaciones de exclusión o dificultad innecesaria.

Además, la empresa debe **fomentar un ambiente de respeto**. Esto implica evitar cualquier comportamiento que pueda resultar ofensivo, incómodo o discriminatorio. El respeto entre compañeros y hacia las distintas situaciones personales es fundamental para que el entorno laboral funcione correctamente.

Es importante tener en cuenta que estas obligaciones no dependen solo del tamaño de la empresa. Aunque los recursos puedan variar, todas las empresas deben cumplir con estos principios básicos. En algunos casos, las medidas serán más sencillas; en otros, requerirán una mayor organización, pero la responsabilidad existe en todos los casos.

En la práctica, muchas empresas ya aplican estas medidas de forma habitual, porque han comprobado que mejoran el funcionamiento general. Un entorno bien organizado, accesible y respetuoso no solo beneficia a las personas, sino también a la propia empresa.

En resumen, la empresa tiene la obligación de garantizar un entorno laboral justo, seguro y adaptable. Debe respetar la igualdad, valorar las necesidades que se planteen y adoptar medidas cuando sea necesario. No se trata solo de cumplir la ley, sino de crear un espacio de trabajo donde todas las personas puedan desarrollar su actividad en buenas condiciones.

En la siguiente página veremos qué opciones existen si estas obligaciones no se cumplen y qué pasos se pueden seguir para proteger los derechos en el trabajo.

Idea clave

La empresa tiene la obligación de garantizar un entorno de trabajo justo, seguro y respetuoso.

Debe escuchar y valorar cualquier solicitud de adaptación, no puede ignorarla.

También debe prevenir riesgos y asegurar que las condiciones de trabajo sean adecuadas, según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Todo esto forma parte de su responsabilidad legal, recogida en normas como el Estatuto de los Trabajadores.

5. Que hacer en caso de que tus derechos no sean respetados

Aunque la ley reconoce derechos y establece obligaciones claras para las empresas, en la práctica pueden surgir situaciones en las que estos no se respeten. Puede ocurrir que una solicitud de adaptación no sea atendida, que no se dé una respuesta clara o que se produzca un trato injusto. En estos casos, es importante saber que existen opciones y pasos que se pueden seguir.

Lo primero que conviene hacer es **intentar una solución dentro de la propia empresa**. Muchas situaciones se resuelven hablando directamente con la persona responsable (superior, departamento de recursos humanos, etc.). Es recomendable explicar de forma clara qué se necesita, por qué es importante y cómo ayudaría a mejorar el trabajo. Si es posible, hacerlo por escrito (por ejemplo, mediante un correo electrónico) puede ser útil, ya que deja constancia de la solicitud.

Si esta vía no funciona o no se obtiene respuesta, el siguiente paso es **buscar apoyo dentro del entorno laboral**. Por ejemplo, se puede acudir a representantes de los trabajadores o sindicatos, que pueden orientar y, en algunos casos, intervenir para facilitar una solución. Estas figuras están para ayudar y defender los derechos dentro de la empresa.

Cuando no se logra resolver la situación internamente, existen mecanismos externos. Uno de los más importantes es la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**. Este organismo público se encarga de vigilar que las empresas cumplan con la normativa laboral. Cualquier persona puede presentar una denuncia si considera que se están vulnerando sus derechos. La inspección puede investigar el caso y, si detecta irregularidades, exigir a la empresa que corrija la situación.

Otra opción es acudir a la vía judicial. Esto implica presentar una reclamación ante los juzgados de lo social. Aunque puede parecer un proceso más complejo, es una herramienta importante cuando no hay otra solución. En estos casos, suele ser recomendable contar con asesoramiento jurídico para preparar bien la reclamación.

Además, existen organismos y servicios de orientación que pueden ayudar a entender mejor la situación y decidir qué hacer. Informarse antes de actuar permite tomar decisiones con más seguridad.

Es importante recordar que la ley protege frente a represalias. Es decir, una persona no puede ser perjudicada por ejercer sus derechos o por reclamar una mejora en sus condiciones de trabajo. Este principio está relacionado con el derecho a la igualdad y a la tutela efectiva, reconocido en la Constitución Española. Si se produjera alguna consecuencia negativa por haber reclamado, también podría ser objeto de denuncia.

Otro aspecto clave es la importancia de **guardar pruebas o documentación**. Correos electrónicos, mensajes o cualquier otro tipo de comunicación pueden ser útiles si más adelante es necesario demostrar lo ocurrido. Tener información clara facilita mucho cualquier reclamación.

También conviene actuar con cierta rapidez. Aunque cada caso es distinto, existen plazos para reclamar, por lo que no es recomendable dejar pasar mucho tiempo si se considera que se está produciendo una situación injusta.

En todo este proceso, es normal tener dudas o inseguridad. Por eso, buscar información y apoyo es fundamental. No es necesario enfrentarse a la situación en solitario.

En resumen, si no se respetan tus derechos en el trabajo, hay varios pasos que puedes seguir: intentar solucionarlo dentro de la empresa, buscar apoyo, acudir a organismos públicos o, en último caso, a los tribunales. La ley está de tu lado y existen herramientas para proteger tus derechos y mejorar tu situación laboral.

1 ¿QUÉ ES ADAPTAR EL ENTORNO DE TRABAJO?

Adaptar el trabajo es hacer cambios en el entorno laboral (horario, espacio, herramientas o tareas) para que todas las personas puedan trabajar mejor.

PUUEDE SER:

- Horarios flexibles
- Espacios accesibles
- Herramientas y tecnología
- Reorganización de tareas
- Teletrabajo o híbrido

Es un derecho recogido en la Constitución Española y en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad. No es un favor, es garantizar la igualdad.

2 DERECHOS EN EL TRABAJO: IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Todas las personas tenemos derecho a trabajar en igualdad y sin discriminación.

TUS DERECHOS:

- Acceder al empleo en igualdad de condiciones.
- No sufrir discriminación (directa o indirecta).
- Solicitar adaptaciones si las necesitas.
- Trabajar con respeto y dignidad.

Están protegidos por la Constitución Española y por la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad.

3 ¿QUÉ SON LOS AJUSTES RAZONABLES Y CÓMO SE APLICAN?

Son cambios necesarios y posibles para que puedas realizar tu trabajo en buenas condiciones.

EJEMPLOS DE AJUSTES:

- Cambios en el horario
- Adaptación del puesto
- Herramientas o tecnología
- Reorganización de tareas
- Teletrabajo o híbrido
- Comunicación y apoyos

La empresa debe valorar tu solicitud y aplicarlos si son posibles, siempre que no supongan una carga excesiva.

Cada caso es distinto: lo importante es explicar bien lo que necesitas.

4 ¿QUÉ HACER SI TUS DERECHOS NO SE RESPETAN?

Si tus derechos no se respetan, hay pasos que puedes seguir.

- Habla con la empresa:** Explica la situación claramente.
- Busca apoyo:** Acude a representantes o sindicatos.
- Inspección de Trabajo:** Puedes presentar una denuncia.
- Vía judicial:** Reclama ante el Juzgado de lo Social si es necesario.
- Protección legal:** La ley te protege frente a represalias.

RECUERDA:

- Guarda pruebas (correos, mensajes, documentos).
- Actúa dentro de los plazos.
- No estás solo/a: infórmate y pide asesoramiento.

Tienes derecho a trabajar en condiciones justas. La ley está de tu lado.

1 ADAPTACIONES DEL ENTORNO FÍSICO

Cambios en el espacio para que el entorno sea accesible, seguro y cómodo.

EJEMPLOS:

- Rampas y accesos sin escalones.
- Mesa regulable en altura para una silla de ruedas.
- Mejor iluminación y reducción de ruidos.
- Puertas más anchas y espacios de paso libres de obstáculos.
- Señalización clara y contrastada.

Un entorno adaptado me permite trabajar con más autonomía y seguridad.

MÁS EJEMPLOS REALES:

- Ascensor y baño accesible.
- Paneles que reducen el ruido.
- Pantalla con aumento de texto.

2 ADAPTACIONES DE HERRAMIENTAS Y TECNOLOGÍA

Uso de herramientas o tecnología que facilitan la comunicación y la realización de tareas.

EJEMPLOS:

- Software lector de pantalla para personas con discapacidad visual.
- Auriculares con micrófono y transcripción automática para personas con discapacidad auditiva.
- Teclados especiales o adaptados.
- Programas de comunicación alternativa.
- Tabletas o dispositivos con funciones de apoyo.

Con la tecnología adecuada puedo comunicarme y trabajar sin barreras.

MÁS EJEMPLOS REALES:

- Control por voz para tareas diarias.
- Apps que organizan tareas con pictogramas.
- Lupa electrónica para ver documentos con claridad.

3 ADAPTACIONES ORGANIZATIVAS Y DE TIEMPO

Cambios en la organización del trabajo para adaptarlo a las necesidades de cada persona.

EJEMPLOS:

- Horario flexible (de entrada, salida o pausas).
- Jornada reducida o adaptación de turnos.
- Reorganización de tareas según capacidades.
- Teletrabajo o trabajo híbrido.
- Asignación de un compañero de apoyo (mentor).

Con una buena organización del tiempo y tareas puedo rendir mucho mejor.

MÁS EJEMPLOS REALES:

- Semana comprimida: trabajar 4 días en lugar de 5.
- Pausas estructuradas para recuperar energía.
- Reuniones virtuales para evitar desplazamientos.

IMPORTANTE: Estas adaptaciones no son un privilegio, sino un derecho. Pequeños cambios pueden marcar una gran diferencia en el día a día.

Cada persona es diferente. Por eso, la clave está en dialogar para encontrar la adaptación que mejor funcione para todos.

11. CASOS PRÁCTICOS: APLICACIÓN EN SITUACIONES REALES

Caso 1: adaptación del puesto de trabajo antes de la contratación

Supuesto: una empresa quiere contratar a una persona que necesita utilizar silla de ruedas. Para que pueda trabajar con normalidad, sería necesario adaptar el entorno (rampas, accesos, mesas o baños).

La cuestión principal es si la empresa está obligada a realizar estas adaptaciones o si puede negarse alegando que suponen un coste elevado.

La respuesta se encuentra en el concepto de “ajustes razonables”, recogido en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad. Esta norma establece que la empresa debe realizar las adaptaciones necesarias siempre que no supongan una carga excesiva.

Para valorar esto, se tienen en cuenta distintos factores:

Elemento a valorar	Qué implica
Coste de la adaptación	Si es un gasto asumible o muy elevado
Tamaño de la empresa	No es lo mismo una gran empresa que una pequeña
Recursos disponibles	Capacidad económica y organizativa
Ayudas públicas	Posibles subvenciones o apoyos económicos
Impacto en la organización	Si afecta gravemente al funcionamiento del trabajo

A partir de estos criterios, se pueden dar dos situaciones:

Situación	Consecuencia
La adaptación es razonable	La empresa debe realizarla
La adaptación supone una carga excesiva real	La empresa puede justificar que no la realiza

Es importante destacar que la empresa no puede rechazar directamente la contratación sin haber valorado previamente estas opciones. Debe analizar el caso concreto y motivar su decisión.

CASO 1: ADAPTACIÓN DEL PUESTO ANTES DE LA CONTRATACIÓN

SUPUESTO

Una empresa quiere contratar a una persona que necesita utilizar silla de ruedas. Para que pueda trabajar con normalidad, sería necesario adaptar el entorno (rampas, accesos, mesas o baños).



¿ CUESTIÓN PRINCIPAL

¿Está obligada la empresa a realizar estas adaptaciones o puede negarse alegando que suponen un coste elevado?

RESPUESTA

Si, si son "ajustes razonables" y no suponen una carga excesiva, según la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad.

La empresa debe analizar el caso concreto y motivar su decisión. No puede rechazar directamente la contratación sin valorar previamente estas opciones.

ELEMENTOS A VALORAR PARA DETERMINAR SI ES RAZONABLE:

Coste de la adaptación  Si es un gasto asumible o muy elevado.	Tamaño de la empresa  No es lo mismo una gran empresa que una pequeña.	Recursos disponibles  Capacidad económica y organizativa.	Ayudas públicas  Posibles subvenciones o apoyos económicos.	Impacto en la organización  Si afecta gravemente al funcionamiento del trabajo.
--	--	---	---	--

POSIBLES SITUACIONES:

La adaptación es razonable

→ La empresa debe realizarla. ✓

La adaptación supone una carga excesiva real

→ La empresa puede justificar que no la realiza. ✗

! IDEA CLAVE: La empresa debe realizar las adaptaciones necesarias siempre que no supongan una carga excesiva. Debe analizar el caso concreto, valorar los elementos y motivar su decisión.

Caso 2: Adaptación del puesto tras una situación sobrevenida

Supuesto: una persona que ya está trabajando sufre un accidente que afecta a su movilidad y a su visión. Su puesto de trabajo es en una fábrica.

La duda principal es si la empresa puede despedir directamente o si debe intentar adaptar el puesto.

Según la normativa laboral, la empresa tiene la obligación de valorar primero la posibilidad de adaptación. Esto se deriva del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad.

Antes de tomar una decisión, la empresa debe seguir un proceso:

Paso	Qué debe hacer la empresa
1. Evaluación	Analizar si la persona puede seguir trabajando con cambios
2. Adaptación	Modificar el puesto si es posible

Paso	Qué debe hacer la empresa
3. Reorganización	Ajustar tareas o funciones
4. Reubicación	Buscar otro puesto dentro de la empresa
5. Decisión final	Solo si nada de lo anterior es posible

Ejemplos de posibles medidas:

Tipo de medida	Ejemplo
Adaptación del puesto	Reducir desplazamientos, ajustar el espacio
Apoyo técnico	Herramientas que faciliten la visión o el trabajo
Cambio de funciones	Asignar tareas más compatibles
Reubicación interna	Traslado a otro puesto dentro de la empresa

Solo en el caso de que no exista ninguna posibilidad de adaptación razonable, podría plantearse la finalización del contrato. En cualquier caso, esta decisión debe estar justificada.

Además, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a la empresa a garantizar la seguridad, por lo que no puede mantener a una persona en un puesto que suponga un riesgo

Principio	Aplicación
Prioridad de la adaptación	Siempre debe intentarse antes de otras medidas
Análisis individual	Cada caso debe estudiarse de forma concreta
Justificación de la decisión	La empresa debe justificar su decisión

Principio	Aplicación
Última opción	El despido solo es posible si no hay alternativas

CASO 2: ADAPTACIÓN DEL PUESTO TRAS UNA SITUACIÓN SOBREVENIDA



SUPUESTO

Una persona que ya está trabajando sufre un accidente que afecta a su movilidad y a su visión. Su puesto de trabajo es en una fábrica.

¿PUEDE LA EMPRESA DESPEDIR DIRECTAMENTE?

No. La empresa tiene la obligación de valorar primero la posibilidad de adaptación, según el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad.

PRINCIPIO GENERAL

La prioridad es adaptar el puesto para que la persona pueda seguir trabajando en condiciones adecuadas.

El despido solo es posible si no existe ninguna opción razonable.

PROCESO QUE DEBE SEGUIR LA EMPRESA ANTES DE TOMAR UNA DECISIÓN

1 Evaluación



Analizar si la persona puede seguir trabajando con cambios.

2 Adaptación



Modificar el puesto si es posible.

3 Reorganización



Ajustar tareas o funciones.

4 Reubicación



Buscar otro puesto dentro de la empresa.

5 Decisión final



Solo si nada de lo anterior es posible, podría plantearse la finalización del contrato, debidamente justificada.

EJEMPLOS DE POSIBLES MEDIDAS

Tipo de medida	Ejemplo
 Adaptación del puesto	Reducir desplazamientos, ajustar el espacio o la altura de mesas y herramientas.
 Apoyo técnico	Herramientas que faciliten la visión, software de apoyo, aumentos de pantalla, etc.
 Cambio de funciones	Asignar tareas más compatibles con sus capacidades actuales.
 Reubicación interna	Traslado a otro puesto dentro de la empresa que sea adecuado.

¡IMPORTANTE!

- La empresa debe justificar cada decisión.
- Debe quedar constancia del análisis realizado.
- No puede mantener a la persona en un puesto que suponga un riesgo para su seguridad.

BASE LEGAL

Estatuto de los Trabajadores

- Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales

PRINCIPIOS CLAVE A RECORDAR

 Prioridad de la adaptación	Siempre debe intentarse antes de otras medidas.
 Análisis individual	Cada caso debe estudiarse de forma concreta.
 Justificación de la decisión	La empresa debe explicar y motivar su decisión.
 Última opción	El despido solo es posible si no hay alternativas razonables.

12. PREGUNTAS FRECUENTES

1. Introducción

Pregunta	Respuesta
¿Esta Guía me sirve aunque no tenga conocimientos legales?	Sí, está explicada para que cualquier persona puede entenderla.
¿Puedo usar esta Guía para saber qué hacer en mi caso concreto?	Sí, incluye ejemplos y pasos prácticos.
¿Esta información es aplicable en toda España?	Sí, aunque algunas ayudas dependen de la comunidad autónoma.

2. Ley de Dependencia y prestación

Pregunta	Respuesta
¿Qué tengo que hacer para solicitar la Ley de Dependencia?	Presentar solicitud en servicios sociales y pasar una valoración.
¿Qué pasa si no me conceden el grado que esperaba?	Puedes recurrir la decisión.
¿Puedo recibir dinero directamente o solo servicios?	Depende del caso, pueden darte servicios o una ayuda económica.
¿Por qué dos personas con el mismo grado cobran distinto?	Porque influyen ingresos y comunidad autónoma.
¿Tengo que estar hospitalizado para recibir la prestación por cuidado de menores?	No, basta con que el menor necesite cuidados continuos.

Pregunta	Respuesta
¿Puedo pedir la ayuda si soy autónomo?	Sí, también pueden solicitarla los autónomos.

3. Convenio especial de Seguridad Social

Pregunta	Respuesta
Si dejo de trabajar para cuidar, ¿pierdo mi jubilación?	No, con este convenio sigues cotizando.
¿Tengo que pagar algo para cotizar?	No, lo paga el Estado.
¿Puedo cobrar algo mientras cuido?	No, esta medida no da dinero.
¿Es obligatorio estar en el PIA para solicitarlo?	Sí, es un requisito clave.

4. Adaptación de jornada

Pregunta	Respuesta
¿Puedo cambiar mi horario para cuidar a un familiar?	Sí, puedes solicitarlo.
¿La empresa está obligada a aceptarlo?	Debe negociarlo y justificar si lo rechaza.
¿Puedo pedir entrar más tarde o salir antes?	Sí, son formas de adaptación.
¿Qué hago si la empresa no responde?	Si pasan 15 días, se considera aceptado.

Pregunta	Respuesta
¿Tengo que justificar por qué lo necesito?	Sí, es recomendable aportar pruebas.

5. Reducción de jornada

Pregunta	Respuesta
¿Puedo decidir yo cuánto reduzco mi jornada?	Sí, dentro de los límites legales.
¿La empresa puede negarse a la reducción?	No, es un derecho.
¿Pierdo salario si reduzco la jornada?	Sí, en proporción al tiempo trabajado.
¿Pierdo cotización para la jubilación?	No, en muchos casos se mantiene.
¿Puedo reducir jornada si trabajo a tiempo parcial?	Sí, también tienes derecho.

6. Excedencia

Pregunta	Respuesta
¿Puedo dejar de trabajar para cuidar sin perder mi empleo?	Sí, mediante excedencia.
¿Cuánto tiempo puedo estar en excedencia?	Hasta 2 años (o más según convenio).
¿Me guardan el puesto de trabajo?	Sí, al menos el primer año.
¿Cobro algo durante la excedencia?	No.

Pregunta	Respuesta
¿Cuenta para mi antigüedad?	Sí.

7. Tipos de trabajo

Pregunta	Respuesta
¿Puedo trabajar en oficina sin esfuerzo físico?	Sí, es una opción habitual.
¿Qué trabajos se pueden hacer desde casa?	Muchos del ámbito digital o administrativo.
¿Se pueden adaptar los trabajos físicos?	Sí, modificando el entorno o tareas.
¿Hay trabajos donde no sea necesario hablar o escuchar?	Sí, como administración, diseño o logística.

8. Adaptación del entorno laboral

Pregunta	Respuesta
¿Puedo pedir cambios en mi puesto de trabajo?	Sí, puedes solicitarlos.
¿La empresa está obligada a adaptar mi puesto?	Sí, si no supone un coste excesivo.
¿Qué tipo de cambios puedo pedir?	Horario, herramientas, espacio o tareas.
¿La empresa puede negarse sin más?	No, debe justificarlo.

Pregunta	Respuesta
¿Tengo que explicar exactamente qué necesito?	Sí, cuanto más claro mejor.
¿Estos cambios afectan a otros trabajadores?	A veces sí, pero se busca un equilibrio.

9. Derechos y reclamaciones

Pregunta	Respuesta
¿Qué hago si la empresa ignora mi solicitud?	Primero hablar, luego acudir a sindicatos o inspección.
¿Puedo denunciar a la empresa?	Sí, ante la Inspección de Trabajo.
¿Hay plazos para reclamar?	Sí, conviene actuar rápido.
¿Debo guardar pruebas?	Sí, es muy importante.
¿Me pueden despedir por reclamar?	No, la ley te protege.

10. Casos prácticos

Pregunta	Respuesta
¿La empresa tiene que adaptar el puesto antes de contratar?	Sí, si es razonable.
¿Puede negarse por motivos económicos?	Solo si el coste es excesivo.

Pregunta	Respuesta
¿Pueden despedirme tras un accidente?	No directamente, deben intentar adaptar el puesto.
¿Qué opciones tiene la empresa antes de despedir?	Adaptar, cambiar funciones o reubicar.