



GRADO EN COMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

**“Problemas en la inserción laboral de
personas con enfermedad mental en
Valladolid”**

DÉBORAH ESCANCIANO RODRÍGUEZ

FACULTAD DE COMERCIO

VALLADOLID, JULIO 2019



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

GRADO EN COMERCIO

CURSO ACADÉMICO 2018/19

TRABAJO FIN DE GRADO

**“Problemas en la inserción laboral de
personas con enfermedad mental en
Valladolid”**

Trabajo presentado por: Déborah Escanciano Rodríguez

Firma:

Tutor: Francisco Javier Galán Simón

Firma:

FACULTAD DE COMERCIO

Valladolid, 9 de julio de 2019

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. CAUSAS DE LA ENFERMEDAD MENTAL	4
3. TIPOS DE ENFERMEDADES MENTALES.....	5
4. LEGISLACIÓN.....	9
5. ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL Y DESEMPLEO PARA PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL.....	15
5.1. TASA DE EMPLEO	15
5.2. TASA DE PARO	16
5.3. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEE).....	17
6. ESTUDIO SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL	19
6.1. CUESTIONARIO “USUARIOS”.....	19
6.2. CUESTIONARIO “FAMILIARES DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL”	31
6.3. CUESTIONARIO “CIUDADANOS”.....	35
6.4. CUESTIONARIO “TRABAJADORES DE UNA FUNDACIÓN” (FUNDACIÓN INTRAS).....	46
6.5. ENTREVISTA “EMPRESARIOS Y REPRESENTANTES DE EMPRESAS DE VALLADOLID”	59
7. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	70
8. BIBLIOGRAFÍA	72

Listado de ilustraciones

Ilustración 1. Trastorno bipolar.....	5
Ilustración 2. Agorafobia	7
Ilustración 3. Trastornos del neurodesarrollo	8
Ilustración 4. Anorexia	9
Ilustración 5. Comparación de empleabilidad de personas sin y con discapacidad	15
Ilustración 6. Tasas de paro en personas sin y con discapacidad.....	16
Ilustración 7. División por sectores de los CEE	17
Ilustración 8. Reparto por edad de los encuestados (usuarios).....	22
Ilustración 9. Proporción de encuestados (usuarios) por sexo	23
Ilustración 10. Proporciones del número de encuestados (usuarios) en función de su formación académica	23
Ilustración 11. Usuarios con minusvalía	24
Ilustración 12. (Usuarios). Ha trabajado o trabaja en alguna empresa	26
Ilustración 13. Causas del desempleo	27
Ilustración 14. ¿Se ha sentido discriminado?	29
Ilustración 15. Dificultad para el desempeño del trabajo	29
Ilustración 16. ¿Dirigiría a un grupo de empleados a su cargo?.....	30
Ilustración 17. Porcentaje edad ciudadanos encuestados.....	38
Ilustración 18. Porcentaje sexo ciudadanos encuestados	38
Ilustración 19. Formación académica ciudadanos encuestados.....	39
Ilustración 20. Porcentaje ciudadanos encuestados con minusvalía	40
Ilustración 21. Procedencia ciudadanos encuestados.....	40
Ilustración 22. ¿Conoce alguna persona con EM que esté trabajando o haya trabajado anteriormente?	41
Ilustración 23. Porcentaje inconveniente en trabajar con una persona con EM.....	42
Ilustración 24. ¿Considera que una persona con enfermedad mental podría desempeñar su mismo puesto de trabajo?	44
Ilustración 25. ¿Contrataría usted a una persona con EM?	45
Ilustración 26. Logotipo Fundación Intras.....	46
Ilustración 27. Reparto por edad de los encuestados (trabajadores de la fundación).....	49
Ilustración 28. Reparto por sexo (trabajadores de una fundación)	50
Ilustración 29. Formación académica de los trabajadores de una fundación.....	50
Ilustración 30. Porcentaje de minusvalía en trabajadores de una fundación	51
Ilustración 31. ¿Podría una persona con EM desempeñar su puesto de trabajo?.....	57
Ilustración 32. Logotipo de Redburguer hamburguesería.....	59
Ilustración 33. Logotipo Viñedos Rodríguez Sanzo	62
Ilustración 34. Logotipo Grupo Recoletas	65

1. Introducción

El tema escogido para desarrollar en este trabajo pretende explorar los problemas en la incorporación laboral de personas con enfermedad mental en Valladolid.

Actualmente en el Grado en Comercio, que estoy cursando, comprende en algunas de sus asignaturas la incorporación al mercado de trabajo, así como la preparación para procesos de selección y un sinfín de conocimientos para poder desarrollar distintas tareas en una empresa. Todo esto puede resultar medianamente asequible para cualquiera de nosotros al acabar la carrera, pero ¿cómo lo hacen las personas que padecen algún tipo de enfermedad mental?

Aunque estemos en pleno siglo XXI, se sigue estigmatizando a ciertos colectivos sociales, personalidades, físico, enfermedades..., entre los que se encuentra la enfermedad mental. Esto les provoca un gran obstáculo a la hora de conseguir hacer vida normal, perseguir un futuro, ayudarse a sentir realizados y contribuir a una normalización de su problema.

La elección se basa en que he podido tratar desde hace años con estas personas desde una fundación vallisoletana (Fundación Intras), la cual aborda problemas de usuarios desde aceptación social a el tema escogido, su incorporación a un puesto de trabajo. Desde ahí hemos podido comprender cuáles son sus posibilidades además de sus capacidades, muchas veces subestimadas.

También, gracias a esta fundación hemos visto más allá de lo corriente o *normal* y nos han brindado la oportunidad de conocer a varios usuarios a lo largo de estos años, que presentaban distintas patologías (que serán explicadas posteriormente). Por supuesto que no todos ellos pueden realizar cualquier actividad porque tienen sus limitaciones; pero son perfectamente válidos para realizar casi todo lo que se propongan (y muchas veces sorprendernos).

Esta investigación consistirá primeramente en una explicación sobre la enfermedad mental, para que queden claras las delimitaciones entre ésta y la discapacidad mental; las clases que se encuentran dentro de ella y la ideología popular que se ha creado. A continuación, desarrollaremos una hipótesis o problema (donde se incluirán entrevistas, cuestionarios e investigaciones propias), se explicarán las causas que provocan dichos problemas con sus posibles soluciones) y posteriormente las conclusiones.

No quiero terminar este trabajo sin agradecer a todas las personas que han colaborado de alguna manera con el proyecto: entrevistas, cuestionarios, información, etc. Y sobre todo por transmitirme personalmente esa gran labor por la inserción de las personas con enfermedad mental en el mundo laboral y social, que es aún invisible para muchas personas. Con este trabajo lo que se pretende es concienciar, tanto a la sociedad como a las empresas de la igualdad de oportunidades entre todas las personas, sobre todo con este colectivo que está tan estigmatizado.

Objetivos

En este trabajo hemos querido plasmar más de un objetivo a la vez. El principal fin es conseguir datos suficientes para que, entre otras cosas, uno compare las diferencias que existen para lograr el mismo fin (conseguir un empleo) entre personas con y sin enfermedad mental. La idea original es que estas personas consigan un trabajo con las mismas oportunidades que el resto de la población.

Otra finalidad sería intentar normalizar su situación como enfermos, ya que en muchas de las ocasiones pueden hacer una vida perfectamente normal, salvo que están previamente etiquetados. A esto añadir la eliminación de las ideas originarias (muchas veces falsas o erróneas) que tiene una gran parte de la población acerca de ellos.

Finalmente nos gustaría que este trabajo fuera una fuente de apoyo tanto para fundaciones, personas y familiares de enfermos. Puede suponer un medio para facilitar datos que quizás no tenían en su poder y así lograr nuevos proyectos que sean beneficiosos para todas las partes.

Contexto

No ha sido hasta el siglo XIX cuando la psiquiatría se ha aceptado dentro del mundo de la medicina (Goffman, 1963). Anteriormente, toda enfermedad mental era creída que tenía origen religioso (atribuida la desdicha directamente del diablo) o mágico (creencias populares), dependiendo de la época y lugar: se puede decir que los griegos fueron los primeros en hacer estudios sobre enfermedades mentales (que posteriormente por el pueblo romano), así como que el primer “hospital” para enfermos mentales data del siglo XIII en Valencia (Héctor M. León Castro, enero - junio 2005). Nayip (2013), licenciado en antropología social, indica cómo la sociedad aplicaba ciertos métodos a mediados del siglo XVII para controlar a las personas que padecían ciertos trastornos que, en esa época, eran

inexplicables científicamente. Relata cómo la locura o los llamados *trastornos mentales* eran considerados un grave peligro para la sociedad; aparte de sufrir rechazo, eran encerrados en manicomios y la mayoría de las veces provocándoles un estado de minusvalía, imposibilitándoles así, el reintegrarse en una vida comunitaria.

Para comenzar, nos gustaría aclarar el concepto general de lo que es definido como “salud”, lo que marcó un antes y un después muy significativo: “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.” (OMS, 1946). Con esto quieren que se llegue a entender que no tenemos que cuidar únicamente nuestro aspecto físico, sino que tener una mente sana es igual de importante y no se suele tener en cuenta.

Otras definiciones han surgido tras esta, y nos gustaría mencionar otra más reciente que incluye una distinta perspectiva más concreta, como lo es la *salud mental*: “estado dinámico de equilibrio psíquico, que permite a la persona encontrarse bien consigo misma y con los demás. Todo ello sin detrimento de los esfuerzos del individuo por superar dificultades, obstáculos y crisis, con el consiguiente sufrimiento psíquico y la natural vivencia de angustia” (Leal, 1993, p. 21).

Ante esta definición, luego surge el término de discapacidad mental o discapacidad intelectual: “la deficiencia mental es el funcionamiento intelectual inferior a lo normal que se manifiesta desde la infancia y está asociado a desajustes en el comportamiento” (RAE, s. f.), muchas veces mencionado erróneamente sobre personas que padecen una enfermedad mental.

Finalmente, llegar a definir la denominada “enfermedad mental”, por la cual empieza este trabajo: “tiene variedades distintas. En general se caracteriza por una combinación de alteraciones del pensamiento, la percepción, las emociones, la conducta y las relaciones con los demás” (OMS, 2017). La OMS prefiere denominarlo como “trastorno mental”, dado que la palabra “enfermedad” puede conllevar a la exclusión y estigmatización del problema. Hoy en día se intenta adaptar el lenguaje para quitar etiquetas, abriendo nuevos términos como “personas con problemas de salud mental”.

2. Causas de la enfermedad mental

Se dice que son diversas las causas de la enfermedad mental dado que existe mucha variedad de enfermedades. La gran mayoría de las personas, a lo largo de su vida, sufren algún episodio de enfermedad mental o de alguno de sus síntomas. Las causas probables para aquella persona que la padece (o padeció) o una que no, se exponen a continuación:

- *Factores hereditarios.* El hecho de guardar hasta un determinado grado de parentesco con uno o varios familiares que previamente hayan sufrido alguna enfermedad mental o que aún la sufran.
- *Problemas en el embarazo de la madre o complicaciones en el parto.* Aquí se podrían incluir determinados hábitos de la madre durante el embarazo. Añadir también los nacimientos prematuros y los contratiempos surgidos en el nacimiento (cordón umbilical enrollado, inhalación de líquido amniótico, cesáreas de urgencia...), así como golpes o traumatismos tanto durante la infancia como en la madurez.
- *Factores ambientales y/o químicos.* Consumo de drogas y alcohol (estupefacientes en general). También el no haber tenido una buena alimentación (variada y cuantiosa) en las primeras etapas de vida puede haber ocasionado una pobre formación del cerebro, lo que sería el causante de probabilidad de enfermedad mental.
- *Problemas en el entorno social del individuo.* Este factor es el más probable y el que menos se conoce de cara al exterior. Uno de los principales es los problemas familiares. Dentro del hogar pueden darse múltiples circunstancias que van desde el maltrato (tanto físico como psicológico) hasta el fallecimiento de un ser querido. Otra propuesta sería el haber sufrido una experiencia traumática, como por ejemplo un combate en guerra o simplemente un robo. Por último, se puede destacar las causas corrientes de la vida tal como el despido, el divorcio, problemas financieros o el aislamiento social del individuo entre otros.

3. Tipos de enfermedades mentales

Las enfermedades mentales se agrupan, generalmente, de 3 maneras diferentes: por tipos, por grados y por el período de duración. Otra clasificación podría ser si dicha enfermedad ha conllevado finalmente una discapacidad mental, pero es muy difícil crearla dado que conlleva muchos aspectos a tener en cuenta. En este caso se plasmarán las enfermedades mentales por su tipología (18 tipos que indicaremos posteriormente como EM, a modo de abreviatura de enfermedad mental), incluyendo algunas notas sobre cada una de ellas (Mimenza, 2013).

EM 1. Esquizofrenia y trastornos psicóticos

“La esquizofrenia es un trastorno mental grave en la que el paciente no distingue con claridad entre la realidad del mundo exterior y la realidad interna que tiene de su propio mundo, con delirios, alucinaciones y un pensamiento anormal” (Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos, 2017, párr. 4). Ejemplo: creencia de ser perseguido constantemente.

“Las psicosis son trastornos mentales, que se caracterizan porque el paciente sufre una pérdida de contacto con la realidad, no puede pensar, percibir o juzgar con claridad” (Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos, 2017, párr. 1). Ejemplo: autoconvencimiento de poseer poderes.

EM 2. Trastorno bipolar

“Es una afección mental en la cual una persona tiene cambios marcados o extremos en el estado de ánimo. Los períodos de sentirse triste o deprimido pueden alternarse con períodos de sentirse muy feliz y activo o malhumorado e irritable” (Berger, 2017, párr. 1). Ejemplo: hacer planes surrealistas y al poco tiempo, sentirse inútil.

Ilustración 1. Trastorno bipolar



Fuente: Imágenes de Google

EM 3. Trastornos de la excreción

- Enuresis: consiste en la expulsión involuntaria de orina.
- Encopresis: incontinencia fecal, de manera involuntaria mayoritariamente.

Ambas son típicas de patologías infantiles, pero también hay adultos que las padecen, causando así un auto-rechazo y miedo social. Ejemplo: Ansiedad al hablar en público y no darse cuenta de la necesidad de ir al baño.

EM 4. Trastornos del sueño y vigilia

“Los trastornos del sueño no son una patología grave en sí misma, pero tienen serias implicaciones en la vida diaria: agotamiento físico, bajo rendimiento, sueño diurno, dificultad para cumplir con las obligaciones profesionales, familiares, sociales... Estos trastornos son: insomnio, hipersomnias, narcolepsia, ronquido y apneas del sueño, [...], sonambulismo...” (Ezquibela, s. f., párr. 1). Ejemplo: pánico durante el sueño.

EM 5. Trastornos parafílicos

“Los trastornos parafílicos son fantasías recurrentes e intensas de excitación sexual, pulsiones o comportamientos sexuales angustiosos o incapacitantes y que involucran objetos inanimados, niños o adultos sin consentimiento, o el sufrimiento o humillación de uno mismo o de la pareja con probabilidad de causar daño” (Brown, s. f., párr. 1). Ejemplo: sadomasoquismo.

EM 6. Trastornos por síntomas somáticos

“En el trastorno de síntomas somáticos hay un foco importante de síntomas físicos, como dolor o fatiga, hasta el punto en que causa una gran angustia emocional y problemas para desenvolverse en la vida diaria” (Clinic, 2018, párr. 1). Ejemplo: sentir que el médico te realiza constantemente diagnósticos erróneos.

EM 7. Trastorno de personalidad

“Un trastorno de personalidad es un patrón permanente e inflexible de experiencia y comportamiento que se aparta de lo que se considera habitual en la cultura del sujeto que lo padece y que se manifiesta en la forma de percibir el mundo que le rodea, la afectividad, las relaciones interpersonales y el control de los impulsos” (Barcelona, 2008, párr. 1). Ejemplo: alteración de la identidad en la que la persona se autolesiona para moderar el sufrimiento.

- Grupo A: Raros o excéntricos
- Grupo B: Dramáticos, emotivos o inestables
- Grupo C: Ansiosos o temerosos

EM 8. Trastorno Obsesivo Compulsivo (TOC)

“Se trata de un problema neurológico que se traduce en un trastorno de ansiedad caracterizado por pensamientos obsesivos, es decir, ideas fijas recurrentes y persistentes que generan inquietud, temor, ansiedad o aprensión” (Sanitas, s. f., párr. 1). Ejemplo: necesidad de simetría en la vida diaria (interruptores en la misma posición, no poder pisar las líneas blancas del paso de peatones, comprobar repetidamente que las puertas están cerradas...).

EM 9. Trastornos por neurosustancias y adicciones

“Es una enfermedad que afecta al cerebro y al comportamiento de una persona, y produce incapacidad de controlar el consumo de medicamentos o drogas legales o ilegales. Sustancias como el alcohol, la marihuana y la nicotina también se consideran drogas” (Clinic, 2018, párr. 1). Ejemplo: conducta violenta ante la falta de droga.

EM 10. Trastornos de ansiedad

“Ansiedad se define como una sensación de miedo, inquietud, tensión, taquicardia y dificultad respiratoria, que puede no estar asociada a ningún estímulo aparente. [...] Trastorno de ansiedad se refiere a ciertas patologías en las que el paciente experimenta un gran miedo, aunque no haya una razón para ello” (Redacción Onmeda, 2017, párr. 1). Ejemplos: claustrofobia, agorafobia, coulrofobia (miedo a los payasos y a los mimos...).

Ilustración 2. Agorafobia



Fuente: Imágenes de Google

EM 11. Traumas

“El trauma ocurre cuando la persona ha estado expuesta a un acontecimiento estresante o situación (tanto breve como prolongada) de naturaleza excepcionalmente amenazadora o catastrófica, que podría causar un profundo disconfort en casi todo el mundo” (OMS, 1992). Ejemplos: violación, accidente de tráfico...

EM 12. Trastornos destructivos del control de los impulsos y la conducta

“Un trastorno de conducta se caracteriza por comportamientos antisociales que violan los derechos de otros y los estándares y reglas sociales apropiados para la edad. Uno de ellos es el comportamiento o conducta destructiva que tiende a hacer daño a otros o a sus pertenencias” (Salud y Medicinas, s. f., párr. 1). Ejemplos: piromanía, cleptomanía...

EM 13. Trastornos depresivos y distimia

“Son un conjunto de enfermedades que tienen como síntoma en común la presencia de tristeza patológica: presencia de un sentimiento de pena más intenso de lo esperable y que limita de forma mantenida que una persona pueda rendir en sus actividades habituales” (Navarro y Domenech, 2018, párr. 1). Ejemplo: ideas recurrentes de suicidio.

EM 14. Trastorno del neurodesarrollo

“Son un grupo de condiciones heterogéneas que se caracterizan por un retraso o alteración en la adquisición de habilidades en una variedad de dominios del desarrollo incluidos el motor, el social, el lenguaje y la cognición” (Chappotin, 2018, párr. 4).

Ilustración 3. Trastornos del neurodesarrollo



Fuente: (Jacopo, 2017)

EM 15. Trastornos disociativos

“Aquellos trastornos en los que se utiliza el mecanismo de defensa de la disociación” (Psiquiatría.com, 2018, párr. 1). Ejemplos: desorientación, alucinaciones visuales (cuando el sujeto no ve su propia imagen reflejada en el espejo)...

EM 16. Trastornos de la alimentación (TCA)

“Los TCA son trastornos mentales caracterizados por un comportamiento patológico frente a la ingesta alimentaria y una obsesión por el control de peso” (Associació contra l' Anorèxia i la Bulímia, 2018, párr. 1). Ejemplos: anorexia, vigorexia, bulimia...

Ilustración 4. Anorexia



Fuente: Imágenes de Google

EM 17. Disfunciones sexuales

“Las disfunciones sexuales se caracterizan por la alteración del deseo sexual, por cambios psicofisiológicos en el ciclo de la respuesta sexual y por la provocación de malestar y problemas interpersonales” (Moreno, 2009, párr.). Ejemplos: eyaculación precoz, dispareunia (coito doloroso)...

EM 18. Trastornos neurocognitivos

“Es un tipo de trastorno mental que afecta de forma central a nuestras habilidades cognitivas, las que nos capacitan para poder llevar a cabo las tareas que necesitamos realizar en nuestro día a día. Es una alteración que afecta a la mente a diferentes niveles relacionadas con la previsión, la planificación y la búsqueda de soluciones a problemas” (Rigola, 2019, párr. 2). Ejemplos: amnesia, síndrome confusional agudo...

4. Legislación

En nuestro país no existe ninguna ley explícita que mencione concretamente a las personas con enfermedad mental. Se podría decir que existe un vacío legal para la empleabilidad de este colectivo.

La legislación española posee 9 Reales Decretos principales dirigidos a personas con minusvalía (sin especificar). A continuación, se mencionarán cada uno de ellos, cronológicamente, exponiendo para los seis primeros una breve idea de sus objetivos generales, y para los tres últimos una explicación más detallada por haber sido los más trascendentes sobre el tema que nos ocupa:

- **BOE n.º 189 de 8 de agosto de 1985.** *Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.*

En esta ley se agrupa a todo el conjunto de discapacitados, cualquiera que sea la naturaleza de la misma. Se trata de favorecer la empleabilidad de este colectivo mediante este tipo de centros para que se presten a trabajos adaptados a sus capacidades y siendo por ello remunerados.

- **BOE n.º 294 de 9 de diciembre de 1985.** *Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por la que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.*

Aquí se recoge por primera vez la regulación que deben tener este tipo de centros, los cuales tienen como objetivo “realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado” y teniendo como finalidad “el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración”. Estos centros podrán ser creados tanto por la Administración Pública como por otras entidades que tengan la capacidad jurídica necesaria y pueden acceder personas con discapacidades físicas, psíquicas y también sensoriales.

- **BOE n.º 294 de 9 de diciembre de 1985.** *Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los Centros Ocupacionales para minusválidos.*

En esta ocasión, se trata de una ley parecida a la anterior, pero con la gran diferencia de que a este tipo de centros solo podrán optar las personas que padezcan un alto grado de discapacidad: “son un medio adecuado para la superación de obstáculos que se encuentran los minusválidos en el proceso de integración laboral, cuando por su minusvalía no puedan acceder al empleo en una empresa o en un Centro Especial de Empleo”.

Entre los requisitos que figuran, se encuentran que estas personas deben estar en edad laboral y que deben estar valorados por profesionales, todo ello para poder comprobar que se encuentran en buen estado de salud y principalmente, para adecuar las actividades a sus capacidades.

- **BOE n.º 294 de 9 de diciembre de 1985.** *Real Decreto 2275/1985, de 4 de diciembre, de revalorización de prestaciones en la LISM.*

En esta ley se toma como preámbulo la subida de las pensiones de los jubilados. Para ello otorga también el beneficio de la subida a otras pensiones no contributivas, como las pensiones dedicadas a ancianos y a enfermos incapacitados para el trabajo. El gobierno además incluyó un incremento del subsidio por ayuda de tercera persona: 12.000 pesetas para ancianos e incapacitados para el trabajo; 6.000 pesetas por ayuda de tercera persona.

- **BOE n.º 113 de 11 de mayo de 2007.** *Real Decreto 505/2007, de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.*

Este RD va dirigido sobre todo a las Administraciones Públicas, ya que son las responsables y encargadas de velar por la igualdad de todos los ciudadanos en los distintos recintos públicos, ya sea al aire libre o en edificios propios. Esto requiere una adecuación de todos los espacios mencionados anteriormente (ya sean de futura nueva construcción como la obligatoria rehabilitación de los ya existentes) para fomentar la accesibilidad e integración social de los discapacitados. Ejemplos: mobiliario urbano (altura adaptada para silla de ruedas, marquesinas de transporte público accesible...), zonas de aparcamiento (reserva de plazas homologadas, vallas estables...), puntos de cruce (semáforos con señalización sonora, eliminar escalones entre el asfalto y el pavimento de los pasos de peatones...) o servicios de exclusividad para personas con movilidad reducida (ascensores accesibles, aseos accesibles...).

- **BOE n.º 290 de 4 de diciembre de 2007.** *Real Decreto 1544/2007, de 23 de noviembre, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los modos de transporte para personas con discapacidad.*

En él se encuentran una serie de hasta 8 artículos con sus correspondientes anexos, que mencionan distintos medios de transporte (transporte

ferroviario, transporte marítimo, transporte aéreo, transporte por carretera, transporte urbano y suburbano en autobús, transporte en ferrocarril metropolitano, transporte en taxi adaptado y servicios de transporte especial). En cada una de ellas se establecen las pautas pertinentes que deben cumplirse, así como el plazo para ello y quién tiene las competencias para llevarla a cabo.

Tras estas breves explicaciones, incorporamos ahora los tres Reales Decretos más influyentes de nuestra transición hacia un país con una mayor igualdad de oportunidades, con el objeto de conseguir algún día eliminar los posibles estigmas e ideales erróneos hacia este colectivo.

- **BOE n.º 103 de 30 de abril de 1982.** *Ley 13/1982, de 1 de abril, de integración social de los minusválidos.*

Ésta venía a cumplimentar el artículo 42 de la Constitución Española “Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos” (Boletín Oficial del Estado, 1978, Art. 42).

Fue la primera ley (después de la Constitución) en la que se mencionaba a las personas con discapacidad con transcendencia sobre salud pública y los servicios sociales. Algo muy relevante es la definición que hace de minusválido a ojos de la ley: “Se entenderá por minusválido toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidos como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter cónico o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales”.

Dentro de lo que cabe, hasta este año no hubo una ley dirigida específicamente a este colectivo. Aunque muy rudimentaria, ha sido el comienzo de su inserción.

- **BOE n.º 133 de 4 de junio de 1983.** *Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.*

Esta ley tiene como fin “favorecer la incorporación de los minusválidos, tanto originarios como sobrevenidos, a puestos de trabajo en la Empresa ordinaria”.

Las principales modificaciones respecto al anterior Real Decreto son 2: se eleva la cuantía de la subvención por la contratación de personas con discapacidad y la posibilidad de hacer contratos de formación con estas personas. Estas dos medidas estaban enfocadas sobre todo a las personas que, anteriormente trabajando, han sufrido algún tipo de accidente desafortunado (ya sea mientras estaban en horario laboral o no). Esta ley les permitiría reincorporarse al puesto que ocupaban anteriormente, intentando modificarlo para adaptarlo a sus nuevas capacidades o cambiando al trabajador a otro puesto parecido, pero manteniendo la retribución del anterior.

- **BOE n.º 289 de 3 de diciembre de 2013.** *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.*

Ésta es la ley más reciente que disponemos sobre la discapacidad y es la que está vigente actualmente. Tiene como fin “garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación (...) y establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad”.

En su artículo 42.1, las empresas (tanto públicas como privadas) que cuenten en plantilla con 50 o más trabajadores, serán obligadas a que un mínimo del 2 % de los trabajadores esté en posesión del certificado de discapacidad reconocida del 33 % o superior.

Para el conjunto de todas las empresas, si emplean a una persona con discapacidad reconocida de 33 % o superior, tendrán una subvención. Esta dependerá del tipo de jornada que tenga y de si el contrato es indefinido o temporal (van de los 6.300 € a los 3.500 € anuales). También existen incentivos económicos

para los contratos en prácticas, formación, interinidad o sustitución de bajas). Otra ayuda que se puede solicitar es la de adecuación del puesto de trabajo, con hasta casi 902 €.

5. Análisis de la inserción laboral y desempleo para personas con enfermedad mental

Como hemos visto en apartados anteriores, las personas con enfermedad mental tienen dificultades (como todas las personas que buscan empleo) para realizar una actividad laboral. A esto hay que añadir además el estigma por parte de la sociedad tanto por el desconocimiento de la enfermedad como por el rechazo generalizado exclusivamente por su condición. Otro aspecto a valorar es el hecho de que una parte minoritaria de estas personas, aunque sí que quieren entrar en el mercado laboral, por sus condiciones no pueden optar a un puesto de trabajo.

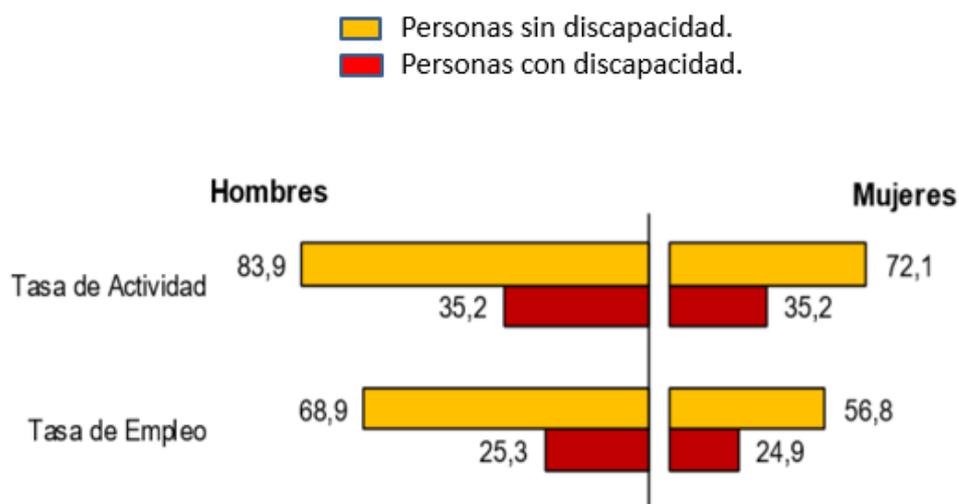
La información obtenida hace referencia a datos estadísticos a nivel nacional, ya que hacerlo por comunidades o ciudades no resulta representativo. La falta de entidades dedicadas a la inserción laboral hace difícil también que el estudio sea más detallado, teniendo que utilizar recursos de plataformas que agrupan este tipo de empresas.

Llegado a este punto, procederemos a analizar de forma general la empleabilidad y la reinserción laboral de las personas con enfermedad mental.

5.1. Tasa de empleo

A continuación, se muestra una gráfica comparativa de la empleabilidad de personas con y sin discapacidad.

Ilustración 5. Comparación de empleabilidad de personas sin y con discapacidad



Fuente: (ISEM, 2016)

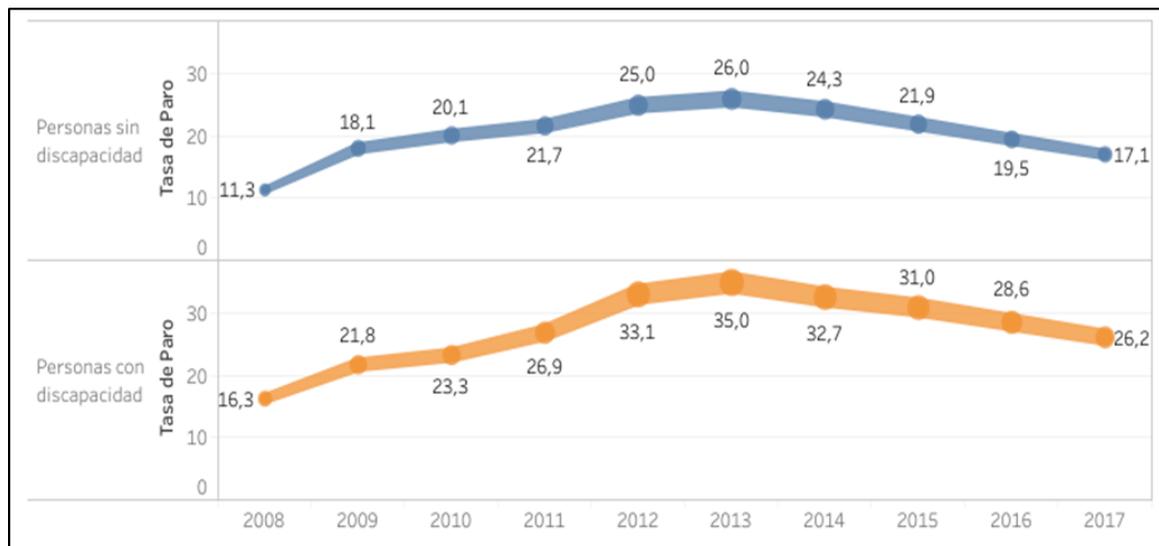
En la imagen se puede apreciar la clara diferencia entre ambos colectivos, tanto en personas que se encuentran en la búsqueda activa de empleo, como las que ya lo tienen actualmente. Nos vamos a centrar en el objeto de estudio de este trabajo refiriéndonos a la tasa de empleo en la que podemos observar dos aspectos relevantes:

- La diferencia de porcentaje entre ambos grupos es abismal: La media de la tasa de empleo de personas sin discapacidad es de un 62,85 %, frente al 25,1 % de personas que sí padecen algún tipo de discapacidad. Nos encontramos con un resultado de 37,75 puntos de diferencia entre ambas.
- El otro punto destacable es la diferencia entre sexos. Tal como se aprecia entre personas sin discapacidad, la tasa de empleo entre hombres y mujeres es de 12,1 %, no existiendo apenas discriminación por razones de sexo en la tasa de personas con discapacidad (diferencia de 0,4 puntos).

5.2. Tasa de paro

A continuación se muestra una gráfica de líneas comparativa en cuanto a la tasa de paro entre los años 2008 y 2017, distinguiendo entre personas con discapacidad y sin ella. Como se ha explicado anteriormente, los datos corresponden a personas con discapacidad en general.

Ilustración 6. Tasas de paro en personas sin y con discapacidad



Fuente: (Odismet, 2017)

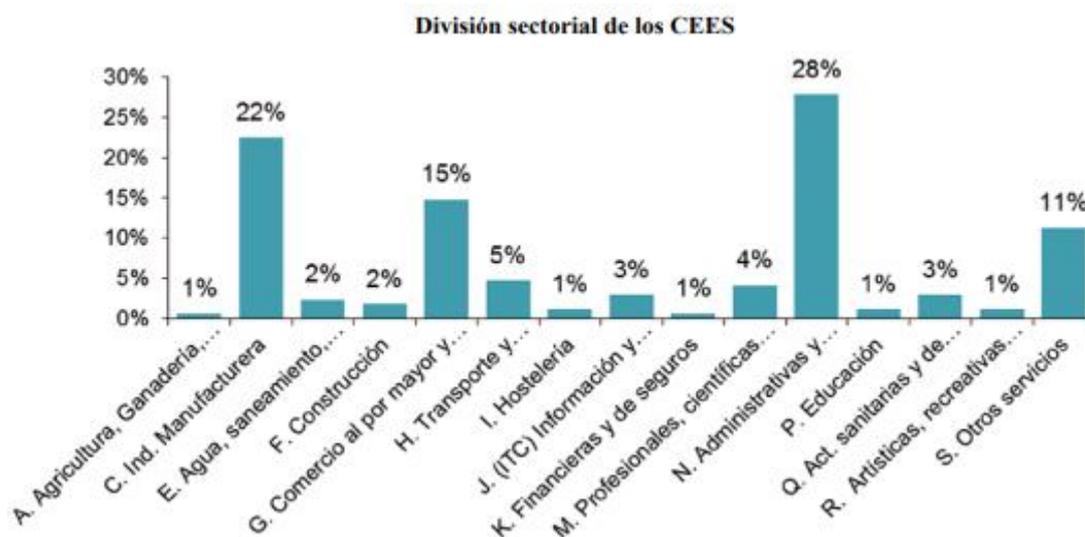
Observamos en la gráfica lineal que existe también una notable diferencia entre el índice de paro de personas con discapacidad y sin discapacidad. Queremos destacar los últimos tres años, por ser los datos más actuales y los que mayor diferencia presentan entre ellos.

Durante los años 2015, 2016 y 2017, la tasa de paro se fue reduciendo significativamente tras el paso de la crisis. Curiosamente, eso se tradujo en la mayor diferencia entre ambos colectivos, siendo del 9,1 % en los 3 años consecutivos. Se comenzó en el 2008 con una diferencia del 5 %, llegando a mínimos en el año 2010 (tan solo un 3,2 %). Actualmente el aumento ha sido significativo y muy perjudicial para ellos, dado que las empresas demandan más profesionalidad y altos niveles formativos.

5.3. Centros Especiales de Empleo (CEE)

Como hemos hablado en apartados anteriores, parte fundamental en la empleabilidad de las personas con enfermedad mental son los Centros Especiales de Empleo (CEE). Estas entidades son básicas para que estas personas puedan adaptarse según sus cualidades al mercado de trabajo. También son las encargadas, no solo de formarles profesionalmente, sino de actuar de intermediarios con empresas externas colaboradoras con sus programas. Esto es posible en muchos casos a través de programas de prácticas e incluso orientando al trabajador sobre sus aptitudes y aspectos a mejorar, adecuándolos al trabajo que más se adapte en caso.

Ilustración 7. División por sectores de los CEE



Fuente: (KPMG, 2010)

El gráfico de barras de esta última imagen representa los distintos sectores a los que estos centros se dedican, así como el porcentaje de centros que lo forma cada uno.

De todos estos sectores, caben destacar los correspondientes a los que más porcentaje tienen de dedicación: Industria manufacturera (empresas textiles, madereras, productos alimentarios, industrias papeleras, etc.), Comercio al por mayor y por menor (mercados centrales de alimentación, grandes almacenes, supermercados, tiendas detallistas, etc.) y Actividades administrativas y servicios auxiliares (mercados centrales de alimentación, grandes almacenes, supermercados, tiendas detallistas, etc.). Estas actividades de los CEE corresponden a las profesiones más demandadas y con más oportunidades de empleo hacia estas personas en España.

6. Estudio sobre la inserción laboral de personas con enfermedad mental

La metodología empleada ha consistido en la realización de encuestas (para colectivos grandes –usuarios, familiares de usuarios, ciudadanos y trabajadores de la fundación- y entrevistas (para grupos de personas reducidos, es decir, los empresarios).

Las encuestas han sido realizadas por medios tradicionales (rellenando un formulario por escrito) y mayoritariamente (ya que es un método más cómodo para el público) a través de internet: recibidas por correo electrónico (creación de una cuenta propia para la recepción de estas) y mediante una plataforma (SurveyMonkey) para realizar encuestas online, para así poder llegar a un mayor número de encuestados. Por otro lado, la realización de entrevistas ha sido llevada a cabo con los representantes y/o empresarios de empresas de Valladolid. Este método nos pareció el más adecuado ya que se tiene una toma de contacto más individual y personalizada con cada uno de ellos. Para ello hemos tenido la posibilidad de poder contar con una entrevista a una gran empresa, una mediana empresa y una pequeña empresa, para así poder evaluar las posibles diferencias (si las hubiera) en relación a la influencia del tamaño de la misma.

Estos empresarios van a ser (o son en algún caso) los que contraten a personas con enfermedad mental en nuestra ciudad. Por ello se vio necesario conocer de primera mano cuál o cuáles son sus opiniones, dudas e incluso errores para poder mejorar en el futuro la incorporación en plantilla de personas con enfermedad mental y eliminar las posibles barreras.

6.1. Cuestionario “Usuarios”

- Número de encuestados: 31
- Distribución: mediante correo electrónico (sedes de la fundación en otras localidades de la comunidad) y papel (en las oficinas de la fundación en Valladolid)
- Período de realización: 20 de marzo a 12 de abril de 2019

Hola. Me llamo Déborah Escanciano Rodríguez y soy estudiante de último curso en la Facultad de Comercio de la Universidad de Valladolid. Como parte de mi Trabajo Fin de Grado, estoy realizando una encuesta para analizar los diferentes problemas que se encuentran las personas con enfermedad mental para acceder al mercado laboral. Es totalmente confidencial. No le va a suponer más de cinco minutos de su tiempo y me resultaría de gran ayuda para este estudio.

Perfil del encuestado

	-18	18-30	31-45	46-60	+60						
Edad	<input type="checkbox"/>		Sexo	<input type="checkbox"/>	Hombre	<input type="checkbox"/>	Mujer				

Formación Académica

Sin titulación	E.S.O. / E.G.B.	Grado Medio	Grado Superior/ Bachillerato	Universidad	Otros
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Profesión..... **Lugar de residencia**

Minusvalía Sí No

Cuestionario Usuarios

1. ¿Ha trabajado o trabaja actualmente en alguna empresa?

<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
-----------------------------	-----------------------------

Si la respuesta ha sido NO:

a) ¿Cuál cree que ha sido la causa?

b) Indique la opción correcta:

<input type="checkbox"/>	Nunca me han ofrecido un puesto de trabajo
<input type="checkbox"/>	Sí me han ofrecido un puesto de trabajo pero tuve que renunciar a él

2. A la hora de buscar un empleo, ¿cuáles son las mayores dificultades con las que se encuentra?

3. Según sus cualificaciones y aptitudes, ¿a qué puestos de trabajo considera que puede optar?

4. En el caso de haber trabajado o estar trabajando actualmente, ¿se ha considerado discriminado en alguna ocasión?

<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
-----------------------------	-----------------------------

Enviar a: comercio.deborah@yahoo.com

Muchas gracias por su colaboración

Hola. Me llamo Déborah Escanciano Rodríguez y soy estudiante de último curso en la Facultad de Comercio de la Universidad de Valladolid. Como parte de mi Trabajo Fin de Grado, estoy realizando una encuesta para analizar los diferentes problemas que se encuentran las personas con enfermedad mental para acceder al mercado laboral. Es totalmente confidencial. No le va a suponer más de cinco minutos de su tiempo y me resultaría de gran ayuda para este estudio.

5. ¿Tiene alguna dificultad en el desempeño de su puesto de trabajo?

Sí		No	
----	--	----	--

En caso afirmativo, indicar alguna:

6. En su entorno laboral, ¿cómo es su relación con el resto de trabajadores?

7. ¿Dirigiría a un grupo de empleados a su cargo?

Sí		No	
----	--	----	--

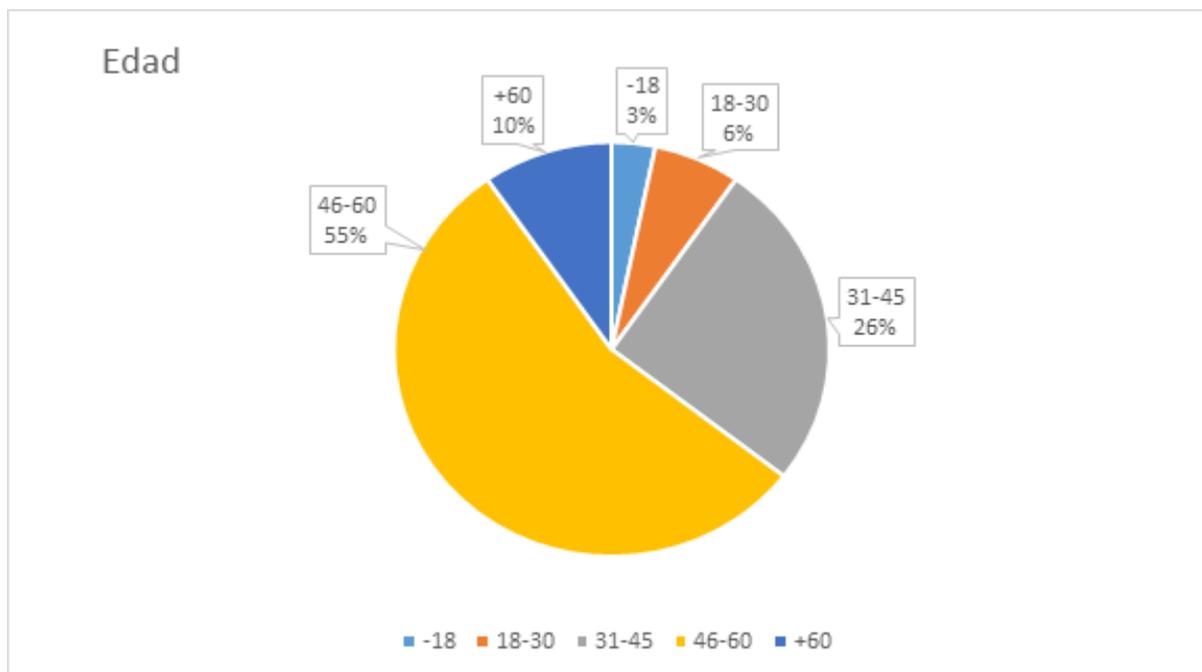
8. ¿Cómo convencería a un empresario para que contrate a personas con problemas de *salud mental*?

Enviar a: comercio.deborah@yahoo.com

Muchas gracias por su colaboración

ÍTEM Edad (Usuarios)

Ilustración 8. Reparto por edad de los encuestados (usuarios)



Fuente: Elaboración propia

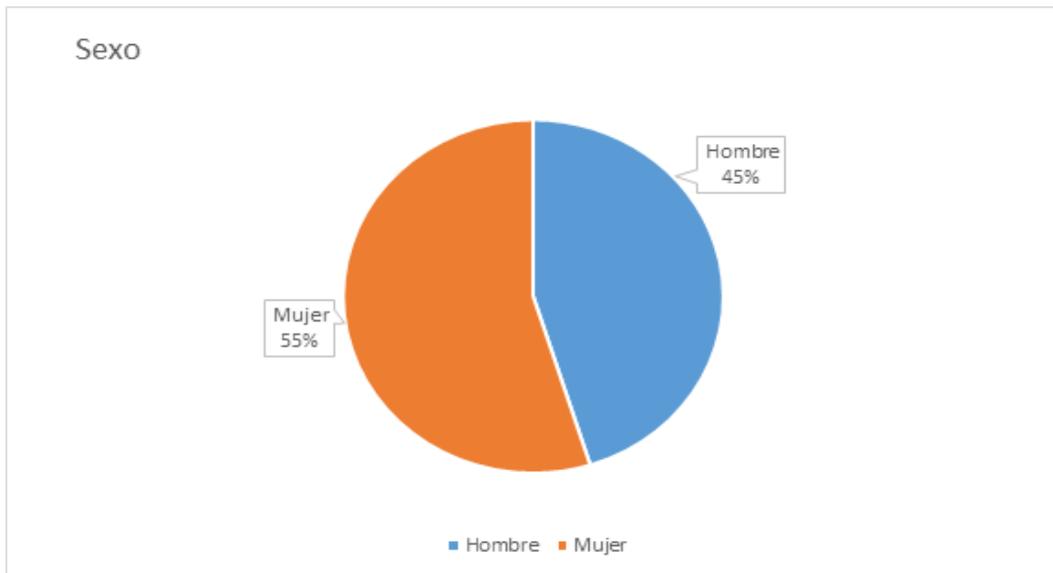
Se han obtenido resultados en todas las opciones, ya sean en mayor o menor medida. Se puede observar una clara mayoría en el tramo entre 46 y 60 años. Esto es debido a que son los más vulnerables a la hora de encontrar un empleo. En las empresas se busca por norma general un candidato joven, con idiomas y que esté al día con las tecnologías. A estas edades pocas veces se consiguen reunir todos esos requisitos, y mucho menos en personas con alguna minusvalía y/o enfermedad mental.

EL siguiente tramo obtenido por número de respuestas es el de entre 31 y 45 años. Es en este intervalo cuando se está en pleno rendimiento laboral y cuando más se necesita un empujón para conseguir un empleo estable y con una remuneración aceptable.

El resto de resultados obtenidos han sido en menor rango. Los mayores de 60 años tienen en perspectiva muy poca vida laboral por delante, todo lo contrario a los menores de 18, que es una etapa meramente formativa en su mayoría. El tramo 18-30 años sirve tanto como para adquirir conocimientos como experiencia, así como para comenzar a dar los primeros pasos en la exploración del mercado laboral.

ÍTEM Sexo (usuarios)

Ilustración 9. Proporción de encuestados (usuarios) por sexo

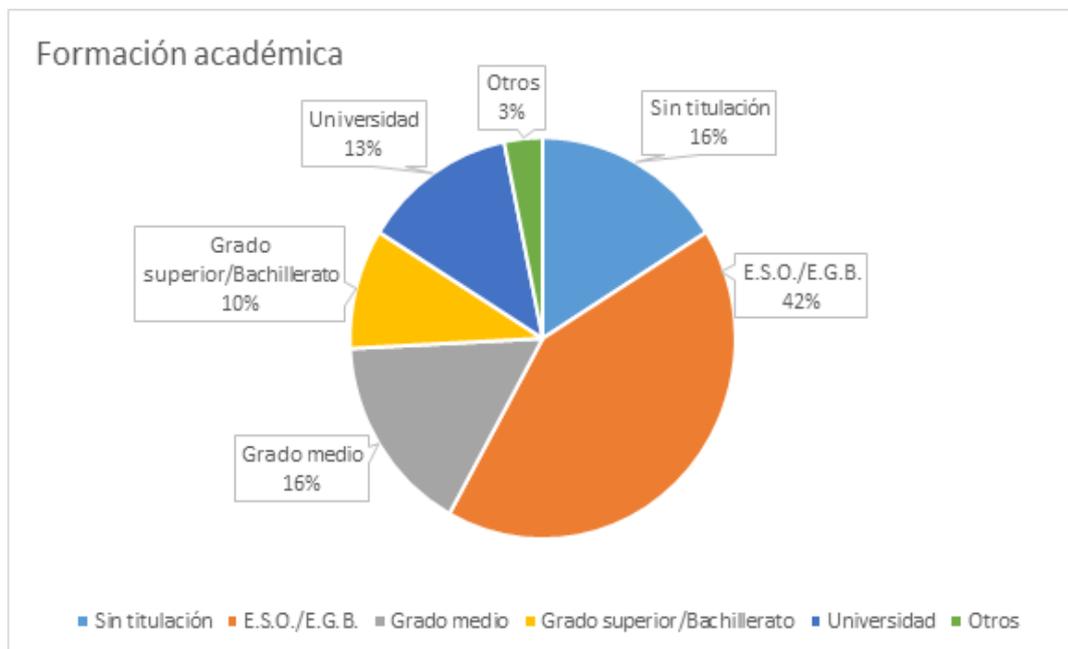


Fuente: Elaboración propia

Tal y como se percibe en el gráfico, la proporción en el sexo de los encuestados es muy equitativa. Esto quiere decir que afecta a ambos sexos de manera comparable.

ÍTEM Formación académica (usuarios)

Ilustración 10. Proporciones del número de encuestados (usuarios) en función de su formación académica



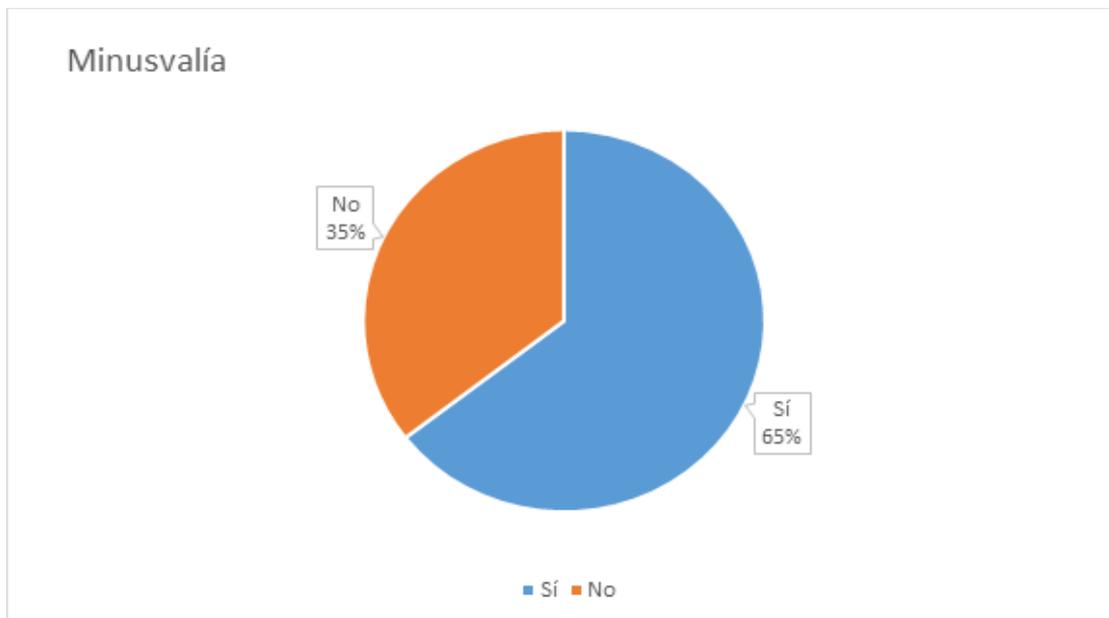
Fuente: Elaboración propia

En este gráfico observamos que se han obtenido resultados en todos los ámbitos educativos. Si se suman los datos de formaciones de ESO/EGB y no titulados, obtendríamos un 58 %. Este dato resultante es bastante alto. Más de la mitad de los encuestados tienen una formación muy básica o sin terminar, lo que provoca esa dificultad añadida a la minusvalía o el padecer una enfermedad mental a la hora de encontrar un empleo.

Muchas veces es debido, como se ha mencionado en otras ocasiones en este trabajo, a problemas de deficiencia mental no reconocidos muchas veces o que no era posible compaginar tratamientos relacionados con los estudios.

ÍTEM Minusvalía (usuarios)

Ilustración 11. Usuarios con minusvalía



Fuente: Elaboración propia

En el ítem minusvalía se puede apreciar que el 65 % tiene reconocido un grado de minusvalía. Esto no quiere decir que el 35 % restante no padezca ningún problema. Todo lo contrario. Hay enfermedades que no tienen reconocido un grado de minusvalía (por ejemplo, personas que tengan problemas de sueño, depresión...). Por el mismo motivo, también tienen dificultades al encontrar trabajo, pero con el añadido de que no existen beneficios fiscales para las empresas que los contraten.

ÍTEM Profesión (usuarios)

- Soldador
- Paro/Sin trabajo

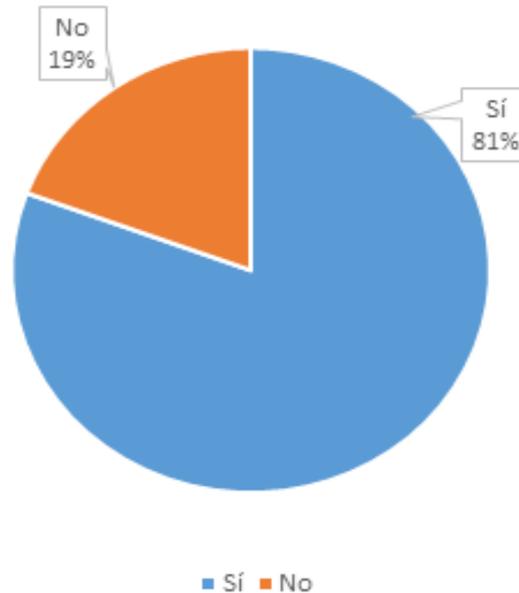
- Operario comercio
- Pinche de cocina/Ayudante de cocina
- Asistente/Trabajos de limpieza
- Reponedor almacén
- Recepcionista
- Camarero
- Médico
- Delineante
- Maestro
- Ama de casa/Labores del hogar
- Operador ferroviario
- Agente clasificador
- Auxiliar ayuda a domicilio
- Técnico imagen y sonido
- Costurera
- Autónomo
- Conductor

Estas han sido las respuestas obtenidas en cuanto a la profesión de los usuarios. Se puede ver que hay un número inferior de respuestas comparado con el número de encuestados. Esto se debe a que las que estaban repetidas han sido omitidas.

Por tanto, se aprecia que la mayor parte de las profesiones son de baja cualificación (y bajo salario, por consiguiente). Por una parte, señalar que varias respuestas fueron “paro o sin trabajo”, problema que afecta mucho más de lo que nos pensamos. Hay que destacar por otra parte profesiones como la de médico o maestro, con gran reconocimiento en nuestros días.

ÍTEM 1 (usuarios). ¿Ha trabajado o trabaja actualmente en alguna empresa?

Ilustración 12. (Usuarios). Ha trabajado o trabaja en alguna empresa



Fuente: Elaboración propia

Este resultado obtenido ha sido bastante positivo: el 81 % de los encuestados han estado trabajando en algún momento (o trabajando actualmente), adquiriendo así un salario y experiencia tanto profesional como personal.

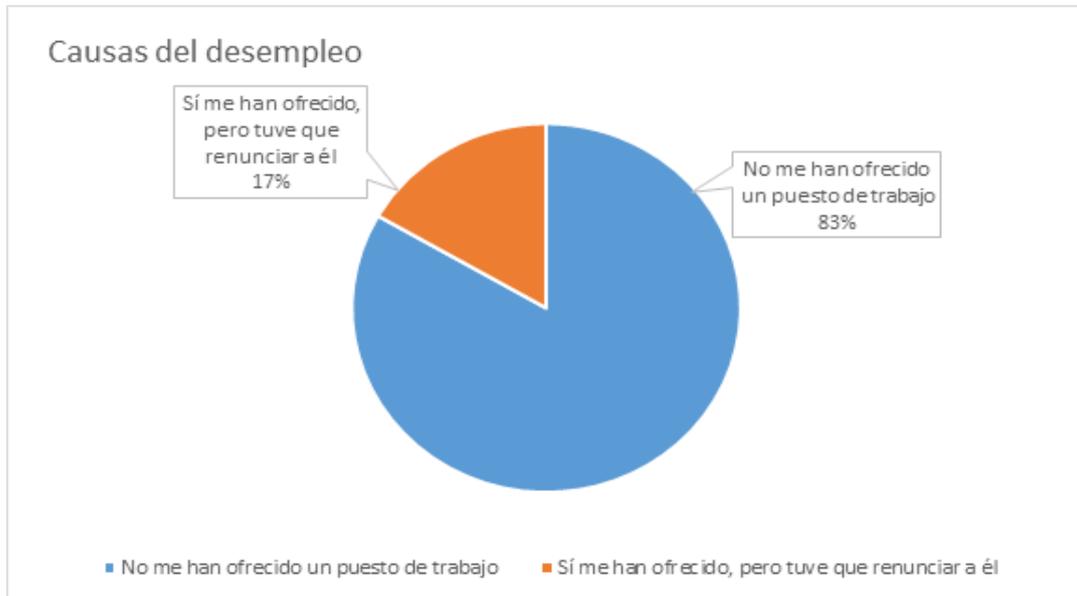
(usuarios) Si la respuesta ha sido “no”:

A) ¿Cuál cree que ha sido la causa?

- Enfermedad
- Estar haciendo un curso formativo
- No sacar oposiciones
- Edad y formación
- Falta de empleo
- Ns/Nc

B) Indique la opción correcta:

Ilustración 13. Causas del desempleo



Fuente: Elaboración propia

Analizando las respuestas de las personas que no han trabajado nunca, destacar que, en su gran mayoría, no les han ofrecido trabajo. Cabe destacar las causas que han impedido que estas personas trabajen, como estar en tratamiento o ser rechazados por la edad o la formación.

ÍTEM 2 (usuarios). A la hora de buscar un empleo, ¿cuáles son las mayores dificultades con las que se encuentra?

A continuación, y en sucesivas preguntas, añadiré las respuestas que han obtenido mayor número y han sido más representativas.

- *Falta de seguridad en uno mismo (inseguridad):* nuestra sociedad es el principal responsable de esta situación. La sensación de inseguridad puede aparecerle a cualquier individuo, pero en estas personas suele ser algo normal que se padezca incluso en situaciones cotidianas del día a día.
- *Falta de ofertas, poco trabajo:* este aspecto en concreto ocurre en consecuencia del mercado laboral en general. Las ofertas de trabajo escasean para la mayoría de especialidades. Las profesiones hoy en día demandadas corresponden con unos niveles muy altos formativamente, como ingenierías o especialistas en telecomunicaciones e informática.

- *Formación insuficiente*: esta característica es compatible con la anterior, cuanta menos formación, menos posibilidades en el abanico de ofertas. Si se tiene una formación escasa o básica, la elección laboral se remite a pocas opciones (que no requieren de ella).
- *Incomprensión de la enfermedad, mucha exigencia*: al igual que en el primer caso, la sociedad tiene la clave en este razonamiento. Si hay personas que no comprenden la situación del discapacitado o la enfermedad de la persona con enfermedad mental, puede provocar estrés e incluso discriminación.
- *Efectos secundarios en fármacos, irregularidades en la medicación, etc.*: Tal y como se ha explicado en otras ocasiones, el hecho de padecer una enfermedad mental puede provocar absentismo laboral por los efectos secundarios de sus medicaciones o llegar a bajas por acudir a revisiones, consultas y diferentes tratamientos. Esto en las empresas no es algo que salga rentable, por lo que dan el empleo a otra persona que no les vaya a suponer tanto coste y les permita más productividad.

ÍTEM 3 (usuarios). Según sus calificaciones y aptitudes, ¿a qué puestos de trabajo considera que puede optar?

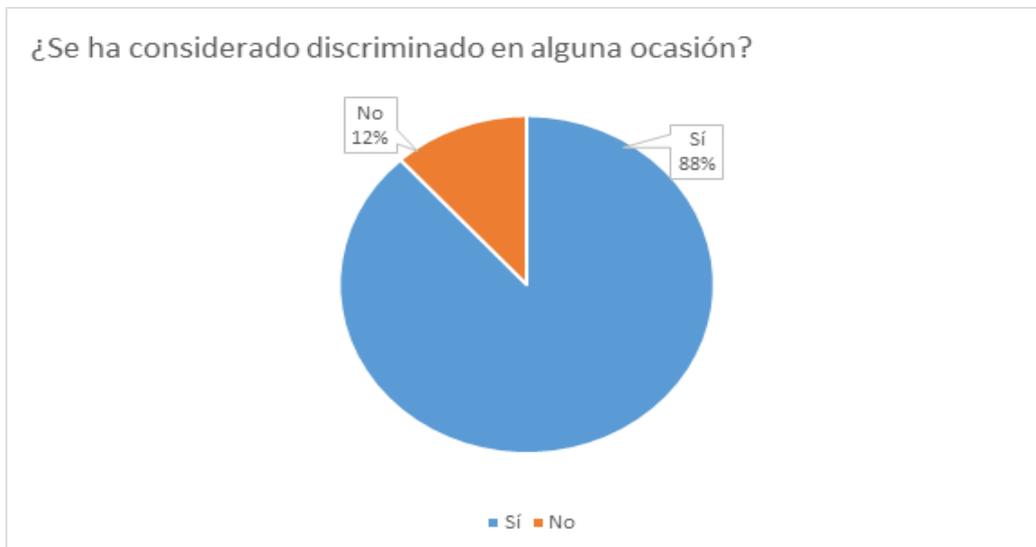
- Puestos en hostelería
- Mozo de almacén, repartidor/conductor
- Limpieza, cuidado de ancianos
- Maestro
- Puestos adaptados a mi discapacidad

Estos ejemplos representan la escasez de formación que presentan las personas que respondieron al cuestionario. No requieren de mucha experiencia y el salario no es muy alto, por lo que son más vulnerables a ser discriminados.

Por otra parte, las dos últimas respuestas son algo inusuales. La opción a ser maestro necesita de formación, experiencia y psicología. La última opción es algo insólito. Esta persona ha querido expresar que puede realizar muchas tareas laborales, pero no le es posible porque no estaban adaptados.

ÍTEM 4 (usuarios). En el caso de haber trabajado o estar trabajando actualmente, ¿se ha considerado discriminado en alguna ocasión?

Ilustración 14. ¿Se ha sentido discriminado?

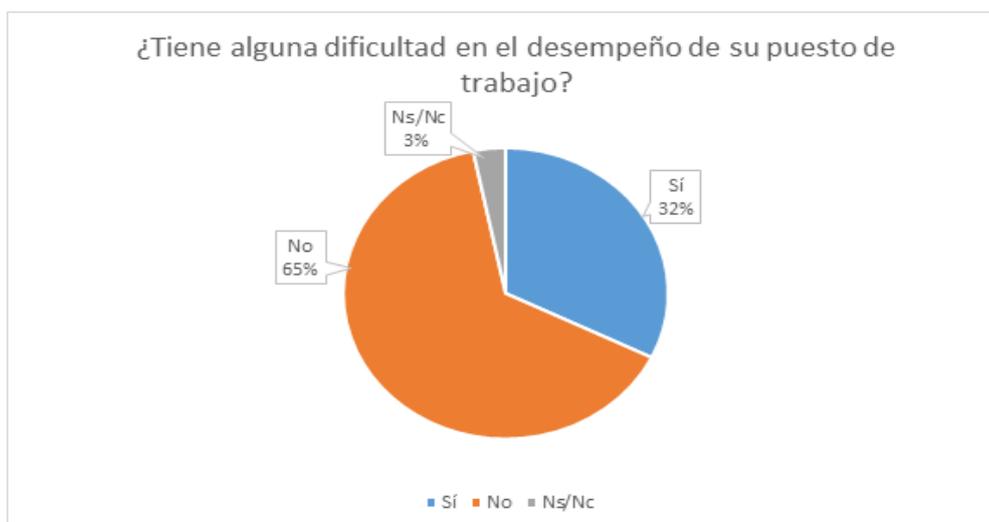


Fuente: Elaboración propia

El dato surgido de esta pregunta en concreto es algo un poco alarmante. Es una realidad que estas personas sufren discriminación de algún tipo durante su vida profesional. “Gracias a esto”, las personas con enfermedad mental padecen inseguridad consigo mismos debido a que los demás no les hacen sentir capaces, cuando ni siquiera han probado a desempeñarlo o solo necesitan un poco más de práctica y rutina.

ÍTEM 5 (usuarios). ¿Tiene alguna dificultad en el desempeño de su puesto de trabajo?

Ilustración 15. Dificultad para el desempeño del trabajo



Fuente: Elaboración propia

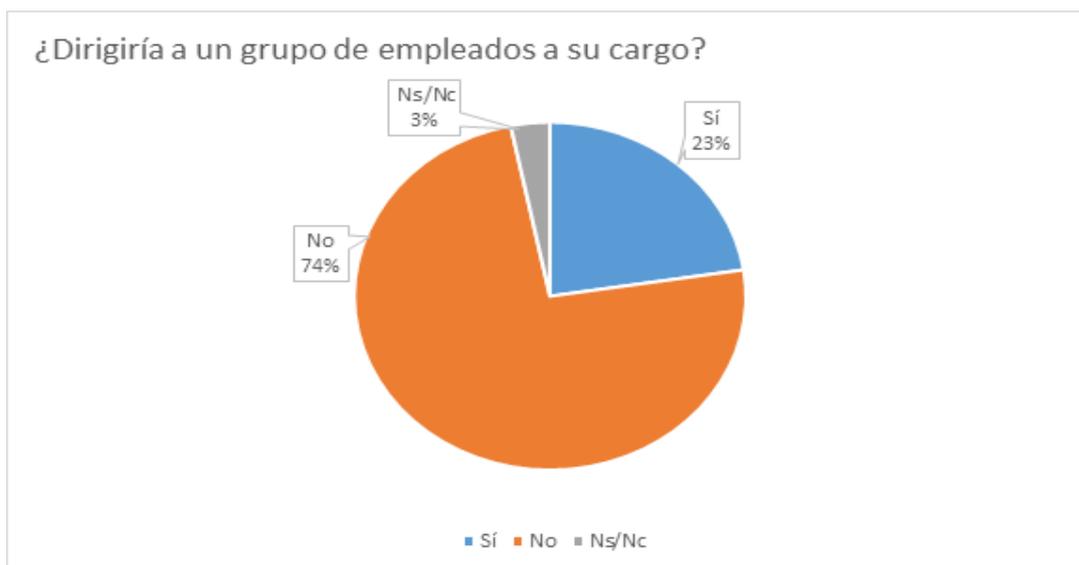
Tras los resultados obtenidos, se observa que un 65 % de los encuestados no presentan dificultad alguna en la realización de actividades que conlleva su trabajo. Únicamente ha sido el 32 % el que presenta alguna dificultad o necesita de alguna ayuda para su correcto desempeño.

ÍTEM 6 (usuarios). En su entorno laboral, ¿cómo es su relación con el resto de trabajadores?

Podría decirse que casi en su totalidad, la respuesta fue “buena relación”. Solo mencionar algún caso en el que no ha sido respondida o reconocer que algún compañero de trabajo se metía con él/ella. Bastante positivo que la mayoría no tengan/hayan tenido ningún problema en el ámbito laboral, pero habría que mejorar esto a niveles del 100 % de aceptación por parte de todos.

ÍTEM 7 (usuarios). ¿Dirigiría un grupo de empleados a su cargo?

Ilustración 16. ¿Dirigiría a un grupo de empleados a su cargo?



Fuente: Elaboración propia

Una amplia mayoría ha respondido que no se vería capaz de hacerlo, ya sea por falta de confianza en sí mismo o carencia de la condición de líder. Sin embargo, un 23 % sí que estaría dispuesto a hacerlo.

ÍTEM 8 (usuarios). ¿Cómo convencería a un empresario para que contrate a personas con problemas de salud mental?

- *“Demostrando mis aptitudes. Soy buena persona y sincero”*
- *“Somos personas normales; al igual que los demás, necesitamos mantener una familia”*

- *“Decirle que lo que padezco no es un inconveniente. Puedo realizar las tareas igual que una persona no enferma”*
- *“Que el empresario haga un mes de prueba. Además, dan subvenciones y ayudas”*
- *“Somos personas que, llevando tratamiento, somos como cualquier otra. Cuando tenemos estabilidad, somos muy eficaces. Todo el mundo necesita una oportunidad, nosotros también”*

Estas respuestas han sido las que más nos han transmitido, de entre todas las recogidas. Como se puede ver, estas personas (como cualquier otra) necesitan trabajar, oportunidades de desarrollar su carrera profesional. Pero muchas veces se ven frustradas por el hecho de tener una enfermedad mental, la discriminación en general o falta de oportunidades y confianza por parte de otros.

CONCLUSIÓN OBTENIDA: *¿Sufren la falta de empleo por igual, discriminación, dificultades al encontrar empleo, etc. las mujeres y los hombres?*

Tras un profundo estudio cruzando datos entre encuestas de usuarios, se ha podido llegar a la conclusión de que sí lo sufren por igual. Se tiene que añadir que en gran parte las mujeres tienen menos estudios en cómputo que los hombres que han respondido el cuestionario, aunque en general en ambos sexos sean bajos. Pero a fin de cuentas, la situación de desempleo es parecida en los dos casos. Por tanto, no se puede sacar un patrón fijo ni una razón por la que alguno de los dos tenga peor situación que el otro.

6.2. Cuestionario “Familiares de Personas con Enfermedad Mental”

- N.º total encuestados: 4
- Período de realización: 20 de marzo a 12 de abril
- Distribución: mediante correo electrónico (sedes de la fundación en otras localidades de la comunidad) y papel (en las oficinas de la fundación en Valladolid)

Hola. Me llamo Déborah Escanciano Rodríguez y soy estudiante de último curso en la Facultad de Comercio de la Universidad de Valladolid. Como parte de mi Trabajo Fin de Grado, estoy realizando una encuesta para analizar los diferentes problemas que se encuentran las personas con enfermedad mental para acceder al mercado laboral. Es totalmente confidencial. No le va a suponer más de cinco minutos de su tiempo y me resultaría de gran ayuda para este estudio.

Perfil del encuestado

	-18	18-30	31-45	46-60	+60				
Edad	<input type="text"/>	Sexo	<input type="text"/>	Hombre	Mujer				

Formación Académica

Sin titulación	E.S.O. / E.G.B.	Grado Medio	Grado Superior/ Bachillerato	Universidad	Otros
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Profesión..... **Lugar de residencia**

Minusvalía Sí No

Cuestionario Familiares directos de Personas con Enfermedad Mental

1. Según usted, ¿cuál cree que es la razón o razones por las que las personas con *enfermedad mental* tienen una mayor tasa de desempleo?

2. ¿Cuál cree que es el motivo principal por el que los trabajadores con enfermedad mental pueden ser discriminados en el ámbito laboral?

3. ¿Su familiar ha tenido o tiene dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo?

Sí No

En caso afirmativo, explique los motivos:

4. ¿Cree usted que una persona con enfermedad mental puede desempeñar los mismos puestos de trabajo que cualquier otra persona?

Sí No

a) Justifique brevemente su respuesta:

5. ¿Cree que el desconocimiento sobre la enfermedad mental influye sobre la aceptación de estas personas en el mercado laboral?

Sí No

Enviar a: comercio.deborah@yahoo.com

Muchas gracias por su colaboración

Hola. Me llamo Déborah Escanciano Rodríguez y soy estudiante de último curso en la Facultad de Comercio de la Universidad de Valladolid. Como parte de mi Trabajo Fin de Grado, estoy realizando una encuesta para analizar los diferentes problemas que se encuentran las personas con enfermedad mental para acceder al mercado laboral. Es totalmente confidencial. No le va a suponer más de cinco minutos de su tiempo y me resultaría de gran ayuda para este estudio.

6. ¿Piensa usted que a través de los medios de comunicación se transmite una imagen errónea de las personas con enfermedad mental?

Sí		No	
----	--	----	--

7. ¿Sabe usted si existen ayudas o subvenciones para las empresas que contraten a personas con enfermedad mental?

Sí		No	
----	--	----	--

- a) ¿Qué tipo de incentivos pondría usted para que hubiera un aumento en la contratación de estas personas?

8. ¿Cómo convencería a un empresario para que contrate a personas con problemas de salud mental?

Enviar a: comercio.deborah@yahoo.com

Muchas gracias por su colaboración

Los resultados obtenidos (únicamente 4 encuestas cumplimentadas en su totalidad) no nos permiten hacer un análisis detallado como en anteriores ocasiones. Afortunadamente las respuestas obtenidas servirán de apoyo al resto de cuestionarios, dado que es un punto de vista más.

Los encuestados responden a un perfil de entre 31 y 60 años, mayoritariamente femenino, nivel formativo medio-bajo y sin certificado de discapacidad. Profesiones también de baja cualificación.

Las razones por las que creen que las personas con enfermedad mental tienen una mayor tasa de desempleo son la imagen y la adaptación de los puestos de trabajo. No pueden optar a muchas opciones cuando no pueden rendir completamente.

Los motivos por los que creen que las personas con enfermedad mental pueden ser discriminadas en el ámbito laboral son el hecho de padecer la propia enfermedad y que no pueden mostrar sus capacidades al 100 %.

Los resultados obtenidos de la 3ª pregunta muestran un empate. Hay casos con bastante dificultad y otros en los que la dificultad ha sido menor, como un ciudadano corriente. Uno de los familiares aportaba que su persona allegada tiene movilidad reducida a parte de la propia enfermedad mental, por lo que encuentra grandes obstáculos.

Referido a la pregunta *“¿cree usted que una persona con enfermedad mental puede desempeñar los mismos puestos de trabajo que cualquier otra persona?”* coinciden en que la gran mayoría de puestos si se adaptasen, podrían sin ningún problema, salvo que la persona se encuentre en una de las fases agudas de la enfermedad, con tratamientos fuertes.

La quinta y sexta pregunta mantienen unas respuestas similares. Creen que el desconocimiento sobre la enfermedad mental es una de las principales causas por las que la aceptación no es completa. Sin embargo, discrepan ante la cuestión de la imagen que transmiten de estas personas los medios de comunicación. La mitad afirma que los medios de comunicación hacen su labor de información, pero el otro 50 % opina que los medios de comunicación fomentan una idea errónea de debilidad de las personas con enfermedad mental y subestiman sus posibilidades.

La penúltima pregunta plantea una cuestión ya utilizada previamente: *el conocimiento de las ayudas y/o subvenciones que proporcionan entes públicos, como el Estado, la Junta o los ayuntamientos*. Todos estaban al día en este ámbito, pero han aportado nuevas propuestas, como hacer rebajas en el I. S. o la creación de un contrato

especial con bonificaciones en materia salarial, compensación de bajas médicas... en definitiva, mayores incentivos profesionales.

Para finalizar, indicamos a continuación las respuestas de la última pregunta:
¿Cómo convencería usted a un empresario para que contratase a personas con enfermedad mental?

- Oferta de período de prueba
- Informar de la existencia de ayudas económicas/fiscales
- Aportar el lado humano de la contratación: haría un bien social, favoreciendo a personas de un colectivo vulnerable haciéndolas capaces de sentirse útiles laboral y personalmente.

6.3. Cuestionario “Ciudadanos”

- N.º total encuestados: 113
- Período de realización: 14 de marzo al 5 de abril de 2019
- Distribución: mediante papel y mediante la plataforma online “SurveyMonkey”

Hola. Me llamo Déborah Escanciano Rodríguez y soy estudiante de último curso en la Facultad de Comercio de la Universidad de Valladolid. Como parte de mi Trabajo Fin de Grado, estoy realizando una encuesta para analizar los diferentes problemas que se encuentran las personas con enfermedad mental para acceder al mercado laboral. Es totalmente confidencial. No le va a suponer más de cinco minutos de su tiempo y me resultaría de gran ayuda para este estudio.

Perfil del encuestado

	-18	18-30	31-45	46-60	+60						
Edad							Sexo	<input type="checkbox"/>	Hombre	<input type="checkbox"/>	Mujer

Formación Académica

Sin titulación	E.S.O. / E.G.B.	Grado Medio	Grado Superior/ Bachillerato	Universidad	Otros

Profesión..... **Lugar de residencia**

Minusvalía Sí No

Cuestionario Ciudadanos

1. ¿Conoce alguna persona con enfermedad mental que esté trabajando o haya trabajado anteriormente?

Sí No

a) Especifique de qué enfermedad se trata y qué puesto de trabajo desempeña esa persona:

2. ¿Tiene algún inconveniente en trabajar con una persona con enfermedad mental?

Sí No

3. ¿Cuál cree que es el motivo principal por el que los trabajadores con enfermedad mental pueden ser discriminados en el ámbito laboral?

4. ¿Cuál cree que es el motivo principal por el que las personas con enfermedad mental tienen una mayor tasa de desempleo?

Hola. Me llamo Déborah Escanciano Rodríguez y soy estudiante de último curso en la Facultad de Comercio de la Universidad de Valladolid. Como parte de mi Trabajo Fin de Grado, estoy realizando una encuesta para analizar los diferentes problemas que se encuentran las personas con enfermedad mental para acceder al mercado laboral. Es totalmente confidencial. No le va a suponer más de cinco minutos de su tiempo y me resultaría de gran ayuda para este estudio.

5. En una entrevista de trabajo, ¿qué dificultades adicionales cree que tiene una persona con enfermedad mental?

6. Si usted está trabajando actualmente, ¿considera que una persona con enfermedad mental podría desempeñar su mismo puesto de trabajo?

Sí		No	
----	--	----	--

a) Justifique brevemente su respuesta:

7. ¿Contrataría usted a una persona con enfermedad mental?

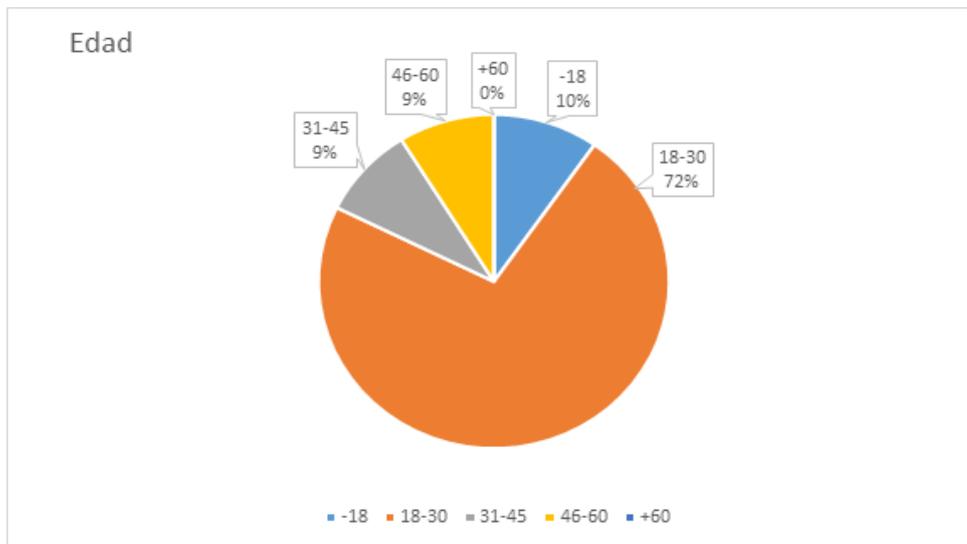
Sí		No	
----	--	----	--

a) Justifique brevemente su respuesta:

8. ¿Cómo convencería a un empresario para que contrate a personas con problemas de salud mental?

ÍTEM Edad (ciudadanos)

Ilustración 17. Porcentaje edad ciudadanos encuestados

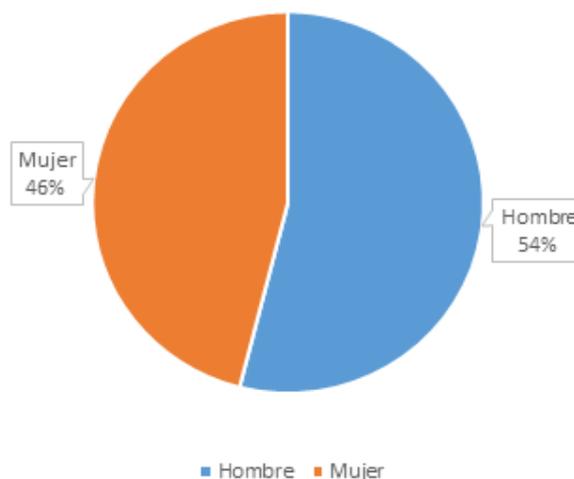


Fuente: Elaboración propia

La muestra recogida incluye desde personas menores de 18 años hasta personas con un intervalo de 46 a 60 años. El no haber habido resultados de personas con más de 60 años puede ser debido a que la mayoría de encuestas fueron recibidas de forma anónima a través de internet, ya sean por correo o a través de la página online de encuestas. De todas formas, como el objetivo es la contratación de estas personas a medio-largo plazo, las de mayor edad no pueden ya contratar a nuevas personas o les queda poco tiempo activos en el ámbito laboral.

ÍTEM Sexo (ciudadanos)

Ilustración 18. Porcentaje sexo ciudadanos encuestados

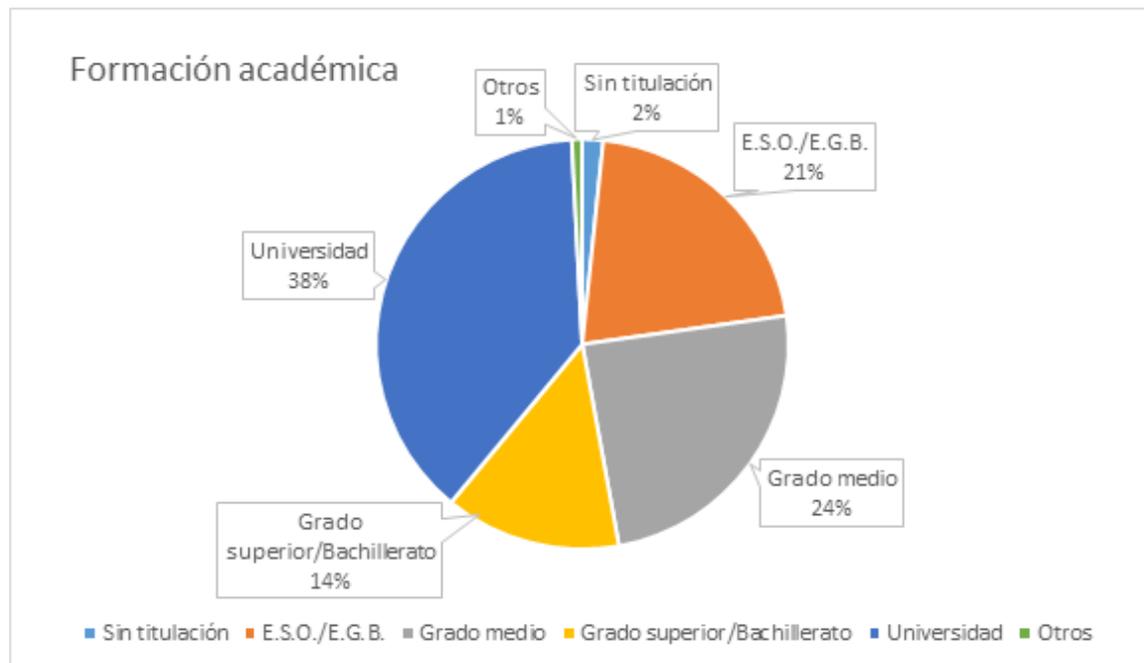


Fuente: Elaboración propia

A la hora de comentar el sexo de los participantes, se puede observar que más o menos es equitativo (casi 50-50), por lo que las conclusiones que se saquen al final del trabajo en cuanto a este cuestionario, serían para ambos géneros. En principio, no se podrá distinguir una opinión/resultado propio de un sexo u otro.

ÍTEM Formación académica (ciudadanos)

Ilustración 19. Formación académica ciudadanos encuestados



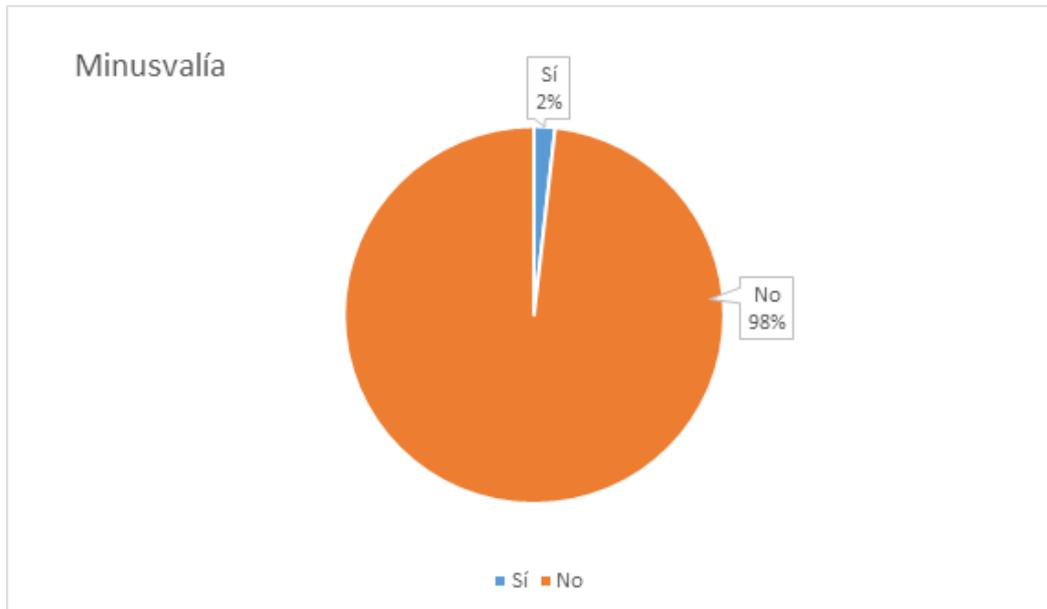
Fuente: Elaboración propia

Acorde con este gráfico, se desglosa la formación académica de las personas que realizaron esta encuesta. Mayoritariamente son titulados universitarios, debido a que mi círculo de contactos es más amplio sobre las edades en las que se comprende esta formación. Pero también disponemos muchos más tipos de formación, que van desde personas que no tienen en posesión ningún título formativo, pasando por un graduado escolar básico, grado medio, un grado superior especializado o incluso otra formación académica no mencionada en el cuestionario.

Con todo esto quiero apuntar que he recopilado respuestas de todos los grados formativos preguntados (ya sean más o menos en cada caso), lo que puede provocar una diferencia en los resultados acorde con el nivel de estudios presentado.

ÍTEM Minusvalía (ciudadanos)

Ilustración 20. Porcentaje ciudadanos encuestados con minusvalía



Fuente: Elaboración propia

La amplia mayoría de los encuestados (98 %) no padecen discapacidad alguna. Es difícil hacer encuestas anónimas y encontrar un gran porcentaje de discapacitados, pero se trabajará con sus respuestas y testimonios.

ÍTEM Procedencia (ciudadanos)

Ilustración 21. Procedencia ciudadanos encuestados



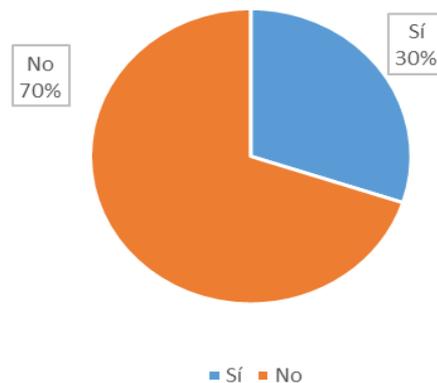
Fuente: Elaboración propia

En esta foto he querido simplificar la muestra de procedencias de los distintos cuestionarios. Gracias a la encuesta online que hice, he obtenido resultados de varios conocidos, amigos, familiares y por supuesto, de personas que han accedido mediante la cadena de mensajes con el enlace incorporado. He recibido por ello la ayuda de las redes sociales también para su difusión, así como de personas que compartieron las distintas publicaciones.

Una aclaración que quiero hacer es que el cuestionario fue escrito solo en castellano, por lo que las respuestas recibidas de Reino Unido y Estados Unidos son de personas residentes de habla española.

ÍTEM 1 (ciudadanos). ¿Conoce a alguna persona con enfermedad mental que esté trabajando o haya trabajado anteriormente?

Ilustración 22. ¿Conoce alguna persona con EM que esté trabajando o haya trabajado anteriormente?



Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la gráfica, una amplia mayoría no conoce a alguna persona con problemas de salud mental que tenga o haya tenido empleo. Esto confirma la base del trabajo, que es la dificultad que tienen estas personas para conseguir un trabajo.

A) (ciudadanos) ¿Qué tipo de enfermedad padece y qué puesto de trabajo desempeña?

Las respuestas a esta pregunta, son las que más sorpresa nos han causado. Varias de las personas han confundido otras patologías con la propia “enfermedad mental”. Dejando esto aparte, las respuestas más representativas fueron:

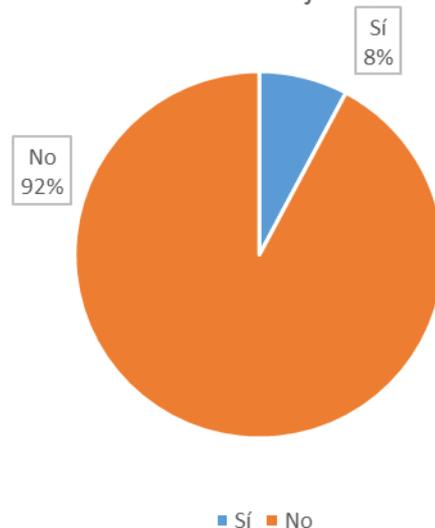
- Empleado de limpieza, TDAH
- Dependiente de tienda, Depresión

- Enfermero, Trastorno de la alimentación
- Conductor, Trastorno de personalidad
- Asistente de cocina, Esquizofrenia

ÍTEM 2 (ciudadanos). ¿Tiene algún inconveniente en trabajar con una persona con enfermedad mental?

Ilustración 23. Porcentaje inconveniente en trabajar con una persona con EM

¿Tiene algún inconveniente en trabajar con una persona con EM?



Fuente: Elaboración propia

Se puede decir con satisfacción que casi la totalidad de los encuestados no tendría problema alguno en trabajar junto a una persona con enfermedad mental. Este resultado es muy positivo, dado que la tolerancia es casi del 100 %. Expresamos nuestro deseo de que en la realidad sea de este mismo modo y que con el tiempo el resultado mejore hasta la completa aceptación.

ÍTEM 3 (ciudadanos). ¿Cuál cree que es el motivo principal por el que los trabajadores con enfermedad mental pueden ser discriminados en el ámbito laboral?

- *Dificultad en la realización de tareas:* en la mayoría de las ocasiones, los puestos de trabajo no están adaptados a su discapacidad o a su enfermedad mental. Esto hace que la realización de su trabajo sea más complicada.
- *Prejuicios, desconocimiento de sus capacidades:* la idea general que se tiene de estas personas suele ser con bajas expectativas y trabajos mal realizados. En la mayoría de los casos, son personas perfectamente capaces, solo que necesitan más ayudas y medios.

- *Desconocimiento de la enfermedad, miedo:* como hemos comentado con anterioridad, al desconocer los efectos que les produce la enfermedad mental que padezcan, se presupone una generalizada: la esquizofrenia. Hay que dar a entender que existen más tipos de enfermedad mental; y que con el tratamiento adecuado, su actitud es totalmente normal.
- *Absentismo laboral, no conocimiento de los tratamientos médicos:* esta parte es bastante real. En varias ocasiones, las personas con enfermedad mental deben acudir a sus médicos especialistas, así como llevar ciertos tratamientos. Pero la clave es que cualquier persona enferma (problemas de espalda, de huesos, infecciones) tiene que acudir al doctor de la misma manera que ellos lo hacen. Por lo tanto, tiene que tratarse como una patología más.

ÍTEM 4 (ciudadanos). ¿Cuál cree que es el motivo principal por el que las personas con enfermedad mental tienen mayor tasa de desempleo?

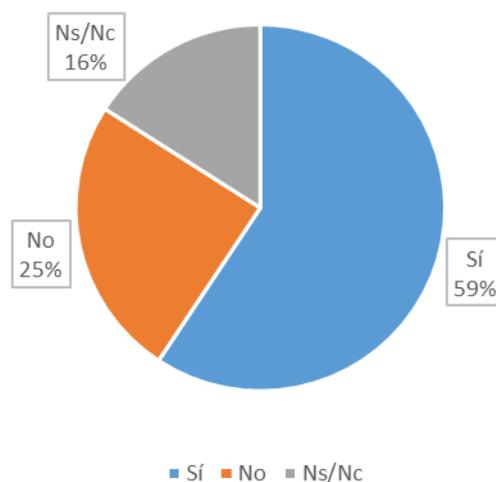
- *Pocas oportunidades laborales:* hoy en día, el mercado laboral no está en su mejor momento. La escasez de trabajo toca a todos los hogares. En el caso de las personas con enfermedad, es más relevante y agudizado.
- *Son personas diferentes y desconocen sus capacidades:* es algo a la orden del día. En todos los ámbitos, lo diferente asusta. En el caso de las personas también. Hay que tener en cuenta la diversidad y reconocer que todos somos diferentes, cada uno a su manera. A todos hay algo que nos cuesta hacer, igual que a las personas con problemas de salud mental.
- *No suelen ser “rentables” para una empresa:* en anteriores ocasiones se ha explicado la problemática de sus tratamientos. Necesitan acudir al médico o a profesionales periódicamente, lo que radica en absentismo laboral y un coste para la empresa.
- *Su propio desistimiento tras múltiples rechazos y discriminaciones:* Tras muchos intentos, las personas desisten de su objetivo principal. En su caso, el intento de encontrar un empleo que se adapte a sus conocimientos/habilidades o que esté adaptado, es reiterado. Pero estas personas desgraciadamente son rechazadas por su condición, y desisten en la búsqueda muchas veces tras múltiples rechazos... lo que conlleva frustración.

ÍTEM 5 (ciudadanos). En una entrevista de trabajo, ¿qué dificultades adicionales cree que tiene una persona con enfermedad mental?

- *Su propia inseguridad:* los prejuicios sociales hacen que estas personas acumulen un sinnúmero de malas experiencias, tanto sociales como laborales. El comportamiento con y hacia ellas, a veces no ha sido el adecuado, lo que ha provocado esa falta de seguridad en uno mismo. Hay que hacerles ver que son capaces y perfectamente válidos.
- *No saber tratar con ellos:* el desconocimiento de las causas de la enfermedad y sus efectos, hacen que se cree un prototipo de persona con enfermedad mental. Solo basta con tener paciencia e intentar tratarles como a cualquier persona, teniendo en cuenta que no pueden tener a veces las mismas reacciones, exigirles lo necesario, etc.
- *Dificultades a la hora de expresarse y realizar su trabajo:* Existen ciertos tipos de enfermedades mentales que limitan la expresión de las personas, como es el autismo. Otras que desembocan en dificultades motoras o sensoriales, como la epilepsia. Pero no impiden que realicen su trabajo, solo lo dificulta en alguna ocasión. Solo les hace falta una mano y comprensión.
- *Discriminación, rechazo, incompreensión.*

ÍTEM 6 (ciudadanos). Si usted está trabajando actualmente, ¿considera que una persona con enfermedad mental podría desempeñar su mismo puesto de trabajo?

Ilustración 24. ¿Considera que una persona con enfermedad mental podría desempeñar su mismo puesto de trabajo?



Fuente: Elaboración propia

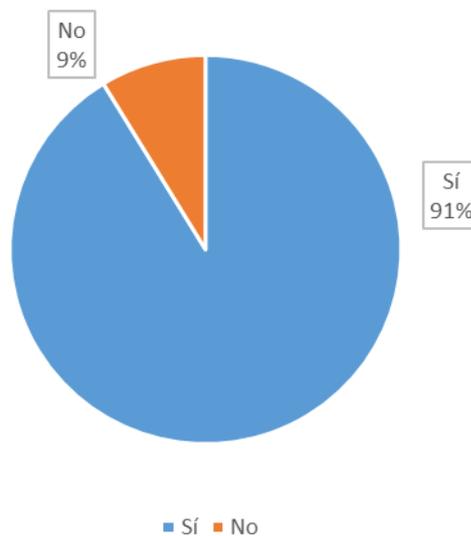
Casi un 60 % declara que una persona con enfermedad mental podría desempeñar su puesto de trabajo. Más de la mitad de las personas han opinado que no habría inconveniente en que compartieran profesión o trabajo.

Ese 25 % de personas que alegan que no, mantienen la complejidad de sus trabajos, como áreas de medicina que tratan estas patologías entre otras. Sin embargo algunas personas añadieron como justificación que eran tareas con alto nivel de estudios (carreras universitarias), pero esta razón no es nada válida para esta pregunta concretamente.

El 16 % restante es porque actualmente estudian o no tienen empleo.

ÍTEM 7 (ciudadanos). *¿Contrataría usted a una persona con enfermedad mental?*

Ilustración 25. ¿Contrataría usted a una persona con EM?



Fuente: Elaboración propia

Los resultados corresponden al ítem 2 casi completamente (variación de un 1 %). Al igual que antes, la amplia mayoría aceptaría en su empresa a una persona con estas características.

A) (ciudadanos) Justifique brevemente su respuesta.

Han sido varias las respuestas que han indicado que dependería de la enfermedad mental que padeciese la persona, sobre todo a nivel de seguridad con el resto de empleados.

Otros muchos alegan que en un CV no tiene que poner que padece determinada enfermedad, por lo que si entra en la empresa, sería por sus aptitudes y conocimientos. Si resulta que padece alguna enfermedad, se le darían facilidades para que desarrollase su trabajo en las mejores condiciones posibles.

Sin embargo, hay algunas respuestas en cuanto al coste empresarial. Hay que hacerles ver que a cualquier otro empleado también le pueden diagnosticar alguna patología o enfermedad, de la misma manera que estas personas ya la sufren.

ÍTEM 8 (ciudadanos). ¿Cómo convencería a un empresario para que contrate a personas con problemas de salud mental?

Se detallan a continuación las respuestas recibidas más significativas:

- Comentándole las ayudas y subvenciones que existen para su contratación.
- Concienciarle de la necesidad que hay en sus casos de encontrar un empleo.
- Empatía y solidaridad, podría ser perfectamente un familiar suyo.
- Diciéndole que todos merecemos una oportunidad; que les haga un período de prueba.
- Fomentaría el valor de la inclusión e imagen de la empresa.
- Son personas perfectamente válidas. Solo son diferentes.
- Daría diversidad, y siempre pueden aportar algo nuevo y distinto.
- Todos tenemos el mismo derecho si reunimos las condiciones. Con ellos no es una excepción.

CONCLUSIÓN OBTENIDA: ¿Es el nivel educativo una variable importante en la aceptación de las personas con enfermedad mental?

Tras analizar las 113 respuestas individualmente, se ha podido llegar a la conclusión de que las personas que no veían capaces a personas con enfermedad mental de realizar su trabajo o de que no eran igual de capaces, corresponde mayoritariamente a un perfil masculino, de entre 18 y 30 años. Puntualizar que se han dado casos de género femenino y/o mayores de 30, pero en menor medida. Esto quiere decir que hay que enfocar la igualdad y tolerancia desde las bases educativas, para hacer una sociedad más comprensiva y cooperante.

6.4. Cuestionario “Trabajadores de una fundación” (Fundación Intras)

Ilustración 26. Logotipo Fundación Intras

FUNDACIÓN Intras

Fuente: Fundación Intras

- N.º total encuestados: 44
- Distribución: correo electrónico
- Período de realización: 14 de marzo a 3 de abril de 2019

Hola. Me llamo Déborah Escanciano Rodríguez y soy estudiante de último curso en la Facultad de Comercio de la Universidad de Valladolid. Como parte de mi Trabajo Fin de Grado, estoy realizando una encuesta para analizar los diferentes problemas que se encuentran las personas con enfermedad mental para acceder al mercado laboral. Es totalmente confidencial. No le va a suponer más de cinco minutos de su tiempo y me resultaría de gran ayuda para este estudio.

Perfil del encuestado

	-18	18-30	31-45	46-60	+60			
Edad							Sexo	<input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer

Formación Académica

Sin titulación	E.S.O. / E.G.B.	Grado Medio	Grado Superior/ Bachillerato	Universidad	Otros

Profesión..... **Lugar de residencia**

Minusvalía	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
-------------------	-----------------------------	-----------------------------

Cuestionario Trabajadores

1.- ¿Cuál cree que son los motivos por los que las *personas con enfermedad mental* tienen una mayor tasa de desempleo?

2.- En una entrevista de trabajo, ¿qué dificultades adicionales cree que tendría una *persona con enfermedad mental*?

3.- Indique los puestos de trabajo que ocupan *personas con enfermedad mental*

- a) en su entorno laboral:
- b) en su entorno familiar y social:

4.- ¿Cree que una *persona con enfermedad mental* sería capaz de desempeñar el trabajo que realiza usted actualmente?

<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
-----------------------------	-----------------------------

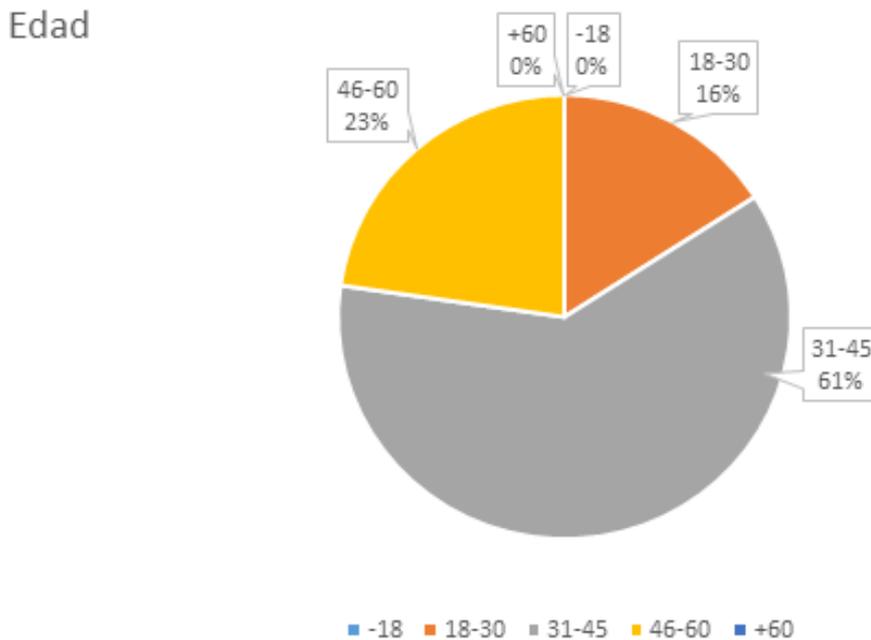
- a) ¿Por qué?

Enviar a: comercio.deborah@yahoo.com

Muchas gracias por su colaboración

ÍTEM Edad (trabajadores de una fundación)

Ilustración 27. Reparto por edad de los encuestados (trabajadores de la fundación)



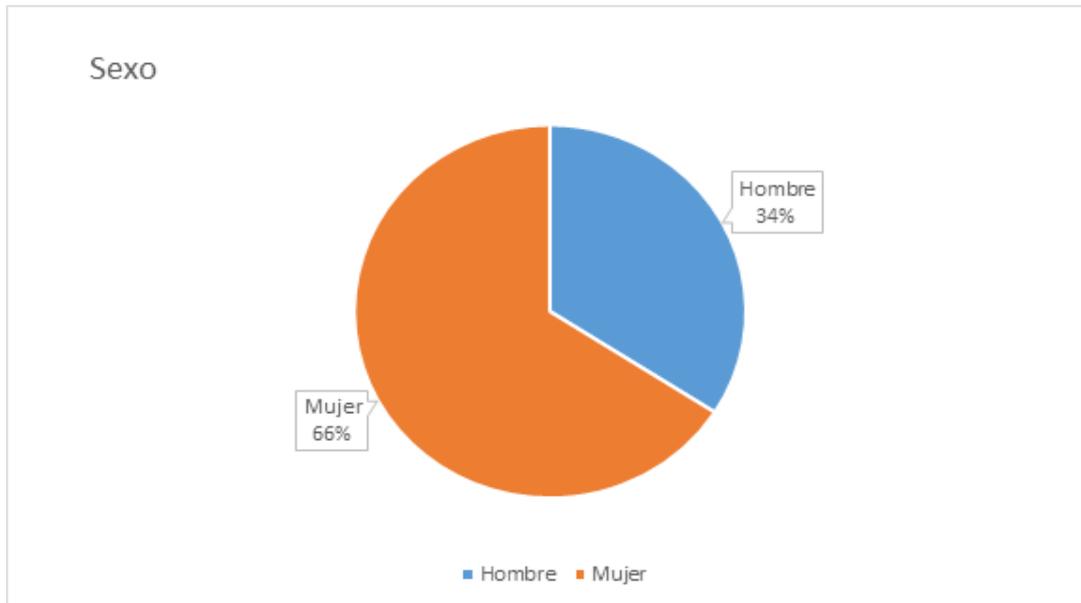
Fuente: Elaboración propia

Con los datos obtenidos sobre la edad de los trabajadores de la fundación, se podría decir que es una empresa “joven”. En su mayoría, sus trabajadores tienen una edad comprendida entre los 31 y 45 años. La fundación tiene en la actualidad 25 años, de ahí que haya un 23 % de personas con edades entre 46 y 60 años. Al ser una empresa en expansión, es lógico que se encuentre ese 16 % de trabajadores menores de 30 años. El hecho de incorporar nuevas tecnologías y proyectos favorece la contratación de personas jóvenes.

Un dato previsible era el número de trabajadores con menos de 18 años y con más de 60 años. Ambos grupos eran bastante improbables de encontrar, ya que unos son demasiado jóvenes para adquirir la experiencia y estudios necesarios (aparte de que la incorporación al mercado laboral es a partir de los 16 años); y otros, por el simple hecho de que la fundación tiene apenas un cuarto de siglo como para que sus trabajadores tengan una edad superior y antigüedad.

ÍTEM Sexo (trabajadores de una fundación)

Ilustración 28. Reparto por sexo (trabajadores de una fundación)

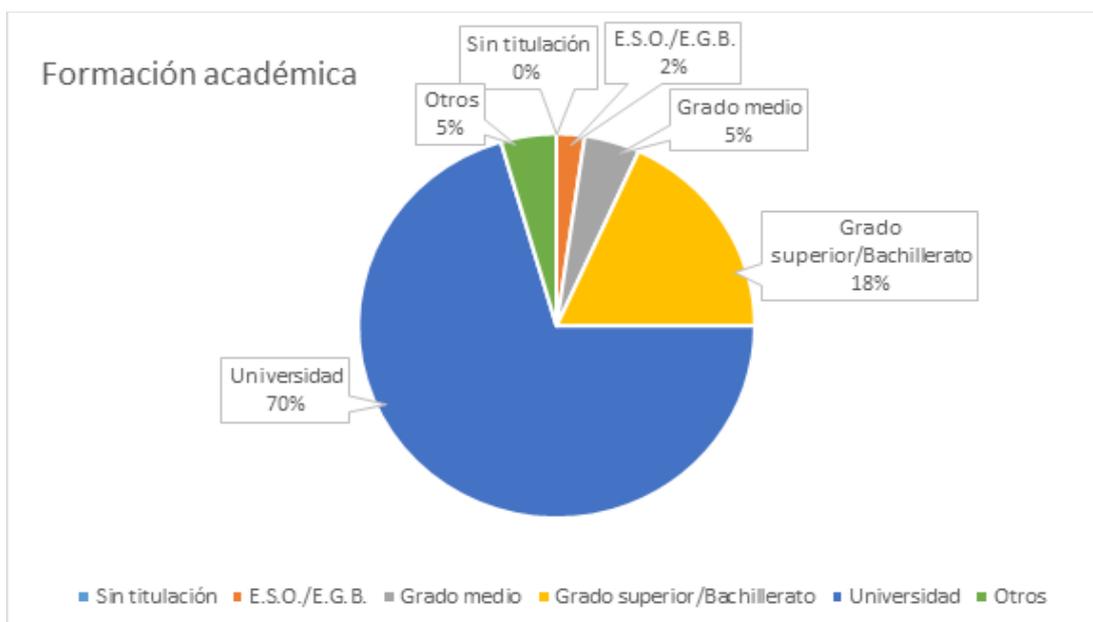


Fuente: Elaboración propia

Esta empresa mantiene una plantilla mayoritariamente femenina. Uno de los factores principales podría ser que los puestos de trabajo más característicos son Psicología y Educación/Trabajo Social, carreras mayoritariamente estudiadas por mujeres.

ÍTEM Formación académica (trabajadores de una fundación)

Ilustración 29. Formación académica de los trabajadores de una fundación



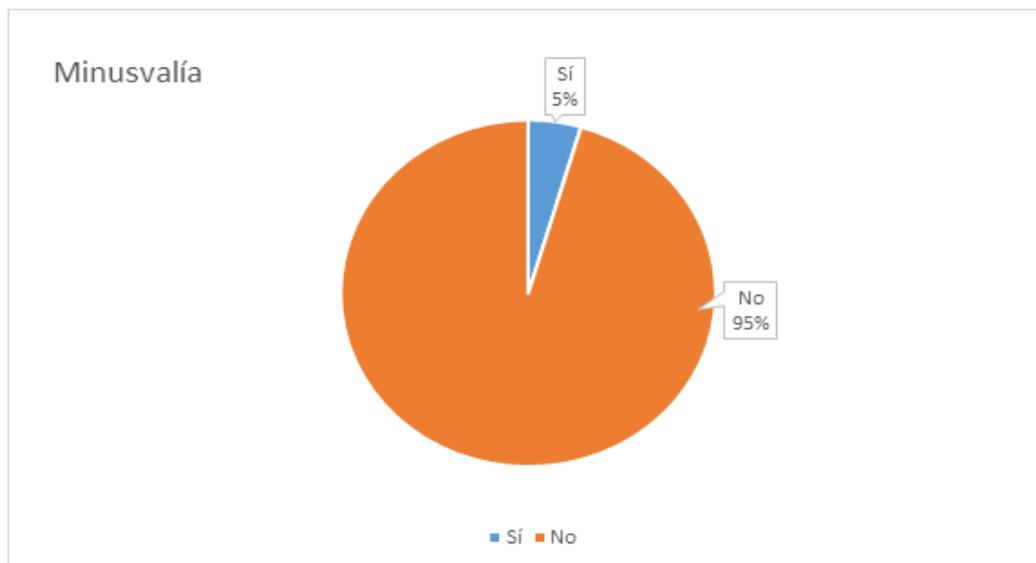
Fuente: Elaboración propia

Como era de esperar, la amplia mayoría de trabajadores están en posesión de uno o más títulos universitarios. Esto es posible dado que los trabajos son mayoritariamente técnicos y precisan de titulaciones para poder ejercer de ello. Varias de estas personas han cursado, además del correspondiente grado universitario, algún tipo de grado superior o curso equivalente, pero prevalece el universitario al tener más valor en el ranking educativo (años de duración, especialización).

La aparición de trabajadores con únicamente la formación básica (ESO/EGB) es debido a su condición de discapacidad –principalmente intelectual–; también de trabajadores con otro tipo de titulación porque no se corresponde a ninguna de las posibles opciones mencionadas en el cuestionario.

ÍTEM Minusvalía (trabajadores de una fundación)

Ilustración 30. Porcentaje de minusvalía en trabajadores de una fundación



Fuente: Elaboración propia

Contando como base de que esta encuesta fue realizada a 44 trabajadores, si aplicamos la ley 1/2013 (mínimo 2 % de trabajadores con discapacidad en empresas con más de 50 trabajadores), esta supera con creces ese baremo. Únicamente contando con 44 de ellos, el 5 % padecen algún tipo de discapacidad, lo que proporciona un dato fantástico para su inclusión laboral.

Acorde con los datos obtenidos también en su página web, Fundación Intras tiene una plantilla de más de 270 profesionales, de los que un 33 % tienen discapacidad. Esto la convierte en un referente en la contratación de estas personas.

ÍTEM 1 (trabajadores de una fundación). ¿Cuál cree que son los motivos por los que las personas con enfermedad mental tienen una mayor tasa de desempleo?

Empezando ya con las respuestas al cuestionario, la primera cuestión planteaba a los trabajadores la pregunta de cuáles son los motivos por los que creían que las personas con enfermedad mental tienen una tasa de paro mayor. Los principales motivos aportados y según su frecuencia mencionada son:

- *Estigma y discriminación.* Desgraciadamente, en pleno siglo XXI nos seguimos encontrando con discriminaciones en casi todos los ámbitos de la vida (sexo, raza, religión...) y con la enfermedad mental no iba a ser diferente. Simplemente por el hecho de padecerla, los enfermos son rechazados, sin comprobar previamente sus capacidades y aptitudes, aunque en ocasiones sean casi las mismas que cualquier persona.
- *Formación y/o experiencia insuficiente.* Las enfermedades mentales pueden padecerse desde los primeros años de vida, a lo largo del crecimiento de la persona o en la madurez. En los dos primeros casos es mucho más perjudicial porque nos encontramos en etapas puramente formativas. Cuando una persona tiene que enfrentarse a tratamientos o incluso hospitalizaciones, conlleva una pérdida en los estudios grave, que puede acarrear suspensos, repeticiones de cursos o incluso el desistimiento por parte del enfermo. Como consecuencia, esto se traduce en un currículum pobre y escaso. Lo mismo ocurre en etapas de experiencia y realización de prácticas. Las ausencias pueden provocar de la misma manera la cancelación de las mismas y la poca especialización de estas personas.
- *Puestos no adaptados y precarios.* A pesar de las ayudas del Gobierno mencionadas en el Real Decreto 1/2013, muchos puestos para nosotros “corrientes” no están adaptados a las necesidades concretas de algunas personas que padezcan enfermedad mental. Lamentablemente, a veces, los puestos que ocupan son denominados “precarios” por las condiciones en las que tienen que desempeñarlos o incluso por los bajos sueldos que acarrear.
- *Infravaloración, miedo.* Debido a su falta de formación y al estigma generalizado entorno a su enfermedad, los empresarios infravaloran sus capacidades. Se podría afirmar que las personas tienen una enfermedad en particular preconcebida en la cabeza: la esquizofrenia. Esto hace que siempre que se mencione que la persona tiene enfermedad mental, se asocie específicamente y de forma errónea a esta enfermedad

mencionada anteriormente. Sin quererlo, provoca miedo al empresario por la idea que se tiene de esta enfermedad y, por tanto, el rechazo hacia la persona enferma.

- *Falta de apoyo del Gobierno (leyes de discapacidad generalizadas)*. Las leyes mencionadas en el apartado de “Legislación” sirven de preámbulo para este punto. Como se ha podido leer, no se menciona en ninguna ocasión una ley dirigida a las personas con enfermedad mental. De este modo, la ley de discapacidad engloba por iguales a una persona con capacidad auditiva reducida, a una persona que le falte una extremidad y a una persona que padezca un trastorno bipolar (por ejemplo).
- *Desconocimiento del significado de enfermedad mental y sus tratamientos*. He observado en las encuestas de ciudadanos que la gran mayoría de las personas no tienen claro el significado de enfermedad mental. Este es el hecho principal por el que ocurren los prejuicios hacia ellos. Tampoco está en su conocimiento que muchas de estas enfermedades pueden tener un tratamiento y paliar así los efectos que provoca la enfermedad (no siempre al 100 % ni de forma permanente), para poder desempeñar casi cualquier actividad con normalidad.
- *Inestabilidades del enfermo que provoquen incumplimientos laborales*. Hay ciertas fases en alguna enfermedad que no son precisamente predecibles. Algo tan simple como la falta de una de las dosis de medicación pueden provocar desestabilización o malestar en la persona que puede llevarle desde un simple mareo/dolor de cabeza hasta el absentismo al trabajo o de forma más aguda, el ingreso hospitalario. Las frecuentes bajas por padecer ciertas enfermedades hacen a los empresarios pensar que no les sale a cuentas mantenerlo en plantilla. Los retrasos, el posible estrés o falta de productividad constante pueden ser otros motivos.
- *Empresas con poca responsabilidad social*. Acorde con la RAE, empresa es “una unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos”. Esto quiere decir que, si un trabajador no rinde, es despedido. Proponen un nivel de exigencia muy alto para algunas personas que padecen discapacidad -la discapacidad intelectual, por ejemplo- y no pueden alcanzar por sí solos sin ayuda (tanto de otras personas como de medios materiales). Priman el dinero a la responsabilidad social, y es debido a ello que no son contratados.
- *Rechazo de otros empleados*. Este punto está comunicado con “el desconocimiento de la enfermedad y sus prejuicios”. Si sus compañeros no saben que padece una enfermedad o no entienden esa enfermedad, son simplemente discriminados o

apartados del resto de empleados. Este efecto de rechazo puede provocar una depresión al enfermo e incluso rechazar el puesto de trabajo asignado.

- *Miedo al rechazo por parte del enfermo, retirada de ayudas sociales.* Habiéndose dado muchos casos similares, tienen la precuela de lo que otras personas han sufrido o simplemente ellos mismos se tienen como ejemplo de casos de discriminación y/o rechazo por parte tanto de trabajadores como de la sociedad en general. Por otro lado, algunos de ellos reciben ayudas sociales, que, si empiezan a trabajar, son retiradas. Se puede dar el caso de que la cuantía de la ayuda social sea superior a lo que se gane trabajando (empleos precarios). Por ello prefieran mantenerse en paro recibiendo dichas ayudas a trabajar por un sueldo insuficiente.
- *Falta de certificados de discapacidad otorgados por el Gobierno.* Para obtener los certificados de discapacidad tienes que primeramente ser valorado en un centro médico especializado, por un profesional médico. Es posible que la enfermedad no sea detectada en una primera instancia o que tengan que hacerse revisiones o varias valoraciones. Además, el proceso puede durar entre 6 y 8 meses. Durante ese tiempo (y posiblemente desde bastante antes) esta persona carece del certificado y de sus ventajas. También cabe la posibilidad de que no llegue al 33 % de discapacidad que pide la ley 1/2013, por lo que la empresa no podría optar a las ventajas que esto conlleva.

ÍTEM 2 (trabajadores de una fundación). En una entrevista de trabajo, ¿qué dificultades adicionales cree que tendría una persona con enfermedad mental?

Continuando con la segunda cuestión, se plantean las dificultades a mayores que tendrían las personas con enfermedad mental en una entrevista de trabajo. En una primera instancia habría que añadir todas las dificultades que ya de por sí acarrea una entrevista de trabajo para una persona que goza de salud mental. Estas son otras de las respuestas que dieron los trabajadores de la fundación:

- *Exclusión de la realización de la entrevista.* En alguna ocasión, el simple hecho de mencionar que se padece una enfermedad mental, hace que se excluya inmediatamente a esta persona del proceso de selección. No llegan a conseguir llegar a la fase de la entrevista por un simple diagnóstico discriminatorio.
- *Comunicación no verbal.* Algunas de las enfermedades provocan falta de habilidades sociales que tendría un individuo corriente. Esto es un efecto negativo en las entrevistas,

dado que hay que saber gestionar el estrés, nerviosismo, etc. que provocan éstas. A esto hay que añadirle en muchas ocasiones la falta de seguridad en sí mismo, que, tras entrevistas o experiencias anteriores, han causado ese pensamiento. Una alternativa es la video-entrevista: el candidato puede realizar cuantas le sean necesarias para obtener la toma ideal y enviarla a la empresa deseada. Esto evitaría ese nerviosismo cuando realizan las entrevistas y así que el entrevistador se centre en lo realmente importante.

- *Historial laboral/formativo* escaso. Es complicado acceder al mercado laboral con poca formación y escasa experiencia en el sector. Si se da el caso de acudir a una entrevista, sin duda habrá alguna pregunta dirigida a los estudios y trabajos anteriores. Si no se ha tenido la oportunidad de ello, tendrá pocas probabilidades de que contesten a estas preguntas, por lo que tendrá menos posibilidades que otros candidatos al puesto.
- *Estigma del entrevistador*. Este punto es el que se repite de la pregunta anterior. El estigma vuelve a ser una de las principales razones por las que se produce una discriminación hacia ellos. La sensación de miedo combinada con la infravaloración, hacen que sean rechazados simplemente por padecer enfermedad mental, siendo muchas veces capaces de realizar la actividad propuesta sin ningún inconveniente.
- *Déficit de atención*. Una enfermedad en concreto como es el TDAH (trastorno por déficit de atención e hiperactividad), provoca hacia la persona que realiza la entrevista una sensación de dejadez, desinterés del entrevistado o incluso vacile. Este conjunto de percepciones puede dar lugar a un rechazo inminente.
- *Efectos secundarios de medicaciones y tratamientos*. Muchas de las personas que tienen enfermedad mental se someten casi a diario a una medicación constante o a tratamientos muy concretos. Esto hace a la persona con enfermedad mental paliar gran parte de los efectos que le produce dicha enfermedad, pero en ocasiones, surgen efectos secundarios. El más frecuente es la somnolencia. En un puesto de trabajo que requiera una atención específica, puede provocar que la persona no ejecute sus tareas con un rendimiento máximo, despistes e incluso absentismo. En una entrevista de trabajo, acudir con los efectos secundarios de la medicación en su momento álgido, pueden jugar una mala pasada y crear una idea errónea de la persona.
- *Comunicación verbal*. Es posible que dependiendo de la enfermedad mental que se padezca, esta derive en problemas cognitivos o lingüísticos. Una persona que tenga pocas capacidades comunicativas o estas tengan alguna limitación, siempre serán una dificultad añadida en una entrevista de trabajo.

- *Dificultades en la búsqueda de empleo.* Un problema puede ser el acceso a la tecnología para la búsqueda de trabajo. El hecho de no saber buscarlo no es más que otra dificultad añadida. También en cuanto a hacer un CV o una carta de presentación: nadie nace enseñado para hacer su currículum (y menos teniendo poca formación y/o experiencia) y es necesario echar una mano a algunas de estas personas antes de que lo presenten. Lo mismo ocurre con la carta de presentación: no es muy sonado entre ellos este formato, y si la persona no tiene una capacidad mental suficiente, es muy posible que la carta no se adecúe a lo requerido en las empresas. Esto hace que sean rechazados en una primera criba.
- *Timidez, tono, compostura...* Es posible que ciertas preguntas o reacciones del entrevistador influyan muy negativamente en la persona que tiene alguna enfermedad mental. Esto puede derivar en un comportamiento a la defensiva o pérdida de compostura del entrevistado. Por otro lado, la timidez que pueden presentar en ocasiones, no sea bien recibida por el entrevistador.
- *Preguntas acerca de su discapacidad.* El tabú. ¿Cómo considerar si una pregunta acerca de la discapacidad que tiene el entrevistado es posible hacérsela? No hay respuesta adecuada para esta pregunta. Hay personas que no tienen problema en decir libremente que padecen una enfermedad mental, pero, por el contrario, hay otras que se sienten ofendidas si son preguntadas acerca de ella. Esto ocurre porque el estigma sobre las enfermedades mentales sigue presente y se tiene miedo a ofrecer esa información a los demás, ya sea por miedo o por discriminación.

ÍTEM 3 (trabajadores de una fundación). Indique los puestos de trabajo que ocupan personas con enfermedad mental:

A continuación, señalo los puestos de trabajo que han obtenido más respuestas en cada uno de los apartados:

a) En su entorno laboral

- Operario de máquinas
- Servicio de limpieza
- Hostelería
- Conductor
- Personal de mantenimiento
- Cocinero

- Reponedor
- Monitor deportivo
- Contable
- Cuidado de ancianos/personas dependientes

b) En su entorno familiar y social

- Mozo de almacén
- Peón albañilería
- Conserje
- Hostelería
- Desempleado/paro
- Informático
- Músico
- Servicio de correos
- Repartidor
- Lotero

A simple vista, la mayoría de puestos requieren estudios básicos o títulos de baja cualificación. Esto quiere decir que no es posible para estas personas muchas veces el aplicar a puestos de mayor rango por la formación que poseen. En cambio, se puede observar que hay ciertos puestos de trabajo que precisan de titulación específica de alta cualificación y que perfectamente han logrado un empleo de sus características.

ÍTEM 4 (trabajadores de una fundación). ¿Cree que una persona con enfermedad mental sería capaz de desempeñar el trabajo que realiza usted actualmente?

Ilustración 31. ¿Podría una persona con EM desempeñar su puesto de trabajo?



Fuente: elaboración propia

La postura en cuanto a la respuesta “no” es debida a que varias de las personas que han realizado el cuestionario son las que tratan a los pacientes que padecen ciertas enfermedades mentales o personas con cargos de mucha responsabilidad. Con esto quiero decir que, para ello, necesitan títulos homologados y mucha experiencia que probablemente estas personas no puedan adquirir del mismo modo.

Por otro lado, la respuesta “sí” ha sido la clara mayoría, con un 77 % de las respuestas. Esto no implica directamente que sus puestos de trabajo sean de baja cualificación, sino que pueden ser perfectamente ocupados por personas con enfermedad mental. Un ejemplo puede ser la persona que pone en contacto a los distintos centros de castilla y león, llevando documentación importante, valijas, mobiliario etc. o una persona que pueda llevar las redes sociales de la misma.

CONCLUSIÓN OBTENIDA: ¿Tienen el mismo punto de vista los trabajadores con discapacidad que los que no?

Tras un análisis de las encuestas y comprando los resultados de las personas que padecen algún tipo de discapacidad con las que no lo padecen, se ha podido llegar a la conclusión de que comparten opiniones en su gran mayoría. La visión general de los empleados coincide casi en su totalidad en que el hecho de tener una enfermedad mental no es sinónimo de carencia de habilidades para trabajar. Sí que es cierto que en casos extremos impide realizar ciertas actividades, pero son estigmatizados y lanzados a clichés

que no son veraces. Mientras estén tratados y con cierto seguimiento, no tendrían casi problema alguno para aplicar al puesto de trabajo para el que estén preparados.

6.5. Entrevista “Empresarios y representantes de empresas de Valladolid”

Los empresarios o apoderados de las empresas también son clave en la inserción laboral. A fin de cuentas, son los que ofertan puestos de trabajo en nuestra sociedad. Con este apartado hemos querido mostrar a modo de ejemplo las opiniones de 3 empresarios en Valladolid.

Se ha decidido hacer una entrevista en lugar de un cuestionario para mostrar un punto de vista en primera persona, más personal y cercano. La elección de estas empresas se ha basado en el tamaño de las mismas, en caso de que hubiera una diferencia notoria por esa causa. El número de puestos de trabajo que pueden ofrecer no es el mismo, al igual que las oportunidades que ofrecen y condiciones.

A continuación, ofrecemos un resumen de las respuestas dadas por los empresarios referentes a las entrevistas realizadas.

Entrevista a pequeña empresa de Valladolid: Redburguer Hamburguesería

Ilustración 32. Logotipo de Redburguer hamburguesería



Fuente: Redburguer

- N.º de trabajadores: 8 (abril de 2019)
- Nombre del encuestado: Vicente Jesús del Campo
- Edad del empresario: 46-60
- Sexo: hombre
- Discapacidad: no

- Lugar de la entrevista: zona de restauración del establecimiento, calle Ricardo de los Ríos (Laguna de Duero)
- Actividad: Esta empresa se dedica a la restauración. Consiste en un bar-hamburguesería con productos totalmente naturales y proveedores locales, para así fomentar al crecimiento de los negocios tanto cárnicos como frutícolas y panaderos de la zona.

A continuación, se muestra un breve resumen de la entrevista realizada el día 13 de abril de 2019.

ÍTEM 1 (Redburger). ¿Han trabajado o trabajan personas con enfermedad mental en su empresa?

A) En caso negativo, ¿tendría algún inconveniente en contratar a una persona con enfermedad mental?

B) En caso afirmativo, ¿el resto de los empleados lo aceptan con normalidad? ¿Están preparados para actuar/interactuar con esa persona? (Uso de términos ofensivos, inexactos o inadecuados para referirse a las personas afectadas, apoyo...).

En cuanto a la primera pregunta, resultó bastante sorprendente el hecho de que en su empresa haya trabajado alguna persona con enfermedad mental, ya que en empresas pequeñas no suele haber este tipo de resultados. Además, esta persona era aceptada perfectamente por el resto de trabajadores y trabajadoras, lo que resulta realmente gratificante.

ÍTEM 2 (Redburger). ¿Cuál cree que es el motivo principal por el que las personas con enfermedad mental pueden causar rechazo?

La segunda pregunta fue respondida rápidamente: “los prejuicios, por desgracia, son la causa principal. Las personas que la sufren (la enfermedad mental), no merecen rechazo alguno por esa condición. Es nuestro deber integrarlos todo lo posible”.

ÍTEM 3 (Redburger). ¿Cuál cree que es el motivo principal por el que las personas con enfermedad mental tienen una mayor tasa de desempleo?

Acorde con la segunda pregunta, en la tercera también opinaba que los prejuicios son los causantes de que tengan una mayor tasa de desempleo. A esto añadió algo bastante inusual, como que “gran parte de los puestos de trabajo no están adaptados para la mayoría de estas personas”. Esto hace que alguna vez tengas que rechazar a este

candidato al puesto simplemente porque no va a poder realizar la actividad de la misma manera que lo haría con las herramientas adecuadas.

ÍTEM 4 (Redburger). ¿Qué problemas o dificultades cree que tiene una persona con enfermedad mental a la hora de encontrar un empleo?

La cuarta pregunta tuvo una respuesta muy sensata: “si de por sí las personas ‘normales’ ya tienen dificultades... ¡estas personas más!”. Esto significa que el mercado laboral es muy precario por el momento. Cuando se recupere, puede que, al haber más vacantes, puedan optar a muchos más puestos.

ÍTEM 5 (Redburger). En una entrevista de trabajo, ¿qué dificultades adicionales cree que tendría una persona con enfermedad mental?

Sobre la quinta pregunta, he de añadir que el razonamiento de esta respuesta puede dar lugar a equívocos: “siempre depende de la persona y la situación, pero es posible que ninguna. Es el trato que tienes con estas personas donde puede residir la dificultad”. Con todo ello vino a decir que no depende de la persona con enfermedad mental a la que entrevistes, sino del entrevistador y su capacidad de saber tratar a cada persona individualmente.

ÍTEM 6 (Redburger). ¿Conoce las subvenciones y bonificaciones que se pueden obtener por contratar a personas con enfermedad mental?

ÍTEM 7 (Redburger). ¿Conoce la legislación actual respecto a los trabajadores que padezcan problemas de salud mental?

La sexta y séptima preguntas fueron contestadas simultáneamente. Indicó que sí que es cierto que ha consultado en algún momento las subvenciones o ayudas, pero que desconoce la legislación actual respecto a estos trabajadores.

ÍTEM 8 (Redburger). Si algún empleado/a suyo le informa de que le han diagnosticado una enfermedad mental, ¿seguiría teniéndole como trabajador de su empresa?

A) En caso afirmativo, ¿en el mismo puesto de trabajo?

La octava pregunta tiene un pensamiento razonable. Según Vicente, “si alguno de mis empleados/as me informase de que padece una enfermedad mental, por supuesto que le mantendría en el negocio. Lo único, que, si su enfermedad es incompatible con el puesto que desempeña ahora, intentaría facilitarle los medios adecuados para su normal

desempeño o se lo cambiaría por otro más adecuado (tampoco hay mucha variedad de puestos al ser tan pocos empleados, pero se mirarían todas las posibilidades)". Me explicó el ejemplo que él veía es algo extremo, pero si alguno de sus camareros no se sintiese capacitado plenamente para tratar con los clientes debido a su enfermedad, podría o ayudarle con estos o buscarle algún puesto en cocina.

ÍTEM 9 (Redburger). Si alguna entidad o asociación iniciase un proyecto de inserción laboral de personas con enfermedad mental, ¿estaría dispuesto a participar en él?

A) En caso afirmativo, ¿cómo? (Contrato, prácticas, formación, período de prueba, contactando con otros empresarios más afines a la formación de esa persona...).

En la última pregunta, aclara que no le importaría participar en una asociación para la inserción laboral de estas personas, pero que, siendo prudente, le gustaría saber primero las condiciones que tendría ese proyecto. Él añade, que podría colaborar altruistamente ofreciendo un contrato de prácticas a alguna de estas personas para que pudieran obtener experiencia demostrable en el sector y así poder optar a puestos de trabajo en la hostelería con alguna ventaja.

Finalmente agradezco mucho su tiempo y que, siendo un pequeño empresario, muestre ganas de colaborar con este colectivo y comprenda su situación.

Entrevista a mediana empresa de Valladolid: Viñedos Rodríguez Sanzo

Ilustración 33. Logotipo Viñedos Rodríguez Sanzo



Fuente: Rodríguez Sanzo

- N.º de trabajadores: 11
- Nombre del encuestado: A. R. S.
- Edad del empresario: 50
- Sexo: hombre
- Discapacidad: no
- Lugar de la entrevista: oficina central, en la calle Manuel Azaña (Parquesol)
- Actividad: La empresa Rodríguez Sanzo es una compañía dedicada a la producción vitivinícola en España. Quizás la característica más destacada es que no poseen una bodega propiamente dicha, sino que se encarga de viñedos y la distribución del vino.

Su fundación data del año 2003 y cuenta con las mejores D. O. del mercado: D. O. Ribera del Duero, D. O. Rioja, D. O. Rueda o D. O. Toro; distribuyéndolos a 25 países actualmente. Desde sus viñedos ecológicos y biosostenibles, cabe mencionar la recepción de varios premios nacionales e internacionales en los años 2013 y 2014.

Finalmente nos gustaría añadir unas aclaraciones. Tal y como aparece en el título, esta empresa pertenece a “mediana empresa”. El número de empleados no se corresponde como tal, sin embargo sí que lo hace su nivel de facturación. Añadir que esta persona no disponía de mucho tiempo, pero tuvo la amabilidad de ofrecernos unos minutos para el proyecto; de ahí que la extensión de la misma no sea como en las otras empresas seleccionadas. Agradecemos que nos haya recibido y respondido amablemente a todas las preguntas.

A continuación, se muestra un breve resumen de la entrevista realizada el 19 de junio de 2019

ÍTEM 1 (Viñedos). ¿Han trabajado o trabajan personas con enfermedad mental en su empresa?

A) En caso negativo, ¿tendría algún inconveniente en contratar a una persona con enfermedad mental?

B) En caso afirmativo, ¿el resto de los empleados lo aceptan con normalidad? ¿Están preparados para actuar/interactuar con esa persona? (Uso de términos

ofensivos, inexactos o inadecuados para referirse a las personas afectadas, apoyo...).

Procediendo con la primera pregunta, de momento no han contado en su plantilla con una persona que padezca alguna enfermedad mental –“al menos no tengo conocimiento de ello”- responde el entrevistado. En principio no tendrían ningún inconveniente en su contratación, pero todo dependería del tipo de trabajo a realizar y de la compatibilidad de su enfermedad con el mismo.

ÍTEM 2 (Viñedos). ¿Cuál cree que es el motivo principal por el que las personas con enfermedad mental pueden causar rechazo?

A.R.S. no cree que haya un motivo en exclusiva, sino que la gente en general necesita a alguien que dé el 100 %. En su caso, a lo mejor sí que dan el 100 %, pero la empresa necesita más. Hay poca empatía y no entienden el esfuerzo que puede llegar a suponer para ellos.

ÍTEM 3 (Viñedos). ¿Cuál cree que es el motivo principal por el que las personas con enfermedad mental tienen una mayor tasa de desempleo?

Muchos de ellos (depende del trabajo, claramente) no están preparados para ciertos niveles, tanto de concentración como de estabilidad. Pero insiste en que “muchos” no significa “la totalidad” de estas personas. Deberían de dar una oportunidad a todo el mundo, aunque no cumpla con algún requisito. Nadie es perfecto.

ÍTEM 4 (Viñedos). ¿Qué problemas o dificultades cree que tiene una persona con enfermedad mental a la hora de encontrar un empleo?

Además de las opiniones de la sociedad (que desgraciadamente no es nada positiva), la preparación. Está claro que “hay muchas personas con enfermedad mental que son totalmente autosuficientes para realizar cualquier tipo de trabajo o proyecto”, pero otras muchas lamentablemente no. Esto repercute en que las empresas o empleadores se echen para atrás, únicamente teniendo la visión general que se piensan.

ÍTEM 5 (Viñedos). En una entrevista de trabajo, ¿qué dificultades adicionales cree que tendría una persona con enfermedad mental?

La verdad –lo digo sinceramente- no creo que tengan dificultades adicionales así en un primer momento. Todo el mundo que ha estado en una entrevista de trabajo dice que ha sido de todo menos fácil. Lo que sí que es verdad es que la presión que se siente, el nerviosismo, esa incomodidad... los sufren con más facilidad. Pero es como todo, depende de cómo te haga sentir el/la entrevistador/a.

ÍTEM 6 (Viñedos). ¿Conoce las subvenciones y bonificaciones que se pueden obtener por contratar a personas con enfermedad mental?

ÍTEM 7 (Viñedos). ¿Conoce la legislación actual respecto a los trabajadores que padezcan problemas de salud mental?

Personalmente no conoce las subvenciones y bonificaciones que existen, ni tampoco la legislación que está actualmente respecto a este colectivo. Nos añade que en la empresa hay una persona que se dedica a RR.HH., por lo que ella debería de conocerlo, como así lo exige su trabajo en tema de contratación laboral.

ÍTEM 8 (Viñedos). Si algún empleado/a suyo le informa de que le han diagnosticado una enfermedad mental, ¿seguiría teniéndole como trabajador de su empresa?

A) En caso afirmativo, ¿en el mismo puesto de trabajo?

“¡Claro que sí! Si siempre ha valido para ese trabajo, ¿por qué no va a serlo ahora?”. Los conocimientos y experiencia van a estar intactos. Lo único que se podría hacer es plantearnos el cambio de departamento, horario o alguna cosa, porque pudiera afectar directamente a su salud o en la efectividad de su trabajo. Pero habría que valorar cada caso, por supuesto.

ÍTEM 9 (Viñedos). Si alguna entidad o asociación iniciase un proyecto de inserción laboral de personas con enfermedad mental, ¿estaría dispuesto a participar en él?

A) En caso afirmativo, ¿cómo? (Contrato, prácticas, formación, período de prueba, contactando con otros empresarios más afines a la formación de esa persona...).

Sin problema. Es más, ya participamos en una iniciativa. Una de las empresas con las que trabajamos para almacenaje y transporte, tiene talleres en los que chavales con discapacidad y/o enfermedad mental ayudan a los empleados a realizar su trabajo.

Ya sea por su formación, la enfermedad o la discapacidad, no pueden ejercer ciertas tareas solos. Sin embargo, pueden echar una mano a los empleados. Estas personas ganan un trabajo y sueldo dignos, además de su incorporación en el mundo laboral; pero también es una muy buena iniciativa para los propios empleados: fomentar los valores de inserción y no exclusión.

Entrevista a gran empresa de Valladolid: Grupo Recoletas

Ilustración 34. Logotipo Grupo Recoletas



Imagen: Grupo Recoletas

- N.º de trabajadores: 1.005 (a 31 de diciembre de 2018)
- Nombre del encuestado: Roldán Rodríguez Iglesias
- Edad del empresario: 31-45
- Sexo: hombre
- Discapacidad: no
- Lugar de la entrevista: oficina central, en la calle Constitución (Valladolid)
- Actividad: Esta fue la empresa en la que realicé las prácticas y donde actualmente trabajo: Recoletas Red Hospitalaria, la empresa líder de Castilla y León en sanidad privada. Cuenta con 7 hospitales, 11 centros médicos, 5 institutos médicos y 4 centros de diagnóstico repartidos por toda España.

Esta empresa también es conocida por patrocinar a equipos deportivos, como el Real Valladolid de fútbol o el Atlético Valladolid de balonmano; marchas a favor de los derechos de las mujeres; asociaciones para luchar contra distintas enfermedades, como AECC y fomentar la cultura, como la SEMINCI.

Actualmente se encuentra en plena expansión con la nueva apertura el año que viene del Centro Médico Las Lomas, que dará servicio a poblaciones de la periferia de Valladolid, como Arroyo de la Encomienda.

A continuación se muestra un breve resumen de la entrevista realizada el día 6 de mayo de 2019.

ÍTEM 1 (Recoletas). ¿Han trabajado o trabajan personas con enfermedad mental en su empresa?

A) En caso negativo, ¿tendría algún inconveniente en contratar a una persona con enfermedad mental?

B) En caso afirmativo, ¿el resto de los empleados lo aceptan con normalidad? ¿Están preparados para actuar/interactuar con esa persona? (Uso de términos

ofensivos, inexactos o inadecuados para referirse a las personas afectadas, apoyo...).

Ante la primera pregunta, objeto que no ha trabajado ninguna persona con enfermedad mental en la empresa –o al menos no tiene conocimiento de ello– argumenta Roldán.

Por ello, tendría además algún inconveniente para ciertos puestos de cara al público, dependiendo del tipo de la enfermedad. Otro factor que nos aporta es que por mucho que se incluya a una persona con enfermedad mental en la empresa que sea, el resto de trabajadores no suelen estar preparados para tratar con ellos. Muchos empleados no aceptan aún el hecho de que una persona con cierta discapacidad o el problema que sea pueda hacer tu mismo trabajo, ser tu compañero o incluso tu superior. Esto es cosa de la sociedad, que deberíamos cambiar.

ÍTEM 2 (Recoletas). ¿Cuál cree que es el motivo principal por el que las personas con enfermedad mental pueden causar rechazo?

Su razonamiento fue bastante acertado: “cuando no están controlados o no toman su medicación, son poco previsibles”. Nuestra empresa, que está enfocada directamente con la salud, no puede permitirse en la mayoría de los casos deslices de este tipo. El bienestar físico y psíquico de muchos pacientes está a tus hombros, “no es algo con lo que se puede jugar” dice el empresario.

ÍTEM 3 (Recoletas). ¿Cuál cree que es el motivo principal por el que las personas con enfermedad mental tienen una mayor tasa de desempleo?

Su respuesta en esta pregunta va también relacionada con las dos anteriores. No tienes asegurado en totalidad que vayan a estar estables. A eso hay que añadir el pensamiento general de la sociedad, que necesita dar un buen giro.

ÍTEM 4 (Recoletas). ¿Qué problemas o dificultades cree que tiene una persona con enfermedad mental a la hora de encontrar un empleo?

La cuarta pregunta fue respondida de forma mesurada, manifestando la actualidad del mercado laboral. En la actualidad la búsqueda de empleo está a la orden del día. Todo el mundo conoce a alguien que busca un empleo. Tanto sin estudios como con doctorados, con años de experiencia impecable y recién inscritos en el paro. Todo el mundo tiene sus dificultades. Sí que es cierto que estas personas en concreto tienen una “carga” más a la espalda, pero hay que luchar por todo en esta vida.

ÍTEM 5 (Recoletas). En una entrevista de trabajo, ¿qué dificultades adicionales cree que tendría una persona con enfermedad mental?

Una vez más, no encara que las personas que tienen enfermedad mental tengan dificultad –es la sociedad- afirma. Cuando una persona acude a una entrevista de trabajo, tiene que dar lo mejor de sí mismo. Lo que tiene que tener el/la entrevistador/a es empatía y humanidad. Ante igualdad de los candidatos, da igual que seas hombre o mujer, ¿no? Pues en este caso igual. Si esa persona es adecuada para el puesto, es apta. No hay más.

ÍTEM 6 (Recoletas). ¿Conoce las subvenciones y bonificaciones que se pueden obtener por contratar a personas con enfermedad mental?

ÍTEM 7 (Recoletas). ¿Conoce la legislación actual respecto a los trabajadores que padezcan problemas de salud mental?

En ambas preguntas la respuesta fue la misma, por eso se incluyen conjuntamente.

Mencionó no conocer la legislación actual; pero añadió conocer ciertos criterios de la ley y que existen subvenciones para empresas para su contratación. Dijo que es un buen comienzo, que lo respalda y apoya..., pero para puestos que de verdad puedan desarrollar correctamente.

ÍTEM 8 (Recoletas). Si algún empleado/a suyo le informa de que le han diagnosticado una enfermedad mental, ¿seguiría teniéndole como trabajador de su empresa?

A) En caso afirmativo, ¿en el mismo puesto de trabajo?

La octava pregunta tuvo una respuesta con un enfoque profesional. No tendría ningún inconveniente en que algún empleado padeciese una enfermedad mental. Sería muy sensato por su parte de poner en conocimiento al responsable, sobre todo si precisa de algún tratamiento o ayuda específica. De todas las maneras, al tratarse de algo psíquico, sí que sería recomendable desde nuestro lado hacerle un seguimiento interno, por su bienestar y por posibles efectos hacia otras personas (si su enfermedad fuese peligrosa para terceros).

ÍTEM 9 (Recoletas). Si alguna entidad o asociación iniciase un proyecto de inserción laboral de personas con enfermedad mental, ¿estaría dispuesto a participar en él?

A) En caso afirmativo, ¿cómo? (Contrato, prácticas, formación, período de prueba, contactando con otros empresarios más afines a la formación de esa persona...).

En cuanto a la última pregunta, afirma que estaría dispuesto a participar en él.

No tiene claro en qué forma concretamente participaría, pero siempre y cuando tenga una supervisión del centro de donde provenga. Otra aclaración que hace es que lo ofertaría para puestos internos de oficina. En un hospital no se puede tener a una persona que necesita supervisión constante o que conlleve algo de riesgo de lo que sea, aunque sea mínimo. No deja de ser un centro especial, pero en oficinas no tendría inconveniente.

Fue una gran suerte que se mostrase partícipe del trabajo, ya que hoy en día es muy complicado que un empresario de una gran empresa preste un poquito de su tiempo a responder a una entrevista de un TFG.

7. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Tras el detallado estudio de la inserción laboral, nos gustaría añadir una serie de conclusiones, así como propuestas de mejora para el bien de las personas con enfermedad mental.

En primer lugar, confirmar la situación laboral que tienen una gran parte de este colectivo. La sociedad hoy en día demanda un perfil profesional de alta cualificación, priorizando el nivel educativo antes que la prueba de aptitudes del individuo. Esta puede ser la clave por la que mantienen un alto nivel de paro y desempleo. No tiene que basarse todo en la posesión de un título académico que tanto se tiene en cuenta a la hora de optar a un puesto de trabajo. Puede ser que una persona sea realmente la ideal, pero que por su formación académica no cumpla los requisitos. Igual que para otros casos se da una oportunidad para comprobar el rendimiento y la forma de desempeño, esta vez no tendría por qué ser diferente.

Seguidamente, el propio estigma que sufren también un gran número de personas con enfermedad mental y discapacidad. Hay ciertas personas, ya sea por ideales anticuados o simplemente intolerancia, que no ven más allá de que conlleva el ser “diferente”. Quizás sea más habitual, por ejemplo, que una persona con discapacidad visual encuentre un empleo; es decir, cuando se trata de algo físico, no psíquico. Las subvenciones y la cantidad de material adaptado a ellos hacen que sea positiva su contratación. Sin embargo, no lo es para las personas que padecen algún tipo de enfermedad mental. Todas las personas tenemos algo de especial, que nos hace únicos. Las personas con enfermedad mental también.

Igualmente, añadir una problemática fundamental respecto a la enfermedad mental. Tras ver las respuestas de muchos de los cuestionarios, nos ha quedado marcado que muchas de las personas encuestadas no tiene conocimiento de qué es exactamente la enfermedad mental. Como ejemplo aportar respuestas tales como “bisco”, “parálisis” o “Síndrome de Down”. El claro desconocimiento de parte de la población puede que sea la causa de esa discriminación o estigma.

Como propuestas, comenzaríamos con la modificación de la actual ley de discapacidad (*Real Decreto Legislativo 1/2013*,). Tal y como menciona esta ley, medianas y grandes empresas, tienen que tener en plantilla un mínimo del 2 % de personas con discapacidad (poseer un certificado de discapacidad mínimo del 33 %). Como medida de mejora, podría complementarse esta añadiendo otro porcentaje superior, incluyendo a

personas específicamente con enfermedad mental, no necesariamente asociada a otra discapacidad.

Otra medida que se podría adoptar es la adaptación previa al mercado laboral de las personas con enfermedad mental mediante prácticas obligatorias en las empresas.

De este modo, hacer un llamamiento a las diferentes entidades de la administración pública y a empresas que precisan personal. La necesidad de empleo en estas personas es algo que está a la orden del día. Es necesario hacer un consenso entre ambas partes para reducir el desempleo de las personas con enfermedad mental. Más facilidades tanto para las empresas como ayudas o incentivos y un estímulo para estas personas.

También se podrían crear premios e incentivos a modo de prestigio empresarial, condecorando a entidades que colaboren en la inserción laboral de personas con enfermedad mental.

8. Bibliografía

- Associació contra l' Anorèxia i la Bulímia (ACAB). (2018). *¿Qué son los Trastornos de la Conducta Alimentaria?* Recuperado el 26 de noviembre de 2018, de <https://bit.ly/2x78uy6>
- Brown, G. R. (s. f.). *Aspectos generales de los trastornos parafílicos (Parafilias)*. Recuperado el 3 de noviembre de 2018, de <https://msdmnls.co/2Qh4ep0>
- Centre d'Assistència Terapèutica (CAT Barcelona). (2008). *Adicciones y problemas psíquicos*. Recuperado el 25 de noviembre de 2018, de <https://bit.ly/2DRGEcC>
- Chappotin, D. (3 de abril de 2018). *Trastornos del neurodesarrollo: concepto, tipos y tratamiento* [Blog]. Recuperado el 27 de noviembre de 2018, de <https://bit.ly/2TvGY5y>
- Cibermedicina. (27 de noviembre de 2018). *Glosario de términos psicopatológicos e históricos psiquiátricos*. Recuperado el 28 de noviembre de 2018, de <https://bit.ly/2Adp4M3>
- Clinic, M. (20 de noviembre de 2018). *Trastorno de síntomas somáticos*. Recuperado el 27 de noviembre de 2018, de <https://mayocl.in/2BoEW0b>
- Clinic, M. (21 de febrero de 2018). *Drogadicción trastorno de consumo de sustancias*. Recuperado el 27 de noviembre de 2018, de <https://mayocl.in/2J7qzzF>
- Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos (CGCOF). (2017). *Psicosis y Esquizofrenia*. Recuperado el 27 de noviembre de 2018, de <https://bit.ly/2zlo1tP>
- Diputación Provincial de Valladolid. (2018). *Gamelab de empleo. Poder extra!!! El Correcaminos*. Recuperado el 13 de diciembre de 2018, de <https://bit.ly/2C9X5iE>
- Ezquibela, A. C. (s. f.). *Trastornos del sueño*. Clínica Universidad de Navarra. Recuperado el 27 de noviembre de 2018, de <https://bit.ly/2GQoCGE>
- Fundación Intrás. (2017). *Breve historia de nuestra fundación: cifras a destacar*. Recuperado el 19 de abril de 2019, de <https://bit.ly/2Gw8Ng4>

- Goffman, E. (1963). *Estigma. La identidad deteriorada*. Buenos Aires/Madrid: Amorrortu Editores.
- Grupo Sanitas. (s. f.). *Trastorno obsesivo-compulsivo (TOC): qué es, causas y síntomas*. Recuperado el 28 de noviembre de 2018, de <https://bit.ly/2Brp90z>
- ISEM. (2016). *ISEM Málaga. Congreso octubre de 2018*. Recuperado el 22 de junio de 2018, de <https://bit.ly/2Xrs852>
- Jacopo. (2017). *Discapacidad intelectual infantil*. Recuperado el 24 de junio de 2019, de <https://bit.ly/2X2xDrw>
- Jefatura del Estado [España]. (1982). *Ley 131/1982, de 1 de abril, por la que se aprueba la Ley de Integración Social de los Minusválidos*. BOE n.º 103 de 30 de abril de 1982. Recuperado de www.boe.es
- Jordán, F. B. (2008). Empleo con apoyo para personas con enfermedad mental. *Psychosocial Intervention*, 17(3), 299-305. Recuperado de <https://bit.ly/2QsHeEA>
- KPMG. (2010). *Programa operativo del FSE de Lucha contra la Discriminación*. Recuperado el 22 de junio de 2019, de <https://bit.ly/2xctXnm>
- Leal, F. (1993). *Salud Mental. El hombre en su laberinto*. Valladolid: Editorial Médico-Europea.
- Leal, F. (2002). *Comprender la enfermedad mental*. Murcia: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia.
- León, H. M. (2005). Estigma y Enfermedad Mental: un punto de vista histórico-social. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental Hermilio Valdizán*, VII(1), 33-42.
- MedlinePlus. (2017). *Trastorno bipolar*. Recuperado el 22 de noviembre de 2018, de <https://bit.ly/2gIGA1C>
- Mimenza, O. C. (2013). *Los 18 tipos de enfermedades mentales*. Recuperado el 27 de noviembre de 2018, de <https://bit.ly/2zvez7x>
- Ministerio de la Presidencia [España]. (2007). *Real Decreto 1544/2007, de 23 de noviembre, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no*

discriminación para el acceso y utilización de los modos de transporte de las personas con discapacidad. BOE n.º 290 de 4 de diciembre de 2007. Recuperado de www.boe.es

Ministerio de la Presidencia [España]. (2007). *Real Decreto 505/2007, de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.* BOE n.º 113 de 11 de mayo de 2007. Recuperado de www.boe.es

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad [España]. (2013). *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.* BOE n.º 289 de 3 de diciembre de 2013. Recuperado de www.boe.es

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [España]. (1983). *Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.* BOE n.º 133 de 4 de junio de 1983. Recuperado de www.boe.es

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [España]. (1985). *Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.* BOE n.º 189 de 8 de agosto de 1985. Recuperado de www.boe.es

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [España]. (1985). *Real Decreto 2273/1985, de 7 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo.* BOE n.º 294 de 9 de diciembre de 1985. Recuperado de www.boe.es

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [España]. (1985). *Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los Centros Ocupacionales para minusválidos.* BOE n.º 294 de 9 de diciembre de 1985. Recuperado de www.boe.es

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [España]. (1985). *Real Decreto 2275/1985, de 4 de diciembre, por el que revalorizan las prestaciones establecidas en LISM*. BOE n.º 294 de 9 de diciembre de 1985. Recuperado de www.boe.es
- Moreno, N. (2009). *¿Qué son las disfunciones sexuales?* [Blog]. Recuperado el 27 de noviembre de 2018, de <https://bit.ly/2PIBS7L>
- Navarro, V. y Domenech, J. (3 de abril de 2018). *¿Qué es el trastorno depresivo?* Recuperado el 27 de noviembre de 2018, de <https://bit.ly/2TvKHjL>
- Nayip, F. (15 de abril de 2013). *La enfermedad mental: historia y estigma* [Blog]. Recuperado el 27 de noviembre de 2018, de <https://bit.ly/2DxdfVq>
- Nayip, F. (2012). Salud mental y exclusión social: reflexiones desde una estrategia política de la sanción, hacia la transformación institucional del enfoque comunitario. *Revista de psicología y humanidades "Epsys"*. Recuperado el 27 de noviembre de 2018, de <https://bit.ly/1G274DW>
- Noticias Caracol. (2017). *¿Usted le daría trabajo a una persona con un trastorno mental?* [Vídeo online]. Recuperado de <https://bit.ly/2Jkq4Et>
- Odismet. (2017). *Evolución de la tasa de paro en función de la discapacidad*. Recuperado el 22 de junio de 2019, de <https://bit.ly/2NmSr8d>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (1946). *¿Cómo define la OMS la salud?* Recuperado el 27 de noviembre de 2018, de <https://bit.ly/2QoxsCz>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (1992). *OMS CIE-10. International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems*. Editorial Médica Panamericana. Recuperado el 28 de noviembre de 2018, de <https://bit.ly/2RH5f6G>
- Redacción Onmeda. (9 de octubre de 2017). *Trastorno de ansiedad: Definición*. Recuperado el 15 de noviembre de 2018, de <https://bit.ly/2OWDjuf>

Rigola, M. (2019). *Trastornos cognitivos: qué son y cuáles son sus tipos*. Recuperado el 28 de noviembre de 2018, de <https://bit.ly/2OTDINL>

Rodríguez, F., Rodríguez, M. N. y García, M. C. (2004). La integración laboral de personas con trastorno mental grave. Una cuestión pendiente. *Psiquis*, 25(6), 264-281. Recuperado de <https://bit.ly/2Oj8iQC>

Salud y Medicinas. (s. f.). *Comportamiento destructivo*. Recuperado el 28 de noviembre de 2018, de <https://bit.ly/2AaDkFh>

Unidad de Trastornos de la Personalidad (PREVISL). (s. f.). *Trastorno destructivo, del control de los impulsos y de la conducta, no especificado*. Recuperado el 28 de noviembre de 2018, de <https://bit.ly/2Ab1tM1>