

## ACCESO Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO Y SALUD MENTAL

### ACCESS TO AND MAINTENANCE OF EMPLOYMENT AND MENTAL HEALTH

**Ricardo Esteban Legarreta**

#### Resumen

El trabajo es una cuestión de interés para las personas con problemas de salud mental en perspectiva de integración y de normalización. Las personas con problemas de salud mental pueden obtener la condición de personas con discapacidad afectadas de especiales dificultades. En la práctica, este colectivo tiene tasas de actividad muy bajas. Además, el rechazo de las personas con problemas de salud mental a acceder a la condición de persona con discapacidad hace conveniente tener en consideración una noción social de discapacidad. En el acceso al empleo son de especial importancia el empleo con apoyo y las adaptaciones laborales. En el ámbito del acceso sería necesario regular planes de igualdad por razón de discapacidad para lograr mayor eficacia en la inserción de personas con discapacidad en la empresa ordinaria. Es importante también el mantenimiento del empleo de las personas con problemas de salud mental sobrevenidos. Para ello, son de gran importancia las medidas de protección de trabajadores especialmente sensibles y, también, la regulación de los planes de retorno al empleo.

**Palabras clave:** Empleo; Discapacidad; Salud mental; Discriminación

#### Abstract

Work is a matter of interest for people with mental health problems in relation to their integration and normalization. Individuals with mental health problems can obtain the status of persons with disabilities affected by special difficulties. In practice, this group has very low activity rates. In addition, the refusal of people with mental health problems to accede to the status of a person with disability makes it convenient to take into consideration a social—that is, flexible—notion of disability. In terms of access to employment, supported employment and job adaptations are particularly important. In the field of access, it would be necessary to regulate equality plans for reasons of disability to achieve greater efficiency in the integration of people with disabilities in the open labour market. Maintaining the employment of people with acquired mental health problems is also important. To do so, measures to protect vulnerable health workers and to regulate return to work plans are crucial in this respect.

DRELATES – IET UAB. Spain

#### Contacto

[ricardo.esteban@uab.cat](mailto:ricardo.esteban@uab.cat)



**Keywords:** Employment; Disability; Mental health; Discrimination

## Sumario

|                                                                                                                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Derecho del trabajo y salud mental. Planteamiento y cuestiones conceptuales                                                                                                        | 2  |
| 2. Salud mental y discapacidad. ¿Tienen las personas con problemas de salud mental la condición de persona con discapacidad?                                                          | 4  |
| 2.1. Vías de acceso a la condición formal de persona con discapacidad                                                                                                                 | 5  |
| 2.2. La reivindicación de un acceso flexible a programas y ayudas de empleo para las personas con problemas de salud mental                                                           | 7  |
| 3. Mecanismos clave para facilitar el acceso al empleo de las personas con problemas de salud mental y condición de discapacidad: empleo con apoyo, planes de igualdad y adaptaciones | 8  |
| 3.1. El empleo con apoyo. Un programa clave —e invisibilizado— para una efectiva integración laboral de personas afectadas de problemas de salud mental                               | 9  |
| 3.2. Los planes de igualdad por discapacidad. Una reivindicación para hacer real la inclusión laboral de las personas con problemas de salud mental en la empresa ordinaria           | 11 |
| 3.3. Las adaptaciones laborales y su importancia para la inclusión de personas con problemas de salud mental                                                                          | 13 |
| 4. Mecanismos clave para garantizar el mantenimiento del empleo de las personas con problemas de salud mental                                                                         | 14 |
| 4.1. Las adaptaciones preventivas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales                                                                                                        | 15 |
| 4.2. Los planes de retorno al empleo                                                                                                                                                  | 16 |
| 5. Conclusiones                                                                                                                                                                       | 18 |
| Referencias                                                                                                                                                                           | 19 |

## I. DERECHO DEL TRABAJO Y SALUD MENTAL. PLANTEAMIENTO Y CUESTIONES CONCEPTUALES

Esta aportación tiene por objeto analizar las posibilidades de empleo de las personas afectadas de trastorno o enfermedad mental, advirtiendo que la reflexión desde el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en torno a la problemática de la salud mental permite un doble análisis. Así, de una parte, cabe señalar al trabajo como fuente de enfermedad mental y de abandono —temporal o permanente— del mercado de trabajo. En este sentido, es evidente que una mala gestión preventiva por parte de la empresa puede dar lugar a procesos de incapacidad temporal, de incapacidad permanente e incluso a la muerte del trabajador, considerando que el trabajo está en el origen de suicidios de personas empleadas. A este respecto, el trabajo es una fuente de riesgo para la salud mental, de modo que un mal clima laboral, la precariedad o las situaciones de acoso o de hostigamiento pueden estar en el origen, o potenciar el agravamiento de problemas de salud mental preexistentes. Dado que una parte significativa de las ponencias

programadas para las XII Jornadas del IET ya abordaban esta perspectiva, me ha parecido más oportuno mantener un enfoque complementario.

En este sentido, este artículo pretende señalar que las personas afectadas de trastorno mental pueden albergar una mirada diferente sobre el trabajo. Así, el acceso al empleo es una aspiración para no pocas personas afectadas de trastorno o enfermedad mental en situación de desempleo o de inactividad. Seguramente, este deseo de integración puede ser más intenso en personas de edad más joven, que han vivido la emergencia del problema de salud a edades tempranas y para las cuales el empleo es signo de normalización y de integración, y una alternativa a la inactividad que llevará aparejada la utilización de Servicios Sociales —centros de día u otros— o el retraimiento y la invisibilidad de la persona en el entorno familiar. Además, en este perfil de personas trabajadoras más jóvenes, el trabajo no habrá sido, por lo general, el origen de sus problemas de salud mental. En todo caso, esta afirmación debe tomarse con todas las cautelas, teniendo en cuenta que las personas jóvenes pueden padecer graves problemas mentales originados en entornos laborales. Por lo demás, personas de perfil más adulto o maduro con problemas de salud mental muestran un lógico interés por el acceso al trabajo o el mantenimiento de su actividad laboral.

Ahora bien, con carácter introductorio, es importante intentar clarificar de qué hablamos cuando nos referimos al trastorno o la enfermedad mental. En este sentido, de acuerdo con la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022, sección “Datos y cifras”) un trastorno mental se caracterizaría por constituir “una alteración clínicamente significativa de la cognición, la regulación de las emociones o el comportamiento de un individuo”. Los más comunes son la ansiedad y la depresión, pero dentro del concepto de trastorno o enfermedad mental podemos encontrar patologías más graves, por su carácter crónico o por su afectación más intensa a la vida cotidiana de las personas que los padecen, como puede ser, entre otros, la esquizofrenia, el trastorno bipolar, trastornos de comportamiento alimentario, el estrés postraumático o el trastorno paranoide. Incluso dentro de la enfermedad mental se incluye también la demencia senil u otras enfermedades degenerativas con afectación cognitiva (González Granda, 2009). Además, no todos los trastornos mentales tienen que ser crónicos o prolongados, lo que tiene su relevancia de cara a que la persona pueda obtener la condición de persona con discapacidad. A este respecto, el artículo hará referencia a algunas figuras jurídicas que en perspectiva laboral tienen mayor interés para las personas que padecen de trastorno mental cronificado, especialmente en el apartado tercero, aunque no descuida otras que pueden tener un interés más general y que se abordan en el apartado cuarto, lo que incluiría a personas que padecen problemas significativos de salud mental, pero con un alcance temporal, aunque sea prolongado.

Asimismo, en aras de la claridad conceptual, no debe perderse de vista que tanto a nivel conceptual como a nivel jurídico —al menos a nivel jurídico laboral— la discapacidad psíquica es un concepto más amplio que el de discapacidad derivada de trastorno o enfermedades mentales. Por lo tanto, la discapacidad psíquica englobaría no solamente

a las personas con trastorno mental, sino también a personas afectadas de otras (sub)tipologías de discapacidad, como son la parálisis cerebral, la discapacidad intelectual o de aprendizaje y los trastornos del espectro del autismo. En fin, a lo largo del texto y a los efectos de evitar reiteraciones se utilizará la expresión persona con problemas de salud mental, como asimilable a personas con trastorno o enfermedad mental, todo ello advirtiéndose que algunas fuentes (OMS, 2022) señalan que la expresión *problema de salud mental* va más allá de la enfermedad mental en sentido estricto.

Más allá de las diversas tipologías de trastorno mental —crónico o temporal, grave o común (González Granda, 2009)—, el enfoque de este artículo parte de una mirada en positivo al binomio trabajo y salud mental. El texto se centrará en el análisis a propósito de si el diseño de nuestro ordenamiento jurídico-laboral es el adecuado de cara al acomodo laboral de las personas con problemas de salud mental. De un lado, en el apartado 2), se examinará hasta qué punto las personas con trastorno mental son o pueden considerarse legalmente como personas con discapacidad, una cuestión de relevancia, teniendo en cuenta que esta condición jurídica permite acceder con mayor facilidad a programas y ayudas al empleo. A continuación, en el apartado 3), se llevarán a cabo algunas reflexiones sobre la necesidad de potenciar programas clave para el acceso al empleo de personas con discapacidad, como es el caso del empleo con apoyo; la necesaria puesta en marcha de planes de igualdad por razón de discapacidad, todavía no regulados, y la importancia de las adaptaciones laborales, estas sí, reguladas en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 1 de diciembre, mediante el que se aprueba la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad.

Asimismo, las últimas reflexiones de este artículo se dedicarán en el apartado 4) al análisis de dos cuestiones clave que afectan de manera preferente al mantenimiento del empleo de personas con problemas de salud mental sobrevenidos, que ya estén contratadas por la empresa. Se trata de las adaptaciones preventivas de la normativa sobre seguridad y salud y una figura pendiente de regulación: los planes o programas de retorno al empleo en el caso de patologías de cierta severidad.

## 2. SALUD MENTAL Y DISCAPACIDAD. ¿TIENEN LAS PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL LA CONDICIÓN DE PERSONA CON DISCAPACIDAD?

Como he dejado apuntado, efectuaré en primer lugar una aproximación a la relación existente entre el trastorno mental y la discapacidad, en el bien entendido que la condición de persona con discapacidad atribuye al individuo un estatuto jurídico reforzado en el acceso al empleo. Ahora bien, la reflexión es particularmente pertinente por varias razones. La primera, porque a causa de razones difíciles de identificar durante mucho tiempo, las personas con problemas de salud mental han quedado “aparte” del conjunto de la discapacidad, como una suerte de realidad diferente (González Granda, 2009), lo que contribuía a su exclusión del empleo. En segundo lugar, porque para contar con la condición de persona con discapacidad, es imprescindible, *a priori*, transitar por un procedimiento administrativo de calificación de discapacidad que a menudo es rechazado

por las personas con problemas de salud mental o por sus familias y algunos profesionales, ya que consideran que el paso por el procedimiento etiqueta a la persona, la estigmatiza y augura una inquietante cronificación del problema de salud mental. En este sentido, es importante subrayar que, dentro del conjunto de las personas con discapacidad, e incluso dentro del conjunto de personas con discapacidad psíquica, las afectadas por trastorno mental son las que padecen mayor grado de estigma o rechazo (González Granda, 2009).

## 2.1. Vías de acceso a la condición formal de persona con discapacidad

Se señalarán a continuación cuáles son las vías que permiten acceder a la condición “formal” de persona con discapacidad. Para ello, debe partirse del artículo 4.1 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada mediante el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 1 de diciembre (en adelante LGDPD), que establece que serán personas con discapacidad “aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”. Ahora bien, para obtener una resolución administrativa que permita acreditar la condición formal de persona con discapacidad, será necesario que las personas soliciten la calificación de persona con discapacidad ante la Administración autonómica, que será reconocida siempre que —tras el oportuno procedimiento y aplicación del baremo regulado en el Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, de reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad— se alcance un grado mínimo de discapacidad del 33 %, grado que es sugerido a nivel legal por el artículo 4 de la LGDPD. Por lo tanto, cabe subrayar que en general será necesaria la iniciativa de la persona para obtener el reconocimiento de la discapacidad, porque deberá formular solicitud ante la Administración competente.

Ahora bien, al menos a los efectos del acceso general a los beneficios de programas de empleo, también sería posible obtener la condición de persona con discapacidad a través de una segunda vía. Esta vía beneficiaría a todas aquellas personas que, tras haber trabajado, son declaradas en situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual o en situación de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez, lo que les permitirá percibir una pensión contributiva de Seguridad Social gestionada y concedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante INSS). A estas personas pensionistas, el artículo 35 de la LGDPD les concede también la condición de personas con discapacidad a los efectos del derecho al trabajo y a los beneficios del empleo. Otra cosa es que, en el caso de las personas pensionistas de incapacidad permanente, diversos factores como los problemas de salud, la edad, la previa salida del empleo y la inactividad e incluso el miedo a la pérdida de la pensión, desincentiven con mayor intensidad la voluntad de retorno al empleo. La reciente sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2024 (rec. 197/2024), que ha declarado totalmente

incompatible el percibo de pensiones de incapacidad permanente absoluta con el trabajo<sup>1</sup>, ha supuesto un notable golpe a las expectativas laborales de las personas con trastorno mental y a la vez pensionistas de incapacidad permanente absoluta (Esteban Legarreta y Arenas Gómez, 2024). En todo caso, la sentencia no pone en cuestión el derecho al trabajo de estas personas, reconocido en los artículos 35.1 y 49.1 de la Constitución, y en el artículo 198.2 del Real Decreto-Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, mediante el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, (en adelante TRLGSS). Sin embargo, la suspensión momentánea de la pensión unida al riesgo de revisión de la situación de incapacidad permanente (art. 200.2 TRLGSS) desincentiva de manera severa la actividad y supone indirectamente una grave afectación al derecho al trabajo de esas personas pensionistas.

Sea cual sea su vía de acceso a la condición de persona con discapacidad, los individuos afectados de problemas de salud mental disfrutarían aparentemente de un estatuto jurídico de particular atención, teniendo en cuenta que el artículo 5 del Real Decreto 818/2021, de programas de empleo, incluye a este colectivo entre las personas con discapacidad “que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo”. El grupo está integrado por el conjunto de las personas con discapacidad psíquica, antes referenciado, es decir, “las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental o con discapacidad intelectual, incluidas las personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento” (art. 5 c] RD 818/2021). Dentro de este grupo se incluye, además, a las personas con discapacidades físicas que acreditan un grado de discapacidad no inferior al 65 %. A este respecto, puede observarse que otros colectivos cercanos a las personas con trastornos de la salud mental son particularmente considerados por el legislador —como es el caso de las personas con trastorno del espectro del autismo o las personas con discapacidad intelectual—, porque muestran unas tasas de actividad muy bajas. En todo caso, cabe clarificar que la condición de “persona con discapacidad con mayores dificultades en el acceso al mercado de trabajo” no constituye hoy por hoy una ventaja significativa<sup>2</sup>,

<sup>1</sup> La incapacidad permanente absoluta se define por que la persona está incapacitada para desempeñar las funciones de cualquier profesión. Sin embargo, aunque pueda parecer un contrasentido, una vieja jurisprudencia del Tribunal Supremo representada por la STS de 30 de enero de 2008 (rec. 480/2007), había admitido la compatibilidad de las pensiones de incapacidad permanente absoluta con todo tipo de trabajo. Ciertamente, el artículo 198.2 del TRLGSS admitía —y admite aún en su redacción literal— esta compatibilidad siempre que los trabajos fuesen compatibles con el estado de la persona pensionista y siempre que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión. La nueva jurisprudencia de 2024 sugeriría que solo serían compatibles, con el cobro de la pensión, las actividades muy residuales, que no alcanzarían el nivel de una profesión. De lo contrario, el desempeño de trabajos que comporten una dedicación profesional en horario, rendimiento, esfuerzo, etc. comportará la suspensión del cobro de la pensión.

<sup>2</sup> A título de ejemplo, las personas con discapacidad afectadas de mayores dificultades en el acceso al mercado de trabajo no disfrutan de un derecho preferente a beneficiarse de la cuota de reserva de empleo del 2 % para personas con discapacidad, que obliga a las empresas de 50 o más trabajadores. Estas personas tampoco acceden de modo preferente a los Centros Especiales de Empleo —talleres protegidos— para personas con discapacidad. Asimismo, su contratación está bonificada un poco por encima en relación con la de las personas con discapacidad ligera, pero esas bonificaciones reforzadas en las cuotas empresariales a la Seguridad Social no marcan en absoluto la diferencia ni inciden en la voluntad del empleador que, indefectiblemente, suele inclinarse por la contratación de perfiles de menor discapacidad. Así, la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora y crecimiento del empleo, establece que, por la contratación indefinida de una persona con discapacidad mental, la bonificación mensual a la contratación será de un máximo de 425 euros/mes (5100 euros/año), mientras que en el caso de una persona con discapacidad

aunque sí permite acceder a algunos programas clave, como es el caso del empleo con apoyo, al que posteriormente me referiré.

Lo cierto es que los datos de tasas de empleo de las personas con discapacidad afectadas de trastorno mental no son positivos, sin perjuicio de que se ha producido una recuperación en los últimos años. A este respecto, si partimos de los últimos datos disponibles del Instituto Nacional de Estadística correspondientes al año 2022 (INE, 2023) se detectan unas modestas expectativas laborales en el conjunto de las personas con discapacidad, ya que la tasa de actividad general de todo el colectivo, es decir, el volumen de personas que tiene un empleo o que lo busca, fue del 35,2 %, un dato muy inferior al de la población sin discapacidad, que fue 42,7 puntos superior en el mismo año. La tasa de desempleo de la población sin discapacidad fue, en 2022, del 12,8 %, mientras que en el caso de las personas con discapacidad fue mucho más alta, del 21,4 %.

Si entramos al detalle de la tasa de actividad veremos que las cifras son muy variadas dentro de los también variados perfiles del colectivo. Así, nos encontramos con tasas de actividad elevadas entre las personas con discapacidad auditiva; en concreto, del 61,2 % en 2022, mientras que en ese mismo año las tasas son mucho más bajas entre los perfiles que padecen de mayores dificultades, pero también de mayor estigma y rechazo. De este modo, en el año 2022, la tasa de actividad de las personas con trastorno mental fue del 29,2 %, y del 36,6 % para las personas con discapacidad intelectual. En todo caso, en el terreno de las personas con trastorno mental, desde el año 2009 se detecta una modesta mejora de las tasas de actividad, con altibajos (Esteban Legarreta et al., 2023). Así, a partir de 2010 la tasa de actividad de 24,9 % experimentó una mejora sostenida años después, con una subida del 6 % —31,2 % en (2013); 30,4 % en 2015; 31,1 % en 2017— pero experimentó una caída en 2018 (29,1 %) que se agudizará quizás a causa de la pandemia —26,6 % en 2020— para volver a acercarse a las cifras óptimas de los últimos años: 29 % en 2021 y 29,2 % en 2022.

Las discretas cifras de empleo de las personas con discapacidad afectadas por trastorno mental, unidas a la constatación del rechazo a los procedimientos de calificación de persona con discapacidad, han llevado al asociacionismo vinculado a este colectivo a reivindicar una flexibilización del acceso a ayudas y programas de empleo, cuestión sobre la que ofrecen algunos datos en el siguiente epígrafe.

## 2.2. La reivindicación de un acceso flexible a programas y ayudas de empleo para las personas con problemas de salud mental

De modo recurrente se demanda desde el asociacionismo más vinculado a la problemática de salud mental una mirada flexible que permita acceder a los programas de empleo a personas que no cuentan con la condición formal de persona con discapacidad, ya sea porque no ha solicitado la calificación (general) de persona con discapacidad por baremo

---

física de un 33 %, la bonificación será de 375 euros/mes (4500 euros/año); en ambos casos durante toda la vigencia del contrato.

del RD 818/2021, ya sea porque no se es pensionista de incapacidad permanente. En este sentido, cabe aportar un doble argumento. De un lado, se ha de subrayar la existencia de un concepto no encorsertado de persona con discapacidad reflejado en la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, ratificada por España en 2007, que establece en su artículo primero un concepto social o abierto de discapacidad, seguido de cerca por el artículo 4.1 de la LGDPD, según el cual, “Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. Por lo tanto, la clave sería la concurrencia de la deficiencia mental “a largo plazo” y, sobre todo, que esta concurrencia impida o dificulte la participación plena y efectiva en la sociedad, lo que sucede en el caso de la mayoría de las personas con trastorno mental. No obstante, para disfrutar de la condición formal de persona con discapacidad, nuestro ordenamiento jurídico sigue exigiendo transitar por un procedimiento administrativo de calificación que permita acreditar, al menos, un grado del 33 % de discapacidad.

Por esa razón, el asociacionismo vinculado a las personas con discapacidad mental ha defendido que —dados los severos efectos de la enfermedad mental a la hora de desenvolverse laboralmente y acceder al trabajo, y considerando el rechazo a los procedimientos de evaluación y calificación— debería de permitirse que las personas con trastorno mental puedan beneficiarse de los programas de apoyo e incentivación de empleo, simplemente mediante la acreditación de que se encuentran en tratamiento continuado por una patología severa de salud mental. Con carácter general eso no es así actualmente, si bien se constata una excepción al respecto en la Orden catalana 1120/2017, de 20 de noviembre, reguladora del programa SIOAS —servicios integrales de orientación, acompañamiento y apoyo en la inserción de las personas con discapacidad o trastornos de la salud mental—, que permite al acceso a los programas a personas que siguen tratamiento de salud mental y que puedan acreditar tal circunstancia mediante documentación expedida por el servicio sanitario correspondiente. Por lo demás, aunque estamos muy lejos de disponer de un planteamiento general de flexibilidad o de discapacidad social, nuestro Tribunal Constitucional en su sentencia núm. 51/2021 de 15 de marzo, ha defendido una lectura flexible la discapacidad, al asimilar a tal condición a una persona afectada por una afectación del espectro autista —asperger— y dificultades para adaptarse a su entorno laboral, a pesar de haber obtenido inicialmente un porcentaje muy inferior al 33 % en el procedimiento instado ante la Administración autonómica.

### 3. MECANISMOS CLAVE PARA FACILITAR EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL Y CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD: EMPLEO CON APOYO, PLANES DE IGUALDAD Y ADAPTACIONES

Analizar en perspectiva de Derecho del Trabajo las posibilidades de empleo de las personas con trastorno mental exige recordar que, como en tantos otros casos, lo relevante

para una exitosa inserción no son los incentivos económicos —subvenciones a la contratación o bonificaciones a las cuotas empresariales a la Seguridad— sino que la clave está en algunos programas invisibilizados o escasamente dotados —o incluso no regulados—, a los que se hará referencia a continuación. Cabe señalar que este artículo y en especial este epígrafe centra sus reflexiones en clave de inclusión en la empresa ordinaria, teniendo en cuenta que el artículo 27 de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, y la Observación núm. 8/2022 del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2022) defiende claramente esta opción, y considerando también que los Centros Especiales de Empleo para personas con discapacidad —que deben acreditar una plantilla de al menos un 70 por 100 de personas con discapacidad— tienden en los últimos años a contratar a personas con discapacidad de alto rendimiento, lo que, más allá de ser un contrasentido, no genera expectativas laborales viables para la mayoría de las personas afectadas de trastorno mental.

La reflexión se iniciará con el empleo con apoyo como programa de empleo imprescindible para consolidar el acceso de las personas con trastorno mental en las empresas. Para resaltar su importancia, cabe señalar que la inmensa mayoría de personas con problemas de salud mental —y aún más en el caso de las personas con discapacidad intelectual— no podrán culminar un proceso de inserción laboral exitoso si no cuentan con el acompañamiento laboral en el marco de procesos de empleo con apoyo. Tras la referencia al empleo con apoyo, se tratará la cuestión de los —no regulados— planes de igualdad por discapacidad y se llevará a cabo alguna reflexión sobre una figura jurídica que adolece de prolongada languidez: las adaptaciones o ajustes laborales por discapacidad.

### 3.1. El empleo con apoyo. Un programa clave —e invisibilizado— para una efectiva integración laboral de personas afectadas de problemas de salud mental

El empleo con apoyo constituye un procedimiento pautado de acompañamiento de las personas con discapacidad afectadas por especiales dificultades en su recorrido desde el desempleo o desde la inactividad hasta la inserción en la empresa ordinaria. El empleo con apoyo cuenta con una regulación estatal, prevista en el RD 870/2007 de 2 de julio, a partir del cual las Comunidades Autónomas pueden publicar convocatorias a fin de que las entidades promotoras, fundamentalmente entidades sin ánimo de lucro, puedan beneficiarse de las ayudas previstas para poner en marcha programas. Asimismo, dentro de su margen de autonomía política, las Comunidades Autónomas pueden regular programas propios de empleo con apoyo (Esteban Legarreta, Ricardo 2023), opción que han tomado algunas de ellas, como es el caso de Cataluña.

De acuerdo con el Decreto regulador, las entidades sin ánimo de lucro del tejido de la discapacidad —asociaciones, fundaciones u otras— representan un papel clave porque son las que van a implementar el programa, recibiendo subvenciones y ofreciendo servicios de empleo con apoyo a las personas que estén interesadas en seguir este itinerario. Dentro del empleo con apoyo se lleva a cabo una multiplicidad de acciones, que van

desde la prospección de puestos de trabajo adecuados a personas con discapacidad, a la orientación y la formación de las personas, el acompañamiento y la formación práctica en el puesto —“adiestramiento” en el lenguaje del Decreto, que no suele ser particularmente relevante en el caso de las personas con trastorno mental—, hasta el asesoramiento de las empresas en materia de adaptaciones. Finalmente, el empleo con apoyo incluye tareas de mediación y acercamiento con los futuros superiores y compañeros de trabajo a fin de afianzar la presencia de las personas con problemas de salud mental en la sección o equipo correspondiente. Este trabajo preliminar permitirá la identificación de personas referentes de la plantilla que son claves en el mantenimiento de la persona en el empleo. Sobre el terreno, en la ejecución del empleo con apoyo son clave los preparadores laborales, profesionales de la puesta en marcha y ejecución de planes de acompañamiento en la empresa, que trabajan por cuenta de las entidades promotoras de empleo con apoyo.

Como se ha señalado más arriba, el empleo con apoyo es fundamental porque, sin él, la mayoría de las personas con trastorno mental no van a poder superar —ni siquiera iniciar— un proceso exitoso de búsqueda y de acceso al empleo. Sin embargo, esta importancia clave del empleo con apoyo se compadece mal con un problema grave y endémico; a saber, la existencia de convocatorias insuficientes que suelen venir acompañadas de limitadas partidas presupuestarias<sup>3</sup>, lo que comporta una baja oferta de servicios de empleo con apoyo, que en algunas Comunidades Autónomas es prácticamente inexistente. Ello se combina además con prolongadas esperas para el cobro de subvenciones —a veces a final del ejercicio de ejecución—, lo que ha ahogado financieramente a algunas entidades promotoras de empleo con apoyo, que han dejado de prestar este servicio (Esteban Legarreta, 2023).

Además, en el diseño normativo de la mayoría de los programas de empleo con apoyo, incluido el estatal del RD 870/2007, concurren algunas carencias que deberían haberse superado hace tiempo. Destaca al respecto que los acompañamientos solo se prevén durante un periodo inicial básico de hasta tres años (art. 5.2 RD 870/2007), cuando la realidad indica que puede haber circunstancias sobrevenidas más allá de ese periodo —un rebrote intenso de la enfermedad mental, un cambio de funciones o de persona referente— que van a exigir el acompañamiento del trabajador, pero sin que los acompañamientos estén subvencionados<sup>4</sup>. Asimismo, con carácter general, el empleo con apoyo no se contempla para supuestos de cambio de empresa por mejora de empleo, sino que

<sup>3</sup> Más allá de lo limitado de las partidas dedicadas a las convocatorias, la mayoría de los programas autonómicos y el programa estatal no financian una actividad muy importante, como es la prospección laboral, es decir, la búsqueda preliminar de puestos de trabajo adecuados a estos perfiles de personas con discapacidad. En este sentido, la regulación de la mayoría de los programas no contempla esta acción, ni la financia, pero es un contrasentido porque la prospección laboral es costosa y fundamental para la viabilidad del empleo con apoyo.

<sup>4</sup> El Decreto 870/2007 admite incluso ir más allá de los tres años cuando sea necesario con personas con discapacidad psíquica, lo que incluye a las personas con problemas de salud mental y otros perfiles, entre otros, la discapacidad intelectual. Ahora bien, lo que no contempla de modo evidente es un apoyo indefinido o bien la reactivación de los apoyos pasados varios años, lo que es necesario para atender una dificultad sobrevenida. Creo que la versión inicial es más correcta.

solamente se prevé para potenciar la inserción laboral desde el desempleo o desde la inactividad. De este modo, algo que es muy positivo y normalizador como es un cambio de empresa por mejora de empleo, se convierte en problemático porque sin apoyo o sin acompañamiento laboral surgirán con casi completa seguridad dificultades insalvables en las trayectorias laborales de personas con trastorno mental. Por lo demás, cabe recordar que la mayoría de los programas, incluyendo el programa estatal regulado por el RD 870/2007, exigen que las personas cuenten con la condición formal de personas con discapacidad, lo que acrecienta las dificultades de personas con problemas de salud mental refractarias a someterse a procedimientos de calificación. La excepción a esta cuestión la encontramos en la ya citada Orden catalana 1120/2017, de 20 de noviembre, que contempla acompañamientos para personas afectadas de problemas de salud mental sin que cuenten con la condición de persona con discapacidad.

En todo caso, el estancamiento del empleo con apoyo constituye una barrera importante para la mejora de las tasas de actividad de las personas con problemas de salud mental, así como para otros colectivos como las personas con discapacidad intelectual. En este sentido, ya se ha recordado que, entre 2010 y 2022, la mejora neta de la tasa de actividad entre las personas con trastorno mental ha sido de solamente 4,3 puntos. Por lo tanto, se hace imprescindible dotar al empleo con apoyo de la visibilidad y la financiación necesarias para que las personas con trastorno mental tengan opciones verdaderas de insertarse en la empresa ordinaria sin las cortapisas padecidas hasta la actualidad.

### 3.2. Los planes de igualdad por discapacidad. Una reivindicación para hacer real la inclusión laboral de las personas con problemas de salud mental en la empresa ordinaria

Por razones de todo tipo, algunas señaladas en el apartado anterior, el asociacionismo especializado en el apoyo a la inserción laboral de personas con trastorno mental ha apostado desde hace tiempo por la inserción en la empresa ordinaria mediante el empleo con apoyo. Ahora bien, aunque exista un consenso a propósito de las bondades de la empresa ordinaria como espacio normalizador, sería fundamental de cara a la inclusión de todos los perfiles de personas con discapacidad, la negociación e implementación de planes de igualdad por razón de discapacidad, al menos en las empresas obligadas al cumplimiento de la cuota de reserva de empleo del 2 % de puestos de trabajo para personas con discapacidad; a saber, empresas de 50 o más trabajadores. En este sentido, con frecuencia las empresas obligadas al cumplimiento de la cuota recurren a la contratación de bienes o servicios a Centros Especiales de Empleo para “esquivar” la contratación de personas con discapacidad, opción que no suele venir acompañada de una justificación de peso<sup>5</sup>. Además, en caso de contratación de personas con discapacidad,

<sup>5</sup> El Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, regulador del cumplimiento alternativo de la cuota del 2 % de personas con discapacidad, permite que las empresas apliquen medidas alternativas —fundamentalmente, compra de bienes y servicios a Centros Especiales de Empleo—, cuando no se encuentre persona candidata para cubrir la oferta de empleo presentada, o bien, cuando concurran circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción que motiven una especial dificultad para incorporar personas con discapacidad. En la práctica, se constata cómo las

es imprescindible la puesta en marcha de planes de igualdad para que las experiencias sean en realidad inclusivas, especialmente si la persona o personas contratadas son personas con enfermedad mental, o relacionada con el espectro autista, considerando el estigma que a menudo los acompaña, lo que puede contribuir al aislamiento de estos colectivos en la empresa. En este sentido, se ha de recordar que ni la sociedad ni las plantillas son *per se* inclusivas, especialmente cuando se trata de plantillas envejecidas, que no han vivido experiencias de inclusión en el medio escolar o de ocio.

Desgraciadamente, la Ley no contempla dichos planes, aunque existen dos precedentes de notable interés de cara a la futura regulación e implementación de planes de igualdad por razón de discapacidad. Se trata de a) los planes de igualdad por razón de género, regulados mediante el RD 901/2020, de 13 de octubre, que en los últimos tiempos están alcanzando velocidad de crucero, y de b) las medidas planificadas de igualdad para el colectivo LGTBI, recientemente reguladas mediante el RD 1026/2024, de 8 de octubre y pendientes de implementación en este momento, pero que sin duda constituyen un precedente a considerar. Todo ello sin olvidar que, en lo fundamental, la regulación de las medidas planificadas de igualdad para el colectivo LGTBI sigue de cerca a los planes de igualdad por razón de género del RD 901/2020.

Partiendo de los precedentes ya regulados, se ha de insistir en que los planes de igualdad por razón de discapacidad serían fundamentales para proteger a las tipologías de discapacidad con mayor carga de rechazo o de estima, y ya se ha señalado que deberían ser de aplicación, al menos a las empresas de 50 o más trabajadores, que son las obligadas al cumplimiento de la cuota de reserva de empleo del 2 %. Dichos planes deben constar de un diagnóstico previo negociado, que permita identificar, en su caso, por qué razón la empresa no contrata a personas con discapacidad, o bien, por qué se decanta, en su caso, por la contratación de personas afectadas por escasa discapacidad, sin olvidar la perspectiva de género. Asimismo, los planes deberían de ser negociados con las representaciones de los trabajadores y deberían tenerse muy de cuenta a las plantillas, ya que estas van a ser las protagonistas del proceso de inclusión. En lo que concierne a los puntos o apartados a negociar en los planes de igualdad, sería imprescindible abordar aspectos de contratación y reclutamiento, previsión de adaptaciones —incluyendo la asunción de su financiación—, así como cuestiones relacionadas con la carrera profesional de las personas con discapacidad, que muchas veces se ven afectada por estereotipos, que suelen redundar en salarios inferiores a los percibidos por otras personas de niveles profesionales similares. Asimismo, los planes de igualdad deberían planificar la formación y la concienciación de las plantillas a fin de que no se incurra en conductas de aislamiento o de acoso por razón de discapacidad.

---

empresas tienden a retorcer el RD 364/2005 a fin de evitar la contratación de personas con discapacidad por la vía de la cuota del 2 %, a la que están obligadas.

En conclusión, cabe señalar que la efectividad de otras medidas y programas estará comprometida mientras no se implementen los planes de igualdad por discapacidad en las empresas.

### 3.3. Las adaptaciones laborales y su importancia para la inclusión de personas con problemas de salud mental

Finalmente, he considerado pertinente llevar a cabo una referencia a las adaptaciones o ajustes laborales recogidos en el artículo 40.2 de la LGDPD. El precepto establece que:

Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Las adaptaciones son importantes no solo en el contexto del acceso al empleo, sino que también pueden serlo en el marco del mantenimiento del empleo de las personas con trastorno mental sin acreditar la condición de persona con discapacidad, cuestión que se abordará en un apartado posterior. Sin embargo, el derecho a adaptaciones padece de un cierto abandono o invisibilidad, que podría superarse en un futuro próximo, teniendo en cuenta que actualmente se encuentra en tramitación en las Cortes Generales, una reforma de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente (art. 49 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido la Ley del Estatuto de los Trabajadores, [en adelante TRLET]) que va en la línea de obligar a la empresa a explorar la introducción de adaptaciones antes de proceder a la extinción del contrato de trabajo. Se trata del Proyecto de Ley 121/000033 ordenado a reformar el TRLET en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente. Esta inminente regulación específica de las adaptaciones (TRLET) podría beneficiar a la regulación general (LGDPD), ya que uno de los defectos de la regulación actual es su falta general de precisión (Rodríguez Sanz de Galdeano, 2020).

En todo caso, se ha de recordar que el artículo 40.2 de la LGDPD exige de las empresas la asunción de los costes de adaptaciones o ajustes que permitan a las personas con discapacidad el acceso y el mantenimiento del empleo, así como el acceso a la formación. Las adaptaciones serían obligatorias para las empresas, y en general no deberían ser muy gravosas porque en tal caso podrían no ser exigibles para la empresa, si bien en esta cuestión deberá tenerse en cuenta el tamaño de la organización o empresa, su volumen de negocio o los costes de la adaptación, entre otros. A grandes rasgos, en el terreno de la inserción de personas con problemas de salud mental, las adaptaciones serán de carácter organizativo; es decir, de ritmos de trabajo, de pausas y de organización de los horarios y, en algún caso, de adaptación de la jornada a la capacidad del trabajador, aunque el tiempo parcial como adaptación es mucho más frecuente en el caso de las

personas con discapacidad intelectual. En todo caso, la experiencia muestra que, en el marco de los procesos de empleo con apoyo —generalizados en la inserción de personas con discapacidad por enfermedad mental—, las empresas son más proclives a la introducción de adaptaciones porque son conscientes de que están insertando a personas con especiales dificultades. Además, aunque sean gravosas, las adaptaciones organizativas no son tan fácilmente cuantificables económicamente como la compra de mobiliario o herramientas adaptadas, lo que puede difuminar su coste económico, más allá de que el peso organizativo también sea gravoso. De cualquier modo, hoy por hoy se constata que la cultura de las adaptaciones por razones de discapacidad no está consolidada en nuestro país, aunque se están produciendo pasos relevantes en el buen camino. A título de ejemplo, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, ha determinado que “Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad”, de modo que se cierra el debate previo a propósito de si nos hallamos ante una discriminación directa, indirecta o de otra índole (Gutiérrez Colominas, 2019).

En fin, cabe dejar apuntada la ambigüedad imperante respecto a las personas que no cuenten con la condición estricta de persona con discapacidad, ya que formalmente el artículo 40.2 LGDPD reconoce el derecho a las adaptaciones solo a estas personas, si bien, la sentencia del Tribunal Constitucional 51/2021 reconoció el derecho a obtener adaptaciones a una persona que formalmente no alcanzaba la condición de personas con discapacidad. Además, se trata de una medida fundamentada en un planteamiento anti-discriminatorio, no de protección de la salud, lo que tiene relevancia considerando las matizaciones que se expresarán a continuación.

#### 4. MECANISMOS CLAVE PARA GARANTIZAR EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL

En las líneas que siguen se efectuará una referencia a algunos mecanismos que, desde el Derecho del Trabajo, pueden contribuir al mantenimiento en el empleo de personas con problemas de salud mental. Como es evidente en la práctica, los problemas de salud mental sobrevenidos, que habitualmente vendrán acompañados de situaciones de incapacidad temporal (en adelante IT), pueden poner en cuestión la aptitud de la persona trabajadora para continuar desempeñando su actividad laboral, razón por la cual es importante reforzar el vínculo laboral evitando la salida de la empresa.

Se ha de subrayar que las dos figuras a las que se hará referencia en este apartado no están diseñadas específicamente para personas que cuentan ya con la condición formal de persona con discapacidad, aunque también las protejan. En realidad, se trata de medidas más genéricas, de modo que pueden contribuir también a que las personas con dificultades sobrevenidas de salud mental no abandonen su puesto de trabajo. Se trata, de una parte, de una figura regulada y más consolidada —las adaptaciones preventivas previstas en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (en adelante LPRL)— y, de otra parte, de una figura pendiente de

regular y de articular; a saber, los planes de retorno al empleo, que englobaría una figura que ha causado un considerable revuelo en los últimos meses, las denominadas “bajas laborales flexibles”.

#### 4.1. Las adaptaciones preventivas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Las adaptaciones o medidas preventivas y de protección, recogidas en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL), pretenderían proteger la salud de los trabajadores sensibles —entre ellos, las personas con problemas de salud mental—, pero suponen a la vez una herramienta que puede contribuir a su permanencia en el empleo. A este respecto, el artículo 25.1 de la LPRL establece sobre las empresas la obligación específica de protección de la salud de los denominados “trabajadores especialmente sensibles”, una figura que contempla expresamente a las personas con discapacidad psíquica, pero que incluiría también a personas con problemas de salud mental no tan consolidados pero susceptibles de ser consideradas sensibles a determinados riesgos. Así pues, la Ley prohíbe emplear en determinados puestos a los trabajadores que, a causa de su estado biológico o por sus características personales, puedan ponerse en situaciones de peligro para su salud o la de otros trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa.

Esta situación puede comportar la necesidad de introducción de adaptaciones o de cambios de puesto de trabajo cuando los informes del servicio de prevención señalen que la persona no es apta para el puesto o es apta parcialmente, con adaptaciones. En todo caso, aunque en la práctica se genere una sensación de solapamiento con la figura de las ya mencionadas adaptaciones del artículo 40.2 LGDPD, debe tenerse en cuenta que las adaptaciones de la LGDPD son medidas antidiscriminatorias orientadas a garantizar la participación laboral —y el derecho al trabajo— de personas con discapacidad. Por su parte, las medidas preventivas y de protección del artículo 25 de la LPRL tienen por objeto la protección de la salud de trabajadores especialmente sensibles, cuenten o no con la condición formal de personas con discapacidad; si bien esas adaptaciones pueden contribuir también al mantenimiento del empleo. Un ejemplo paradigmático de estas medidas es el reflejado en la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de febrero de 2018 (rec. 160/2016) en el que una empresa bancaria se ve obligada a acomodar el entorno laboral de una empleada —separada de la zona de acceso de la clientela— para proteger su salud psíquica afectada por estrés postraumático tras presenciar un atraco en su puesto de trabajo.

En todo caso, en su sentencia de 23 de febrero de 2022 (rec. 325/2020) el Tribunal Supremo ha señalado cuál debe ser la orientación prioritaria del artículo 25 LPRL. De este modo, se subraya que la detección de problemas de salud en un trabajador, reflejados en informes del Servicio de Prevención en los que se señale la condición de “no apto” del trabajador, comporta la obligación de buscar acomodo a la actividad por la vía del artículo 25 LPRL, ya que nos hallamos ante trabajadores especialmente sensibles. Por lo tanto, que la Ley prohíba emplear al trabajador en determinadas funciones o entorno

laboral incompatibles con sus problemas de salud (art. 25 LPRL), no obsta a que el empleador deba explorar prioritariamente la manera de modificar las funciones o el puesto que garanticen el desempeño laboral sin afectar a su salud laboral. Precisamente en esta línea, la STS de 23 de febrero de 2022 recuerda que los informes del Servicio de Prevención no son una presunción de ineptitud, que permita a la empresa optar por la extinción del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida del artículo 52 a] del TRLET<sup>6</sup>.

Efectuadas las consideraciones sobre las medidas de protección en perspectiva de prevención de riesgos laborales, se pasará en el siguiente apartado a abordar una figura todavía no regulada, pero de gran interés para el mantenimiento en el empleo de las personas con problemas de salud mental.

#### 4.2. Los planes de retorno al empleo

Como consideración preliminar, se ha de advertir que los planes de retorno al empleo pretenden articular la reincorporación paulatina de trabajadores que, tras haber finalizado procesos de IT por dolencias específicas, son dados de alta médica, debiéndose incorporar a su puesto de trabajo. En la práctica se constata que los trabajadores que han seguido procesos de IT en casos de trastorno ansioso-depresivo, o bien en el marco de otras enfermedades relacionadas con la salud mental, o en el caso de otras dolencias —afecciones músculo esqueléticas severas o procesos de tratamiento de cáncer— experimentan generalmente sensibles dificultades para afrontar una incorporación completa a su anterior puesto de trabajo. De hecho, la salud mental es la segunda afección con mayor volumen de incapacidades temporales duraderas (Crespí Ferriol, 2023).

De este modo, el alta médica de la IT y la reincorporación a pleno rendimiento puede comportar en un breve periodo de tiempo nuevas bajas médicas y el retorno a la situación de IT, lo que a su vez puede conducir a la persona trabajadora a una situación de incapacidad permanente en grado de total o superior, que derive en una salida del mercado de trabajo. En este sentido, la normativa de Seguridad Social no prevé altas médicas progresivas o a tiempo parcial, sino que el alta médica comportará la incorporación automática y a tiempo completo de la persona trabajadora, salvo en aquellos casos en los que se trabajase a tiempo parcial. Además, como regla general, las empresas no cuentan en estos casos con el acompañamiento del empleo con apoyo, más arriba referenciado. Así, salvo algunas excepciones, los programas de empleo con apoyo están diseñados para situaciones de acceso al empleo; es decir, no se prevén para acompañar y asistir en el retorno a la empresa tras la finalización de procesos de IT, teniendo en cuenta que en estos casos el trabajador ya era miembro de la plantilla y no está en situación de

<sup>6</sup> La ineptitud sobrevenida es una causa de extinción del contrato de trabajo que en buena parte de los casos se vincula a dificultades psicofísicas de las personas trabajadoras. Ahora bien, con frecuencia esas personas no tienen la condición formal de persona con discapacidad; a título de ejemplo, en ocasiones puede tratarse de personas con dificultades psicofísicas a causa de su edad avanzada. Por lo demás, el recurso a esta causa de extinción contractual comporta la obligación del empleador de indemnizar a la persona trabajadora con una cuantía equivalente a 20 días de salario por año trabajado con un tope indemnizatorio de 12 mensualidades.

acceso al empleo. Además, lo más común en estos casos es que la persona tampoco cuente con la condición de persona con discapacidad. Por lo tanto, hoy por hoy las funciones de apoyo y acompañamiento deberán ser desempeñadas por personal de la empresa (Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo [INSSBT], 2018) no por preparadores laborales profesionales, lo que es asumible en medianas o grandes empresas, pero es mucho más complicado o inviable en pequeñas empresas.

Además, los planes de retorno al empleo sugieren una incorporación gradual y adaptada, y una cierta intervención anterior a la recuperación total de la persona trabajadora —la denominada “intervención temprana”— (Crespí Ferriol, 2023) para lo que no se prevé una clara cobertura legal. A favor de estos procesos se han expresado también algunos organismos relevantes en materia de seguridad y salud laboral (INSSBT, 2018) y es en este contexto en el que encaja la propuesta de bajas laborales flexibles lanzada por el Ministerio de Seguridad Social hace unas semanas. Ahora bien, este planteamiento choca con la mirada tradicional al concepto de IT, que viene exigiendo una total recuperación laboral para proceder al alta médica y a algún tipo de intervención, sin perjuicio de que en su diseño legal la IT no exige la total curación de la persona para cursar el alta. En este sentido, el artículo 174.I del TRLGSS establece que el alta médica se puede producir o bien por curación, o bien por “mejoría que permita al trabajador realizar su trabajo habitual”.

No es casual que el anuncio —una suerte de globo sonda— efectuado en septiembre de 2024 por el Ministerio de Seguridad Social a propósito de una futura regulación de las “bajas laborales flexibles” (Sánchez Hidalgo, 2024) causase revuelo en entornos sindicales y en el Ministerio de Trabajo, porque sugeriría dar carta de naturaleza a algunas prácticas empresariales —la cadena de Supermercados Mercadona es un excelente ejemplo (Alfonso, 2014)— que han buscado fundamentalmente la reducción de la duración de los procesos de IT. Asimismo, el protagonismo reivindicado por las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (Crespí Ferriol, 2023) en estos procedimientos es inquietante, considerando que estas entidades muestran creciente contundencia en el seguimiento de procesos de IT por contingencias comunes, sobre los que las Mutuas no intervienen otorgando altas y bajas, pero sobre los que pueden incidir indirectamente mediante revisiones de los trabajadores, reguladas en los artículos 6, 8 y 9 del RD 625/2014, de 18 de julio, con consecuencias muy graves en caso de incomparecencia a las revisiones (Esteban Legarreta, 2019).

Sin duda, la cuestión es compleja y muestra muchos claroscuros, aunque personalmente comparto la necesidad de un debate sosegado que lleve a la regulación de la figura. No podemos olvidar que la realidad es tozuda y refleja que la reincorporación al 100 % es poco viable en el marco de procesos de IT vinculados, entre otras, a procesos ansioso-depresivos y otras enfermedades psíquicas más graves. Por lo tanto, los planes de retorno al empleo pueden ser un remedio eficaz para afrontar esas dificultades, pero para ello convendría proceder con muchas cautelas, y tener en consideración algunas cuestiones.

La primera, de fondo, que la finalidad fundamental de estos procesos ha de ser la viabilidad del retorno al empleo de personas afectadas de problemas de salud mental y otras patologías, no la reducción de los costes de Seguridad Social. A partir de esa premisa, sería necesario abordar una regulación flexible de la IT que hoy en día no existe y que debería permitir compatibilizar salarios con subsidios de Seguridad Social a tiempo parcial. A este respecto, la experiencia muestra cómo algunos procesos de retorno al empleo se han llevado a cabo a costa del sacrificio salarial de las personas empleadas (Catà Figuls, 2024), lo que no es de recibo, particularmente, cuando se trata de trabajadores que han superado patologías graves. Además, ello exigiría conceder una clara cobertura a la intervención de la empresa, anterior al alta de la IT, y prever para estos casos algún tipo de acompañamiento o apoyo laboral del trabajador, especialmente en el caso de pequeñas empresas. Todo ello, teniendo en cuenta lógicamente la vigencia del artículo 25 de la LPRL que debería de desplegar todos sus efectos en el contexto del retorno al empleo. Por lo demás, sería muy importante concertar estos planes con la representación de las plantillas, ya sea mediante acuerdos o pactos específicos, ya sea en el marco de los futuros planes de igualdad en materia de discapacidad que, lógicamente, podrían abordar esta materia, aunque algunos de sus beneficiarios no puedan acreditar la condición formal de persona con discapacidad.

## 5. CONCLUSIONES

Sin cuestionar que el empleo sea una fuente de riesgos para la salud mental de los trabajadores, el trabajo representa también un remedio para aligerar las penurias de las personas afectadas por problemas de salud mental, como son el aislamiento social en la familia o en Servicios Sociales, o, en fin, la ausencia de expectativas vitales. Las personas con problemas de salud mental cuentan con programas y ayudas para su inserción laboral, si bien el frecuente rechazo a someterse a procedimientos de calificación representa un obstáculo para acceder a esos programas, razón por la que se aboga por una lectura flexible o social del concepto de persona con discapacidad en el acceso a los programas. Las modestas tasas de actividad del colectivo —al menos de aquella parte que cuenta con la condición de persona con discapacidad— son un dato inquietante.

En perspectiva de acceso al trabajo, se hace imprescindible afianzar una oferta amplia y sostenible de empleo con apoyo, como garantía básica del derecho al trabajo del colectivo, y en general de las personas con discapacidad afectadas por especiales dificultades ante el empleo. Ello debería ir de la mano de un despegue y generalización de las adaptaciones de acceso (art. 40 LGDPD) y, sobre todo, de la regulación e implementación de planes de igualdad por razón de discapacidad en el bien entendido que todo ello contribuya a que la empresa ordinaria sea un medio inclusivo de integración, mediante la implicación de las plantillas y el acompasamiento de recursos y programas. Urge una regulación de planes de igualdad que siga las líneas generales marcadas por los prece-dentes vigentes en materia de género y LGTBI.

Más allá del acceso al empleo, se ha resaltar el especial interés de algunas figuras jurídicas que, sin perjuicio de que sean susceptibles de aplicación general, se podría beneficiar de un modo especial a trabajadores que se ven afectados por problemas sobrevenidos de salud mental y que quizás no cuenten con la condición de persona con discapacidad. A este respecto, el texto pone en valor, en primer lugar, el interés de las adaptaciones previstas en clave de protección de la seguridad y salud, que deben orientarse hacia el favorecimiento de la permanencia en el empleo. Asimismo, se hace énfasis en la necesaria regulación de los planes de retorno al trabajo como esquema que haga más viable la reincorporación de personas con graves problemas de salud mental tras transitar por procesos de incapacidad temporal. Para ello, debería reflexionarse sobre la regulación de situaciones de IT a tiempo parcial, así como un marco que permita una intervención empresarial temprana con asistencia de apoyos externos en el contexto de un proceso que debería contar con el visto bueno de la representación legal de las personas trabajadoras.

## REFERENCIAS

- Alfonso, Javier (2014). *Historia de un éxito: Mercadona: Las claves del triunfo de Juan Roig*. Conecta.
- Catà Figuls, Josep (2024, 10 de octubre). Volver al trabajo tras sufrir un cáncer: Creo que pensaban que me moriría, y que fue una putada que al final no. *El País*. <https://el-pais.com/economia/2024-10-10/volver-al-trabajo-tras-sufrir-un-cancer-creo-que-pensaban-que-me-moriria-y-que-fue-una-putada-que-al-final-no.html>
- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2022). *Observación núm. 8 (2022) sobre el Derecho de las Personas con Discapacidad al Trabajo y al Empleo*. <https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/crpdgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons>
- Crespí Ferriol, Maria del Mar (2023). *Incapacidad laboral y absentismo laboral: prevención, control y retorno al trabajo*. Ediciones Cinca.
- Esteban Legarreta, Ricardo (2019). *Controles y límites de la incapacidad temporal*. Bomarzo.
- Esteban Legarreta, Ricardo (2023). Propuestas para el relanzamiento y la consolidación del empleo con apoyo en España. *Temas Laborales*, 167, 11-46. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9048573.pdf>
- Esteban Legarreta, Ricardo & Arenas Gómez, Miguel (2024). Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y su plena incompatibilidad con el trabajo. Comentario a la STS de 11 de abril de 2024., *IUSlabor*, 3. En prensa.
- Esteban Legarreta, Ricardo; Gala Durán, Carolina; García Sabater, Antonio; Gutiérrez Colominas, David & Pérez Pérez, Jorge (2023). Régimen jurídico, en Real Patronato sobre Discapacidad & Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (Eds.), *Libro Blanco sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad* (pp. 857-931). Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

González Granda, Pilar (2009). *Régimen jurídico de protección de la discapacidad por enfermedad mental*. Editorial Reus.

Gutiérrez Colominas, David (2019). *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español*. Bomarzo.

Instituto Nacional de Estadística [INE] (2023). *El empleo de las personas con discapacidad 2022*. Autor.

Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo [INSSBT] (2018). *Mantenimiento y vuelta al trabajo: procedimiento*. Autor.

Organización Mundial de la Salud [OMS] (2022). *Trastornos mentales*.  
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>

Rodríguez Sanz de Galdeano, Beatriz (2020). El deber de introducir adaptaciones como medida de acceso y mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad. *Documentación Laboral*, 120(2), 59-74.

Sánchez Hidalgo, Emiliano (2024, 8 de octubre). El Gobierno reúne el lunes que viene a sindicatos y empresarios para iniciar la reforma de las bajas laborales. *El País*.  
<https://elpais.com/economia/2024-10-08/el-gobierno-reune-el-lunes-que-viene-a-los-agentes-sociales-para-iniciar-la-reforma-de-las-bajas-laborales.html>

---

## RICARDO ESTEBAN LEGARRETA

Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho. Universidad Autónoma de Barcelona. Grupo de investigación SGR sobre los Derechos de los Trabajadores Españoles y Extranjeros (DRELATES). Miembro del Institut d'Estudis del Treball, IET-UAB.

<https://orcid.org/0000-0002-1886-9885>

### Referencia normalizada

Esteban Legarreta, Ricardo (2024). Acceso y mantenimiento del empleo y salud mental. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 10, e126. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.126>