



**LIX REUNIÓN ANUAL DE LA  
SOCIEDAD ESPAÑOLA DE NEUROLOGIA.  
Barcelona, 23.11.2007**

***BARRERAS PARA LA INTEGRACIÓN OCUPACIONAL  
TRAS EL “ICTUS”***

**CURSO DE FORMACIÓN CONTINUADA.  
GRUPO DE ESTUDIO DE NEUROLOGÍA DEL TRABAJO**

La recientemente creada “Federación Española de Ictus” - FEI-, no dispone todavía de datos suficientes con los que poder evaluar con consistencia que número de personas ha sufrido un ictus directa o indirectamente relacionado con su trabajo habitual.

Debe transcurrir todavía un espacio de tiempo en el que surjan asociaciones donde poder recoger datos para poder apoyarnos fielmente, en lo que es la incidencia del ictus en el campo laboral.

Por el momento y desde la FEI, debemos ajustarnos a los casos que conocemos y tenemos registrados en nuestras Asociaciones de origen y estos son:

Asociaciones	Nº Asociados	Nº A. Afectados	Ictus Laboral	En activo	%	% Total
AIDA	300	180	8	1	12,5	4,5
AVECE	280	119	16	7	43,8	13,4
NEUROALEIC	120	55	6	0	-	11
ADIPA	140	-	-	-	-	-
<b>TOTAL FEI</b>	<b>840</b>	<b>354</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>18,76</b>	<b>9,63</b>

De lo cual deducimos que si extrapolamos estadísticamente en % y en función de la prevalencia anual en nuestro País, tendríamos 5,44%/año casos de ictus relacionados con la ocupación laboral de cada afectado.

Datos que por otra parte, insistimos en que son totalmente subjetivos y que desde luego no son considerados como accidente laboral aunque, si no todos, muchos de ellos seguro que tienen una relación directa (entre los que por cierto me encuentro yo mismo ya que después de haber sufrido 6 episodios de ictus de mayor o menor intensidad, (5) de los cuales me ocurrieron cuando mostraba una gran tensión o carga estresante y en ningún caso me localizaron alguno de los factores de riesgo conocidos que pudieran claramente justificar la recurrencia continuada y en un espacio tan relativamente breve de tiempo).

Tal vez convendría efectuar una revisión y ampliación de los factores de riesgo reconocidos por Vds. los neurólogos.?

De todos los relacionados anteriormente, ninguno fue considerado como accidente laboral, sino como enfermedad común. Todos los casos de la "lesión" sobrevenida en el puesto de trabajo y que no ha sido un accidente laboral claramente, pero que han sido considerados como tal, ha intervenido el buen criterio o voluntad de la empresa y la Seguridad Social para considerarlo así y en la mayoría de casos se considera accidente laboral porque se basa en la jurisprudencia ya consolidada.

De hecho y según mi experiencia personal, un infarto de miocardio en el trabajo fue considerado como accidente laboral y también un ictus (hemorragia cerebral), en los dos casos se trataba de personal de trabajo no manual; el primero era técnico y el segundo director de una empresa, al que, por cierto, le sobrevino el ictus en plena reunión con el comité de empresa.

Se diría que hasta en este panorama se seleccionan a las personas con un criterio favorecedor en función del nivel que ocupan en las empresas. Esta es una de las reivindicaciones que la FEI llevará como objetivo cuando el caso lo requiera.

### **¿Y los afectados, qué piensan?**

Los hay que sus limitaciones (según su discapacidad) son tan grandes que asumen, desde el primer momento, que jamás podrán volver a su ocupación habitual.

También los hay que logran recuperarse relativamente de sus secuelas y que pasado un tiempo, se plantean: ¿Que pasaría si volviese a trabajar? (sobre todo en casos del régimen de trabajadores autónomos en el que, por desgracia, en nuestro País no están equiparados con el Régimen General de

la Seguridad Social ). En muchos casos lo intentan y ven que quizás no puedan hacer lo que hacían antes pero, en función de sus limitaciones, tal vez puedan desarrollar funciones que sean totalmente compatibles con su nuevo estado y esto también va a servirles como terapia rehabilitadora y, desde luego, psicológicamente les va a favorecer sin ninguna duda, porque van a sentirse útiles e integrados en su entorno social y afectivo; en contraposición con algunas personas que cuando ven que su vida ya no va a ser activa como lo era antes, se sumen en un estado depresivo que afectará también a su entorno afectivo y familiar, le cambiará el carácter de manera que puede resultar una persona diferente e insoportable, en contraste a como era antes de padecer el ictus.

Conclusión: las personas que sufren un ictus es aconsejable ( en la medida de sus posibilidades ) que puedan tener una ocupación adaptada a sus secuelas y lo ideal sería que las empresas se planteasen el volver a aceptarlas, si no en su puesto habitual anterior, tal vez en otro alternativo donde además percibiría complementos fiscales por dar un puesto de trabajo a una persona con discapacidad y, por otra parte, cumpliría con la labor social de integrar al afectado. Aunque, llegados a este punto, tenemos que reconocer que habría que apelar a la buena voluntad de las empresas, ya que legalmente no existe ninguna reglamentación al respecto.

Desde el punto de vista legal, actualmente esto puede resultar una utopía ya que en la mayoría de ocasiones la mayor barrera que hay que franquear la pone la misma empresa y claro está que no siempre va a disponer de un puesto alternativo, dependiendo del tipo de empresa (grande, pequeña, trabajo de tipo técnico, administrativo, manual, etc..).

También hay afectados de ictus que la Administración no tiene claro (si las secuelas no son visibles) si dar o no la incapacidad o en qué grado darla, a veces con un riesgo potencial de muerte para el interesado o para otras personas, como es el caso de comerciales o similares, que son personas que viajan cotidianamente y ya han padecido anteriormente un episodio de ictus, reconociendo el colectivo médico que este puede ser recurrente y que el riesgo potencial existe.

Llegados a este punto, nos planteamos si los neurólogos ¿ podrían aportar algún dato vinculante a las decisiones finales en el momento de conceder un grado u otro de incapacidad, conociendo la profesión del afectado, puesto de trabajo, aptitud frente a lo que le ha ocurrido, edad, situación familiar, etc.?

Manuel Navarro Díaz.  
Presidente de la FEI