

## Discapacidad Sobrevenida. Análisis y Necesidades

La Discapacidad sobrevenida es aquella que surge a partir de los 6 años, a consecuencia de situaciones externas e internas no congénitas, clasificándose en determinadas tipologías, tales como accidentes de tráfico, accidentes deportivos, accidentes laborales, enfermedad sobrevenida o accidentes domésticos.

En la gran mayoría de los casos implica una asimilación acelerada de una nueva situación por parte de la persona, en la que los factores como, la información adecuada sobre las consecuencias, expectativas y apoyos de los que puedan disponer, resultan claves para una mejor adaptación a la situación distinta que la persona se enfrenta.

Por tanto una discapacidad sobrevenida, sobre todo en edad adulta, supone además de un cambio relevante no solo para la propia persona, sino para su entorno cercano. Además, cuando más tardía es la aparición de esta situación, más difícil es la adaptación a la nueva situación, por lo que un despliegue temprano de apoyos será, tanto más necesario, cuánto más avanzada es la edad de la persona que entre en situación de discapacidad.

La discapacidad sobrevenida, puede darse por múltiples causas. El Comité Español de Representantas de Personas con Discapacidad (CERMI) fue el que en el año 2015 sintetizó algunas de los principales tipos de discapacidad sobrevenida en los siguientes:

- Daño Cerebral Adquirido.
- Discapacidad visual Adquirida.
- Discapacidad Auditiva Adquirida
- Discapacidad Física Adquirida
- Enfermedad mental
- Discapacidad adquirida por enfermedades raras.

Concretamente, debemos avanzar en gran medida y en muchos aspectos sobre la discapacidad, pero aún más si se trata de discapacidad sobrevenida, siendo ésta una de las grandes olvidadas en todos los niveles, sobre todo en cuanto a inserción laboral o conservación del puesto de trabajo se refiere. Y esto porque:

- ✓ De forma genérica, el marco jurídico relacionado con los derechos de las personas con discapacidad es el mismo que para el caso de

- las personas con discapacidad sobrevenida, no se hace ninguna mención específica a las particularidades de estas personas.
- ✓ Este marco jurídico no es un mecanismo que sea previsor en los casos de discapacidad sobrevenida, sino que está enfocado hacia las necesidades de las personas con discapacidad adquirida en el nacimiento o al inicio del ciclo vital.
  - ✓ Tanto en la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas Con Discapacidad, como en la Constitución Española, recogen que se deben adoptar las medidas necesarias para la inclusión de las personas con discapacidad, a fin de que puedan lograr la inclusión y participación en todos los aspectos de la vida, incluido el laboral y se recoge también el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones que los demás. Ahora bien nada se menciona sobre la Discapacidad sobrevenida y el derecho a mantener el puesto de trabajo que se tenía antes de tener esta discapacidad.
  - ✓ Ya en el Plan de Acción de la Estrategia Española 2014-2020. Se contempla de manera específica una única medida, que más o menos viene a decir, que se debe facilitar medidas alternativas formativas a las personas que en la edad adulta le ha sobrevenido una discapacidad.
  - ✓ Y un poco más concreto en cuanto a la inserción laboral concretamente, se recoge el artículo 17 de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social del año 2013, establece que las personas con discapacidad en edad laboral tendrán derecho a beneficiarse de programas de rehabilitación profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo.

Ante esto, Debemos decir que aunque **existe legislación que vela por la necesaria integración de las personas con discapacidad, nos encontramos con una serie de incongruencias entre ellas, sobre todo en lo relacionado con la discapacidad sobrevenida en nuestra legislación española veámoslo:**

- ✓ La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por España en Diciembre de 2007, supone un importante cambio de enfoque en el tratamiento de la Discapacidad al asegurar a las personas con discapacidad el derecho a trabajar en igualdad de oportunidades de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible a las personas con

discapacidad. También se recoge que promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad sobrevenida durante el empleo.

- ✓ Por otro lado la Ley General de los Derechos de las Personas Con discapacidad y su inclusión social, recoge una serie de derechos en su artículo 4, que dice que:
  - Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás.
  - Aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%

**Vemos que estas definiciones a efectos de derechos facilitan y posibilita a los beneficiarios todas las ventajas que esta Ley establece, pero no así a efectos laborales que no es inocuo.**

- ✓ A pesar de todos los avances, aún queda mucho por hacer. En cuanto a la discapacidad sobrevenida en personas que están en activo, hay muchas incongruencias, ya que según el estatuto de los trabajadores en su artículo 49, se puede extinguir el contrato por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente o absoluta del trabajador, mientras que en la Convención anteriormente mencionada y las Leyes sobre Discapacidad, invitan a realizar adaptaciones necesarias de los puestos de trabajo a las personas con discapacidad, se equipara a personas con discapacidad a los pensionistas de incapacidad permanente. Por tanto, hay una incongruencia entre lo que recoge nuestro Estatuto de los Trabajadores que facilita la expulsión de los mismos en caso de incapacidad y las Leyes y Planes que recogen la integración laboral de las personas con discapacidad.
- ✓ Igual sucede con los convenios colectivos, que en muchos casos no recogen los derechos de estos trabajadores a la adaptación del puesto de trabajo, por tanto la negociación colectiva debe tratar este aspecto y recoja el derecho del trabajador en Incapacidad Permanente total a ocupar un puesto de trabajo en la empresa compatible con su estado, aunque ese puesto conlleve una retribución menor que se compensa precisamente con la pensión que se percibe.
- ✓ Por tanto, la legislación actual no facilita en ningún sentido la permanencia en el empleo de las personas con discapacidad

sobrevenida porque permite al empresario poder extinguir la relación laboral sin ningún tipo de dificultad, ya que una vez ocurrida una incidencia de salud que hace que haya una modificación funcional del trabajador se puede dar las siguientes situaciones:

- Incapacidad permanente total o absoluta: se puede extinguir el contrato de trabajo, aunque se supone que se reserva el derecho presencial a retornar a la empresa en una posible vacante, si existiera recuperación funcional para el puesto que se desempeñaba, en un plazo de tres años.
- Incapacidad permanente parcial: No es causa suficiente de resolución del contrato, se tendrá derecho a reincorporarse a su puesto, o en su caso, a otro de la misma empresa.

No hay datos actualizados sobre discapacidad sobrevenida, pero de los últimos que disponemos que son del año 2008, desprenden que la población con discapacidad sobrevenida que se encontraba en edad laboral, que eran un total de 989.000 personas, tal solo 236.000 estaban en activo.

Además se demuestra que una vez que se ha producido este tipo de discapacidad hay una total desconexión en cuanto al acceso del mercado de trabajo, regresando tan solo un 0,2% de éstos trabajadores de forma inmediata al mercado laboral, mientras que el resto queda en situación de inactividad, percibiendo una prestación.

### **Por tanto, concluyendo en este sentido:**

Las personas a las que les sobreviene una discapacidad, mayoritariamente dejan de realizar casi por completo cualquier actividad relacionada con la inclusión. Y es que por desgracia, la adaptación e integración del puesto de trabajo a las nuevas necesidades de las personas con discapacidad sobrevenida es muy escasa y a veces nula. Supone realmente este tipo de discapacidad, la ruptura con el mudo laboral quedando a merced del subsidio económico que en la mayoría de los casos no da para vivir.

Nuestro sistema jurídico-administrativo no ayuda a la inserción nuevamente de estas personas, ya que les reconoce compensaciones económicas (normalmente muy escasas) para salvaguardar sus necesidades vitales, y no pone en marcha medias que favorezcan la continuidad de la persona en el mercado laboral.

**Ante todo esto que planteamos desde la UGT:**

Ante esta situación, desde UGT Andalucía observamos que las personas con discapacidad, tienen importantes dificultades para acceder y permanecer en el mercado de trabajo, y cuando lo hacen, no lo realizan en las mismas condiciones que el resto de trabajadores y trabajadoras, por tanto, como sindicato, es imprescindible que sigamos con la acción sindical integral y transversal, que se basan en los principios de igualdad de trato y oportunidades, tanto en el acceso al empleo como al desarrollo de la relación laboral.

Por ello, desde esta organización trabajamos para la integración laboral de las personas con discapacidad, siendo una prueba de ello, el programa que realizamos año tras año. Por ello tenemos una serie de principios y tareas en los que estamos trabajando día a día para:

- ✓ Velar por los derechos de las personas con discapacidad.
- ✓ Hacer de la negociación colectiva un instrumento para la inclusión que promueva el empleo ordinario, el desarrollo profesional y social de las personas trabajadoras con discapacidad, no solo superando la cuota de reserva en las empresas de más 50 personas en plantilla y dirigiendo la acción sindical a la contratación efectiva por todas las empresas con independencia del número de trabajadores y trabajadoras que la componen, con las mismas condiciones que el resto de trabajadores. Y sobre todo, utilizar la negociación colectiva, como instrumento que favorezca la permanencia en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad sobrevenida, se incluyan cláusulas en los convenios colectivos para evitar despidos tras un accidentes laboral, o doméstico, de tráfico o debido a una enfermedad grave, etc. DE modo que se garantice su permanencia en el puesto de trabajo, adaptando dicho puesto a las nuevas necesidades.
- ✓ También se deben incluir cláusulas en los convenios que contemplen una adaptación real del puesto de trabajo para el trabajador, no solo una mera recopilación de medidas, sino que sean medidas efectivas conforme a las necesidades de cada persona, pudiendo incluir ajustes en la organización del trabajo, horarios, etc.
- ✓ En la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, se recoge en el Artículo 27. Plan de empleo de las personas con discapacidad. Desde UGT Andalucía, vamos a trabajar para que se incluyan

medidas que permitan la readaptación profesional y la permanencia en su puesto de trabajo de las personas trabajadoras, tras una discapacidad sobrevenida,

- ✓ Instar al poder legislativo que se modifique el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a los artículos que perjudiquen y contradigan la inclusión normal al mercado de trabajo de las personas con discapacidad sobrevenida, excluyendo la posibilidad de permitir extinguir la relación laboral debido a una incapacidad sobre todo permanente total, sino que prevalezca que la empresa le asigne otro puesto de trabajo, en lugar de realizar un despido porque no es apto para el puesto que venía desempeñando antes de sufrir la discapacidad.
- ✓ Exigir mayor cumplimiento real y efectivo de la normativa en lo referente a la contratación de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad y una intensificación en la actuación de la Inspección de Trabajo
- ✓ Impulsar medidas normativas que garanticen entornos laborales accesibles, realizando cuantos ajustes razonables sean necesarios para una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad que se trate.
- ✓ Establecer acciones de formación y sensibilización para todas las estructuras sindicales que permitan una fácil detección de posibles situaciones de discriminación en materia de discapacidad.
- ✓ Llevar a cabo planes de formación específicos tanto para las empresas, como para los trabajadores con una discapacidad sobrevenida, sobre la adaptación de los puestos de trabajo, y los beneficios que conlleva dicha adaptación para ambas partes.
- ✓ Exigimos una financiación suficiente y eficiente en los servicios de atención y apoyo a las personas con discapacidad sobrevenida.

**En definitiva para la Unión General de trabajadores, la integración de las personas con discapacidad, ya sea sobrevenida o no supone:**

**Asegurar que las personas con discapacidad gocen de igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, además de facilitar la contratación, y la conservación del puesto de trabajo, así como promover un lugar de trabajo seguro, accesible y saludable. Y además conseguir que la conservación del empleo para los trabajadores que contraen una discapacidad sea una prioridad ante la extinción del contrato.**

### La discapacidad en datos

- ✓ Podemos decir que Andalucía cuenta con 372.700 personas en edad laboral con discapacidad, según se desprende de la última Estadística de las Personas con Discapacidad, que se realizó en 2017, publicada el 26 de diciembre de 2018, de los que:
  - **El 20,1% eran ocupados, principalmente en el sector servicios**
  - **La tasa de paro de las personas con discapacidad era del 33,7%, bajando 3,8% puntos respecto a 2016.**
  - **La tasa de paro de los hombres con discapacidad fue más baja (30,9%) que la de las mujeres con discapacidad (38,1%)**
- ✓ Este colectivo **representa un 6,8% de la población de 16 a 64 años**, del cual un 58,1% son hombres y un 41,9% mujeres.
- ✓ La tasa de actividad para personas con discapacidad en Andalucía en 2017 es del 30,4%, Por sexo, la tasa de actividad de los hombres con discapacidad era del 31,7% y la de las mujeres del 28,5%, tras subir en un año 1,1 puntos porcentuales en los hombres y bajar un 1,9 en las mujeres.
- ✓ El 20,1% de la población con discapacidad en Andalucía es ocupada frente al 25,9% en España, Para los hombres la tasa de empleo es del 21,9% y para las mujeres del 17,6%. El 85,7% de estas personas ocupadas pertenecen al sector servicios, frente al 76,4% de las personas sin discapacidad.
- ✓ La tasa de paro de las personas con discapacidad en Andalucía es del 33,7%, bajando en un año en 3,8 puntos. La tasa de paro de los hombres con discapacidad bajó 6,2 puntos alcanzando el 30,9%, y la de las mujeres bajó 0,1 puntos alcanzando el 38,1%.
- ✓ La tasa de salarización de las personas con discapacidad fue del 88,6% (siendo la de España del 89,1%). De ellos, el 22,7% eran asalariados públicos, porcentaje mayor que en los asalariados sin discapacidad que era del 23%.
- ✓ El porcentaje de asalariados con discapacidad que tenían contrato indefinido fue del 70,2%, y el porcentaje de contratación indefinida que presentaban los asalariados sin discapacidad de Andalucía que fue del 64%.

- ✓ El porcentaje de ocupados con discapacidad que trabajaban a jornada completa era de 81,4% y el de las personas sin discapacidad del 83,6%.
- ✓ Del total de ocupados con discapacidad que cotizaban a la Seguridad Social en 2017 el 81,1% lo hacía en centros ordinarios (43.400 personas) y el resto en centros especiales de empleo (10.100 personas). De los primeros, el 28,2% tuvo algún tipo de deducción en las cotizaciones.
- ✓ El 28,3% de los asalariados con discapacidad que trabajaban en centros ordinarios fueron contratados mediante contratos específicos de discapacidad.
- ✓ El 72,8% de las personas con discapacidad en edad laboral percibieron alguna prestación, de ellas el 83,8% era una prestación derivada de la incapacidad. De todos las personas con discapacidad andaluzes que percibían prestación derivada de incapacidad, el 17,4% permanecían activos.
- ✓ **Si tenemos en cuenta las personas valoradas en los centros de valoración y orientación** de Andalucía, con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, se desprenden los datos siguientes a fecha de 30 de junio :
  - El total de personas andaluzas que han pasado por estos centros, es de 574.087 personas, de las que 294.443 son hombres y 279.644 son mujeres.
  - Según los grados de discapacidad, vemos que en Andalucía el rango más elevado es el que va del 33% al 64% de discapacidad, suponiendo un total de 332.915 personas
  - Y la edad en la que más número de personas han pasado por el centro de valoración es la del rango de 16 a 64 años, siendo un total de 308.469 personas (53,73%) y el rango menor es de 0 a 15 años con un total de 25.279 personas (4,40%).
  - La discapacidad física es la más numerosa, alcanzando un 42,47% del total, es decir, a 243.825 personas, seguida de la mixta con 156.825 personas (27,32%).



## **PROGRAMA “Espacios Sociolaborales para las personas con discapacidad”**

La Unión General de Trabajadores de Andalucía, viene prestando desde hace varios años, un servicio que se llama APROXIMA, subvencionado por la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, con el venimos ofreciendo todos los recursos y soluciones de los que disponemos para solventar situaciones de discriminación que puedan sufrir las personas con discapacidad en el mundo laboral, además de prestarle una ayuda proactiva en el acceso y permanencia en el empleo.

Tenemos que decir que en el anterior programa del APROXIMA, que se realizó durante 10 meses, desde el 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, se atendieron a 273 personas, de las que 193 fueron consultas individuales y 83 personas se atendió de forma grupal. La mayoría han sido mujeres (164 mujeres y 109 hombres)

En esta nueva programación de este Servicio, también contemplamos la oportunidad de realizar una serie de seminarios de debate, que tratan sobre el empleo Público para las personas con discapacidad y otros de la “Discapacidad Sobrevenida”, y esto porque en la mayoría de ocasiones englobamos a las personas con discapacidad como si se tratase de un colectivo global, sin tener en cuenta que además de los diferentes tipos de discapacidad que existen, también hay veces, que ésta aparece de forma repentina e imprevista, debido a un accidente laboral o una enfermedad que, supone en la vida de una persona un punto de inflexión en muchos aspectos, entre los cuales se destaca la actividad laboral.

Por ello, desde la Secretaría de Políticas Sociales y Seguridad Social de UGT Andalucía valoramos la posibilidad de realizar estas jornadas, a fin de tratar una cuestión que en pocas ocasiones se ha tratado de manera específica.

Muy unido al servicio que desde UGT Andalucía se presta con este programa, no podemos dejar de hablar del Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales, servicio gratuito ofrecido por el sindicato para todos los trabajadores/as que así lo demanden y que tiene por objetivo fomentar y desarrollar una cultura preventiva, mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, asistir técnicamente a los trabajadores y delegados de prevención. De este modo, también damos cobertura a las necesidades que surjan al producirse algún

## Discapacidad Sobrevenida. Análisis y necesidades

---

accidente laboral o enfermedad profesional, que conlleva una posterior discapacidad sobrevinida y una adaptación al puesto de trabajo.