

# TRABAJO Y SALUD MENTAL. APROXIMACIÓN JURÍDICO-LABORAL

---

RICARDO ESTEBAN LEGARRETA. PROFESOR TITULAR DERECHO DEL TRABAJO Y  
SEGURIDAD SOCIAL UAB. IET-DRELATES



# DERECHO DEL TRABAJO Y SALUD MENTAL. REFLEXIONES PRELIMINARES.

---

- Doble relación del trabajo con la salud mental
  - Trabajo como fuente de problemas de salud mental.
  - Trabajo como aportación positiva a la salud mental.
- Importancia del fomento y la protección del vínculo de empleo
  - Tasas de actividad.
  - Tasas de empleo
  - Intensa carga discriminatoria sobre el colectivo

# PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL/PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

---

- Fronteras difusas entre discapacidad y enfermedad.
  - Condición de persona con discapacidad: mayor garantía de acceso a derechos en materia de empleo.
- Posibles vías de acceso de las personas con problemas de salud mental a la condición de persona con discapacidad (en perspectiva laboral) (art. 35 LGDPD).
  - Acreditación del 33 por 100 de discapacidad (RD 882/2022, de 18 de octubre)
  - Obtención pensión de Incapacidad permanente (TRLGSS). Perfiles. Ruptura contractual previa.

# DE QUÉ HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE PERSONAS CON DIFICULTADES DE SALUD MENTAL.

---

- Personas con discapacidad
- Personas sin discapacidad. Razones de la “exclusión” o autoexclusión:
  - Reticencias al estigma/etiqueta.
  - Situaciones de enfermedad prolongada. IT de largo recorrido.
  - Consecuencias: estatuto jurídico de empleo más débil.
- Matices en clave jurídico-laboral. Perspectiva más flexible.
  - Noción básica de discapacidad. Personas asimiladas (art. 4.1 LGDPD). STC 51/2021.
  - Normas de empleo y mirada flexible. Orden SIOAS 120/2017.
  - Concepto de trabajador especialmente sensible (art. 25 LPRL)

# PUNTO DE LLEGADA

---

- Reto. Mirada jurídica flexible ante la salud mental y el trabajo.
- Retos complementarios. Despliegue/Creación de figuras jurídicas que garanticen el acceso y el mantenimiento en el empleo.

# REGULACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD

---

- Precedentes (RD 901/2020), expansión y necesidad. Propuesta.
- Ámbito de aplicación.
- Necesidad de diagnóstico; objetivos y medidas.
- Aspectos de especial interés en clave de salud mental:
  - Acceso y contratación.
  - Contacto con entidades especializadas. Implicación órganos de representación.
  - Protocolos de prevención del acoso. Formación de la plantilla.
  - Planificación de las adaptaciones/planes de reincorporación.

# FORTALECIMIENTO DEL EMPLEO CON APOYO.

---

- Programa base RD 870/2007+ Programas autonómicos (invisibilidad)
- Multiplicidad de acciones.
  - Elemento de ejecución clave: preparador/a laboral.
  - Dispositivo clave en el acceso al trabajo para personas con problemas de salud mental.
  - Dispositivo clave en el mantenimiento del empleo.
- Retos, más allá del ámbito subjetivo.
  - Reconocimiento de apoyo de mantenimiento/indefinido.
  - Apoyo y jornadas reducidas.
  - Financiación

# POTENCIACIÓN DE LAS ADAPTACIONES

---

- Adaptaciones por discapacidad (art. 40.2 LGDPD)
  - Escaso desarrollo normativo. Inminente reforma de la extinción por IP?
  - Tipología amplia. En casos de discapacidad por salud mental: organizativas (STS 22-2018)
  - Llamadas de atención jurisprudenciales: STC 51/2022; STJUE 18-I-2024.
- Adaptaciones por especial sensibilidad (art. 25 LPRL).
  - Planes de retorno (gradual) al trabajo.
  - Problemas y debates.
    - Falta de regulación de conjunto.
    - Carencias en la regulación de la incapacidad temporal.
    - Combinación empleo con apoyo/servicios de prevención.