

Una inversión sostenible de doble dirección y beneficio global



Esteban Ceca Magán
Abogado laborista

Índice

Páginas

Catálogo de cualificaciones adecuado a los Trastornos Mentales.....	3
Existencia de oferta de empleo específica	4 - 5
Necesidades políticas de Recursos Humanos en las empresas	5
Implementación figura mentor	6 - 8
Posibilidad incorporaciones progresivas	8
Soluciones de colaboración entre el Tercer Sector y la empresa para la inclusión	9 - 11
Canalización de las colaboraciones	9
Actuaciones para el empresario contratante	10 - 11
Adaptaciones de las empresas para aprovechar el talento	11
Aplicaciones en la práctica	12 - 13
Aportaciones positivas de trabajadores con enfermedad mental a la empresa	13 - 14

Desde el punto de vista de empleadores, fundaciones y empresas ¿se podría establecer un catálogo de cualificaciones adecuado a los trastornos mentales?

Respuesta:

En un contrato de trabajo existen dos partes: empleador y empleado. El empleador, como parte fuerte del contrato, y el empleado, como parte débil de la relación laboral.

Todos conocemos que, según la legislación vigente, el empleado siempre tiene que ser una persona física, mientras que el empleador puede ser tanto una persona física, como jurídica. Naturalmente, siempre que tenga personalidad jurídica propia y capacidad jurídica y de obrar.

Por eso, puede no ser correcta la forma en que se configura la primera pregunta, que ahora se contesta. Por cuanto que parece referirse como antitéticos a empleadores, fundaciones y empresas. Y decimos esto, porque, al final, en definitiva, todos estos entes pueden ser empleadores. Empresarios, para entendernos.

En cuanto a la posibilidad de establecer un catálogo de cualificaciones adecuado a los trastornos mentales, nos pronunciamos afirmativamente. Es posible. Aunque quizá resulte difícil llevarlo a cabo de un modo exhaustivo. Puesto que los trastornos mentales son múltiples, heterogéneos y complejos.

Incluso un mismo trastorno mental, aun correctamente diagnosticado, puede dar origen a diferentes patologías de un paciente a otro.

Luego, pretender confeccionar un catálogo de los trastornos mentales, con un criterio cerrado y de *numerus clausus*, puede resultar inútil. Puesto que siempre podrían quedar fuera diferentes trastornos y múltiples pacientes.

¿Hay oferta de empleo en las mediadoras y ETT, específica para las personas con trastornos, particularmente si padecen TLP?

Respuesta:

No, el Estatuto de los Trabajadores distingue, a efectos de contratación, entre un trabajador capacitado y otro con cualquier tipo de discapacidad.

Pero, en este grupo, no está pensando en las enfermedades mentales ni por ende en las personas que padecen TLP, sino en las personas con diversidad funcional (física, psíquica o sensorial).

Además, de cara a su eventual empleabilidad laboral, no parece correcto ni tampoco adecuado, englobar a una persona que padece TLP en un grupo de hipotéticos enfermos mentales y personas con alto grado de discapacidad. Por varias razones:

- a) En primer lugar, porque no hay enfermedades, sino enfermos. Gran verdad en todo caso, y también en el nuestro, donde no hay enfermedades mentales, sino pacientes TLP con diferentes patologías.
- b) En segundo término, porque se correría el riesgo de estigmatizar a todo nuestro colectivo, cuando lo que se persigue es lo contrario: considerarles capaces de asumir un empleo y de aproximarse al mundo empresarial.
- c) Ahora bien, tema distinto es el de qué trabajos pueda asumir una persona que padece TLP, qué grado de disponibilidad pueda ofrecer, qué jornada realizar y qué perfeccionamiento profesional requiera para determinados oficios; manuales o intelectuales.

Todo ello vendrá condicionado por su situación patológica específica y personal. Pudiendo encontrarnos aquí con tres tipos o grupos de pacientes:

- a) En primer lugar, con aquellas personas que padezcan TLP y que por encontrarse en una situación patológica extremadamente grave y por

tratarse de personas con un vacío existencial persistente, no quepa ni la más mínima posibilidad de acercarlos al mundo laboral.

- b) En segundo término, podemos encontrarnos con otro grupo de personas que padezcan TLP, en que sí pueda resultar factible acercarlos a la contratación laboral. Quizá no a un contrato de trabajo por tiempo indefinido, a jornada completa y asumiendo el empleado la condición de trabajador fijo de plantilla; pero sí a contratos temporales, a tiempo cierto, por obra o servicio determinados, a tiempo parcial, con reducción de jornada o bajo la modalidad del empleo fijo y discontinuo.
- c) Y, por último, puede existir otro grupo de personas que padezcan TLP, en el que por poder desenvolverse plenamente por sí mismos, estos empleables puedan acceder a cualquier tipo de contrato de trabajo y en cualquier clase de empresa. Pacientes con un grado menor de TLP, estables o en los que las terapias psicológica, farmacológica y psiquiátrica lo permitan.

¿Qué haría falta para que las empresas desarrollaran más políticas de RR HH dirigidas a integrar trabajadores con algún tipo de trastorno mental?

Respuesta:

Pueden pensarse diversas soluciones. Probablemente, una política gubernamental de incentivación fiscal a las empresas que contratasen a personas con un algún problema mental en general y TLP en particular, podría ser una posible solución.

Incentivos fiscales en el Impuesto de Sociedades o en el IRPF del empresario, disminución en las cuotas patronales de la Seguridad Social y subvenciones dinerarias, bien podrían suponer una solución recomendable.

¿Es viable la implementación de la figura del MENTOR en la acogida y acompañamiento de trabajadores que padezcan TLP u otra enfermedad?

Respuesta:

En el Derecho del Trabajo, y en especial en la contratación laboral, está permitido todo aquello que no esté expresamente prohibido por ley.

Y, en este caso, el Estatuto Laboral no sólo no prohíbe cuanto se señala en esta pregunta, sino que expresamente lo autoriza.

En efecto. El artículo 7 del nuevo texto del Estatuto de los trabajadores prevé que, si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda esta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación.

Por ejemplo, los derechos que nacen simultáneamente en el momento de la contratación laboral. Como aquellos que van surgiendo en el transcurso diario del cumplimiento del contrato de trabajo. Como los que se generan, por último, en el momento de la extinción de la relación laboral. En este caso, posiblemente derechos indemnizatorios por un eventual despido improcedente, así como derechos prestacionales de la Seguridad Social: acceso al desempleo total y subsidiado.

Pues bien, según el citado artículo 7 del nuevo Estatuto de los trabajadores, todos estos derechos los ejercerá el representante legal de esta persona de capacidad limitada, que le haya autorizado a ser contratado (de la persona que padece TLP, así contratada).

Ahora bien, el problema a plantear es el de si conviene o no que una persona que padece TLP tenga que acceder a un empleo, bajo el “estigma” de ser considerado un discapacitado. Asunto, no banal, ni legalmente resuelto.

En efecto, podemos encontrarnos con un paciente TLP que sufra su enfermedad desde muy joven. Desde adolescente o incluso niño. Y que haya sufrido una incapacitación legal por la aplicación de la hoy derogada figura

del tutor judicial. Pues bien. En este caso, y como hoy se dispone ya de la figura legal del curador, que ha venido a sustituir y derogar la anterior del tutor legal y judicial, a dicho paciente habríamos de aplicarle la legislación nueva. Constituida por la Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo de las personas con discapacidad (cualquiera que sea) en el ejercicio de su capacidad jurídica. Y consiguientemente, cuando por razón de edad pudiera ser contratado laboralmente, habría de hacerlo en su nombre su propio curador legal, (antiguo tutor legal y judicial hoy ya desaparecido como figura jurídica).

Problemas hereditarios, de eventual orfandad y de pura discapacidad personal, bien podrían estar detrás de este hecho y de tal realidad; y ante los mismos, es obvio que nada se podría cambiar cuando por ejemplo ese paciente intentase acceder a un empleo, cumplida la edad legal establecida al efecto; salvo que será su nuevo "curador", quien en su nombre formalice su contrato de trabajo y disfrute de sus derechos laborales.

El curador será, pues, aquí, indispensable, en aplicación también del artículo 7 del Estatuto de los Trabajadores. Pero podemos encontrarnos con una persona que padezca TLP de un bajo grado patológico, y que ante un empleo que eventualmente se le ofrezca, pueda desarrollarlo, por ejemplo, en un alto porcentaje. Pues bien, en este caso, no deberá acudir a la figura legal del curador. Ni tampoco será posible la del tutor, ya inexistente. Podrá él sólo, el paciente, formalizar su contrato. Sin necesidad de ayuda de nadie. Y, a lo sumo, solicitar alguna recomendación complementaria, alguna duda accesoria, al teórico "mentor" contractual. Figura no existente en el derecho español, pero plenamente admisible por ese principio jurídico de que en materia de contratación laboral está permitido todo aquello que no esté expresamente prohibido o que atente a normas de marcado carácter imperativo (artículo 1255 del Código Civil).

Y avanzando un grado más, y ojalá fuera este siempre el muy mayoritario, podemos encontrarnos con un paciente TLP, con autonomía propia, plena; de tal modo que pueda formalizar primero, por sí sólo, y cumplir después plenamente, la totalidad de cualquier contrato laboral. En cuyo caso es obvio que ni existirá curador, ni mentor, ni se necesitará ayuda de nadie a estos

efectos contractuales laborales. El paciente será plenamente un trabajador capaz en todos los órdenes.

De modo que, como se comprueba, no se pueden dar soluciones a priori.

¿Se podría contemplar la posibilidad de incorporaciones progresivas al puesto de trabajo, que aumentaran las horas de la jornada gradualmente, para facilitar una integración más exitosa (efectiva) del trabajador afectado de TLP en el entorno laboral?

Respuesta:

Sí. No hay norma que lo prohíba.

Volvemos aquí a señalar lo antes expuesto. En el derecho de contratación laboral nos encontramos normalmente, no con normas imperativas, exigibles, en todo caso, sino con reglas dispositivas de segundo grado, es decir, aplicables en defecto de la voluntad de las partes contratantes.

Pero es que aquí, una vez más, el tema que se nos formula no sólo no está expresamente prohibido, sino que hay que entenderlo expresamente autorizado por el artículo 3 del Estatuto Laboral.

El Estatuto de los Trabajadores, al regular en su artículo 3 *“Las Fuentes de la relación laboral”*, permite que las condiciones del contrato se fijen *“por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo”*.

Precepto que no es sino una plasmación concreta y una traslación al campo laboral, del principio general de libertad de pactos en la contratación, recogido en el artículo 1.255 del código civil, al señalar que: *“los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público”*.

¿Qué soluciones de colaboración entre el Tercer Sector-empresa posibilitarían una inclusión mayor de las personas con enfermedad mental?

Respuesta:

El “Tercer Sector” es aquél, formado por organizaciones de titularidad privada, con personalidad jurídica propia, inscritas en un Registro Público, sin ánimo de lucro, y que reinvierten sus beneficios en su propia actividad.

Pues bien; para examinar qué colaboración podría darse entre este “Tercer Sector” y una empresa, de cara a posibilitar una mayor inclusión en el trabajo de personas con enfermedad mental, habría que distinguir entre aquellos enfermos mentales con capacidad de firmar y cumplir un contrato de trabajo, y aquellos otros que, por su diagnóstico y estado general persistente, resulten incapacitados para ello.

Pues mientras que para este segundo grupo deberán ser los Servicios Públicos asistenciales, los que velen por su integridad global como personas, en los primeros cabe pensar en posibles soluciones de colaboración entre el tercer Sector empresarial y las personas que padezcan TLP.

En efecto, cabe pensar que las asociaciones, fundaciones, entidades religiosas, cooperativas de iniciativa social, o bien empresas de inserción, colaboren para posibilitar una mayor inclusión de las personas en riesgo de exclusión social, las personas con diversidad funcional y las personas que padezcan un trastorno mental como puede ser un Trastorno Límite de la Personalidad.

¿Cómo pueden canalizarse estas colaboraciones?

Pues, por ejemplo:

- a) Con donaciones dinerarias.
- b) Con donaciones en especie.
- c) Con la entrega de bienes y la prestación de servicios.
- d) Con programas de voluntariado corporativo, y
- e) Con la captación de fondos propios o de terceros.

Actuaciones muy interesantes para el empresario contratante, puesto que:

- a) Podrá deducirse el 35% de las cantidades aportadas mediante donaciones dinerarias, en especie o por entrega de bienes o prestación de servicios. Y:
- b) Dispondrá de una bolsa de trabajo *“alternativa”*, accediendo a personas con discapacidad. Actuación que tiene, a su vez, una doble recompensa:
 - 1. Una deducción en la cuota del Impuesto de Sociedades de 9.000 euros por cada trabajador contratado, que incremente el promedio de la plantilla de sus trabajadores minusválidos. (Ahora explicaremos esto acudiendo a la Ley General sobre Discapacidad).
 - 2. Y si el trabajador tuviera declarada una minusvalía superior al 65%, la deducción fiscal sería de 12.000 euros. Sin perjuicio de la siempre deseada mejora reputacional que todas estas compañías adquieren, llevando a cabo estos programas. Que acrecientan, además, la *“Responsabilidad Social Empresarial”*.

Para la correcta comprensión de estas deducciones fiscales debemos acudir a la Ley General sobre Discapacidad, y poner un ejemplo concreto.

La ley 6/2.022 de 31 de marzo, es la Ley General sobre Discapacidad. Una normativa favorecedora de los derechos de las personas con discapacidad y que propicia y facilita su inclusión social.

Esta ley ratifica lo ya dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2.013 de 29 de noviembre. Concretamente su artículo 42, plenamente aplicable a nuestro colectivo TLP. Dicho precepto establece cuanto sigue, bajo el epígrafe de *“cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad”*: *“Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de cincuenta o más trabajadores, vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores con discapacidad”*.

Aclarémoslo con un ejemplo:

Una empresa de cincuenta y cinco trabajadores, por esa reserva legal, debe tener contratado a una persona con discapacidad, que bien puede ser un paciente TLP. Pues bien, por este trabajador, el empresario no percibe ninguno de los beneficios fiscales a los que antes nos hemos referido: 9.000 euros o 12.000 euros, según los casos.

Porque lo que está llevando a cabo con esa primera contratación, es pura y simplemente el cumplimiento de una obligación legal. La procedente del transcrito artículo 42 de la Ley sobre Discapacidad.

Pero, si por encima de ese empleado se contrata, por ejemplo, a un segundo (una persona que padezca TLP en nuestro caso), aquí el empresario obtendrá una desgravación fiscal en la cuota del Impuesto de Sociedades, o en el IRPF del comerciante individual, de 9.000 euros. Y si el trabajador a contratar tuviese ya una minusvalía oficialmente reconocida de al menos un 65%, esa desgravación llegaría a 12.000 euros.

¿Qué otras adaptaciones pueden hacer las empresas para aprovechar el talento de personas que padezcan trastornos, particularmente si padecen TLP?

Respuesta:

De las preguntas y respuestas precedentes cabe deducir que nos encontramos en un sector social no regulado y en el que el abordaje puede realizarse desde la voluntad de las partes.

Y es que suele comentarse que, en múltiples ámbitos sociales, económicos, etc., la mejor regulación es la que no existe. Dejando así campo abierto a que sean las partes implicadas quienes asuman sus decisiones. En este caso, en el eventual contrato de trabajo.

Pero, ¿Qué sucede en la práctica, para que tal contratación sea mínima, aún en el tercer sector y respecto del colectivo TLP?

Pues sucede que, en el mundo empresarial, como en la sociedad en sí, el TLP es un perfecto desconocido. Y de ahí que resulte muy escasa o nula su contratación laboral.

Por lo cual, quizá lo prioritario, sea dar a conocer su existencia y su capacidad de trabajo, a través de las organizaciones que velan por sus intereses. Familias, asociaciones y entidades fundacionales como AMAI TLP.

Pues parece lógico que, una vez que a esos potenciales trabajadores se les reconozca su existencia, se vaya logrando su deseada inclusión en el mundo laboral.

Porque pocas esperanzas deben depositarse en los Poderes Públicos. Pues la concienciación ciudadana, que normalmente precede a la legislación sobre cualquier sector sensible, no es aquí, todavía numerosa.

Quedando restringida a las familias de los pacientes, a ellos mismos, a sus terapeutas y a las Fundaciones como AMAI TLP.

Lo vamos a ver claro, de nuevo, con dos ejemplos: uno estadístico y otro de concienciación ciudadana.

Si acudimos a las estadísticas de la Organización Mundial de la Salud, nos encontramos con que 1 de cada 4 personas (esto es el 25% de la población), sufrirá al menos una vez en su vida un episodio de ansiedad, depresión o déficit de atención.

Y si hacemos nuestras esas mismas estadísticas, pero limitadas a una persona con diagnóstico de TLP, se evidencia una drástica disminución.

El trastorno afectará sólo a un porcentaje entre el 2 y el 8% de la población mundial. Aunque no deje de resultar muy preocupante que cada día se produzcan más diagnósticos y a más temprana edad de los afectados.

Por lo que a la concienciación ciudadana se refiere, ya hemos señalado el desconocimiento generalizado de esta patología y su mínima entrada en el mundo empresarial. Debiendo de añadir que la pérdida de determinados valores morales tradicionales no beneficia, sino todo lo contrario, a cualesquiera tipos de disfunciones mentales, incluidas las personas que padecen TLP.

¿Qué es lo más positivo que han aportado trabajadores que padecen TLP u otra enfermedad mental?

Respuesta:

El que un paciente TLP u otra persona cualquiera con un problema de Salud mental se introduzcan en el mundo del trabajo y formalicen un contrato con cualquier empresa, sea del tipo que sea, constituye ya un logro importante y significativo.

Dado que, con ello, se consigue hacer realidad esa inversión sostenible, de doble dirección y de beneficio global, del que habla el título de esta segunda Mesa de nuestra Jornada. Pues no nos ofrece duda alguna el que no es sólo el trabajador que padece TLP o la persona que padezca un problema de Salud Mental los que de ese modo consiguen su realización laboral, sino también el empresario, que así obtiene unos empleados fieles y de los que sin duda alguna pueden garantizarse una entrega, entusiasmo, fidelización plena y una meticulosidad laboral, difíciles de igualar por los restantes trabajadores de la empresa no discapacitados.

Debiendo de añadir que, si esas eventuales contrataciones se producen aconsejadas, conducidas o potenciadas por una fundación como AMAI TLP, ello no sólo supondrá un orgullo añadido, sino la evidencia del pleno cumplimiento de su objeto social.

Resultando obligado por ello, que sus gestores insistan en ir concienciando cada vez más a la sociedad, sobre la *“normalidad convivencial”* de esta enfermedad mental.

Y, sobre todo, en el ámbito empresarial, haciéndoles ver que muchos pacientes TLP son personas plenamente capaces para asumir las responsabilidades de cualquier contrato de trabajo.

Pues, aunque indudablemente, será cuestión de negociar entre las partes el tipo de contrato y, sobre todo, las capacidades de la persona que padece TLP en concreto, para una determinada profesión u oficio, hay que procurar que ello no implique que su incontrovertible capacidad contractual deba de entenderse mermada "*a priori*" y comparativamente hablando, con cualquier otro empleado que no padezca TLP.

Sobre todo, para no establecer respecto de este importante colectivo ninguna discriminación en relación con cuanto genéricamente y respecto de todos los discapacitados de cualquier clase, psíquicos y psiquiátricos incluidos, establece la vigente Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/ 2013, de 29 de noviembre, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación.

- Esteban Ceca Magán -



Fundación
AMAI TLP

¿Necesitas ayuda?

¿Cómo puedo solicitar ayuda?

- **Mediante una llamada al (+34) 91 448 32 81**
- **A través de nuestro email amaitlp@amaitlp.org**
- **Entrando en nuestra web www.amaitlp.org donde podrás dejarnos tus datos en un formulario o escribirnos por el chat**
- **Visitándonos en nuestras oficinas en Calle Coslada, 7 bajo izquierda – 28028, Madrid**