

positiva. En Lorenzo, R. y Cayo Pérez-Bueno, L., (Coords.), *Tratado sobre discapacidad* (pp. 115-141). Cizur Menor: Thomson Reuters-Aranzadi.

Dhanda, A. (2008). Construyendo un nuevo léxico de derechos humanos: la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Sur – Revista Internacional de Derechos Humanos*, 5.

O'Reilly, A. (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de <http://www.ilo.org/publns>.

Palacios, A. (2008). *El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Cinca.

Rojas Buendía, M.ª M. (2017). La transversalidad del derecho a la accesibilidad: ajustes razonables en el ámbito local y en la participación política y social. *Universitas*, 25, 151-162.

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). *FAMMA-Cocemfe*. Recuperado de: <http://famma.org/actualidad/noticias-discapacidad/120859-el-70-de-los-contratos-apersonas-con-discapacidad-se-hicieron-dentro-del-empleo-protegido>

LA ADAPTACIÓN PSICOSOCIAL DEL PUESTO DE TRABAJO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LA PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL

CARLOS DE FUENTES GARCÍA-ROMERO DE TEJADA

Fundación Manantial y Universidad Complutense de Madrid

Resumen:

En este capítulo se estudia la adaptación del puesto de trabajo que debe llevarse a cabo por el empresario para el cumplimiento de la obligación de seguridad y salud cuando quien va a ejecutar la prestación de trabajo es una persona con un problema de salud mental grave o con discapacidad mental, utilizando la terminología de la Convención de Naciones Unidas de 2006 de los derechos de las personas con discapacidad. Este colectivo de trabajadores es uno de los que más le cuesta entrar en el mundo laboral pese a que su incorporación a un trabajo puede ser muy beneficiosa socialmente pues está demostrado que mejora el devenir de su patología. Actualmente, el coste de la protección social de este colectivo es de un 3-4% del PIB. Por ello, conseguir su inserción laboral es un reto social de primera magnitud. De todo lo visto en este trabajo se puede sacar la conclusión que estas personas precisan para lograr su efectiva inclusión laboral que su puesto de trabajo sea adaptado con diferentes medidas de diverso calado. Se han estudiado las adaptaciones 1) Relacionadas con el tiempo en el contrato de trabajo, entendida esta condición en su sentido más lato y, por tanto, en la que incluiríamos: a. La duración del contrato laboral y, en concreto, del período de prueba; b. La duración de la jornada de trabajo; c. El momento en el que se presta la prestación laboral, incluyendo aquí la turnicidad y d. Tiempos del trabajador para adaptarse a determinados cambios en las funciones del puesto de trabajo. 2) La acogida en el puesto de trabajo que incluirá una específica formación para el trabajador; y 3) Las posibilidades de apoyo y seguimiento de su trabajo por profesionales sociosanitarios.

En general, ha de indicarse que nuestro ordenamiento jurídico actual no contempla las necesidades de esta adaptación psicosocial específica para los trabajadores con discapacidad mental.

Palabras clave: Adaptación del puesto de trabajo, discapacidad, trastorno mental grave, inclusión laboral.

Abstract:

This chapter studies the adjustment of the working place that the businessperson must realize to expire with the obligation of Security and health when the worker is a person with serious mental disorder or mental disability, using the terminology of the UNO Convention of 2006 of the rights of people with disability. This group of workers is one of the more it is difficult to him to enter the labor world in spite of that his incorporation to a work can be very beneficial socially so it is demonstrated that it improves to develop of his pathology. Nowadays, the cost of the social protection of this group is 3-4 GDP. For this reason, to obtain his labor insertion is a essential social challenge. The conclusion of this work is that these people are necessary to achieve his effective labor incorporation that his working place is adapted by different measures of diverse fret (time of work, initial training, the reception in the company and medical, psychological and social follow-up). In general, has to be indicated that the current Spanish law does not contemplate the needs of this psychosocial adjustment specific for the workers with mental disability.

Key words:

Adjustment of the working place, disability, serious mental disorder, labor incorporation.

1. INTRODUCCIÓN

Las personas con problemas graves de salud mental o con discapacidad mental, denominación que nosotros preferimos utilizando la terminología del artículo primero de la Convención de la Organización de Naciones Unidas de Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, es uno de los colectivos a los que más le cuesta entrar en el mundo laboral. En efecto, la tasa de desempleo de estas personas está por encima del 80% en distintas sociedades de nuestro entorno (López Álvarez, Laviana Cuetos & González Álvarez, 2010, p. 515), e incluso en algunos estudios se indica que puede llegar al 90% o más (Alcover de la Hera & Pérez Torres, 2011, pp. 206-223). Y, más aún, sólo el 5% de las Personas con Discapacidad Mental (en adelante, PCDM) logra tener un empleo estable (Fernández, 2006). Asimismo, según datos del Instituto Nacional de Estadística es junto con la discapacidad intelectual, el tipo de discapacidad al que le cuesta entrar más en el mundo empresarial¹ pues parece que existe dentro de los responsables de selección y contratación de las empresas una jerarquía dentro de las diversas tipologías de discapacidad,

¹ La Tasa de Actividad (30,4%) es la menor junto con las personas con discapacidad intelectual (28,1%). En esta ocasión la discapacidad mental mejora los datos de la intelectual en 2,3% mientras que en el informe anterior, fechado en 2014, era esta última quien superaba a la discapacidad por problemas de salud mental. La Tasa de Actividad de colectivo protagonista de nuestro estudio es un 48,3% inferior a la de las personas sin discapacidad. Al respecto, vid. Instituto Nacional de Estadística (2013, 2014 y 2015).

siendo las de tipo físico y sensorial las mejor valoradas y las psiquiátricas y emocionales las que menos (Alcover de la Hera & Pérez Torres, 2011, 212-213). Y ello es así especialmente por la existencia de un estigma social para con el colectivo, cuestión a la que ha pretendido poner coto incluso el Parlamento Europeo (Valdés Alonso, 2009, pp. 76-84)².

En 2011, la Organización Mundial de la Salud concluyó que una de cada cinco personas sufrirá algún problema de salud mental a lo largo de su vida y atribuyó entre otros, a este colectivo de PCD el incremento de tasas de la condición de discapacidad en los últimos años pues en el mundo padecen una enfermedad mental unos 450 millones de personas (World Health Organization, 2011), extendiendo consenso científico en que entre un 1,5 y un 2,5 por mil de la población sufre un trastorno mental grave que sería la condición necesaria para presentar una discapacidad mental (Blanco de la Calle, 2010, p. 81). En España, según datos de la propia OMS (World Health Organization, 2011), los trastornos mentales y neuropsiquiátricos representan el 27,4% del conjunto de enfermedades existentes en nuestro país y se estima que en la actualidad un 9% de la población española padece una enfermedad mental (Organización Mundial de la Salud, 2005). Asimismo, el coste económico de la atención social de este tipo de enfermedades se estima que pueda ser entre un 3 y 4% del Producto Nacional Bruto en los países europeos (Ministerio de Sanidad y Consumo, 2006)³.

Por todas estas razones se precisan actuaciones suplementarias de apoyo que permitan la inserción laboral efectiva del colectivo de personas con discapacidad mental pues atesora beneficios comprobados científicamente para las personas que sufren una enfermedad mental grave (Henderson et al., 2011 p. 199, y López Álvarez, Laviana Cuetos y González Álvarez, 2010 p. 514-515). Entre estas actuaciones destaca la adaptación psicosocial del puesto de trabajo que pasamos a estudiar a continuación.

1.1. Seguridad y salud de los trabajadores con discapacidad mental. Planteamiento general

Tras seleccionar a un nuevo empleado la empresa debe ocuparse de su seguridad y salud, cuestión que se ha calificado por autorizada doctrina:

² Al respecto, vid. el Informe del Parlamento Europeo sobre la salud mental [2008/2209 (INI)], de 28 de enero de 2009 que en su considerando "S" indica literalmente "Considerando que la discriminación y la exclusión social que sufren las personas con problemas de salud mental y sus familias no son solo consecuencia de los trastornos mentales, sino también de su estigmatización, rechazo y marginación, y que son factores de riesgo que oponen obstáculos a la petición de ayuda y al tratamiento".

³ De ahí que Valdés Alonso (2009, p. 7) considere a la Salud Mental como el "Desafío socio-sanitario del siglo XXI".

como el corazón del Derecho del Trabajo (Supiot, 1993, p. 18). Trataremos de desentrañar las singularidades que tal operación puede tener cuando el empleado que se contrata es una PCDM partiendo de la premisa del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) cuando ratifica que las estrategias de prevención de riesgos laborales en puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad “deben tener como objetivo común no sólo proteger la salud, sino también facilitar la integración y preservar la empleabilidad de los trabajadores” (Nota Técnica de Prevención 1.004, 2014, p. 1). Se establece, por tanto, en el ámbito de las PCD la conexión directa entre el derecho al trabajo (artículo 35 de la Constitución Española (CE)) y el derecho subjetivo de crédito inserto en el contrato de trabajo a la seguridad y salud en el trabajo (Gutiérrez-Solar Calvo, 1999, pp. 113, y González Díaz, 2002, pp. 27, 114-115) [artículo 4.2 d) y 19.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y 14.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL)]⁴, de tal modo que el segundo puede ser un facilitador del primero. En efecto, en la medida que en el diseño de un puesto de trabajo se tengan en cuenta los apoyos que pudieran precisar determinadas personas para que pueda llevarlo a cabo, ésta será sin duda una medida muy efectiva para la inclusión laboral de colectivos con dificultades de inserción laboral y, entre ellos y para lo que ahora nos interesa, las PCDM.

El ET establece en su artículo 4.2 d) el derecho a la protección de su vida e integridad física (artículo 15 CE) que es atendido prioritariamente por las normas de seguridad y salud, reglas que tienen como referente el acervo comunitario y que, además, están provistas también de anclaje constitucional en los artículos 40.2 y 43 de nuestra Carta Magna que no sólo exigen a los poderes públicos, como uno de los Principios Rectores de la Política Social y Económica, el deber de velar por la “seguridad e higiene en el trabajo” sino que, como señala Galiana “les comprometen a organizar y tutelar algo más amplio, ‘la salud pública’ (concebida como derecho), ‘a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios’” (Galiana Moreno, 2002, p. 15).

Este derecho laboral básico de los trabajadores conlleva un correlativo y genérico deber empresarial⁵ de prevención de los riesgos laborales (artículo 14.1 2º párrafo LPRL) que se concreta a través del cumplimiento de una serie de deberes regidos por el principio de evitación de los riesgos (artículo 15

4 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, norma que se configura como indican Montoya Melgar y Pizá Granados, (2002, p. 42), en la “columna vertebral del Derecho de la Seguridad y salud en el trabajo”.

5 Caracterizado por “una gran dificultad en su cumplimiento” según indica González Díaz (2002 p. 26), con cita de doctrina relevante como son Albiol Montesinos, Camps Ruiz, García Ninet, López Gandía y Sala Franco.

LPRL) (Martín Valverde, Rodríguez-Sañudo y García Murcia, 2015): evaluar los riesgos que no han podido ser evitados, combatir los riesgos en su origen, planificar la prevención, integrar la prevención en el sistema de gestión de la empresa, sustituir lo peligroso por lo que entrañe “poco o ningún peligro”, adoptar medidas de protección individual y colectiva, dando prioridad a estas últimas, tener en cuenta la evolución de la técnica, formar a los trabajadores y adaptar el trabajo a la persona. Asimismo, se le exige al empresario que valore la capacidad y aptitud del trabajador al encomendarles la tarea (artículo 15.2 LPRL). De todas estas medidas nos centraremos en la adaptación del trabajo a la persona pues, como antes se dijo, cumple un doble objetivo de procurar la evitación de los riesgos de un determinado puesto de trabajo y, al mismo tiempo, sirve para la inserción laboral de las PCD.

En este sentido, el principio general establecido en el artículo 15.1 d) LPRL por el cual el trabajo debe adaptarse a la persona, cobra especial significación en relación a las PCD en general y a los trabajadores con discapacidad mental. Esta obligación empresarial, que hunde sus raíces en las normativas tanto de accesibilidad y no discriminación como en la preventiva (Torrents Margalef, 2005, p. 250 y Rivas Vallejo, 2014, p. 1), va a resultar uno de los principales apoyos para la inserción laboral del colectivo de PCDM pues, de hecho, en la medida que el puesto de trabajo tenga en cuenta las condiciones del colectivo protagonista de este estudio, para hacerlo más accesible a sus circunstancias, se evitarán los riesgos laborales específicos que pueden afectar a estos trabajadores con discapacidad. En esta misma línea se entienden y, por ello, es preciso traer a colación, tres artículos de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (en adelante, LGD) relacionados con la adaptación de puestos de trabajos y la no discriminación, a saber: el artículo 40.2 que prevé 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”. Y los artículos 22.2 y 23 LGD que indican que las condiciones de accesibilidad y no discriminación establecidas en este cuerpo legal son supletorias en relación con la legislación laboral.

Por consiguiente, para las PCD en general y en particular para las que tienen una discapacidad mental, las adaptaciones del puesto de trabajo que tengan en cuenta sus circunstancias personales pueden suponer una medida de apoyo muy eficaz para la inclusión laboral del colectivo. De esta manera, la PRL estaría dentro de la estrategia de gestión de las discapacidades que la

OIT promueve que tengan todos los empleadores, como parte de su política general de empleo y su estrategia de desarrollo de recursos humanos (OIT, 2002, p. 12).

La seguridad y salud del puesto de trabajo constituye la primera tarea de la empresa una vez que se ha seleccionado la persona a ocupar un puesto de trabajo. E incluso antes pues la discapacidad pudo ser tenida en cuenta en el diseño tanto del propio puesto como de la oferta de trabajo que sirve de base para la selección de personal.

Los problemas a los que se enfrenta la empresa en relación con la seguridad y salud de un trabajador con discapacidad mental pueden ser varios y en este momento pasamos simplemente a enunciarlos. Algunos son comunes con cualquier otro trabajador pues la empresa está obligada a identificar, en primer término, qué tareas del puesto de trabajo pueden ser perjudiciales para la salud del nuevo empleado. O si hay concretos aspectos de la organización de la empresa que le puedan afectar negativamente y si ello debe ser tenido en cuenta por la empresa y ser modificados en alguna medida con carácter previo al comienzo de los trabajos. No obstante, esta operación puede tener peculiaridades propias por ser un trabajador con discapacidad y más en concreto con un problema grave de salud mental pues sus características personales pueden ser más singulares que un nuevo empleado que no padezca una enfermedad mental y ello hará más laboriosa esta inicial y siempre difícil tarea de la evaluación de riesgos profesionales. Estas características singulares se encierran legalmente en el artículo 25.1 primer párrafo de la LPRL que versa, como es sabido, en una protección específica para los Trabajadores Especialmente Sensibles (en adelante, TES).

1.2. La consideración de las PCDM como Trabajadores Especialmente Sensibles

Como se indicó al principio de este apartado, nuestro ordenamiento jurídico prevé como principio general de la tutela de seguridad y salud recogida en la Constitución la adaptación del trabajo a la persona [artículo 15.1 d) LPRL] que deberá tenerse presente en la ejecución de la prestación de servicios por parte del trabajador en cualquier relación laboral. Tal axioma supone, como ya han resaltado diversos autores, que en nuestro Derecho nacional por influencia del ordenamiento comunitario se ha producido un cambio trascendente en el cual el principio de la "adecuación del trabajador al trabajo" (recogido en los artículos 123 y 196 de la Ley General de la Seguridad Social), haya sido desplazado, pasando a jugar un papel meramente complementario con respecto al principio de la "adaptación del trabajo a la persona"

(recogido los artículos 15.1 d) y 25.1 LPRL) (Sempere Navarro, García Blasco, González Labrada y Cardenal Carro, 2001, p. 235).

Esta regla general es válida como derecho subjetivo de crédito (Gutiérrez-Solar Calvo, 1999, pp. 113 y ss.) para todas las personas sujetas a un contrato de trabajo y por ello bastaría para atender las circunstancias especiales de las PCD pero, a pesar de ello, junto a esta protección genérica la LPRL ha querido establecer un tratamiento legal específico para los trabajadores con alguna especial sensibilidad a determinados riesgos. Literalmente indica: "el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo" (artículo 25.1 LPRL).

Por tanto, como puede observarse, para las PCDM este artículo 25.1 LPRL debe considerarse como la piedra angular de la protección de seguridad y salud y todo parte de la consideración de Trabajador Especialmente Sensible (TES) y a su análisis dedicamos el presente apartado.

Es claro que aquellos trabajadores con discapacidad mental que tengan reconocida legal y administrativamente esta condición y, por tanto, estén en posesión del certificado de discapacidad son, por ministerio de la Ley, TES. Evidentemente, tal condición debe haber sido comunicada al empresario y, a partir de ese momento, le será de aplicación la protección específica prevista en el artículo 25 LPRL que conlleva una obligación de hacer específica por parte de la empresa y que desarrollaremos en los siguientes apartados.

Para interpretar correctamente este apartado en relación a las PCD, tal como indica Torrents Margalef "lo que la ley sugiere es que dichos trabajadores son potencialmente más sensibles que los demás, por lo que el empresario habrá de tener en consideración este rasgo particular para ver si son necesarias medidas protectoras adecuadas" (Torrents Margalef, 2005 p. 259), pudiendo ocurrir que tras esa evaluación específica se llegue a la conclusión de que el trabajador a pesar de tener la condición de PCD no resulta ser especialmente sensible a los riesgos profesionales. Esta aseveración que este autor lo indica para toda PCD sería válida también para las PCDM por lo que se concluye que cuando tiene el reconocimiento legal de la discapacidad, la situación exige un plus de vigilancia en verificar cómo le pueden afectar los riesgos del puesto de trabajo, teniendo especial cuidado en los riesgos psicosociales. A las PCDM les pueden afectar en mayor medida que al resto de la población los factores psicosociales del trabajo y la organización de la empresa y, de ahí, su consideración de Trabajadores Especialmente Sensibles. Y ello porque, aunque sin ánimo de exhaustividad pues su desarrollo excedería

las dimensiones del presente trabajo, si tenemos en cuenta que los llamados 'riesgos psicosociales' son aquellos que hacen referencia "a los factores psicológicos que intervienen en la realización del trabajo y que provienen fundamentalmente de la organización del mismo" (Rivas Vallejo, 2009, p. 3) o, como indica Moncada I Lluís, son "aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés" (Moncada I Lluís, 2005, p. 17), se puede fácilmente colegir que las PCDM a lo que son sensibles son a los riesgos profesionales de carácter psicosocial.

Situación distinta es la del trabajador con enfermedad mental grave que no tenga el reconocimiento legal de discapacidad cuestión que no es general pero puede no ser infrecuente. En este caso, desde nuestro punto de vista nos encontraríamos en el supuesto contemplado en el mismo precepto 25.1 LPRL ante un trabajador "que, por sus propias características personales o estado biológico conocido" tiene una mayor sensibilidad a los riesgos profesionales por lo que también tendría que ser considerado un TES. En efecto, tal como se ha indicado por la doctrina (Sempere Navarro, 2001, p. 235), el primer párrafo de este artículo 25.1 toma como referencia el elemento subjetivo frente al puesto de trabajo que desempeña el empleado y, por ello, la protección vendrá fijada por los aspectos o características que concurren en el trabajador. En este caso, no estaría englobado dentro del colectivo de PCD pero ello no significa que el trabajador que presente un problema grave de salud mental aunque no haya pasado por el trámite para tener el certificado de discapacidad no pueda ser reconocido como Trabajador con Especial Sensibilidad a los riesgos derivados del trabajo. Así lo mantienen diversos autores (Moreno Solana, 2010, p. 46 y Torrents Margalef, 2005, p. 259) y se desprende no sólo del tenor literal del precepto 25.1 LPRL estudiado sino también de la propia normativa específica y general de la discapacidad tanto nacional (artículos 4.1 y 2, 63 y 64 LGD) como de Naciones Unidas (artículo 5 de la Convención sobre los Derechos de las PCD), que vienen a poner el foco en la existencia de la discapacidad más que en el reconocimiento oficial administrativo de la misma para tener derecho a las medidas de apoyo y antidiscriminatorias necesarias para su inclusión social.

Ahora bien, al no tener el reconocimiento legal de discapacidad, el TCDM deberá probar que concurre en él la especial sensibilidad a través de la comunicación de su patología mental o, mejor aún, de la conexión entre ésta y el puesto de trabajo o las condiciones de trabajo que le pueden afectar de manera mayor que al resto de los trabajadores de la empresa (Moreno Solana, 2010, pp. 43-44 y 325).

En todo caso, tenga o no acreditada oficialmente la discapacidad, la PCDM entendemos que debe ser considerada como especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo puesto que como ya indicase García-Perrote la especial sensibilidad se halla en el trabajador y no en el puesto de trabajo a desempeñar por lo que un mismo puesto puede que entrañe o no riesgos en función de las connotaciones personales del trabajador (García-Perrote, 1997, p.37). De ahí que se deba concluir que el trabajador afectado por una discapacidad mental, atesora un condicionante de tipo psíquico "que le hace particularmente más vulnerable a los riesgos del trabajo, riesgos profesionales que aparecen como consecuencia de esos condicionantes personales, o que siendo los riesgos que afectan a cualquier trabajador, en el caso de éstos se agravan como consecuencia de las particularidades que les caracterizan" (Moreno Solana, 2010, p.57). Por ello, la consideración como TES brindará a la PCDM una protección específica exigiendo al empresario la realización de diversas actuaciones de las que trataremos enseguida.

1.3. La adaptación psicosocial del puesto de trabajo

Como antes indicamos, la empresa debe establecer por un lado, una razonable adaptación del puesto de trabajo a la PCD seleccionada (ex artículo 15.1 d) LPRL en coordinación con la normativa de los ajustes razonables recogidos en los artículos 2.m y 23.2 y 3 LGD) y, por otro, un nivel de Seguridad y salud de los trabajadores adecuado. Para ambas obligaciones tendrá en cuenta, como recuerda la STS de 25 de junio de 2008⁶, los riesgos laborales que puedan aparecer como consecuencia tanto de las condiciones objetivas del puesto de trabajo (los equipos que se utilicen en el mismo, el ambiente en el que se desarrolla, etc., factores que hemos concretado en el punto anterior), como las condiciones subjetivas de las personas que van a desarrollar esa concreta tarea. Por consiguiente, se partirá del binomio puesto de trabajo/características del trabajador que lo va a desarrollar para concretar la evaluación de riesgos laborales y para determinar hasta qué punto es precisa la adaptación del mismo.

Desde el momento en que la empresa conoce que el trabajador seleccionado tiene una discapacidad mental debe poner en marcha una evaluación de riesgos y vigilancia de la salud específica para dar cumplimiento efectivo a los artículos 15, 16, 22 y 25 de la LPRL. Sin desarrollar en este trabajo el ámbito de la Vigilancia de la Salud de ella ahora sólo hemos de indicar que puede ser el medio por el cual la empresa conozca la enfermedad mental del nuevo empleado.

En principio, todo puesto de trabajo que desempeñe un TCDM es susceptible de ser adaptado y de hecho, también como regla general, necesitará ser modificado en alguna medida para adecuarse a las características del empleado con discapacidad mental.

Las adaptaciones pueden ser múltiples y variadas por lo que es preciso individualizar a cada supuesto el contenido de la protección que debe recibir cada TCDM⁷. La doctrina se ha acercado en pocas ocasiones a la adaptación del puesto de trabajo para personas con problemas de salud mental. En cambio, sí hay abundantes trabajos sobre prevención de riesgos laborales y las PCD en general que suelen obviar la problemática específica de la discapacidad mental resultando ser un ejemplo más de la postergación de este tipo de discapacidad frente a la intelectual y, sobre todo, la física y sensorial. También hay ya obras que analizan los riesgos psicosociales que pueden afectar a cualquier trabajador (Rivas Vallejo, 2009 y Moncada i Lluís, 2015); pero son pocos ciertamente los trabajos que se encargan específicamente de los problemas de Seguridad y salud de los TCDM. Siguiendo la literatura científica existente sobre la materia, que repetimos no es mucha y casi toda se acerca desde el ámbito de la psicología o la medicina, nos atrevemos a adaptar sus indicaciones técnicas al prisma jurídico-laboral en las líneas siguientes.

En efecto, existen una serie de estudios que versan de la seguridad y salud para el conjunto de los TCD pero no entran en la problemática de la salud mental⁸. Incluso un interesante trabajo del Centro Especial de Empleo Lantegui Batuak (Lantegui Batuak, 2010), que parte tanto del perfil del puesto de trabajo como de la persona que lo va a ocupar, tratando de casar ambos perfiles para identificar qué escenario se concluye de manera individual, pudiéndose dar una triple alternativa: bien una situación indeseable, que lleva incluso a no permitir la actividad laboral de esa PCD en ese puesto de trabajo; bien mejorable, que precisa por tanto adaptaciones concretas del puesto para ser desempeñado por el trabajador seleccionado; o bien la situación ideal de un complemento idóneo entre ambos perfiles. Pues bien, en este trabajo, a pesar de que se contempla en el perfil de la persona la discapacidad por enfermedad mental, luego apenas hay un auténtico recorrido para la adaptación necesaria del puesto de trabajo. Es más, este documento contiene dos anexos: uno habla de las variables para las PCD física o sensorial y en el otro se diseña una

⁷ En el mismo sentido, INSHT (2012, p. 12): "Las distintas enfermedades mentales pueden necesitar respuestas diferentes" y pág. 14: "Adapte los planes y las acciones a las necesidades de la persona afectada" y "No piense en un plan universal cada plan ha de personalizarse".

⁸ Vid. INSHT (2003, NTP 490). También, Fundación ONCE (2004). Un tercer trabajo, y citado por cierto, es el de Santos Guerra (2001).

prueba adaptada a la discapacidad psíquica que únicamente está pensada para la intelectual. Como se ve, la adaptación psicosocial del puesto de trabajo específica para trabajadores con problemas de salud mental no se abarca en los trabajos que versan sobre la seguridad y salud de las PCD.

Por su parte, vemos interesante la Guía para empleadores relativa a la Salud Mental y Empleo elaborada por el INSHT⁹ que establece una serie de recomendaciones que, pese a estar pensadas para personas con problemas de salud mental leves o moderados, desde nuestro punto de vista son perfectamente aplicables en gran medida para las que sufren una discapacidad mental o problema de salud mental grave. Como su propio título indica, se trata de una guía diseñada para empresarios pretendiendo resaltar los temas más destacados, sobre todo las áreas de apoyo principales y las mejores prácticas realizadas en este ámbito.

Además de lo anterior, siguiendo lo establecido por la OIT "Es posible obtener asesoramiento y orientación sobre los ajustes apropiados [del puesto de trabajo] recurriendo a los servicios de colocación o a organismos especializados, incluidas las organizaciones integradas por personas con discapacidades o las organizaciones al servicio de éstas. Cuando se necesiten, estos ajustes deberían planificarse en consulta con todos los trabajadores, discapacitados o no, e introducirse con el acuerdo de los representantes de los trabajadores y de los trabajadores con discapacidades afectados" (OIT, 2002, pp. 25-26). Por tanto, como indica la organización radicada en Ginebra, habría cinco instancias a la que recurrir para asesorarse sobre las adaptaciones precisas de un determinado puesto de trabajo ocupado por una PCDM, a saber: las entidades especializadas en la intermediación laboral; las organizaciones que representan a las propias personas con enfermedades mentales graves; el conjunto de los trabajadores de la empresa; los representantes de los trabajadores y, en fin, la propia PCD. Desde nuestro punto de vista el orden debe ser totalmente el inverso, respetando en todo caso la intimidad del nuevo TCDM:

En primer término, para pensar en las concretas adaptaciones de un puesto de trabajo, lo primero debe ser que los servicios especializados de seguridad y salud en el Trabajo de la empresa pregunten a la propia PCDM¹⁰. En efecto, dado que se requiere un enfoque muy individualizado es muy importante que se pregunte y se escuche a la persona afectada por el problema de salud mental. Es más, no podría aceptarse ninguna modificación del puesto de trabajo que no estuviera previamente debatida y, en la medida de lo posi-

⁹ INSHT (2012).

¹⁰ En la misma línea, INSHT (2012, pp. 12-13).

ble, consensuada con el TCDM. Ello será un elemento imprescindible para el mantenimiento del puesto de trabajo de la PCDM y, mucho más allá, para su recuperación (Vázquez Valverde y Nieto Moreno, pp. 74 y 75)¹¹ en la medida que el trabajo es un aspecto de vital importancia para el encauzamiento del problema de salud mental de la persona. En definitiva, el protagonista debe ser la propia PCDM.

A continuación, también debe consultarse a los representantes de los trabajadores para que se impliquen en el particular, sobre todo aquellos que tengan alguna responsabilidad en el ámbito de la PRL (delegados de prevención, Comité de Seguridad y salud) con lo que la confidencialidad del tema debe quedar asegurada; a continuación, al resto de trabajadores, siempre desde un plano general y sin señalamientos que puedan estigmatizar al nuevo empleado con discapacidad mental. El conjunto de los trabajadores de la empresa puede tener un papel protagonista en relación a una de las medidas que luego se expondrán como es el plan de acogida en la empresa. Por último, la empresa deberá asesorarse tanto por las organizaciones que representen a las PCDM como los servicios especializados de inclusión laboral. La idea fundamental es conseguir incluir dentro de la planificación de los riesgos laborales de la empresa (artículo 14.e) LPRL), las adaptaciones o apoyos que precisan las PCDM para realizar con garantías su puesto de trabajo.

En este contexto, y sin perjuicio de la necesidad de realizar la evaluación de carga mental y riesgos psicosociales habitual de la empresa¹², estamos en disposición de analizar cuáles son las principales medidas para la adaptación psicosocial del puesto de trabajo para las PCDM que serían las siguientes:

Comenzando por lo más general y siguiendo las pautas de la OIT los ajustes del puesto de trabajo para conseguir la máxima potencialidad de las PCD, deben realizarse “en el lugar de trabajo, en el sitio de trabajo y en las condiciones de trabajo” (OIT, 2002, pp. 25-26). Para el supuesto específico de las PCDM entendemos que dichos ajustes lo son más en las últimas que en lo relacionado con la estructura o arquitectura de la localización,

¹¹ Este es un ejemplo claro de aplicación del *Recovery*, nuevo paradigma en la intervención social con las personas con problemas de salud mental en la que se considera a éstas más como ciudadanos que toman sus decisiones que como meros pacientes, sujetos a las prescripciones que otros hacen sobre su vida.

¹² Sobre estas evaluaciones, ver las diversas Notas Técnicas de Prevención (NTP) que desarrollan la materia entre las que destacamos: NTP 349: prevención del estrés: intervención sobre el individuo; n° 438: prevención del estrés: intervención sobre la organización; n° 534: carga mental en el trabajo: factores; n° 575: carga mental en el trabajo: indicadores; n° 659: carga mental en el trabajo: diseño de tareas; n° 860: intervención psicosocial: guía del INRS para agentes de prevención y las 944 y 945: intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales (I) y (II). Todas, como se sabe, accesibles en: <http://www.insht.es>

cuestiones estas últimas más importantes para las discapacidades físicas y sensoriales o incluso para las intelectuales. Efectivamente, dado que las PCDM son potencialmente más vulnerables a los riesgos psicosociales y éstos, como ya dijimos, están íntimamente imbricados con la organización de la empresa, el contenido del trabajo y las condiciones en las que se ejecuta la tarea, estas son las cuestiones que debemos examinar. De esta manera, para agruparlas de una manera que facilite su exposición, las condiciones laborales que se podrían adaptar estarían, al menos, relacionadas con las tres siguientes variables:

1. El tiempo en el contrato de trabajo, entendida esta condición en su sentido más lato y, por tanto, en la que incluiríamos:
 - a. La duración del contrato laboral y, en concreto, del período de prueba.
 - b. La duración de la jornada de trabajo.
 - c. El momento en el que se presta la prestación laboral, incluyendo aquí la turnicidad.
 - d. Tiempos del trabajador para adaptarse a determinados cambios en las funciones del puesto de trabajo.
2. La acogida en el puesto de trabajo que incluirá una específica formación para el trabajador.
3. Las posibilidades de apoyo y seguimiento de su trabajo por profesionales sociosanitarios.

No descartamos que pueda haber otros ajustes, pero sin duda, siguiendo la literatura científica, estos que se han indicado son fundamentales para lograr la adaptación psicosocial del puesto de trabajo para las PCDM y, por ello, pasamos a desarrollarlos a continuación.

2. LAS ADAPTACIONES DEL PUESTO DE TRABAJO RELACIONADAS CON EL TIEMPO DE TRABAJO

Como se sabe, el tiempo es un factor “decisivo” en la ordenación del contrato de trabajo pues satisface un interés duradero (Montoya Melgar, 2014, p. 336, Alarcón Caracuel, 1998 y Sagardoy Bengoechea, 1991). La trascendencia de este elemento lo es no sólo en el aspecto cuantitativo –que se trabaje más o menos–, sino también en el cualitativo –distribución de la jornada, flexibilidad, etc.–, con especial repercusión en los hábitos de vida, en el ocio y en las relaciones familiares por lo que su impacto social, familiar y humano es de primera magnitud (Castro Conte, 2012, p. 75).

Para este estudio, entendemos el tiempo de trabajo en su concepción más extensa por lo que debemos analizar, como antes dijimos, las siguientes variables:

2.1. La duración del contrato laboral y, en concreto, del periodo de prueba

a') Que el contrato de trabajo sea de la mayor duración posible es una cuestión que, sin duda, es querida por la inmensa mayoría de la clase trabajadora. Ello asegura la supervivencia del trabajador y su familia y de ahí la importancia no sólo desde un punto de vista individual –para el concreto empleado–, sino también colectivo para la sociedad en su conjunto. Por ello, que las relaciones laborales sean de duración determinada conlleva una inseguridad para el mantenimiento a futuro de las obligaciones vitales del trabajador (pagar alojamiento, hacer frente a sus responsabilidades familiares, etc.), por lo que es un elemento generador de estrés (Rivas Vallejo, p. 26-27) para toda persona y, qué duda cabe, que puede afectar en mayor medida a las PCDM dada su mayor vulnerabilidad al mismo. En tal sentido, que el contrato laboral sea de la mayor duración posible sería un elemento que ayude especialmente al TCDM a realizar su prestación con mayor solvencia e influiría en el mantenimiento de su puesto de trabajo y en la satisfacción del empresario con su rendimiento. Evidentemente, esta es una cuestión promovida y buscada desde hace décadas por las organizaciones sindicales y de representación de las PCD con escaso éxito por la influencia de factores de índole económico¹³.

b') En otro orden de cosas aunque relacionado también con la duración del contrato de trabajo, debemos hacer constar una necesidad que tienen por regla general los TCDM, a saber: con mucha frecuencia su relación laboral se trunca en los primeros días de vida debido a que, por motivos relacionados con su discapacidad, el rendimiento laboral del trabajador no es todo lo satisfactorio que a la empresa le gustaría y, por ello, ésta ejerce su derecho a romper el vínculo laboral durante el periodo de prueba. Como la discapacidad mental afecta fundamentalmente en los momentos de cambio, dificultando o retrasando la aclimatación a la nueva situación a la que se expone la PCDM y provoca “toda una cohorte de fallos en el funcionamiento psicosocial” (Blanco de la Calle, p. 83), es muy frecuente que su productividad laboral los primeros días del contrato no sea la que la persona pue-

13 Recuérdese que según estadísticas oficiales publicadas por el Ministerio del ramo, pese a que los contratos indefinidos están experimentando cierto incremento en relación a ejercicios anteriores, lo cierto es que en torno a nueve de cada diez contratos que se firman en España son temporales. Un resumen trimestral de esta información puede encontrarse en: <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/resumenweb/RUD.pdf>.

de llegar a tener siquiera pasada una semana. Que el contrato de trabajo pueda durar, como mínimo, unos días para que el TCDM se aclimate y logre gestionar las emociones y, de esta manera, pueda tener un comportamiento productivo satisfactorio, es una cuestión con mucha trascendencia para las PCDM que afecta de lleno a la institución del periodo de prueba y, por ello, merece un análisis pormenorizado.

Como ya señalara Martín Valverde, el periodo de prueba es una institución concebida, primera y fundamentalmente para “la verificación de la aptitud del trabajador mediante la experimentación de la relación de trabajo” y, en segundo término, para permitir al empresario complementar determinadas actividades formativas del trabajador y a ambas partes fijar el contenido del contrato (Martín Valverde, 1976, pp. 149 y 154). De ahí que sea como se ha dicho por algún autor “un instrumento para facilitar la selección del personal en un ordenamiento como el español en el que la extinción contractual debe ser causal” (Ballester Pastor, 1995 p. 9). Sobre estas funcionalidades existe consenso tanto en la doctrina como en la jurisprudencia incluyendo la constitucional (Sánchez-Urán Azaña, 2012, pp. 49-100)¹⁴. Ahora bien, si como indica el citado célebre autor, en algunas ocasiones “la consecución de una aptitud completa para un puesto de trabajo determinado o, si se quiere, la adecuación de un trabajador a las necesidades específicas de una concreta función laboral puede exigir, habida cuenta de la maleabilidad de las actuales organizaciones productivas, la superación de una primera etapa de ambientación o acomodación de cierta complejidad” (Martín Valverde, p. 149), ello se da con especial intensidad para las PCDM que precisarán, como antes se dijo, un tiempo de aclimatación necesario para poder dar su mejor versión en aras a la producción de la empresa. De lo que se deduce la necesidad de la adaptación de la institución del periodo de prueba para lograr la inclusión laboral efectiva de la PCDM en el sentido siguiente: el pacto de prueba, pese a la redacción neutra del artículo 14 ET, es una figura que beneficia fundamentalmente a la empresa (Ballester Pastor, 1995, p.12) al atribuirle la prerrogativa de libre extinción de la relación laboral siendo este, como se sabe, el único momento del contrato de trabajo en el que puede darse tal extinción de iniciativa empresarial ad nutum y sin generar derecho a una indemnización. De hecho, como ya se ha dicho, el periodo de prueba sólo tiene sentido en una estructura jurídica como la nuestra en que la rescisión empresarial no es libre (Durán López, 1988, p. 91). Nuestro sistema está basado en el impor-

14 Vid. STC 119/2014, de 16 de julio de 2014. Esta sentencia resuelve desestimando una cuestión de inconstitucionalidad sobre el periodo de prueba de un año “en todo caso” en el novedoso contrato indefinido de apoyo a los emprendedores que es creado y regulado por la Reforma laboral de 2012. Sobre este tema, con anterioridad a la sentencia del Alto Tribunal.

tante Convenio 158 OIT¹⁵ cuyo artículo 4 dispone: "no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio" del que sólo se exceptiona ex artículo 2.2 del mismo Convenio cuando, entre otros supuestos, a "los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicio mínimo exigido", siempre que, en ambos casos, "la duración se haya fijado de antemano y sea razonable".

Pues bien, este instituto que, como se ha visto, cumple las finalidades antedichas y, específicamente, la de salvaguardar los intereses empresariales ante una selección de un trabajador no del todo satisfactoria, puede resultar muy perjudicial para las PCDM si se utiliza cuando éstas, por motivos de su discapacidad, no han podido llegar a dar el máximo de su rendimiento laboral. Es decir, como la discapacidad mental conlleva para quien la padece una limitación para acoplarse a un nuevo trabajo y provoca que se retarde el tiempo que podrá alcanzar su óptima productividad -si se compara con el resto de trabajadores sin discapacidad o, incluso de otros tipos de discapacidades-, precisa de alguna medida "para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo" (artículo 40 LGD). Tal medida consistiría, simplemente, en impedir durante unos pocos días que el empresario pueda rescindir el contrato de trabajo durante el inicio del período de prueba hasta que pase un tiempo razonable, transcurrido el cual, de mantenerse un pobre rendimiento laboral se pueda considerar que la PCDM ya debería ejercer su trabajo de manera más satisfactoria para la empresa y, por ello, se permita ejercer la extinción contractual sin derecho a indemnización y sin alegar causa. Lo que se plantea, pues, es que cuando se pacte el período de prueba en un contrato de trabajo se adapte esta figura para que, además de servir al interés empresarial y permitir la rescisión *ad nutum*, pueda también posibilitar un tiempo mínimo de experimentación para que la PCDM pueda adecuarse a las necesidades específicas de un determinado puesto de trabajo en una singular empresa y llegar a poder alcanzar su mejor comportamiento laboral sin el miedo a que antes de conseguirlo se extinga su contrato de trabajo. De esta manera, para las PCDM el período de prueba tendría un fundamento más equilibrado, al servir a intereses de las dos partes del vínculo laboral.

¹⁵ Convenio 158 OIT, sobre la terminación de la relación laboral, adoptado en Ginebra en la 68ª reunión, el 22 de junio de 1982, al que se une la Recomendación número 166 de misma fecha y título, que vienen a sustituir ambos a la Recomendación de 1963. Ratificado por España con fecha de 16 de febrero de 1985 y publicado en BOE de 29 de junio del mismo, queda integrado en nuestro ordenamiento jurídico tal como establece el artículo 96.1 CE.

La operación jurídica que se propone que tiene un hondo calado al provocar la limitación del derecho empresarial a la extinción contractual durante una parte del período de prueba, se hace en consonancia con los artículos 5 de la Directiva 2000/78¹⁶, 40.1 y 2 y 63 a 67 de la LGD. El razonamiento jurídico clave es que las PCDM precisan de medidas de apoyo adicionales para conseguir la igualdad de oportunidades real y efectiva en el ámbito laboral y permitirles "acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario" (artículo 40.2 LGD).

Evidentemente, la clave para interpretar que la medida se pueda entender como razonable y, por ello, que no impone una carga excesiva al empresario, está en la duración del tiempo que se limite la posibilidad de rescisión *ad nutum*. Como quiera que, tal como establece la regulación actual del artículo 14 ET, la propia duración del período de prueba en el contrato laboral ordinario (bien sea este temporal o indefinido), no es siempre la misma, tampoco tendría que ser siempre igual la duración de esta limitación de la extinción contractual por interés empresarial. Ahora bien, entendemos que en ningún caso puede ser menor a una semana y no debería superar las dos o tres semanas de duración. La mayor duración de este límite temporal del veto a la rescisión empresarial *ad nutum* de la relación laboral en el período de prueba vendrá determinada, entre otras posibilidades, por el tipo de trabajo a realizar, la cualificación y experiencia de la PCDM, el tamaño de la empresa, la existencia de otros apoyos durante los primeros días del contrato para que pueda realizar en pocos días su mejor desempeño profesional, etc.; cuestiones todas estas que difícilmente puedan preverse en este momento en su totalidad por lo que se propone que, salvando el límite mínimo de una semana, la concreta duración de este período clave para la inclusión laboral de las PCDM pueda ser estipulado bien por la negociación colectiva, bien a nivel técnico por la vigilancia de la salud o por los equipos de prevención de riesgos laborales de la empresa como parte de la adaptación psicosocial del puesto de trabajo.

Introducida las principales cuestiones de la medida que se acaba de proponer, es necesario indicar aunque ello quizá no sea necesario, que la limitación de la extinción contractual por interés de la empresa durante el inicio del período de prueba no afecta, como es obvio, ni a un posible despido disciplinario por un comportamiento del TCDM que pueda estar sujeto a tal sanción ni, tampoco, a extinciones por motivos del funcionamiento de la empresa. Como se ha dicho, se veta exclusivamente la posibilidad durante un número

¹⁶ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L303, p. 16).

reducido de los primeros días del vínculo laboral a rescindir el contrato de trabajo porque el rendimiento profesional del nuevo TCDM no sea el deseado por la empresa y ello debido a que la discapacidad mental le provoca que precise un tiempo de adaptación al nuevo puesto de trabajo mayor que el resto de los trabajadores que no padecen dicha discapacidad. Sólo puede pensarse en una excepción cual es que la extinción del contrato sea solicitada tras la realización del reconocimiento médico por el servicio de Vigilancia de la Salud de la empresa por determinar la imposibilidad de ejercer ese concreto trabajador el puesto de trabajo para el que fue seleccionado.

Ahora bien, que sea una figura necesaria para la efectiva inclusión laboral de las PCDM no significa que, por regla general se esté obligando a que exista siempre un pacto de prueba sino que, de existir, esta institución debe contar con esta medida para la adaptación psicosocial de la relación laboral de este colectivo.

2.2. La duración de la jornada de trabajo

Otra posible medida de adaptación psicosocial del puesto de trabajo para PCDM está relacionada con la duración de la jornada de trabajo. En concreto, se trataría de que fuera posible que se redujera el número de horas al día o a la semana que tendría que desempeñar el TCDM para posibilitar su adecuada adaptación a una nueva relación laboral (Henderson, 2011, p. 201). Y ello en relación a la necesidad de adoptar medidas de apoyo específicas (medidas de acción positiva) para compensar las desventajas que provoca la discapacidad mental en la persona que la padece (artículo 40 LGD), sobre todo en orden a su acoplamiento a los cambios y a un nuevo puesto de trabajo.

La reducción de la jornada laboral puede ser una adaptación necesaria para posibilitar la efectiva inclusión laboral de las PCDM. Ello no debe ser permanente en el tiempo pues si la empresa precisa un trabajador cuya jornada sea a tiempo completo, se podrá establecer que durante un cierto periodo el TCDM no pueda realizarlo debido a su discapacidad, pero no se le podrá imponer que deba ser desempeñado a tiempo parcial, pues tal ajuste de la relación laboral desde nuestro punto de vista no cumpliría con el canon de razonabilidad exigido por la legislación ex artículos 2.m) y 40.2 LGD pues pondría una carga excesiva para el empresario.

En relación a esta cuestión, debemos reseñar lo que ha indicado el TJUE su Sentencia de 11 de abril de 2013, asunto Danmark, en la que resuelve a cuestión prejudicial interpuesta por un órgano jurisdiccional danés sobre si la reducción de tiempo de trabajo puede constituir una de las medidas de ajuste a que se refiere el artículo 5 de la Directiva 2000/78 del Consejo, de

27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación¹⁷. El Tribunal recuerda que tal como dispone dicho artículo, los empresarios han de tomar las medidas adecuadas, en particular, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente. A este respecto, el vigésimo considerando de dicha Directiva realiza una enumeración no exhaustiva de tales medidas que pueden ser de orden físico, organizativo o educativo. Y pese a que ni el artículo 5 ni el vigésimo considerando mencionan la reducción de tiempo de trabajo, en el apartado 56 de esta resolución judicial el Tribunal llega a la conclusión de que "aunque no estuviera comprendida en el concepto de "pautas de [tiempo de] trabajo", puede considerarse como una medida de ajuste contemplada en el artículo 5 de esta Directiva en los casos en los que la reducción del tiempo de trabajo permita al trabajador continuar ejerciendo su empleo, conforme al objetivo perseguido por dicho artículo". Ello sin perjuicio, tal como indica el apartado 57 de esta sentencia¹⁸, de que la persona con discapacidad debe ser competente o presentar la capacidad suficiente para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de trabajo que se trate.

Por tanto, teniendo en cuenta lo establecido por el TJUE, la reducción del tiempo de trabajo podría ser una solución idónea de adaptación psicosocial del puesto de trabajo para las PCDM siempre que esta medida sea temporal y les permita aclimatarse mejor al mismo y conseguir su máxima productividad, de esta manera, su inclusión laboral efectiva.

2.3. El momento en el que se presta la prestación laboral, incluyendo aquí la turnicidad y el trabajo nocturno

Un aspecto clave del tiempo de trabajo en el contrato de trabajo está relacionado con el momento en que la empresa necesita que se efectúe la prestación laboral. Si tal momento pudiera acoplarse para ajustarse a las necesidades de las PCDM sería un elemento importante para su efectiva inclusión laboral. En concreto para las PCDM son dos los aspectos que, al menos, podrían revisarse para conseguir la adaptación psicosocial del puesto de trabajo.

¹⁷ DO L 303, p.16.

¹⁸ Interpretando el considerando 17 de la Directiva 2000/78 por el cual se indica que "no obliga a contratar, ascender, mantener en un puesto de trabajo o facilitar formación a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate". En nuestro ordenamiento jurídico, el último inciso del artículo 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores sigue la misma línea: "Tampoco podrán ser discriminados por razón de Discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate".

jo a sus necesidades, a saber: por un lado, flexibilizar el horario del trabajador en función de los requerimientos y efectos de la medicación que toman según su patología; y, por otro, las dificultades con la prestación de trabajo a turnos y, específicamente, en el trabajo nocturno que por regla general presentan las PCDM. Analicemos cada uno de estos aspectos por separado con cierto detalle.

a') Para la recuperación de la discapacidad mental debe seguirse, por regla general, un tratamiento farmacológico pautado por un psiquiatra. Esta medicación suele conllevar efectos secundarios de muy distinta naturaleza (los más importante para el ámbito laboral podrían ser sueño, tendencia a engordar, hambre, falta de concentración o empeoramiento de la capacidad cognitiva, dolor de cabeza, malestar general en los primeros días de cambio de medicación, etc.)¹⁹. En ocasiones, un sencillo cambio de horario puede posibilitar contrarrestar estas consecuencias secundarias de la medicación. De este modo, por ejemplo, si los fármacos hacen que al TCDM le cueste despertarse o que durante las primeras horas del día se encuentre mucho más cansado y falto de concentración, retrasar la hora de entrada al trabajo puede ser una medida de apoyo eficiente. O si se recomienda ingerir alimento junto con la medicación y ésta debe administrarse en medio de la jornada laboral, la recomendación sería permitir una parada en el trabajo para poder llevar a cabo el necesario avituallamiento requerido por la discapacidad. Como quiera que las posibilidades son múltiples y dependerá de la situación de cada persona, la mejor práctica en este ámbito sería reunirse con la PCDM, preguntarle sobre este concreto aspecto, debatir efectos, consecuencias y posibilidades de cambio y pactar lo mejor para ambas partes²⁰. Como en otros aspectos, el marco legal de referencia es el artículo 40 LGD y, específicamente, su apartado segundo que indica 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 estas medidas supongan una carga excesiva para el empresario".

¹⁹ Sobre los efectos de la medicación en el ámbito laboral, López Álvarez, Laviana Cuevas & González Álvarez (2010, pp. pp. 515-517). En relación a la esquizofrenia, Álamo González, Cuenca Fernández, López Muñoz & García García (2007). No obstante, como indica Yáñez Saéz (2007, p. 534), que "Los nuevos antipsicóticos tienen un perfil más favorable de efectos secundarios (...) por lo tanto, es previsible un mayor cumplimiento terapéutico en comparación con los antiguos antipsicóticos".

²⁰ En el mismo sentido, INSHT (2012, pp. 12 y 14).

b') La importancia de unos hábitos de vida saludables y ordenados para la recuperación de las PCDM está fuera de toda duda (Yáñez Saéz, 2007, p. 533). Por regla general, es beneficioso para este colectivo mantener unos ritmos y horarios concretos lo que casa mal con la realización de trabajos a turnos, cambiando la hora de desempeño de la prestación laboral con una periodicidad concreta entre el horario de mañana y el vespertino o, incluso, en turnos de mañana/tarde/noche.

En el mismo sentido debe ponerse en entredicho como criterio general la capacidad de las PCDM para la realización del trabajo nocturno debido a la necesidad de dormir quizá un número mayor de horas que la población sin esta discapacidad y de realizarse tal descanso por la noche.

En ambas cuestiones, turnicidad y trabajo nocturno, lo que se ha indicado son las reglas generales pudiendo darse como es lógico excepciones. Es un tema especialmente técnico en el que afectan cuestiones médicas y psicológicas por lo que en este momento debe indicarse únicamente que merecería un estudio detallado sobre el impacto en las enfermedades mentales graves de estos tiempos de procesos productivos. Si la legislación (artículo 36 ET) como pauta general, establece limitaciones y mayores obligaciones a la empresa para la seguridad y salud de los trabajadores que realizan estos trabajos, más cuidados deberán proveerse para los TCDM.

2.4. Tiempos del trabajador para adaptarse a determinados cambios en las funciones del puesto de trabajo

Como ya hemos indicado, la discapacidad mental conlleva la dificultad de la persona que la padece para adaptarse a los cambios y, entre ellos, a las modificaciones en las tareas del puesto de trabajo en comparación con el resto de la población sin discapacidad. Pues bien, en un mundo laboral como el actual en el que se caracteriza, entre otras cuestiones, por la necesidad empresarial de la movilidad funcional y la polivalencia de los trabajadores (Montoya Melgar, 2002, p. 426), el hándicap que se acaba de comentar que padecen las PCDM es uno de los más influyentes para su efectiva incorporación al mundo productivo. De ahí que deba indicarse alguna regla de apoyo que logre contrarrestar esta desventaja ocasionada por la discapacidad en aras de garantizar la plena igualdad en el trabajo [artículo 40 LGD en coordinación con el 2 g) y m) del mismo cuerpo legal] para lo cual, de conformidad con el considerando 20 de la Directiva 2000/78 "Es preciso establecer medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre".

La medida de apoyo que precisan los TCDM para adaptar su puesto de trabajo a su concreta discapacidad es sencilla de formular: para la movilidad funcional que pueda ordenarse por la empresa ex artículo 39 ET como expresión de su poder de dirección (artículos 38 CE y 20 ET) e incluso para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo [artículo 41.1 f) ET], deben contar con la capacidad real de adaptación del TCDM procurando, por ello un mayor tiempo para estos trabajadores que para el resto de la empresa de aprendizaje y la posibilidad de establecer otros apoyos más concretos de formación, tutorización de un compañero o semejante del que hablaremos en el punto siguiente. Tal como indica la Guía para Empleadores Salud mental y empleo del INSHT "en períodos de cambios laborales evalúe el impacto en la salud mental para saber cómo estos cambios podrían afectar al bienestar del personal" conminándole a elaborar un plan de acción para minimizar estos riesgos (INSHT, 2012, p. 8). No hay un criterio para identificar de modo general cuánto tiempo más que el resto de sus compañeros necesitan las PCDM para adaptarse a un cambio de funciones en su tarea. La concreción entendemos que debe consensuarse con el trabajador (INSHT, 2012, p. 14) y como quiera que se trate de una adaptación psicosocial del puesto de trabajo, entendemos que habrá de tenerse en cuenta el criterio técnico de los profesionales de prevención de riesgos laborales y de vigilancia de la salud. Y ello deberá ser tenido en cuenta para flexibilizar o adaptar a su caso los términos del artículo 52.b) ET que regula la extinción del contrato por causas objetivas por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto trabajo.

3. LA ACOGIDA DEL TCDM EN LA EMPRESA Y, ESPECÍFICAMENTE, LA FORMACIÓN

Dentro de la estrategia de gestión de las discapacidades que la OIT promueve que tengan todos los empleadores, como parte de su política general de empleo y su estrategia de desarrollo de recursos humanos (OIT, 2002, p. 12), la empresa debe desarrollar "una política que respalde la salud mental en el trabajo" (INSHT, 2012, p. 6). Los ejes sobre los que giraría serían: 1) compromiso de la alta dirección con los problemas relacionados con las enfermedades mentales de sus trabajadores; 2) plan de formación específico para los mandos intermedios de la empresa para que reconozcan un tema de salud mental y conozcan el impacto de los trastornos mentales en la capacidad de trabajo de la persona; 3) evitar el estigma tratando de realizar valoraciones positivas de las personas con problemas de salud mental en su lugar de trabajo; 4) establecimiento de sistema que permite a todo trabajador poder exponer sus preocupaciones y comunicar sus problemas al responsa-

ble de área y 5) asegurarse que aquel trabajador que revela su condición de PCDM recibe apoyo.

Estos principios generales el INSHT (2012, pp. 6 y ss.) los concreta en unas recomendaciones específicas, a saber:

- Formación a todos los recursos humanos y en especial a los TCDM para reconocer los síntomas de la enfermedad mental en uno mismo y en los demás y cómo tratar el problema de forma constructiva.
- Formación específica para los TCDM relacionada con el estrés en el trabajo y su control.
- Programación de entrevistas periódicas y personalizadas con sus supervisores con todos los trabajadores y nosotros entendemos que específicamente para los TCDM para desarrollar un plan de respuesta en caso de sufrir un período de enfermedad mental; en dichas entrevistas, además, se debe comunicar periódicamente la satisfacción de la empresa con su rendimiento profesional y se deben consensuar necesidades de formación permanente para poderse ajustar a los cambios de funciones que puedan darse en la empresa.
- Reuniones entre la PCDM, su supervisor y el servicio de vigilancia de la salud para consensuar posibles modificaciones necesarias en el puesto de trabajo. En dichas reuniones deben comentarse todos los informes que se realicen sobre el trabajador y debe ayudarse al TCDM a hablar de sus dificultades en la realización del trabajo.
- Realizar una formación con los equipos de trabajo que trabaja con un TCDM para solucionar las posibles tensiones y preocupaciones que se puedan dar con este trabajador. Previamente, debe haberse consensuado con la PCDM qué información quiere que conozcan sus compañeros haciéndole ver que en la medida que sus compañeros conozcan el impacto de la enfermedad mental en la persona, fomentará su comprensión con cambios de condiciones o de cargas de trabajo. Ello será de gran ayuda para que el ambiente laboral sea un elemento de ayuda al TCDM (Henderson, 2011, p. 202).
- Establecimiento de un plan de acogida en la empresa para el TCDM que podría tener como mínimo el contenido siguiente:
 - Elaborar un documento con las funciones y responsabilidades del trabajador. El conocimiento por el TCDM de cuáles son con exactitud sus obligaciones laborales y el rendimiento que se espera de él, ayuda a la gestión de las emociones iniciales de la incorporación a una nueva empresa.

- En dicho documento pueden quedar reflejadas las medidas de apoyo que se han ido relatando en los puntos anteriores de este trabajo que precisa el TCDM y cuáles de ellas son permanentes y cuáles temporales.
- Que dicho documento sea conocido y debatido por el TCDM y su médico de vigilancia de la salud y el equipo de técnicos de prevención de riesgos laborales.
- Establecer, si fuera necesario, un plan de formación ad hoc para el nuevo empleado y tener la posibilidad, si se requiere, que un compañero de trabajo pueda tutorizarle durante los primeros tiempos en la empresa y, de esta manera, lograr una mejor adaptación a las funciones de su nuevo puesto de trabajo²¹.

Todas estas medidas posibilitarán en gran medida la adaptación de la organización al nuevo TCDM y, de esta manera, evitar o minimizar el impacto de los riesgos psicosociales en la persona con discapacidad mental.

4. EL APOYO Y SEGUIMIENTO DEL TRABAJO POR PARTE DE PROFESIONALES SOCIOSANITARIOS

Para las PCDM puede resultar muy beneficioso el apoyo que pueden llevar a cabo profesionales sociosanitarios que le conocen y puede resultar un elemento clave para la inserción laboral satisfactoria del TCDM. Estos apoyos no todas las PCDM los precisan y puede que no lo necesiten con el mismo grado de intensidad. Como regla general, los apoyos de este tipo de profesionales suelen ser de una intensidad descendente hasta que desaparecen si ello es posible.

La empresa debe posibilitar estos apoyos como medidas para compensar las desventajas ocasionadas con la discapacidad y garantía de la plena igualdad en el trabajo (artículo 40 LGD)²².

Estos apoyos podrían ser, al menos, de tres tipos:

1. Apoyo por profesionales sanitarios y psicológicos fuera de las instalaciones de la empresa. El TCDM acude a la consulta de su médico,

21 OIT (2002, p. 13) donde hace referencia, sin desarrollarlo a que un compañero pueda servir de tutor para un nuevo empleado con Discapacidad.

22 Vid. Castro Conte (2012, pp. 74-75), quien asevera que "Una de las reglas prioritarias para reducir el estrés laboral es promover el cambio en las condiciones de trabajo y esto consigue, entre otras: 1) Estableciendo horarios de trabajo compatibles con las demandas y responsabilidades de los trabajadores fuera del trabajo" que, en el caso de los TCDM se ve más fácilmente con la posibilidad de asistencia sin problema a sus visitas médicas.

que conoce su patología y las funciones y novedades de su puesto de trabajo a través del propio trabajador con discapacidad. El médico y psicólogo procuran la atención que precisa la PCDM como a cualquier otro ciudadano.

Puede ocurrir que este seguimiento deba realizarse en horario laboral. Ello es frecuente sobre todo para los trabajadores que ejecutan su prestación en horario de mañana que coincide normalmente con el horario de los servicios médicos del Sistema Nacional de Salud. Cuando estos reconocimientos se realizan con cierta frecuencia, suele ser una cuestión que no es bien tolerada por el empresario.

Estos seguimientos y pruebas médicas que requiere el tratamiento farmacológico a las PCDM (como análisis de sangre o administración inyectable de la medicación por personal de enfermería) normalmente se contemplan como asistencia a servicios de salud especializados y, por ello, son concebidos por los convenios colectivos como permisos retribuidos y que no precisan de su recuperación. No obstante, dado que para estos trabajadores el seguimiento médico es imprescindible sería recomendable una solución legal que les dé una mayor protección. En todo caso, se deben incluir dentro del tratamiento médico de *enfermedad grave* de los que recoge el último inciso del artículo 52.d) ET por lo que no se computarán las ausencias para justificar un despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo.

2. Además, es posible que el TCDM pueda precisar un seguimiento laboral realizado por profesionales especializados para conseguir el ajuste entre la persona y su puesto de trabajo y para evitar riesgos de abandono del trabajador o despido por parte del empresario (De Fuentes G^a- Romero de Tejada & Rodríguez de Velasco, 2012, pp. 414-415). Este seguimiento suele realizarse exclusivamente con el trabajador y fuera de la empresa y del horario laboral del empleado. Pero puede requerir también alguna entrevista con la empresa, especialmente con los supervisores del trabajador o con técnicos del Departamento de RR.HH., para conocer cuál es el grado de satisfacción del empleador con este trabajador.
3. Por último, algunos TCDM pueden precisar apoyos en el propio puesto de trabajo por parte de un preparador laboral especializado (Sánchez Rodríguez & Castellanos Alcázar, 2012, pp. 421-453) para la ejecución de su trabajo. "El empleo con apoyo se fundamenta en un sistema de apoyo individualizado, consistente en la provisión de la ayuda imprescindible proporcionada a la persona y su entorno

para que pueda desarrollar por ella misma una actividad laboral" (Sánchez Rodríguez & Castellanos Alcázar, 2012, p. 423). Es nuestro país, esta figura está regulada en el artículo 41 LGD y el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, de Empleo con Apoyo como medida de fomento del empleo de personas con discapacidad en el mundo laboral ordinario. Está diseñado para trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral entre las que se encuentran todas las PCDM.

Sin pretender hacer un estudio detallado de la metodología de empleo con apoyo, el Real Decreto antes citado regula y marca los mínimos que todo programa de empleo con apoyo debe cumplir que son:

- Orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona con discapacidad, elaborando para cada trabajador un programa de adaptación al puesto de trabajo.
- Realizar labores de acercamiento y mutua ayuda entre el trabajador beneficiario del programa, el empleador y el personal de la empresa que comparte tareas con el trabajador con discapacidad.
- Apoyo al trabajador en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, de modo que pueda relacionarse con el entorno laboral en las mejores condiciones.
- Apoyo específico para enseñar al TCDM las tareas inherentes al puesto de trabajo.
- Seguimiento del trabajador y evaluación del proceso de inserción en el puesto de trabajo para detectar necesidades y prevenir posibles obstáculos, tanto para el trabajador como para la empresa que le contrata, que ponga en peligro el objetivo de inserción y permanencia en el empleo.
- Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del trabajador al puesto de trabajo.

El programa individualizado debe ser consensuado con el TCDM y para ser realizado con calidad requiere una intervención circular del preparador laboral con el trabajador, su familia, la empresa contratante, la red social más cercana y el contexto socioeconómico de la persona para lograr la consecución del objetivo del mantenimiento del puesto de trabajo y la mejora de la calidad de vida del trabajador (Sánchez Rodríguez & Castellanos Alcázar, 2012, pp. 435 y ss.). Por ahora es muy reducido el grado de conocimiento por parte de las empresas de este posible apoyo en sus instalaciones por parte

de preparadores laborales para determinados trabajadores con especiales dificultades de inserción laboral.

De todo lo visto en este trabajo se puede sacar la conclusión que la PCDM precisa para lograr su efectiva inclusión laboral que su puesto de trabajo sea adaptado con diferentes medidas de diverso calado. En general, ha de indicarse que nuestro ordenamiento jurídico actual no contempla las necesidades de esta adaptación psicosocial específica para los TCDM.

BIBLIOGRAFÍA

- Álamo González, C., Cuenca Fernández, E., López Muñoz, F. & García García, P. (2007). Neurolépticos y fármacos antipsicóticos. Aspectos farmacológicos de la evolución del tratamiento de la esquizofrenia. En Chinchilla Moreno, A. (coord.), *Las esquizofrenias. Sus hechos y valores clínicos y terapéuticos* (pp. 365-390). Barcelona: Elsevier Doyma.
- Alcover De La Hera, C.M. & Pérez Torres, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 (1), 206-223.
- Ballester Pastor, M.A. (1995). *El período de prueba*. Valencia, España: Editorial Tirant lo Blanch.
- Blanco De La Calle, A. (2010). El enfermo mental con discapacidades psicosociales. En Pastor, A., Blanco, A. & Navarro, D., (coords.), *Manual de rehabilitación del trastorno mental grave*. Madrid: Síntesis.
- Castro Conte, M. (2012). Riesgos psicosociales y su relación con los tiempos de trabajo y salario. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 98, 73-94.
- De Fuentes G^o-Romero De Tejada, C. & Rodríguez De Velasco, M. (2012). Los procesos de búsqueda de empleo. En Sánchez Rodríguez, Ó. (coord.), *Desarrollo profesional e inserción laboral en personas con enfermedad mental* (pp. 401-419). Madrid: Grupo 5.
- Durán López, F. (1998). El período de prueba. *Relaciones Laborales*, 12, 89-104.
- Fundación ONCE (2004). *Seguridad y salud en el trabajo para personas con Discapacidad*. Recuperado de <http://repositorio.fundaciononce.es/seguridadysalud/CDFundacion/ESPA%C3%91OL/1-PRESENTACI%C3%93N%20INSTITUCIONAL/A1%20PRESENTACI%C3%93N%20INSTITUCIONAL.pdf>
- Galiana Moreno, J. M. (2002). Prólogo. En González Díaz, F. A., *La obligación empresarial de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: CES.
- García-Perrote Escartín, I. (1997). Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. En Casas Baamonde, M.E., Palomeque López, M. C. & Valdés Dal-Ré, F. (dirs.), *Seguridad y salud en el trabajo*. Madrid: Editorial La Ley.
- González Díaz, F. A. (2002). *La obligación empresarial de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: CES.

- Gutiérrez-Solar Calvo, B. (1999). *El Deber de Seguridad y salud en el Trabajo*. Madrid: CES.
- Henderson, M., et. al. (2011). Work and common psychiatric disorders. *J. R. Soc. Med.*, 104, (versión electrónica).
- Instituto Nacional de Estadística. (2013, 2014 y 2015) *El empleo de las personas con discapacidad. Año 2013, Año 2014 y Año 2015*. Recuperado de <http://www.ine.es>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene. (2014). *Nota Técnica de Prevención 1.004, Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad*. Recuperado de <http://www.insht.es>
- INSHT (2003). *Trabajadores minusválidos: diseño del puesto de trabajo*. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_490.pdf
- INSHT (2012). *Salud mental y empleo. Cómo ayudar a las personas a mantener su trabajo. Guía para empleadores*. Recuperado de http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Ambitos/ficheros/SaludMental_Empleo_GuiaEmpleadores.pdf
- López Álvarez, M., Laviana Cuetos, M. & González Álvarez, S. (2010). Rehabilitación laboral y programas de empleo. En Pastor, A., Blanco, A. & Navarro, D., (Coords.), *Manual de rehabilitación del trastorno mental grave*. Madrid: Síntesis.
- Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo, F. & García Murcia, J. (2015). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Martín Valverde, A. (1976). *El período de prueba en el contrato de trabajo*. Madrid: Montecorvo.
- Ministerio de Sanidad y Consumo (2006). *Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud*. Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo.
- Moncada i Lluís, S. (2015). Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva. En Agustí Julia, J. (dir.), *Riesgos psicosociales y su incidencia sobre las relaciones laborales y seguridad social*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, Madrid.
- Montoya Melgar, A. & Pizá Granados, J. (2002). *Derecho de la Seguridad y salud en el Trabajo*. Madrid: McGrawHill.
- Moreno Solana, A. (2010). *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- NIIT (2002). *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de <http://www.ilo.org>.
- Rivas Vallejo, P. (2014, mayo). Derechos fundamentales y prevención de riesgos laborales a la luz de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad. *Comunicación al XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* en Pamplona. (Ejemplar electrónico).

- Rivas Vallejo, P. (2009). *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*. Granada: Editorial Comares.
- Sánchez Rodríguez, D. & Castellanos Alcázar, L. (2012). Ergonomía psicosocial. Adaptación de puestos de trabajo y sistemas de apoyo para trabajadores con enfermedad mental: empleo con apoyo. En Sánchez Rodríguez, Ó. (coord.), *Desarrollo profesional e inserción laboral en personas con enfermedad mental* (pp. 421-453). Madrid: Grupo 5.
- Sánchez-Urán Azaña, Y. (2012). Apoyo al empleo estable y modalidades de contratación. En Montoya Melgar, A. & García Murcia, J. (dirs.), *Comentario a la reforma laboral de 2012* (pp. 49-100). Cizur Menor: Editorial Aranzadi.
- Santos Guerra, J.J. (2001). Evaluación de riesgos para trabajadores discapacitados. *Revista del INSHT*, 16, 18-36.
- Sempere Navarro, A.V., García Blasco, J., González Labrada, M. & Cardenal Carro, M. (2001). *Derecho de Seguridad y salud en el trabajo*. Madrid: Civitas.
- Supiot, A. (1993). ¿Por qué un derecho del trabajo? *Documentación Laboral*, 39, 11-28.
- Torrents Margalef, J. (2005). Los derechos de Seguridad y Salud de los trabajadores discapacitados. En Valdés Dal-Ré, F. (dir.) & Lahera Forteza, J. (coord.), *Relaciones laborales de las personas con discapacidad* (pp. 247-281). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Valdés Alonso, A. (2009). *Despido y protección social del enfermo bipolar. (Una contribución al estudio del impacto de la enfermedad mental en la relación laboral)*. Madrid: Editorial Reus.
- Vázquez Valverde, C. & Nieto Moreno, M. (2010). Rehabilitación en salud mental: viejos problemas y nuevas soluciones. En Pastor, A., Blanco, A. & Navarro, D., (Coords.), *Manual de rehabilitación del trastorno mental grave*. Madrid: Síntesis.
- VV.AA. (2010). *Método de perfiles de adecuación de la tarea a la persona Lantegui Batuak*. Bilbao: Lantegui Batuak. Recuperado de <http://www.lantegi.com/>
- VV.AA. (s.f.). *Guía de Productos de Apoyo para personas con trastorno mental*. Madrid: Fundación Manantial. Recuperado de <http://www.fundacionmanantial.org/guia/guia.html>
- World Health Organization (2011). *Mental Health Atlas 2011*, Department of Mental Health and Substance Abuse. Recuperado de http://www.who.int/mediacentre/multimedia/podcasts/2011/mental_health_17102011/en/
- World Health Organization (2005). *Mental Health: facing the challenges, building solutions*. Recuperado de <http://www.who.int>.
- Yáñez Sáez, R. (2007). La importancia del cumplimiento terapéutico en la esquizofrenia. En Chinchilla Moreno, A. (ed.), *Las esquizofrenias. Sus hechos y valores clínicos y terapéuticos* (pp. 533-537). Barcelona: Masson.

JOSÉ LUIS REY PÉREZ y LOURDES MATEO SANZ
(Editores)

EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

Oportunidades y desafíos



Dykinson, S.L.

RAFAEL DE ASÍS
JAVIER DE LA TORRE DÍAZ
MARÍA BURZACO SAMPER
ITXASO GALLASTEGI ORMAETXEA
MARTA GRANDE SANZ
MARÍA DEL VAL BOLÍVAR ONORO
CARLA SAAD
EMMA MINI
LUCIA VICTORIA VILLAGRA
ALANA MICAELLE CAVALCANTE CARVALHO
DOLORES CARRILLO MÁRQUEZ
NOELIA MELGAR PARRA
MARÍA LÓPEZ ARENAS
EDUARDO DÍAZ VELÁZQUEZ
JESÚS CARLOS DELGADO GARCÍA
JOSÉ BLANES SALA
JAVIER FONT GARCÍA
VANESSA CORDERO GORDILLO

MARÍA DEL MAR ROJAS BUENDÍA
CARLOS DE FUENTES GARCÍA-ROMERO DE TEJADA
VANESA RODRÍGUEZ
SALVADOR MANZANERA-ROMÁN
M^a BELÉN GARCÍA-PALMA
ÁNGEL J. OLAZ CAPITÁN
PILAR ORTIZ GARCÍA
MARINA ROMEO
MONTSERRAT YEPES BALDÓ
CRISTINA LLANO SÁNCHEZ
NURIA VILLA FERNÁNDEZ
ASUN CANO ESCORIAZA
JOSÉ LUIS REY PÉREZ
M^a LUISA CAZORLA RUIZ
SARA CRESPO ROMERO
ANTONIA MARTÍNEZ AGÜERO
LOURDES MATEO SANZ



Comunidad de Madrid

www.madrid.org
Proyecto
"Madrid sin barreras:
discapacidad
e inclusión social"
(H2015/HUM3330)



Proyecto
"Diseño, accesibilidad y ajustes.
El eje de los derechos
de las personas con discapacidad"
(DER2016-75164-P)



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTECIA



Unión Europea
Fondo Social Europeo

uc3m | Universidad Carlos III de Madrid



MADINC
MADRID
SIN BARRERAS



9 788491 487876

JOSÉ LUIS REY PÉREZ y LOURDES MATEO SANZ
Editores

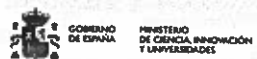
EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: Oportunidades y desafíos



Comunidad de Madrid

www.madrid.org

Proyecto
"Madrid sin barreras:
discapacidad
e inclusión social"
(H2015/HUM3330)



Proyecto
"Diseño, accesibilidad y ajustes.
El eje de los derechos
de las personas con discapacidad"
(DER2016-75164-P)



Unión Europea
Fondo Social Europeo

uc3m | Universidad Carlos III de Madrid



Dykinson, S.L.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Dirijase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970/932720407

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial
Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienes_somos

© Copyright by
Los autores
Madrid

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid
Teléfono (+34) 91 544 28 46 - (+34) 91 544 28 69
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es>
<http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-9148-787-6
Depósito Legal: M-28252-2018

Preimpresión por:
Besing Servicios Gráficos S.L.
e-mail: besingsg@gmail.com

Impresión:
Recco, S.L.
recco@recco-sl.com
www.recco.es