

Anotaciones sobre los debates desarrollados en Medialab, Matadero Madrid, durante el Taller Funcionamientos. Diciembre 2012.

No se adapta el puesto de trabajo a las personas con diversidad funcional mental como exige la ley mientras que a otras diversidades parece más frecuente el que sí se realice.

Los usuarios del sistema de salud mental ocultan su sintomatología en las entrevistas de trabajo por temor a ser discriminados.

Durante entrevistas de trabajo donde sí se conoce la casuística de salud mental del entrevistado, es frecuente que se formulen preguntas de índole personal sobre su diagnóstico, su sintomatología, las bajas que precisan por su "diagnóstico" o incluso la medicación. Estas preguntas vulneran la legislación pero el entrevistado/a contesta para mostrar una actitud abierta.

Algunas personas con Certificado de Minusvalía, conocedoras del apoyo existente a las empresas desde la Administración por contratar trabajadores con este certificado, incluso dudan si enseñarlo y beneficiarse de ese apoyo puesto que la minusvalía por salud mental está discriminada. Los empresarios prefieren contratar otro perfil de personas con otras minusvalías que no sean mentales.

Existe un gran desconocimiento que implica la ausencia de respeto en torno a los problemas de salud mental. Los entrevistadores e incluso los responsables de personal no tienen formación en este aspecto y vulneran los derechos tanto durante la entrevista como en el transcurso del periodo de contratación.

Aunque debiera, no existe una persona con formación específica de referencia en el contexto de la empresa a quien el trabajador/a con un problema de salud mental pueda acudir si tiene dudas sobre su situación laboral.

El medio de los trabajadores con problemas de salud mental habitualmente no defiende sus derechos laborales por el estrés que estas situaciones suponen, quedando en situaciones de extrema vulnerabilidad que pueden permitir el abuso por parte de las empresas.

En algunas ocasiones se producen despidos durante bajas laborales debidas a los procesos de la problemática específica de salud mental. Estos hechos provocan que las y los trabajadores en estas situaciones oculten los verdaderos motivos por los que se produce la ausencia al puesto. Actuar de este modo produce en muchas ocasiones estrés y ansiedad a la trabajadora o trabajador.

El control del denominado "empleo protegido" es escaso y permite que algunas empresas puedan beneficiarse de las ayudas económicas sin cumplir con todos los compromisos. La falta de conocimientos de los derechos laborales que amparan a este colectivo de trabajadoras y trabajadores unido a las dificultades personales para ejercerlos facilita además que el propio usuario no articule su defensa en el puesto de trabajo.

Algunas empresas, incluidas del sistema público, vetan la entrada de trabajadores con problemas de salud mental como principio.

Terapeutas de salud mental y servicios sociales organizan encuentros entre personas con algún problema de salud y empresarios como medida de lucha contra el estigma de modo sistemático. La valoración de estos encuentros es muy positiva por todas las partes. Muchas de estas empresas contratan personas con un Certificado de Minusvalía por salud mental a partir de estos contactos. El conocimiento de la realidad de salud mental se define como el mejor recurso para potenciar contrataciones.

Especificar que no se contratan personas con una “Discapacidad mental” de modo explícito, es ilegal por discriminatorio. Existen casos de grandes empresas donde estos hechos han sido denunciados ante la inspección de trabajo.

Durante las entrevistas de trabajo no es obligatorio especificar qué tipo de discapacidad se tiene. En los Certificados de Minusvalía sí se especifica sin embargo. Es posible solicitar dictámenes donde sólo consta el tipo de discapacidad y su porcentaje. A pesar de todo es la primera pregunta que hará normalmente el entrevistador.

A excepción de los encuentros personales organizados, el sistema de salud mental no realiza campañas de concienciación en los medios laborales contra el estigma para evitar la discriminación en las contrataciones. Los recursos disponibles por el sistema no son suficientes para fomentar estas medidas preventivas. Sólo se han formalizado campañas para el cumplimiento de la ley que obliga a las empresas a tener un porcentaje de personas con una “discapacidad”. Sin embargo este número no se cumple ni siquiera en las empresas públicas. La acogida inicial de las empresas cuando se presentó esta campaña de cumplimiento de la ley, fue positiva.

Para Centros Especiales de Empleo, donde habitualmente se contratan a personas con alguna “discapacidad”, existe un convenio específico que siempre puede ser solicitado por la trabajadora o el trabajador y conocer así sus derechos.

Se desconoce si la inspección de trabajo vigila estos hechos de modo específico.

El fracaso en el contexto laboral puede ser causa directa de desencadenar sintomatología en salud mental o de agravarla.

El perfil de trabajos ofertados a personas con diversidad funcional mental es bajo, poco cualificado, y en muchos casos rutinario. Los salarios pueden ser menores que los que se ofertan en el mercado convencional y sin embargo los puestos no son adaptados. Una gran parte de las personas con diversidad mental no posee estudios superiores pero incluso entre aquellos que sí tienen, es muy difícil que su categoría sea reconocido. Prácticamente se puede afirmar que no existen puestos adaptados o que reconozcan el Certificado de Minusvalía de perfil alto.

Las empresas pueden beneficiarse en los casos de personas bipolares, de los picos de hipomanía, altamente productivos. Sin embargo en los de depresión, prefieren prescindir del trabajador.

Algunos entornos laborales conocen mejor la problemática de salud mental e incluso situaciones como el funcionariado, mejoran las condiciones para estos colectivos de trabajadoras y trabajadores.

Si las empresas conocieran mejor las características psicológicas de los periodos de los denominados “problemas de salud mental” de una trabajadora o trabajador, podrían emplearse para determinadas funciones que otros no podrían desempeñar por no disponer de esas capacidades. Esta información formaría parte de la posible adaptación del puesto de trabajo que implicase una mejora de la oferta laboral pero no la explotación del trabajador.

En ocasiones es la propia persona y no la empresa, la que potencia las dificultades de salud mental que pueda sufrir por no conocer su propia problemática y cómo abordarla. Es necesario por tanto un autocontrol en primer lugar.

Los medios de comunicación potencian la desinformación sobre la salud mental. No transmiten una percepción desinteresada y objetiva de la problemática.

La sintomatología de salud mental produce frustración por la obligación de no poder continuar en ocasiones con las funciones del puesto de trabajo. Por ello es importante tener figuras de apoyo que impidan el hundimiento progresivo de la persona.

Los medios laborales donde el encuentro con las personas es más frecuente frente a la productividad pueden ser más favorables para la problemática de salud mental, a pesar del estrés que estas comunidades también pueden producir en la trabajadora o trabajador con diversidad mental. Ciertos sectores son altamente desaconsejables por el porcentaje elevado de enfermedades psíquicas que pueden producir definidas como enfermedades laborales.