

EL SÍNDROME DE TURNER EN EL ÁMBITO LABORAL

Para elaborar este documento nos hemos basado en el folleto "Employment Master" publicado por la Turner Syndrome Support Society (TSSS) de Reino Unido. Agradecemos a la TSSS su amabilidad para poder compartir sus publicaciones.

Desde la Associació Síndrome de Turner de Catalunya y, con el consentimiento de la TSSS, hemos traducido y adaptado este texto para ayudar a nuestras socias dando algunas pautas que pueden aplicar, si lo creen necesario, en el ámbito laboral.

Cabe destacar que el contenido de este documento es un conjunto de recomendaciones que se pueden ajustar según su criterio.

Para cualquier duda o aclaración, contactar con info45x@turnercat.org

INFORMACIÓN ÚTIL PARA LAS MUJERES CON ST

¿He de comunicar a mi empresa que tengo ST?

Comunicar que tienes síndrome de Turner (ST) en el trabajo es una decisión estrictamente personal y no existe una obligación legal de hacerlo, a menos que necesites adaptaciones específicas para desempeñar tus funciones.

La decisión depende de tu comodidad, del entorno laboral y de si el ST afecta a tu capacidad para realizar ciertas tareas.

¿Cuándo es conveniente comunicarlo?

- **Al requerir adaptaciones:** Si el síndrome de Turner afecta tu audición, altura u otras capacidades, y necesitas herramientas como audífonos, mobiliario más bajo, iluminación especial o cambios en la disposición de tu puesto de trabajo.
- **Para gestionar citas médicas:** Si tu régimen de control médico (ej. cardiología, endocrinología) requiere ausencias periódicas, informarlo puede facilitar la planificación.
- **Si buscas apoyo:** Si te sientes cómoda compartiendo tu situación y crees que un entorno laboral inclusivo fortalecerá tu confianza.

Ventajas de comunicarlo

- **Seguridad y salud:** Permite que la empresa esté preparada ante cualquier necesidad médica específica.
- **Apoyo laboral:** La empresa puede hacer "ajustes razonables" para mejorar tu entorno laboral, como por ejemplo, audífonos compatibles si tienes pérdida auditiva.
- **Ambiente de trabajo inclusivo:** Ayuda a crear conciencia y fomenta un entorno donde te sientas segura y respetada.

Recomendaciones sobre cómo comunicar que tengo ST (en caso de que lo quieras hacer)

- **Evalúa la cultura de la empresa:** Investiga si es un lugar de trabajo inclusivo.
- **Selecciona la información:** No necesitas compartir todo el historial médico; puedes centrarte solo en cómo el ST puede influir en tu trabajo.
- **Utiliza el departamento de RRHH:** Puedes acudir a recursos humanos para discutir tus necesidades de manera formal y confidencial.

Momento de la comunicación: Muchos optan por compartir esta información **después de asegurar el puesto** o tras iniciar el trabajo para evitar prejuicios durante la selección. En una entrevista de trabajo no es adecuado comentarlo ya que en una entrevista se están evaluando tus habilidades y competencias para realizar el trabajo por lo que sería inusual que se comente una condición de salud.

Nota importante: El síndrome de Turner no siempre se considera una discapacidad, pero puede causar dificultades de aprendizaje (matemáticas/memoria) o físicas, por lo que la decisión de revelarlo debe enfocarse en la necesidad de apoyo.

Situación Legal y Derechos de las personas con ST

- **No es una discapacidad automática:** El síndrome de Turner no siempre se considera una discapacidad *per se*, pero los problemas relacionados (cardíacos, renales, auditivos, cognitivos) sí pueden dar derecho a reconocimiento de discapacidad o incapacidad laboral.
- **Derechos:** Las mujeres con ST tienen derecho a la **igualdad de oportunidades y no discriminación**. En caso de dificultades graves de salud, se puede solicitar la incapacidad permanente (parcial, total o absoluta) según la legislación de cada país.

La discapacidad en el ámbito laboral

En España, el Estatuto de los Trabajadores actúa como la norma base de toda relación laboral. En relación con la discapacidad, garantiza:

- **Adaptación del puesto:** El derecho a la "adaptación razonable" del entorno de trabajo para que el empleado pueda desempeñar sus funciones de forma segura y eficiente.
- **Derecho a la no discriminación:** Refuerza la nulidad de cualquier decisión empresarial (como despidos o sanciones) basada en la discapacidad del trabajador.

A la vez, en España, la normativa principal que ampara a las personas con discapacidad en el ámbito laboral es el [Real Decreto Legislativo 1/2013](#), conocida como la **Ley General de Discapacidad (LGD)**. Esta ley unifica normativas anteriores (como la antigua LISMI) para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

La relación entre ambas leyes es de **complementariedad**: mientras que el Estatuto de los Trabajadores (ET) es la norma general para cualquier empleado, la Ley General de Discapacidad (LGD) añade protecciones específicas para garantizar que esa igualdad sea real.

Qué se entiende por discriminación laboral

En términos sencillos, la **discriminación laboral** ocurre cuando un trabajador recibe un trato peor que otros en la misma situación por motivos que nada tienen que ver con su capacidad para hacer el trabajo.

Según el [Estatuto de los Trabajadores](#) y la **Constitución Española**, se distinguen principalmente dos tipos:

1. Discriminación Directa

Es la más obvia. Ocurre cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra por una característica personal.

- **Ejemplo:** Una empresa pública hace una oferta de trabajo y pone explícitamente: *"No se aceptan personas con discapacidad"* o *"Solo hombres para este puesto"*.

2. Discriminación Indirecta

Es más sutil. Ocurre cuando una norma o política de la empresa parece "neutral" (se aplica a todos igual), pero en la práctica **perjudica mucho más a un grupo específico**.

- **Ejemplo:** Pedir obligatoriamente el carnet de conducir para un puesto de oficina donde nunca hay que viajar. Esto podría excluir injustamente a personas con ciertas discapacidades visuales o físicas que no pueden conducir pero sí realizar el trabajo de oficina perfectamente.

Empresas con obligación de contratar a personas con discapacidad

En España, para el año 2026, la obligación de contratar a personas con discapacidad se mantiene regulada principalmente por la **Ley General de Discapacidad (LGD)**.

Las empresas obligadas son:

1. Empresas privadas con 50 o más trabajadores

Cualquier empresa (ya sea pública o privada) que alcance o supere los **50 empleados** en su plantilla total está obligada por ley a que al menos el **2%** de sus trabajadores sean personas con una discapacidad igual o superior al 33%.

- **Cálculo de la plantilla:** Se tiene en cuenta el promedio de trabajadores de los 12 meses anteriores, incluyendo contratos a tiempo parcial y temporales.
- **Centros de trabajo:** La obligación se calcula sobre la plantilla total de la empresa, sumando todos sus centros de trabajo en España.

2. Administración Pública

El sector público tiene una exigencia mayor. En las ofertas de empleo público, se debe reservar un cupo no inferior al **7%** de las plazas vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad.

Cómo puede reaccionar mi empleador al comunicarle que tengo ST

En el ámbito laboral es mucho más importante para un empleador ver que el trabajo está bien hecho que el hecho de saber que tienes esta condición. Ya hemos comentado que la ley no obliga a nadie a comunicarlo, pero si no lo haces has de saber que:

- No podrían hacer ninguna adaptación razonable que te pudiera ayudar a trabajar mejor.
- No podrían tenerlo en consideración en cuanto a discriminación indirecta
- No sabrían todos los beneficios que tendrían al contratar a una persona con ST por sus cualidades humanas.

Comunicar una discapacidad o condición puede ser difícil por muchos motivos comprensibles:

- Es posible creer que no conseguirás el trabajo si lo comunicas. Repetimos, no hay ninguna obligación y es recomendable comunicarlo, si lo deseas, posteriormente cuando ya has conseguido el trabajo.
- Puede ocurrir que nadie se percate de tu condición y sientes vergüenza por comentarlo.
- Es posible que le preocupe cómo responderá el empleador, especialmente si no han sido comprensivos con otra persona en una situación similar.
- Es posible que no te guste pedir ayuda porque sientes que puedes hacer tu trabajo sin ella o porque no quieres llamar la atención.
- Crees que tu jefe no hará caso a tu petición y te dirá que sigas adelante sin ayuda.
- Tienes miedo de que te etiqueten como alguien que no es capaz de hacer el trabajo.

Algunos de estos miedos pueden ser reales pero no deben paralizarte si crees que eres una persona totalmente capacitada para realizar ese trabajo. A veces, ser honesto en el trabajo sobre tu salud o discapacidad puede ser positivo



porque puedes conseguir que tu empleador te entienda y que tu trabajo sea más satisfactorio. De todas formas, es una decisión personal que cada mujer ha de tomar en función de su situación y el momento.

Otros consejos para tener éxito en el trabajo

A veces es importante establecer tus expectativas en función de cómo te afecta tu ST.

Por ejemplo:

- Si te afecta especialmente poder trabajar en equipo, busca un trabajo que implique tareas más individuales.
- Si te afecta ser muy literal, busca un trabajo que esté sujeto a normas y procedimientos.
- Si eres propensa a la ansiedad, busca un puesto que no implique un alto nivel de estrés.

Existen muchas ocupaciones diferentes que requieren una amplia gama de habilidades y capacidades; seguro que hay un puesto que se adapte a ti.

Tener Síndrome de Turner puede ser un reto pero no debe ser un impedimento para realizar un trabajo.

INFORMACIÓN QUE PUEDE SER ÚTIL PARA EL EMPLEADOR

¿Qué es el síndrome de Turner (ST)?

A grandes rasgos, el síndrome de Turner (ST) es un trastorno cromosómico poco común que afecta solo a mujeres. Se presenta cuando falta todo o parte del cromosoma X.

Esta alteración cromosómica afecta aproximadamente a una de cada dos mil quinientas niñas nacidas vivas.

Signos y síntomas comunes del síndrome de Turner

- Baja estatura
- Problemas de tiroides
- Hipertensión
- Dificultades auditivas
- Infertilidad
- Problemas cardíacos
- Dificultades con la visión (miopía y astigmatismo).

Sin embargo, como sugiere el nombre, el síndrome de Turner es un síndrome, lo que significa que quienes lo padecen pueden no mostrar ninguna de estas características, todas o algunas de ellas. Todas las mujeres con ST son únicas y diferentes.

CONSEJO

No asuma que todas las mujeres con síndrome de Turner se verán afectadas de la misma manera.

También vale la pena señalar que el síndrome de Turner **no afecta la capacidad intelectual**. Las mujeres con síndrome de Turner tienen un rango de capacidad intelectual que se asemeja al resto de la población.

CONSEJO

Aunque a menudo tienen menos estatura que sus compañeros, hay que vigilar en no hacer juicios sobre su capacidad. Las mujeres con síndrome de Turner necesitan ser tratadas en función de sus capacidades, no de su estatura.



¿Cómo afecta el ST al empleo?

La mayoría de las mujeres con síndrome de Turner pueden trabajar y, con el apoyo adecuado, contribuir eficazmente en muchos roles diferentes. Muchas eligen carreras en las profesiones de cuidado; sin embargo, pueden tener éxito en un ámbito muy amplio rango de roles.

Los compañeros de trabajo pueden trabajar junto a una mujer con síndrome de Turner durante meses o años sin darse cuenta de que tenía síndrome de Turner.

Este documento tiene como objetivo describir algunos aspectos del síndrome de Turner que son útiles para usted como empleador y que debería tener en cuenta.

Aunque existe un amplio espectro de posibles rasgos que afectan al síndrome de Turner y, que se enumeran a continuación, muchas mujeres solo presentan algunos de ellos.

En la gran mayoría de los casos, esto no afecta a su capacidad para ser una persona eficaz y válida en su organización.

Discapacidad auditiva

Muchas mujeres con síndrome de Turner tienen dificultades auditivas. Es importante asegurarse que sus compañeros sepan esto para que puedan hablar con claridad y repetir las cosas cuando sea necesario. Es posible que sea preciso realizar adaptaciones, por ejemplo, proveer de un teléfono o auriculares adaptados.

Las mujeres con síndrome de Turner también deben asumir la responsabilidad personal de asegurarse de que llevan audífonos y explicar a sus compañeros cómo les pueden ayudar.

Falta de energía

Las mujeres con síndrome de Turner suelen ser capaces de hacer grandes esfuerzos y conseguir realizar una tarea en particular, pero a veces, los niveles de energía pueden ser un problema y hay momentos en que esto se debe comprender y permitir. No es necesariamente pereza. Cualquier síntoma que pueda tener una mujer se magnifica cuando están muy cansada. Las mujeres con ST no siempre saben cómo controlar su propio ritmo y es posible que continúen con el trabajo hasta caer rendidas.

Associació síndrome de Turner de Catalunya - NIF: G67499137

c/ de la Providència, 42 - bústia 13 / 08024 Barcelona (Spain)

Tel: +34 644 81 49 87 / E-mail: info45x@turnercat.org / <https://www.turnercat.org/>

RRSS: Instagram & Facebook: [ast.turnercat](https://www.instagram.com/ast.turnercat) / X: [astturnercat](https://twitter.com/astturnercat)



Torpeza

Estas dificultades pueden ser muy evidentes en las tareas prácticas debido a la falta de orientación y conciencia espacial, por ello, a veces, algunas mujeres con ST pueden parecer bastante torpes.

Dificultades de concentración

Los desequilibrios hormonales pueden provocar falta de concentración en las mujeres que tienen síndrome de Turner. Como cualquier persona, pueden verse afectados por el cansancio excesivo o el estrés. Para minimizar cualquier impacto que esto pueda tener, es conveniente permitirse un breve descanso para volver a concentrarse y dividir las tareas en tamaños manejables.

Ansiedad

Las mujeres con síndrome de Turner tienen tendencia a tener ansiedad, a obsesionarse con sus problemas e incluso a culparse de cosas cuando ellas, en realidad, no tienen ninguna culpa. Muchas tienen baja autoestima y pueden ser hipersensibles a las críticas. Con frecuencia, experimentan una intensa necesidad de seguridad y tranquilidad constante.

CONSEJO

Para una mujer con ST es doblemente importante recibir un comentario positivo si ha realizado un buen trabajo. Es algo que le tranquiliza, le motiva y le permite seguir avanzando.

Ser literal

Muchas mujeres con síndrome de Turner tienden a tomarse las cosas de manera muy literal cuando se les explica qué tienen que hacer. Aunque son excelentes siguiendo instrucciones, estas instrucciones deben ser extremadamente claras.

A veces dará la impresión de que han entendido todo, cuando en realidad aún no lo tienen claro, o incluso, pueden tener serias dificultades con conceptos que son abrumadoramente fáciles para otros.

Por el contrario, pueden ser capaces de captar rápidamente una característica esencial de una situación que otros no han logrado percibir. Esto también puede aplicarse a las bromas y comentarios en el lugar de trabajo. Las mujeres con síndrome de Turner puede pensar que lo que se dice es realmente cierto. Esto puede dar lugar a malinterpretaciones en bromas que pueden afectar las relaciones sociales, su autoestima y confianza en sus compañeros.

Associació síndrome de Turner de Catalunya - NIF: G67499137

c/ de la Providència, 42 - bústia 13 / 08024 Barcelona (Spain)

Tel: +34 644 81 49 87 / E-mail: info45x@turnercat.org / <https://www.turnercat.org/>

RRSS: Instagram & Facebook: [ast.turnercat](https://www.instagram.com/ast.turnercat) / X: [astturnercat](https://twitter.com/astturnercat)

CONSEJO

Sea explícito en todo momento, por ejemplo, cuando necesite que haga algo, dígaselo de una manera directa y amable, en vez de esperar que ella sola lo haga sin que le digan nada.

Necesidad de rutina

Algunas mujeres con síndrome de Turner, no todas, sienten una clara aversión a las interrupciones repentinas de su rutina o a cambios de planes inesperados. Es evidente que los cambios repentinos no siempre se pueden evitar, pero saber que para ella un cambio puede ser angustioso puede ayudar a entenderla mejor y ajustar su percepción.

En algunos casos, puede tener dificultades con la planificación del tiempo y la priorización de tareas. En esta situación, agradecerá una orientación clara sobre las tareas que debe realizar primero.

Por el contrario, otras mujeres con ST, pueden no tener ninguna dificultad en este aspecto y trabajar de forma independiente y autónoma sin ningún problema.

CONSEJO

Haga preguntas para verificar, no suponga.

Citas médicas

Las mujeres con síndrome de Turner necesitarán tiempo para asistir a citas médicas. Este tiempo variará en función de la mujer, puede ser simplemente una hora al año o varias horas al mes. No depende de ellas, sino de su salud. Las mujeres son conscientes de ello y solo se tomarán tiempo libre cuando sea estrictamente necesario.

CONSEJO

Sea lo más comprensivo y flexible posible.

Relaciones con los compañeros

Al igual que con otros empleados que no tienen ST cuando están cansadas o estresadas, las relaciones con los compañeros pueden ponerse tensas.

Es poco probable que hayan comportamientos extremos. Sin embargo, si esto ocurriera, usted debe, como con cualquier otro empleado, dejar claro que es inapropiado. Cuando esto se hace de forma positiva, lo habitual es que reciba una reacción positiva como respuesta.



Falta de intuición

Las mujeres con síndrome de Turner a veces pueden mostrar una fuerte renuncia a aceptar el punto de vista de otra persona en una situación concreta, mostrando a veces, una tendencia ocasional a la obstinación.

Esto es debido a que, a veces, las mujeres con ST presentan dificultades para captar el lenguaje corporal o las expresiones faciales y les cuesta interpretar la respuesta de otra persona. Esto puede dar lugar a que una mujer con ST por ejemplo, no se dé cuenta de si alguien se está enfadando con ella.

Baja autoestima

La confianza en sí mismas puede ser un desafío para muchas mujeres con síndrome de Turner y puede tener un impacto significativo en su vida laboral. La baja autoestima puede generar inseguridad, miedo y necesidad de validación, lo que disminuye el rendimiento y dificulta la toma de decisiones. Por ello, es importante, reconocerle el trabajo bien hecho y promover un clima de trabajo agradable

Dinámica de equipo

A algunas mujeres con ST puede resultar difícil participar plena y activamente en un equipo de trabajo y a menudo, se aíslan, al menos al principio. Esto puede extenderse también a las reuniones sociales fuera del trabajo donde las mujeres con ST pueden presentar serias dificultades para participar de lleno en una conversación, en algunos casos por las dificultades auditivas o por la baja autoestima.

Bullying en el lugar de trabajo

Las mujeres con síndrome de Turner tienen mayor riesgo que otros compañeros de ser víctimas de acoso en el lugar de trabajo.

Son objetivos más fáciles y su tendencia a no llamar la atención ni a quejarse puede dar lugar a que cuando usted sea consciente de la situación, el problema ya sea más serio. Es necesario estar alerta ante esto y poner medidas al respecto.

Associació síndrome de Turner de Catalunya - NIF: G67499137

c/ de la Providència, 42 - bústia 13 / 08024 Barcelona (Spain)

Tel: +34 644 81 49 87 / E-mail: info45x@turnercat.org / <https://www.turnercat.org/>

RRSS: Instagram & Facebook: [ast.turnercat](https://www.instagram.com/ast.turnercat) / X: [astturnercat](https://twitter.com/astturnercat)

CONSEJO

Ser más consciente de posibles conductas de acoso hacia una mujer con síndrome de Turner y tomar medidas lo antes posible.

Tenga en cuenta que las dificultades descritas anteriormente cubren un amplio espectro de problemas. No todas las mujeres con síndrome de Turner van a presentar todos estos tipos de problemas ni todo el tiempo.

¿Por qué contratar a una mujer con síndrome de Turner?

Las mujeres con síndrome de Turner pueden aportar muchas cualidades al lugar de trabajo y pueden ser realmente buenas empleadas para tener en su equipo.

Aunque cada mujer con ST es diferente hay rasgos generales de personalidad que son bastante comunes. Son los siguientes:

- Honestidad, sinceridad y lealtad: muchas se quedan con la misma organización durante muchos años.
- Un buen sentido del humor.
- Capacidad de inspirar un enorme afecto entre compañeros.
- Un enfoque fresco e innovador para la resolución de problemas y una nueva perspectiva sobre cualquier situación dada.
- Una actitud consciente y trabajadora, con una verdadera determinación de hacer bien su trabajo.
- Un fuerte deseo de prosperar, de hacer las cosas bien y dedicar las horas necesarias para hacer un buen trabajo.

En resumen, con el apoyo adecuado y las adaptaciones necesarias, las mujeres con síndrome de Turner pueden desempeñar con éxito una amplia variedad de roles profesionales, contribuyendo eficazmente en su entorno de trabajo.