



# GUÍA TRÁMITES ADMINISTRATIVOS

para pacientes con cáncer de mama





# INTRODUCCIÓN

# ¡HOLA!

---

Esta guía ha sido **elaborada con el apoyo de profesionales y asociaciones de pacientes** para ayudarte a conocer los aspectos sociales y laborales relacionados con tu situación como paciente de cáncer de mama.

Concretamente, esta guía se centra en los **trámites administrativos** y en ella ofrecemos información general sobre aspectos legales que puedan ser de interés para pacientes con cáncer de mama, especialmente en el ámbito laboral. Hemos tratado de explicarlo de manera sencilla, evitando tecnicismos para facilitar su comprensión. **Esta guía es de carácter meramente informativo y en ningún caso pretende ofrecer ni debe entenderse como ningún tipo de asesoramiento de carácter legal o de cualquier otro tipo**, sino como la simple puesta a disposición de un conjunto de información basada en referencias jurídicas y jurisprudenciales en relación con materias que puedan resultar de interés para el paciente.

Eso sí, recuerda que la información de esta guía no sustituye, en ningún caso, el asesoramiento de tu médico, que es quien mejor conoce tu historial clínico completo y puede orientarte, ni tampoco debe utilizarse como único recurso para tomar decisiones sobre tu situación personal ya que no es un asesoramiento legal ni reemplaza la orientación de un profesional. Para resolver dudas o recibir apoyo personalizado, siempre es recomendable consultar a un experto en la materia. Esperamos que esta información te sea útil.

**¡Te animamos a recorrer esta guía  
y descubrir todas sus posibilidades!**

---

## Guía

---

Esta guía ha sido elaborada con el apoyo de profesionales legales y revisada por el oncólogo Miguel Corbellas, del Hospital Universitario Doctor Peset.

## Asociaciones de pacientes

---



### **Asociación Mama Ovario Hereditario (AMOH)**

{[www.amohasociacion.org](http://www.amohasociacion.org)}



### **Asociación Española de Cáncer de Mama Metastásico (CMM)**

{[www.cancermamametastatico.es](http://www.cancermamametastatico.es)}



### **Grupo Español de Pacientes con Cáncer (GEPAC)**

{[www.gepac.es](http://www.gepac.es)}



### **Federación Española de Cáncer de Mama (FECMA)**

{[www.fecma.org](http://www.fecma.org)}



### **Asociación de Cáncer de Mama Masculino (INVI)**

{[www.invicancer.org](http://www.invicancer.org)}

---



# **GUÍA TRÁMITES ADMINISTRATIVOS**

para pacientes con cáncer de mama



# Índice

<b>1. Bajas y altas médicas por enfermedad o accidente.....</b>	<b>10</b>
1.1 ¿Qué es una Incapacidad Temporal (IT)?.....	10
1.2 Inicio y trámites.....	11
1.3 Control y evaluación.....	12
1.4 Alta médica .....	14
1.5 Recaídas.....	14
1.6 Incorporación al trabajo tras una baja .....	15
1.7 Derechos del trabajador.....	16
<b>2. El informe de aptitud laboral y valoración de las secuelas del cáncer de mama.....</b>	<b>17</b>
2.1 ¿Qué es el informe de aptitud laboral? .....	17
2.2 Contenido del informe.....	19
2.3 Valoración de secuelas tras cáncer de mama .....	20
2.4 Recomendaciones para el empleador.....	22
2.5 Importancia del informe para el trabajador .....	23
2.6 Conclusiones .....	23
<b>3. Tipos de incapacidades .....</b>	<b>24</b>
3.1 Introducción a los tipos de incapacidades .....	24
3.2 Clasificación de las incapacidades .....	25
3.2.1 Incapacidad Temporal (IT) .....	25
3.2.2 Incapacidad Permanente (IP) .....	26
3.3 Revisión de la incapacidad .....	28
3.4 Procedimientos para el reconocimiento.....	29



<b>4. Discapacidades.....</b>	<b>30</b>
4.1 Definición de discapacidad .....	30
4.2 Clasificación de las discapacidades .....	31
4.2.1 Discapacidad física.....	31
4.2.2 Discapacidad sensorial .....	31
4.2.3 Discapacidad intelectual.....	31
4.2.4 Discapacidad psicosocial.....	32
4.3 Procedimiento para obtener el certificado de discapacidad...	32
4.4 Revisión de la discapacidad.....	33
4.5 Beneficios asociados a la discapacidad .....	34
<b>5. Perfiles sociales para asesoramiento.....</b>	<b>36</b>
5.1 Importancia del asesoramiento social .....	36
5.2 Perfiles sociales más relevantes.....	36
5.2.1 Trabajador social.....	36
5.2.2 Psicólogo .....	37
5.2.3 Asociaciones y fundaciones.....	37
5.2.4 Asesor jurídico .....	38
5.3 Cómo acceder a estos perfiles.....	39
5.4 Beneficios del asesoramiento.....	40
<b>6. Tribunal Médico .....</b>	<b>41</b>
6.1 ¿Qué es el Tribunal Médico?.....	41
6.2 Funciones principales del Tribunal Médico .....	42
6.3 Procedimiento de evaluación .....	43
6.4 Derechos y obligaciones del trabajador .....	45
6.5 Implicaciones de la resolución .....	46



“ La incapacidad temporal está diseñada para garantizar que los trabajadores tengan tiempo suficiente para recuperarse sin perder su estabilidad económica. ”



# 1. Bajas y altas médicas por enfermedad o accidente

## 1.1 ¿Qué es una Incapacidad Temporal (IT)?

La **Incapacidad Temporal** (IT) es una situación transitoria en la que un trabajador **no puede realizar su actividad** laboral debido a una **enfermedad o accidente**. Durante este periodo, puede recibir una prestación económica para compensar la falta de ingresos y asegurar su bienestar.

Este tipo de situación puede darse en el caso de una persona que esté recibiendo un tratamiento médico que afecta significativamente a su capacidad para trabajar. Por ejemplo, una trabajadora diagnosticada de cáncer de mama que inicia un tratamiento de quimioterapia puede solicitar la baja médica por IT desde el momento en que los efectos del tratamiento le impiden desempeñar su trabajo con normalidad.

### Duración de las bajas

- **Periodo inicial**

**Hasta 365 días**, periodo durante el cual se espera que el trabajador reciba el tratamiento necesario para su recuperación.

- **Prórroga**

Si al final del periodo inicial no se logra la recuperación total, puede solicitarse una extensión de hasta **180 días adicionales**.

- **Casos excepcionales**

En **circunstancias específicas**, como cirugías programadas o tratamientos prolongados, el periodo de IT puede extenderse hasta 24 meses, lo que incluye todas las prórrogas posibles.

## 1.2 Inicio y trámites

El proceso para gestionar una IT comienza con la emisión de un **parte de baja médica**, un documento esencial que confirma la incapacidad del trabajador para desempeñar sus funciones habituales. Este documento puede ser expedido por:



### Médicos de cabecera

Cuando la incapacidad se debe a **enfermedades comunes**, infecciones, etc.



### Mutuas o empresas colaboradoras

En casos de **accidentes laborales** o **enfermedades profesionales**.

## Pasos clave

01

**Obtener el parte de baja:** Este documento, emitido por el profesional correspondiente, debe reflejar la causa y duración estimada de la incapacidad.

02

**Entrega del parte a la empresa:** Anteriormente, era responsabilidad del trabajador presentar el parte a su empleador en un plazo no mayor a 3 días hábiles desde su emisión. En la actualidad, desaparece esa obligación y los servicios de salud lo envían directamente al empleador.

03

**Seguimiento médico:** El médico encargado emite partes de confirmación cada cierto tiempo para evaluar la evolución del trabajador y decidir si es necesario extender o prolongar la baja.

Es importante que el trabajador mantenga una comunicación con los servicios médicos para evitar problemas administrativos.

### 1.3 Control y evaluación

Durante el periodo de IT, la situación del trabajador es supervisada tanto por profesionales de la Seguridad Social como por las mutuas colaboradoras, quienes realizan **evaluaciones periódicas** para garantizar que se está recibiendo el tratamiento adecuado.

## Roles clave



### Médicos de la Seguridad Social

Evalúan el estado general de salud del trabajador y determinan si es necesario prolongar la IT.



### Mutuas laborales

Estas instituciones tienen la responsabilidad de verificar que el trabajador cumpla con los tratamientos y pueden ofrecer terapias complementarias para acelerar la recuperación.

## Obligaciones del trabajador



- **Asistir puntualmente** a las citas médicas programadas.
- **Seguir las indicaciones** y tratamientos prescritos por los profesionales de salud.

El incumplimiento de estas obligaciones podría resultar en la suspensión de la prestación económica.

## 1.4 Alta médica

El alta médica marca el final del periodo de incapacidad temporal (IT) y puede ocurrir bajo diferentes circunstancias. Este documento indica que el trabajador está en condiciones de reincorporarse a su actividad laboral o que su situación debe ser reevaluada.

### Tipos de alta

01

**Por curación:** El trabajador ha superado completamente su afección y puede retomar sus funciones laborales habituales.

02

**Por propuesta de incapacidad:** Si persisten las secuelas o limitaciones, se inicia un proceso para evaluar una posible incapacidad permanente (IP).

03

**Por incumplimiento:** En casos donde el trabajador no cumple con las condiciones establecidas para la IT, como no asistir a citas de control.

Es importante que el trabajador se reincorpore en la fecha indicada para evitar posibles conflictos legales o laborales.

### 1.5 Recaídas



Se considera recaída cuando, **dentro de los 180 días posteriores al alta médica**, el trabajador presenta nuevamente síntomas relacionados con la misma patología o una similar.



## Situaciones

1. **No se inicia un nuevo periodo** de IT.
2. El cómputo del **tiempo de baja se retoma** desde la fecha original de la incapacidad.

Este mecanismo asegura que los trabajadores no pierdan derechos ni prestaciones en casos de recurrencia de la enfermedad.

Si han pasado **más de 180 días**, la nueva baja médica se trataría como **un nuevo proceso (se inicia un nuevo cómputo de los 365 días de incapacidad temporal)**, lo que podría generar diferencias en la prestación económica.

### 1.6 Incorporación al trabajo tras una baja



**Obligación de reincorporarse:** Una vez que se recibe el alta médica, el trabajador debe reincorporarse a su puesto.



**¿Y si no está en condiciones?:** Si la persona sigue con limitaciones, puede solicitar nuevamente la baja médica si su situación lo justifica.



**Adaptaciones del puesto:** En caso de secuelas, el servicio de prevención de riesgos laborales puede emitir un informe de aptitud laboral, donde se determine si la persona es apta con restricciones o no apta para su puesto.

Es importante que el trabajador se **reincorpore en la fecha indicada** para evitar posibles conflictos legales o laborales.

## 1.7 Derechos del trabajador

Los trabajadores que se encuentran en IT tienen garantizados ciertos derechos que buscan proteger su estabilidad económica y laboral.



### **Prestación económica:**

Durante el periodo de IT, el trabajador recibe un subsidio que compensa parcialmente la pérdida de ingresos.



### **Conservación del empleo:**

El puesto de trabajo queda reservado mientras dure la baja, asegurando la reincorporación al finalizar la incapacidad.



### **Disfrute de vacaciones pendientes:**

Si la IT desarrollada impide al trabajador disfrutar de sus vacaciones en el año correspondiente, estas pueden ser reprogramadas una vez se reincorpore.

Además, es crucial que el trabajador conozca y haga valer sus derechos, especialmente en situaciones donde puedan surgir conflictos laborales o administrativos. La información y el asesoramiento adecuado son herramientas clave para garantizar el cumplimiento de estos derechos.



## 2. El informe de aptitud laboral y valoración de las secuelas del cáncer de mama

### 2.1 ¿Qué es el informe de aptitud laboral?

El informe de aptitud laboral es un **documento emitido por un médico del trabajo** tras evaluar el estado de salud de una persona trabajadora y su capacidad para desempeñar un puesto laboral específico.

Este informe resulta esencial en casos donde una enfermedad o sus secuelas, como el cáncer de mama, pueden afectar la capacidad funcional de la persona y debe contemplar también los efectos a medio y largo plazo de algunos tratamientos oncológicos.

Es una herramienta clave que equilibra los **derechos del trabajador** con las **responsabilidades del empleador**, asegurando un entorno laboral seguro y adecuado.

La vigilancia de la salud es un derecho del trabajador que debe ser garantizado por el empleador, para ello, se puede optar por un servicio médico propio o concertarlo con un servicio de prevención ajeno.

## ¿Cuándo se realiza?

El informe de aptitud se emite en las siguientes situaciones:



**Antes de comenzar un nuevo puesto de trabajo** que requiera vigilancia de la salud obligatoria, garantizando que el trabajador esté en condiciones de cumplir con las exigencias del cargo.



Cuando hay un **cambio en el estado de salud** del trabajador que pueda impactar en sus funciones laborales, como tras un diagnóstico o tratamiento médico significativo.



**Al modificarse las condiciones laborales** del puesto de trabajo, lo que podría requerir una reevaluación de las capacidades del empleado.

Además, este documento también puede ser solicitado como medida preventiva en empleos que impliquen riesgos específicos o exposiciones prolongadas a factores de estrés físico o mental.

## 2.2 Contenido del informe

### El informe debe incluir:

- **Evaluación** de la relación entre las condiciones de trabajo y la enfermedad o lesión, identificando posibles desencadenantes o agravantes.

- **Determinación de si el trabajador es:**



**Apto:** Puede realizar todas las funciones de su puesto sin restricciones.



**Apto con restricciones:** Puede trabajar con adaptaciones o limitaciones en ciertas tareas, asegurando su seguridad y bienestar.



**No apto:** No puede desempeñar las funciones requeridas por el puesto debido a riesgos inaceptables para su salud o la de otros.

- **Recomendaciones detalladas:**

Por un lado, para adaptaciones del puesto si se considera necesario, incluyendo ajustes ergonómicos, redistribución de tareas o cambios en el horario laboral, y por otro, respecto a limitaciones funcionales frecuentes tras el cáncer de mama, como la fatiga crónica, el dolor persistente o la reducción de movilidad en la zona afectada. El nivel de detalle en el informe es crucial para que tanto el trabajador como el empleador comprendan las implicaciones y requisitos asociados.

## 2.3 Valoración de secuelas tras cáncer de mama

El cáncer de mama puede dejar **secuelas físicas, funcionales y psicológicas** que afectan al desempeño laboral, siendo vital que estas sean consideradas de manera integral. Entre las principales secuelas se encuentran:



**Linfedema:** Inflamación del brazo tras la extirpación de ganglios linfáticos, lo que limita la movilidad y fuerza del miembro afectado. Este síntoma puede agravarse sin las medidas preventivas adecuadas.



**Dolor neuropático:** Alteraciones sensoriales que dificultan el manejo de herramientas o dispositivos, especialmente en trabajos manuales o técnicos.



**Neuropatía periférica secundaria a quimioterapia:** Caracterizada por dolor, pérdida de sensibilidad y/o acorchamiento en las manos y en los pies y que puede reducir la calidad de vida y dificultar tareas laborales específicas que requieran de ellos.



**Reducción de la movilidad:** Contracturas o cicatrices que limitan el rango de movimiento del brazo o el hombro, afectando tareas que impliquen levantamiento, empuje o tracción.



**Fatiga crónica:** Derivada de tratamientos como quimioterapia o radioterapia, lo que puede comprometer la capacidad de mantener un ritmo laboral constante.



**Impacto emocional:** La ansiedad, depresión y otros efectos psicológicos relacionados con la enfermedad y sus tratamientos pueden influir en la concentración y productividad.



**Impacto cognitivo:** Es referido por muchas pacientes y se manifiesta principalmente en problemas de memoria, función ejecutiva, atención y velocidad de procesamiento.

Estas secuelas pueden requerir adaptaciones específicas en el entorno laboral, como reducir el esfuerzo físico, evitar posturas mantenidas o modificar tareas que impliquen exposición a temperaturas extremas. La comprensión y flexibilidad del empleador son esenciales para garantizar la reintegración efectiva.

## 2.4 Recomendaciones para el empleador

El empleador tiene un rol crucial en este proceso, asegurando que el lugar de trabajo sea **inclusivo y seguro** para empleados que enfrentan secuelas de enfermedades graves

Su implicación activa no solo mejora la reincorporación, sino que reduce el riesgo de recaídas emocionales y favorece la sostenibilidad laboral a medio y largo plazo.

### Recomendaciones específicas

1. **Adaptar el puesto de trabajo** según las recomendaciones del informe, priorizando la comodidad y funcionalidad.
2. **Proporcionar herramientas ergonómicas** para reducir el impacto de las secuelas, como sillas adaptadas, estaciones de trabajo ajustables y equipos que minimicen el esfuerzo físico.
3. **Ofrecer flexibilidad horaria o pausas adicionales** si es necesario, permitiendo que el trabajador administre mejor su energía y bienestar.
4. **Garantizar que el trabajador mantenga su categoría profesional** pese a las adaptaciones realizadas, protegiendo su estabilidad laboral.
5. **Capacitar al equipo de trabajo** sobre cómo apoyar y colaborar con compañeros que enfrentan estas condiciones, promoviendo un ambiente inclusivo y respetuoso.

## 2.5 Importancia del informe para el trabajador

Este documento no solo **protege los derechos laborales** del trabajador, sino que también **promueve un entorno seguro y saludable**. Además, garantiza que las adaptaciones necesarias sean implementadas de manera justa y proporcional. El informe actúa como un respaldo formal que asegura que las necesidades del trabajador sean atendidas sin comprometer sus derechos o estabilidad laboral.

Para el trabajador, saber que sus capacidades y limitaciones han sido valoradas por un profesional médico **genera confianza y seguridad**, lo que contribuye a una recuperación y reintegración más efectivas. Además, el informe también puede ofrecer al trabajador una **herramienta clara para defender sus derechos** y facilitar el diálogo con el empleador en caso de dificultades o incomprensión.

## 2.6 Conclusiones

El informe de aptitud laboral y la valoración de secuelas permiten una **reintegración laboral efectiva tras un cáncer**.

Es una herramienta clave para equilibrar las necesidades del trabajador y los requerimientos del puesto de trabajo, promoviendo la salud y la productividad.

Este proceso tiene una importancia crucial para garantizar que los trabajadores puedan reincorporarse a sus funciones



con las garantías necesarias.

Al incluir una evaluación integral de las capacidades y limitaciones derivadas de la enfermedad, el informe contribuye a crear un espacio laboral más inclusivo y accesible.

Asimismo, es recomendable realizar un seguimiento periódico que permita ajustar las medidas adoptadas según evolucione la situación de la persona trabajadora. Adicionalmente, **el informe fomenta el diálogo entre el empleador, el trabajador y los servicios de prevención de riesgos laborales**, permitiendo que las adaptaciones se diseñen de forma colaborativa. Esto no solo protege al trabajador, sino que también incrementa la productividad general del equipo al asegurar que todos los miembros tengan condiciones óptimas para desempeñarlas.

Por último, la valoración de las secuelas específicas, como linfedema o fatiga crónica, **permite identificar áreas de mejora** tanto en el puesto de trabajo como en las dinámicas organizativas, promoviendo una cultura empresarial empática y orientada al bienestar. También sirve como modelo de buenas prácticas para otras organizaciones que buscan integrar políticas laborales más inclusivas.

## 3. Tipos de incapacidades

### 3.1 Introducción a los tipos de incapacidades

Estas incapacidades se clasifican en **diferentes tipos según su alcance y duración**, proporcionando un marco legal para proteger a los trabajadores y garantizarles apoyo económico y social. Además, estas clasificaciones permiten adaptar sus beneficios a las necesidades particulares de cada situación, asegurando una protección integral para los afectados.



En este capítulo se describen los principales tipos de incapacidad: la Incapacidad Temporal (IT) y la Incapacidad Permanente (IP), detallando sus características y procedimientos de valoración.

## 3.2 Clasificación de las incapacidades

Las incapacidades laborales pueden clasificarse, a grandes rasgos, en temporales y permanentes. Esta clasificación depende de la duración de la situación incapacitante y de las posibilidades de recuperación del trabajador.

### 3.2.1 Incapacidad Temporal (IT)

Esta incapacidad es **transitoria** y está destinada a trabajadores que no pueden desempeñar sus funciones laborales debido a una enfermedad o lesión, pero que se espera que puedan recuperarse completamente. La duración máxima es de 365 días, prorrogables hasta 180 días adicionales bajo supervisión médica.

**Ejemplo:** Tras una mastectomía, el trabajador necesita un periodo de recuperación postquirúrgica para recuperar movilidad en el brazo afectado. Este periodo también puede incluir el tiempo necesario para completar tratamientos como la quimioterapia o la radioterapia, y para recuperarse de sus efectos secundarios antes de una reincorporación laboral progresiva.

- **Prestación económica:** Durante el periodo de baja, el trabajador recibe un subsidio diario que cubre la pérdida de su salario.
- **Otros aspectos relevantes:** Durante la IT, el trabajador está obligado a someterse a controles periódicos para verificar su progreso. La colaboración entre el trabajador y las entidades médicas es esencial para garantizar una recuperación efectiva.

Este periodo también puede incluir el tiempo necesario para completar tratamientos como la quimioterapia o la radioterapia, y para recuperarse de sus efectos secundarios antes de una reincorporación laboral progresiva.

### 3.2.2 Incapacidad Permanente

Cuando las limitaciones **persisten después de agotar el periodo de IT**, se evalúa la posibilidad de una IP. La incapacidad permanente es una situación reconocida por ley que significa que una persona no puede desempeñar ningún tipo de trabajo o el suyo habitual debido a enfermedades o lesiones. Esta se subdivide en:



**Parcial:** Impide realizar ciertas tareas, pero no la totalidad del trabajo. Permite al trabajador adaptarse a actividades compatibles con su situación.

Por ejemplo, en el caso de cáncer de mama, una incapacidad parcial podría aplicarse a una trabajadora que presenta limitaciones de movilidad en un brazo pero puede seguir realizando su labor con ciertas adaptaciones.



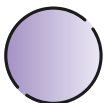
**Total:** Imposibilita desempeñar la profesión habitual, aunque permite otras ocupaciones.

Por ejemplo, un mecánico con problemas de movilidad podría desempeñarse en labores administrativas.



**Absoluta:** Inhabilita al trabajador para cualquier tipo de actividad laboral. Este nivel garantiza una protección total para quienes no pueden reincorporarse al mundo laboral.

Por ejemplo, en el caso del cáncer de mama, la incapacidad absoluta podría estar indicada en personas con efectos secundarios neurológicos severos que afectan a su desempeño general.



**Gran invalidez:** Requiere ayuda de terceros para las actividades básicas diarias, como alimentarse o desplazarse. Este tipo de incapacidad incluye beneficios adicionales para compensar los costes asociados al cuidado diario.

Por ejemplo, en el caso del cáncer de mama, la gran invalidez podría valorarse en casos extremos con metástasis cerebrales o pérdida total de autonomía.

▮ Cuando el INSS otorga una incapacidad permanente con posibilidad de revisión por mejoría, la relación contractual del trabajador con la empresa, si la hay, no se extingue. Simplemente queda en suspenso. ▮

### 3.3 Revisión de la incapacidad

La **Seguridad Social** tiene la capacidad de revisar la pensión de incapacidad permanente hasta que se alcance la edad de jubilación ordinaria.

Durante este periodo, el INSS puede aumentar, disminuir o retirar la pensión en función de la evolución de la enfermedad o lesión.

Es importante tener en cuenta que, aunque se haya concedido la pensión, **se está obligado a someterse a revisiones médicas periódicas** para comprobar si se mantiene **el grado de invalidez**. Y, si la pensión es retirada, existe la opción de impugnar/reclamar la resolución en la que se acuerde. También la persona interesada puede pedir una revisión del grado si hay un empeoramiento de su situación.

Para muchas personas que han atravesado un proceso oncológico, estas revisiones pueden generar ansiedad e incertidumbre, por lo que resulta fundamental contar con apoyo psicológico y explicaciones comprensibles y transparentes a lo largo de todo el proceso.

## 3.4 Procedimientos para el reconocimiento

01

**Solicitud inicial:** Presentación de informes y documentación laboral. Este paso es crucial para iniciar el proceso formal. Se pueden presentar informes de médicos públicos y privados y de otros especialistas como psicólogos, fisioterapeutas, nutricionistas, etc.

02

**Evaluación médica:** Realizada por un tribunal médico que valora las limitaciones del solicitante con relación a su profesión habitual o con respecto a cualquier tipo de trabajo. Durante esta etapa, se consideran factores como la gravedad de las lesiones, el impacto en las actividades diarias y laborales y las posibilidades de rehabilitación.

03

**Resolución:** Determina el tipo de incapacidad y los beneficios asociados. La resolución también establece las revisiones periódicas necesarias para evaluar la continuidad de la incapacidad.

La administración tiene un plazo máximo de 135 días hábiles desde la fecha de la solicitud para emitir la resolución.

En caso de que la solicitud sea denegada, la persona afectada puede presentar una reclamación administrativa o iniciar un proceso judicial. Es recomendable contar con asesoramiento legal especializado para este procedimiento.

## 4. Discapacidades

### 4.1 Definición de discapacidad

La discapacidad se define como una condición que afecta de manera significativa el funcionamiento físico, mental o sensorial de una persona.

A diferencia de la incapacidad laboral, la discapacidad se enfoca en las limitaciones que experimenta una persona en su vida diaria, incluyendo las actividades sociales, educativas y laborales.

En España, el reconocimiento oficial de la discapacidad debe solicitarse ante los Centros Base dependientes de las comunidades autónomas, donde se valoran los informes médicos y sociales que justifican el grado de discapacidad.

#### Importancia del reconocimiento:



Proporciona acceso a beneficios sociales, fiscales y laborales.



Promueve la inclusión y la adaptación de entornos para garantizar igualdad de oportunidades.



Está regulada por normas internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU.

**La discapacidad limita el funcionamiento diario, afectando actividades físicas, mentales o sensoriales.**

## 4.2 Clasificación de las discapacidades

Las discapacidades se dividen en distintas categorías dependiendo del tipo y grado de limitación. Cabe mencionar que que no todas las personas con las secuelas mostradas a continuación tendrán automáticamente un grado de discapacidad reconocido. El reconocimiento dependerá del impacto funcional concreto, y eso puede ayudar a evitar malentendidos o expectativas inadecuadas.

### 4.2.1 Discapacidad física

Incluye condiciones que afectan la movilidad o la funcionalidad de una o varias partes del cuerpo. Ejemplos:

- **Linfedema**, una inflamación crónica común tras la extirpación de ganglios linfáticos.
- **Dolor neuropático postquirúrgico** que limita la funcionalidad del brazo.
- **Parálisis parcial** debido al tratamiento oncológico.
- **Fatiga crónica**.
- **Cicatrices postquirúrgicas**, que pueden limitar la movilidad o generar dolor crónico en la zona del tórax y hombro.

### 4.2.2 Discapacidad sensorial

Afecta los sentidos de la vista, el oído o ambos. Ejemplos:

- **Ceguera parcial o total.**
- **Sordera parcial o total.**
- **Hipoacusia.**

### 4.2.3 Discapacidad intelectual

Implica limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, que afectan habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Ejemplos:

- **Síndrome de Down.**
- **Trastornos del espectro autista.**

#### 4.2.4 Discapacidad psicosocial

Abarca afecciones relacionadas con la salud mental que interfieren en el desempeño cotidiano. Ejemplos:

- **Depresión crónica.**
- **Trastornos bipolar.**
- **Esquizofrenia.**

Estas condiciones pueden interferir significativamente en la integración y el mantenimiento del empleo si no se aplican medidas de apoyo adecuadas.

### 4.3 Procedimiento para obtener el certificado de discapacidad



#### **Solicitud:**

- Presentar la solicitud en los servicios sociales correspondientes.
- Adjuntar informes médicos detallados que acrediten la condición.
- Esta solicitud puede presentarse tanto presencialmente como de forma telemática en muchas comunidades autónomas, lo que puede facilitar el proceso a quienes tienen dificultades para desplazarse.

## 02

### Valoración:

- Un equipo multidisciplinario evalúa la condición del solicitante.
- Esta valoración incluye no solo el diagnóstico médico, sino también el impacto de la condición en la autonomía personal, la movilidad, la comunicación, la vida laboral y social, entre otros factores.
- Se mide el grado de discapacidad en un porcentaje del 0 al 100%.

## 03

### Resolución:

- Se emite un certificado que especifica el porcentaje de discapacidad y los derechos asociados.
- Este certificado puede revisarse a petición del interesado si hay cambios en su estado de salud, o por iniciativa de la administración.

## 4.4 Revisión de la discapacidad



En la resolución deberá figurar la **fecha** en que puede tener lugar una **revisión de la discapacidad** en caso de que se prevea una modificación de las circunstancias que dieron lugar a su reconocimiento. Por tanto, **si no se espera una mejora, la discapacidad puede otorgarse como definitiva**. No obstante, incluso en los casos considerados como definitivos, la administración puede solicitar una revisión si dispone de información relevante.



Sin embargo, también **podrá revisarse en el futuro si la administración competente conociera hechos que pudieran dar lugar a un cambio en el grado de discapacidad.**

Estos hechos pueden surgir, por ejemplo, de revisiones médicas rutinarias, informes de servicios sociales o de reclamaciones presentadas por terceros.

**El interesado también puede pedir la revisión del grado,** aunque para ello hay que esperar **al menos 2 años** desde la primera resolución. No obstante, este plazo puede reducirse cuando se acredite documentalmente que se han producido cambios sustanciales que pueden afectar a la discapacidad previamente o incluso la constatación de un error, cuya corrección implique un cambio de grado.

La solicitud de revisión por parte del interesado se realiza a través del mismo procedimiento que la solicitud inicial, y el nuevo grado de discapacidad también conllevará una nueva resolución administrativa.

## 4.5 Beneficios asociados a la discapacidad



**Fiscales:** Deducciones en impuestos sobre la renta en personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Estas deducciones varían según el grado de discapacidad y la situación personal del paciente.

Estas deducciones pueden consultarse en detalle en la normativa vigente del IRPF, debido a que pueden



cambiar cada año y conviene remitir a fuentes oficiales actualizadas



**Laborales:** Prioridad en procesos de selección, (existe un cupo legal de reserva del 2% para personas con discapacidad en empresas de más de 50 empleados) y adaptaciones en el puesto de trabajo (por ejemplo, la provisión de herramientas ergonómicas).



**Sociales:** Acceso a ayudas para la adquisición de una vivienda de protección pública, para la accesibilidad y la adaptación de edificios, (por ejemplo, ayudas para instalar ascensores o rampas en comunidades de vecinos).



**Educativos:** Becas, ayudas y recursos educativos para la formación en nuevas habilidades profesionales si las limitaciones físicas impiden seguir trabajando en su profesión habitual. Estas ayudas pueden ser especialmente útiles para pacientes que necesiten reorientar su carrera profesional tras el cáncer.



**Salud:** Ayudas económicas para tratamientos ambulatorios de carácter rehabilitado (por ejemplo, fisioterapia).



## 5. Perfiles sociales para asesoramiento

### 5.1 Importancia del asesoramiento social

El asesoramiento social juega un papel fundamental en la **orientación de personas** que enfrentan enfermedades crónicas, discapacidades o incapacidades laborales.

Por ejemplo, una paciente con cáncer de mama que experimenta dificultades económicas tras una baja laboral puede, gracias al acompañamiento de una trabajadora social, acceder a ayudas específicas, gestionar la solicitud de discapacidad o adaptar su entorno doméstico a sus nuevas necesidades.

Los perfiles de apoyo social permiten a los afectados acceder a recursos, beneficios y adaptaciones que **mejoran su calidad de vida y aseguran el respeto a sus derechos**. El profesional de referencia en este proceso suele ser el trabajador o trabajadora social.

### 5.2 Perfiles sociales más relevantes

#### 5.2.1 Trabajador social

El trabajador social es el profesional que **guía a las personas** en la gestión de trámites administrativos, acceso a prestaciones y recursos comunitarios. En el caso de enfermedades como el cáncer, su intervención es esencial para coordinar recursos sociosanitarios, tramitar certificados de discapacidad o dependencia, y garantizar que las adaptaciones laborales se gestionen adecuadamente.

#### Funciones clave:

- **Ayudar en la solicitud** de pensiones, subsidios y beneficios sociales.



- **Orientar** sobre servicios públicos de salud y educación.
- **Facilitar la reintegración** social y laboral tras periodos de incapacidad.

### 5.2.2 Psicólogo

Especializado en **brindar apoyo emocional**, el psicólogo trabaja para fortalecer el bienestar mental y emocional de quienes enfrentan situaciones adversas relacionadas con la salud o el empleo.

Además, el acompañamiento psicológico mejora la adherencia al tratamiento, reduce el aislamiento social y permite afrontar con mayor seguridad procesos como la reincorporación laboral o la aceptación de secuelas permanentes.

#### Áreas de intervención:

- **Manejo del estrés y la ansiedad.**
- **Apoyo** en procesos de adaptación a nuevas condiciones de vida o laborales.
- **Fomento de habilidades** para la resiliencia.

### 5.2.3 Asociaciones y fundaciones

Muchas organizaciones **ofrecen apoyo directo a personas** con discapacidades o enfermedades crónicas.

Además, muchas asociaciones de pacientes participan activamente en la defensa de derechos colectivos, impulsando cambios legislativos



y políticas públicas que mejoran la atención sociosanitaria.

Estas entidades suelen especializarse en condiciones específicas y proporcionan:

- **Información actualizada** sobre derechos y beneficios.
- **Actividades de integración social.**
- **Redes de apoyo** entre pacientes y sus familias.

#### 5.2.4 Asesor jurídico

En casos de disputas laborales o denegación de beneficios, el asesor jurídico **se encarga de representar y orientar** al afectado para garantizar el cumplimiento de la legislación vigente.

Es fundamental que este asesoramiento sea realizado por profesionales con experiencia en derecho sanitario o laboral vinculado a enfermedades crónicas, ya que permite identificar vías de protección jurídica específicas para cada caso.

#### Tareas principales:

- **Revisar contratos y acuerdos** laborales.
- **Interponer recursos** en caso de denegaciones injustas.
- **Defender derechos** en instancias judiciales o administrativas.

## 5.3 Cómo acceder a estos perfiles

01

### **Servicios públicos:**

- Centros de salud y servicios sociales municipales suelen ofrecer acceso a trabajadores sociales y psicólogos. No obstante, estos recursos pueden presentar limitaciones de disponibilidad, por lo que en algunos casos será necesario solicitar derivaciones específicas o esperar listas de espera para acceder al apoyo psicológico.
- Oficinas de empleo pueden conectar con programas de integración laboral.

02

### **Organizaciones especializadas:**





- Asociaciones de pacientes ofrecen programas específicos y orientación gratuita.
- Fundaciones brindan recursos económicos y educativos adaptados a cada caso.
- Estas organizaciones también pueden mediar ante la administración o los servicios de salud para facilitar trámites o canalizar situaciones de vulnerabilidad social o laboral.

## 03

### Contratación privada:

- Psicólogos y asesores jurídicos pueden ser contratados directamente para atención personalizada. En este caso, es recomendable verificar que los profesionales cuenten con experiencia específica en atención a personas con enfermedades crónicas como el cáncer, y conocer de antemano el coste de los servicios, debido a que puede variar significativamente.

### 5.4 Beneficios del asesoramiento

-  **Fortalecimiento personal:** Los afectados entienden y hacen valer sus derechos.
-  **Acceso a recursos:** Se optimiza el acceso a ayudas económicas, sociales y educativas. En el caso del cáncer de mama, incluye orientaciones sobre el reconocimiento de la discapacidad, la adaptación laboral o el acceso a programas específicos de apoyo.
-  **Redes de apoyo:** Facilita la conexión con personas en situaciones similares y profesionales expertos, que proporcionan recursos compartidos, experiencias reales y consejos prácticos basados en vivencias comunes.
-  **Reducción de barreras:** Permite enfrentar desafíos laborales y personales con soluciones adaptadas.



## 6. Tribunal Médico

### 6.1 ¿Qué es el Tribunal Médico?

El Tribunal Médico es un **órgano encargado de evaluar las capacidades físicas, mentales y funcionales de un trabajador** para determinar su aptitud laboral o el grado de incapacidad que presenta.

Esta evaluación es crucial para resolver situaciones relacionadas con incapacidades temporales, permanentes y otros trámites asociados a la salud laboral.

Para muchas personas, especialmente en el contexto del cáncer, esta evaluación genera incertidumbre, ya que puede derivar en resoluciones que no se ajusten a la realidad clínica o funcional vivida por el trabajador.

Es importante que la persona acuda a esta cita con toda la documentación médica actualizada y, si es posible, con acompañamiento o asesoramiento previo, ya que el resultado de esta evaluación puede tener un impacto significativo en su futuro laboral y económico.

## 6.2 Funciones principales del Tribunal Médico

<b>Evaluar incapacidades temporales:</b>	<b>Reconocer incapacidades permanentes:</b>
<p data-bbox="179 368 276 472">01</p> <ul data-bbox="319 368 672 730" style="list-style-type: none"><li>• Determinar si un trabajador puede continuar en situación de incapacidad temporal o debe ser dado de alta.</li><li>• Prolongar, cuando sea necesario, el periodo de incapacidad temporal más allá de los 365 días. Las prórrogas en estos casos no son automáticas y pueden producirse altas sin recuperación completa.</li></ul>	<p data-bbox="728 368 825 472">02</p> <ul data-bbox="860 368 1213 898" style="list-style-type: none"><li>• Valorar si las secuelas de una enfermedad o accidente incapacitan al trabajador de forma parcial, total o absoluta.</li><li>• Emitir recomendaciones sobre la concesión de pensiones o adaptaciones laborales.</li><li>• En muchos casos, especialmente tras un cáncer, las secuelas invisibles como la fatiga crónica o el deterioro cognitivo no se valoran adecuadamente, dificultando el acceso al reconocimiento de una incapacidad permanente.</li></ul>
<b>Resolver disputas:</b>	<b>Proponer tratamientos y adaptaciones:</b>
<p data-bbox="179 1102 276 1206">03</p> <ul data-bbox="319 1066 672 1453" style="list-style-type: none"><li>• Intervenir en casos donde exista desacuerdo entre el trabajador, el empleador y los servicios médicos sobre el estado de salud laboral.</li><li>• El trabajador tiene derecho a impugnar las resoluciones del tribunal si considera que no se ajustan a su situación clínica, debiendo en ese caso iniciar un proceso administrativo o judicial.</li></ul>	<p data-bbox="728 1102 825 1206">04</p> <ul data-bbox="860 1066 1213 1481" style="list-style-type: none"><li>• Sugerir medidas de rehabilitación o ajustes en el entorno laboral que favorezcan la reincorporación.</li><li>• Aunque el Tribunal puede recomendar medidas de adaptación, su aplicación efectiva dependerá del empleador y de las condiciones del puesto de trabajo, por lo que muchas de estas recomendaciones no se traducen en mejoras reales para el trabajador.</li></ul>



## 6.3 Procedimiento de evaluación

01

### **Citación al trabajador:**

- El Tribunal convoca al trabajador, quien debe presentar documentación médica actualizada y justificantes relacionados con su condición.
- En ocasiones, la citación se comunica con poca antelación o en momentos críticos del proceso de recuperación, lo que puede generar malestar emocional y una preparación insuficiente por parte del paciente.
- Como el máximo legal que se puede estar en situaciones de IT es de 365 días (prorrogables de manera excepcional por otros 180 días más), el Tribunal llamará al trabajador antes de que se cumpla ese margen de tiempo. Es posible que esa llamada tarde incluso 3 o 4 meses. Esto no es un problema para el trabajador porque hasta que no haya una resolución, se mantiene la baja médica.

02

### **Examen médico:**



- Un equipo de especialistas realiza una evaluación detallada, que puede incluir entrevistas, pruebas físicas y análisis de informes médicos previos.

03

### **Deliberación y dictamen:**

- Basándose en las pruebas recopiladas, el Tribunal emite un dictamen que determina la capacidad laboral del trabajador y las posibles acciones a seguir.
- Si se ha solicitado la incapacidad permanente, el plazo máximo contemplado por ley para que el trabajador reciba la resolución es de 135 días hábiles desde la fecha de solicitud.
- Los criterios utilizados en la deliberación no siempre se comunican con claridad al afectado, lo que puede generar incertidumbre sobre las razones que justifican la decisión adoptada por el tribunal.

## 6.4 Derechos y obligaciones del trabajador

Derechos	Obligaciones
 <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Recibir una evaluación</b> objetiva e imparcial.</li><li>• <b>Presentar informes y pruebas</b> adicionales que respalden su situación.</li><li>• <b>Impugnar la resolución</b> del Tribunal si considera que es injusta o incorrecta.</li></ul> <p>No obstante, este proceso puede resultar largo, complejo y emocionalmente agotador, por lo que muchos afectados desisten de reclamar a pesar de no estar de acuerdo con la resolución.</p>	 <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Asistir puntualmente</b> a las citas programadas. La inasistencia injustificada puede conllevar consecuencias automáticas, como la suspensión de la prestación o la emisión de un alta médica sin haber completado el proceso de recuperación.</li><li>• <b>Proporcionar información</b> veraz y completa sobre su estado de salud.</li><li>• <b>Seguir las recomendaciones</b> emitidas por el Tribunal. Sin embargo, en algunos casos las recomendaciones no reflejan con precisión la situación clínica del trabajador, lo que puede dificultar su cumplimiento.</li></ul>

## 6.5 Implicaciones de la resolución



### **Alta médica:**

- Si el Tribunal considera que el trabajador es apto para reincorporarse, deberá retomar sus funciones laborales en la fecha indicada. Este retorno puede generar ansiedad o inseguridad si el trabajador considera que aún no se encuentra en condiciones óptimas para desempeñar sus funciones.



### **Reconocimiento de incapacidad permanente:**

- En caso de dictaminarse una incapacidad, se procederá a gestionar las prestaciones económicas correspondientes y, si aplica, la adaptación del puesto de trabajo. Es importante tener en cuenta que la tramitación de estas prestaciones no siempre es inmediata y puede implicar demoras o requerimientos adicionales que retrasen su percepción.



### **Desacuerdos y apelaciones:**

- Si el trabajador no está conforme con el dictamen, puede interponer un recurso de revisión ante el organismo competente.



# Bibliografía

## Recursos web consultados

Seguridad Social de España – Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.  
Disponible en: [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es) (consultado el 16 de mayo de 2025)

## Referencias

1. Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, núm. 311 (29 diciembre 1978).  
Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>  
(consultado el 16 de mayo de 2025)
2. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Boletín Oficial del Estado, núm. 167 (13 de julio de 2022) (consultado el 16 de mayo de 2025).  
Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589> (consultado el 16 de mayo de 2025).
3. Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm 184 (2 de agosto de 2011). Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13242>  
(consultado el 16 de mayo de 2025)
4. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, núm. 269 (10 de noviembre de 1995). Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292> (consultado el 16 de mayo de 2025)
5. Naciones Unidas. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo (2006). Disponible en:  
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>  
(consultado el 16 de mayo de 2025)



6. Orden de 13 de octubre de 1967 por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación por incapacidad laboral transitoria en el Régimen general de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 264 (4 de noviembre de 1967). Disponible en <https://www.boe.es/buscar/pdf/1967/BOE-A-1967-19566-consolidado.pdf> (consultado el 16 de mayo de 2025)
7. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado, núm 289 (3 de diciembre de 2013). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632> (consultado el 16 de mayo de 2025)
8. Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía. Boletín Oficial del Estado, núm. 304 (20 de diciembre de 2003). Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-23401> (consultado el 16 de mayo de 2025)
9. 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. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, (24 de octubre de 2015). Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430> (consultado el 16 de mayo de 2025)
10. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 261, (31 de octubre 2015) Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724> (consultado el 16 de mayo de 2025)
11. Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. Boletín Oficial del Estado, núm. 252 (20 de octubre de 2022). Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-17105> (consultado el 16 de mayo de 2025)



# GUÍA TRÁMITES ADMINISTRATIVOS

para pacientes con cáncer de mama

