

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Jorge Baquero Aguilar (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Adaptación del puesto de trabajo para personas afectadas de trastorno del espectro del autismo

Alicia SÁNCHEZ GUERRERO*

RESUMEN: El objetivo principal de este trabajo es la elaboración de un catálogo de buenas prácticas que recoja estrategias y acciones implementadas por empresas y organizaciones sobre cómo afrontar y actuar en diferentes situaciones que discurren en el devenir de la relación laboral de las personas trabajadoras con trastorno del espectro del autismo (TEA). A través del estudio de la normativa de prevención de riesgos laborales, de la experiencia de diversas entidades que aglutinan al colectivo TEA y conociendo las fortalezas y debilidades de esta población, se profundiza en su acercamiento e incorporación al entorno laboral. Destacamos como la adaptación del puesto de trabajo se convierte en una de las herramientas de mayor trascendencia en el proceso de inclusión laboral en la empresa ordinaria. Esta investigación se realizó con la finalidad de elaborar unas bases que sirvan asimismo para futuras propuestas que pretendan abordar el TEA desde la perspectiva de las relaciones laborales.

Palabras clave: Discapacidad, inclusión, adaptación, autismo, trastorno, ergonomía, empleo, accesibilidad, prevención de riesgos laborales, derechos humanos.

SUMARIO: 1. Introducción. 1.1. Perspectiva histórica. 1.2. Uso terminológico. 1.3. Discapacidad en los centros de trabajo. 1.4. Discapacidad psíquica en los centros de trabajo. 2. Justificación. 3. Objetivos. 4. ¿Qué es el TEA? 5. Aproximación al tratamiento de la discapacidad en prevención de riesgos laborales. 5.1. Medidas para la adaptación al puesto de trabajo para personas trabajadoras con TEA. 5.2. Persona trabajadora con discapacidad y TES con TEA. 5.3. Riesgos psicosociales y su prevención. 5.4. La adaptación psicosocial al puesto de trabajo de la persona con TEA. 6. Evaluación de riesgos adaptada. 6.1. Análisis y evaluación de riesgos. 6.2. Adaptación a puesto de trabajo y ajustes razonables. 6.3. ¿Qué son los ajustes razonables? 6.4. La importancia del análisis de puesto de trabajo para las personas trabajadoras con TEA. 6.5. Empleo con apoyo. 7. Características generales y características de las personas trabajadoras dentro del espectro del autismo. 7.1. Fortalezas y debilidades. 7.2. Incidencia en la relación laboral de la diversidad inherente al espectro autista. 7.3. Principales riesgos a los que está sometido el colectivo de referencia en el transcurso de la relación laboral. 8. Buenas prácticas y experiencia empírica. 8.1. Contenido y alcance de la investigación. 8.2. Resultados

* Doctoranda en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Málaga (España); Graduada Social y Coordinadora de Igualdad, Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Málaga y Melilla (España).

obtenidos del análisis cuantitativo. 8.3. Resultados obtenidos del análisis cualitativo. 8.4. Análisis, propuestas de valor y buenas prácticas. 9. Conclusiones. 10. Bibliografía.

Workstation Adaptation for People Affected by Autism Spectrum Disorder

ABSTRACT: The aim of this project is to develop a set of good practices that includes strategies and actions implemented by organizations about how to act in different situations which occur during the employment relationship of workers with autism spectrum disorder (ASD). Through the study of the prevention of occupation risks law, the experience of different entities that work with people from the ASD community and knowing the strengths and weaknesses of this neurodiversity. The ability of the ASD community to adapt to a job position becomes in one of the most important tools in the process of labour inclusion in an ordinary company. This research is carried out in order to elaborate some bases which also fit for future proposals that seek to approach ASD from the perspective of labour relations.

Key Words: Disability, inclusion, adaptation, autism, disorder, ergonomics, employment, accessibility, prevention of occupational risks, human rights.

1. Introducción

1.1. Perspectiva histórica

El concepto de discapacidad ha experimentado una extraordinaria evolución a lo largo de la historia: desde las culturas antiguas en que se asociaba a poderes sobre naturales o castigos divinos hasta la llegada de la industria que demandó una división técnica del trabajo y sentó las bases del modo de producción capitalista que conocemos. Surge así el empleo de la fuerza del trabajo donde los propietarios de los medios de producción (empresarios) procuraron contratar a quienes fueran capaces de realizar tareas repetitivas durante largas horas en condiciones laborales en principio inhumanas. Se describe un contexto en que surgió el concepto de discapacidad por primera vez como incapacidad para el trabajo.

No será hasta el siglo XV cuando aparecen las primeras instituciones con un carácter eminentemente segregador y estigmatizante, instituciones de control como las concibe Foucault¹ y Althusser², combinándose en ellas tanto el control físico del cuerpo como el control ideológico de la mente. Estas instituciones nacieron para “encarrilar” a quienes no encajaban en sociedad, ya sea porque no podían o no querían. Y aunque no todas las personas con discapacidad fueron institucionalizadas, la mera existencia de estas instituciones fue marcando con claridad en la conciencia colectiva el destino para ellas. En este sentido, y abundando en la problemática de la asistencia en cuanto a una parte de la sociedad y su relación con el trabajo más que en el mero auxilio, no es sino a mediados de XIV cuando, según Castel, se «desprende la cuestión social del trabajo». Y así,

La pobreza, e incluso la indigencia completa, no otorgan títulos suficientes para beneficiarse con la asistencia. Son principalmente objeto de la ayuda quienes no pueden subvenir a sus propias necesidades porque son incapaces de trabajar³.

Ya en los albores del siglo XX se comienza a percibir la discapacidad desde un enfoque asistencial con la implicación del Estado, pero bajo una perspectiva excesivamente paternalista, reforzando la dependencia y las actitudes de discriminación social y laboral. De este modo, el tratamiento

¹ Cfr. M. FOUCAULT, *Seguridad, territorio, población. Curso en el Collège de France (1977-1978)*, Fondo de Cultura Económica, 2006.

² Cfr. L. ALTHUSSER, *Ideología y aparatos ideológicos del Estado*, Nueva Visión, 1988.

³ Vid. R. CASTEL, *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Paidós, 1997, pp. 38 y 54.

de las personas con discapacidad pretende alcanzar su total mejoría o, en su defecto, una adecuada adaptación de la persona. Como efecto de esta concepción, desde el punto de vista político y jurídico la discapacidad se enmarcaría en la legislación de la asistencia y la seguridad social. En este contexto, la atención sanitaria adquiere un rol fundamental. De ahí que, ligado a este modelo exclusivamente médico, tras la Primera Guerra Mundial, surgieran las leyes de servicios sociales para los veteranos de guerra con discapacidad y, en la década de los sesenta, dicha legislación de servicios sociales se extendiera a todas las personas con discapacidad.

Hacia la segunda mitad del siglo XX, se conforman las primeras asociaciones de personas con discapacidad y sus familias para la defensa de sus derechos. En el año 1982 se produce un punto de inflexión con la aprobación de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI) que establece, por primera vez, la obligatoriedad de incorporar un porcentaje no inferior al 2% de trabajadores con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores. Sin embargo, no es hasta la década de los 2000 cuando comienza a abandonarse la perspectiva asistencial y paternalista, que concibe a la persona con discapacidad como dependiente, inactiva e improductiva, para evolucionar hacia un nuevo enfoque en el que se considera que la persona con discapacidad cuenta con habilidades, competencias, recursos y potencialidades, si se le brindan los apoyos necesarios. Así,

A lo largo de las dos últimas décadas ha ido ganando protagonismo el denominado “Paradigma de los Apoyos”, deudor a la vez de la filosofía de la normalización de los años 70 y del movimiento de vida independiente y de integración comunitaria fuertemente desarrollado en los 80, y asociado al énfasis que, desde la década de los 90, se ha puesto en la noción de calidad de vida. El cambio fundamental que conlleva consiste en dejar de centrar la atención en los déficit de la persona con discapacidad para centrarla en su autodeterminación y su inclusión⁴.

En 2000, la OMS establece una definición de discapacidad que supone un antes y un después pues alude a que la discapacidad

es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en

⁴ CENTRO DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS SIIS, *Vivir mejor. Cómo concebimos la atención residencial. Pautas básicas para una atención de calidad a las personas con discapacidad*, 2011, p. 18.

situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive⁵.

Así, se conforma la discapacidad como un fenómeno complejo que no contempla al individuo de forma aislada, sino en su interacción con la sociedad y en la que lo “social” es un factor determinante en la capacidad de la persona.

En la actualidad, persisten aún multitud de aspectos históricos, culturales y de desconocimiento, que perpetúan las actitudes de sobreprotección, posicionan las políticas de empleo basadas en subsidios o subvenciones como la única opción económica para las personas con discapacidad y conducen a la inactividad y a la dependencia. En este sentido y desde el ámbito de la Seguridad Social, podemos señalar la prestación económica por hijo con discapacidad a cargo (discapacidad igual o mayor al 65%) que establece, entre los requisitos para la percepción de la misma, la convivencia y dependencia económica del beneficiario (que sería su progenitor o progenitora afiliado y cotizante a la Seguridad Social), considerando que está a su cargo, aun cuando realice trabajo por cuenta propia o ajena, si los ingresos obtenidos por éste no superan el salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

En el ámbito sociolaboral, se potencian programas de apoyo al empleo dirigidos principalmente hacia los centros especiales de empleo cuyo objetivo principal es el de proporcionar a las personas trabajadoras con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y debiendo facilitar (en teoría) la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo.

1.2. Uso terminológico

Tras este repaso histórico, resulta necesario abordar la terminología para referirnos a las personas con discapacidad pues hay una parte de la sociedad que considera que la utilización del término “discapacidad” influye en el pensamiento de manera negativa. Al referirnos, dirigirnos o mencionar a personas con discapacidad en medios de comunicación o redes sociales, se muestran términos que quizá pudieran considerarse como mejorables⁶. En

⁵ BIENESTAR Y PROTECCIÓN INFANTIL, *Organización Mundial de la Salud (OMS) y Discapacidad*, en www.bienestaryproteccioninfantil.es, 30 noviembre 2020. *Vid.* también OMS, *Informe mundial sobre la discapacidad*, 2011.

⁶ «Quizás la palabra más extendida es “minusválido”, y tiene un calado muy alto en la

este sentido, por ejemplo, en 1986 fueron sustituidos en todos los textos de la Administración Pública los términos de *subnormalidad* y *subnormal* (RD 348/1986, de 10 de febrero), por *minusvalía* y *persona con minusvalía*, pero estos términos por su connotación peyorativa son suprimidos en España en el año 2007 por *persona con discapacidad*, siendo su uso obligatorio en los textos normativos a partir de entrar en vigor la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, desde el 1º de enero de 2007 (DA 8ª). La palabra *discapacidad* es elegida por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por consenso en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 (Resolución 61/106, de 13 de diciembre de 2006), y ratificado por España en 2008 (Instrumento de ratificación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 13 de diciembre de 2006).

La palabra *discapacidad* adquiere en nuestra cultura ciertas connotaciones peyorativas pues pudiera parecer que la persona no fuera capaz y, sin darnos cuenta, quizá tendamos con el uso del lenguaje a discriminar a un amplio colectivo de personas. Pasa lo mismo con la palabra *minusválido* que viene a significar en sentido literal que una persona es menos válida, siendo una manera no inclusiva de hablar sobre la misma. Por este motivo, se ha empezado a utilizar el término alternativo *diversidad funcional*. Este pretende sustituir a la palabra *discapacidad* o *minusválido*, empleando una terminología no negativa que reconozca a este colectivo como a personas con capacidades diferentes entre sí. Pero, más allá del uso del lenguaje y como veremos más adelante, pretendemos retratar una realidad socio laboral que precisamente supera esta dicotomía para profundizar en el concepto de persona en este caso *con discapacidad*.

Así también, Ruiz Santamaría en las reflexiones que realiza al analizar la idea de la *discapacidad* a lo largo de la historia⁷ habla del *modelo de la diversidad funcional* como modelo reciente que se caracteriza «por enfocar la

sociedad. De ella se extrae el prefijo “minus” que significa menos, y el término “válido” que hace referencia a la persona que vale, que tiene condiciones estimables, que es útil, así pues, el término “minusválido” es el menos válido, que disminuye el valor que sufre la persona, con lo cual, es una palabra con connotaciones sociales negativas y supone una depreciación de la persona» (M. SÁNCHEZ CABALLERO, *Términos adecuados para referirnos a personas con discapacidad*, en *Asepau*, 2016, n. 1, p. 43). También para referirnos «a personas con una discapacidad intelectual, como pueden ser las personas con autismo o son síndrome de Down, se utilizan términos ofensivos como “retrasado” o “subnormal”. El prefijo “sub-” significa bajo o debajo de, indicando inferioridad» (*ibidem*, pp. 43-44).

⁷ J.L. RUIZ SANTAMARÍA, *Vacios e insuficiencias en la adaptación y protección adecuada a las personas trabajadoras con discapacidad*, Aranzadi, 2019.

discriminación desde el plano de los derechos y la ética» y «considerando que estas personas tienen funcionamientos diferentes y que, aceptando esa diversidad en las formas de funcionar, algunas personas son discriminadas por su diversidad funcional y otras no».

Por el contrario, existen algunas entidades en el ámbito de la discapacidad como el CERMI⁸, que prefieren la denominación *discapacidad*. El motivo viene dado porque consideran que *diversidad funcional* no identifica la realidad del colectivo y de su movimiento social, resultando confuso y contrario a la búsqueda de la inclusión. En este sentido también Plena Inclusión⁹ afirma que hablar de “diversidad funcional” o de “capacidades diferentes”:

conlleva invisibilizar el tipo de Apoyos o Necesidades que demanda la persona contribuyendo al uso de eufemismos y asimilación del colectivo de manera desigual. Con “diversidad funcional” o “capacidades diferentes” la Discapacidad no queda definida ya que se elimina la caracterización concreta y propia que nos permite identificar su naturaleza (física, intelectual, sensorial, etc.).

La introducción del *aspecto social* en el entendimiento del concepto de discapacidad y la introducción del concepto de *diversidad funcional* como más aceptado, no hace sin embargo que la igualdad de derechos y la inclusión sociolaboral se garanticen pues, aunque esta expresión se asume como más correcta, en palabras de Toboso Martín¹⁰,

no se considera (ni siquiera de manera minoritaria) que la diversidad funcional sea valiosa, respetable ni enriquecedora. Por lo tanto, no se considera que deban ponerse los medios necesarios para garantizar la expresión de los diferentes funcionamientos posibles. Uno de los objetivos principales que pretendemos abordar mediante la propuesta del paradigma de la diversidad funcional es, precisamente, avanzar en el establecimiento de las condiciones sociales y culturales necesarias para que la diversidad funcional llegue a ser considerada como una más de las diversidades humanas estimadas valiosas, respetables y enriquecedoras¹¹.

⁸ El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, también conocido como CERMI, es la plataforma de representación, defensa y acción de la ciudadanía española con discapacidad.

⁹ Plena inclusión es una red de organizaciones que vela por el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en España. Se fundó en 1964 y aglutina a 17 federaciones y 884 asociaciones.

¹⁰ M. TOBOSO MARTÍN, *Diversidad funcional: hacia un nuevo paradigma en los estudios y en las políticas sobre discapacidad*, en *Política y Sociedad*, 2018, n. 3, p. 791.

¹¹ *Vid.* la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo.

Así, la discapacidad «es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás»¹². «Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación»¹³. Y precisamente, la adaptación a puesto de trabajo es una de las formas de acceder en igualdad de condiciones al trabajo.

A la pregunta de cuál sería el término adecuado que se debiera utilizar considerando que hace unos años a las personas con discapacidad se les llamaba *deficientes* o *minusválidos*, dejando paso al término *discapacitados* y utilizándose ahora el término *diversidad funcional*, a nuestro entender y dentro de la temática en la que se enmarca este trabajo, consideramos más adecuado aludir a personas *con discapacidad*, y en nuestro ámbito, *personas trabajadoras con discapacidad*, por ser el término más extendido en normativa y legislación que regula el objeto de esta investigación. No obstante, aludiremos indistintamente a ambos términos en la redacción.

1.3. Discapacidad en los centros de trabajo

La discapacidad en los centros de trabajo, como destacan Alcover de la Hera y Pérez Torres, se ha percibido tradicionalmente

de manera negativa o problemática, utilizándose enfoques basados en conceptos como estereotipo, prejuicio [...], incapacidad o discriminación¹⁴.

Una experiencia común a las personas con discapacidad es la de enfrentarse a conductas y actitudes estigmatizadoras. Quienes son percibidos como portadores de *estigma* no son responsables de él, ya que depende de aquellos que poseen el poder social, económico y político para estigmatizar a otros¹⁵.

Es importante subrayar estos aspectos, ya que los resultados de las

¹² Art. 2 del RDL 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 (LGDPD).

¹³ Art. 35.1, RDL 1/2013.

¹⁴ C.M. ALCOVER DE LA HERA, V. PÉREZ TORRES, *Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional*, en *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 2011, supl. 1, p. 207.

¹⁵ *Ibidem*, p. 214.

investigaciones muestran que algunas de las mayores dificultades para la integración y normalización de las personas con discapacidad en contextos de trabajo se encuentra en los estereotipos y las actitudes negativas de buena parte de los empleadores y de los compañeros hacia ellas y hacia su capacidad de trabajar¹⁶.

Siempre según Alcover de la Hera y Pérez Torres¹⁷,

algunos estudios sugieren tener en cuenta la presencia de dos tipos de juicio previo que pueden hacerse sobre los trabajadores con discapacidad. Por un lado, existe una postura favorable o positiva en la que es necesario considerar aspectos como la deseabilidad social, el paternalismo o la denominada “norma de amabilidad” según la cual existe un sesgo de valoración positiva hacia las personas con discapacidad, aun cuando sus resultados no sean adecuados.

A sensu contrario, la discapacidad en los lugares de trabajo se ha considerado en muchas ocasiones con visiones centradas en el estereotipo, en el estigma o en la incapacidad.

Como resultado de ello las políticas y prácticas organizacionales y las disposiciones legales y normativas se han orientado hacia la compensación, la protección, la adaptación o los riesgos específicos asociados con este colectivo de la fuerza de trabajo¹⁸.

En este sentido, la propia adaptación del puesto de trabajo que es el eje central de este trabajo y que tiene su dimensión en los deberes impuestos por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL), olvida en cierta medida la dimensión *persona* pues no todas las personas con discapacidad necesitan una *adaptación estandarizada*. Así, puede evidenciarse que más allá de un cumplimiento legal preceptuado por la norma sería necesaria una adecuación para que la persona con discapacidad pudiera desarrollar todas sus capacidades y talentos con verdadera vinculación a largo plazo de esta, la persona, con la organización.

Sin embargo, en los últimos años y vinculado al movimiento más amplio dirigido a valorar la diversidad en las organizaciones, han surgido modelos y teorías que tratan la discapacidad de modo más positivo. Así, desde una

¹⁶ Vid. J.O. BERRY, J.A. MEYER, *Employing people with disabilities: Impact of attitude and situation*, en *Rehabilitation Psychology*, 1995, vol. 40, n. 3, pp. 211-222, como citados en C.M. ALCOVER DE LA HERA, V. PÉREZ TORRES, *op cit.*, pp. 214 y 221, referencia 45.

¹⁷ C.M. ALCOVER DE LA HERA, V. PÉREZ TORRES, *op cit.*, p. 213.

¹⁸ *Ibidem*, p. 207.

perspectiva integradora o sistémica se analiza la variabilidad – evitando valoraciones positivas o negativas – en cómo las personas con diferentes discapacidades interactúan y afrontan las demandas y situaciones de trabajo en función de los recursos, el apoyo y las respuestas que brindan tanto la organización como los compañeros y el grupo de trabajo¹⁹.

La participación de las personas con diversidad funcional en una organización «depende de un gran número de factores. Como todo grupo *minoritario* que puede ser incluido en la denominada *gestión de la diversidad*²⁰, los condicionantes no solo se refieren a los habituales dentro de las organizaciones – factores individuales, grupales y de gestión/dirección –, sino también [...] de los *contextos externos* a las organizaciones, entre los que se encuentran la cultura nacional, el contexto ocupacional, el industrial, el legal, el familiar/comunitario y el económico» y en el tipo de diversidad que se esté gestionando. Así mismo, se han de tener en cuenta también los relacionados con «dos tipos de resultados: los *resultados del trabajo o productivos*, en los que se incluyen los resultados organizacionales, los del grupo de trabajo y los individuales, y los resultados ajenos al trabajo, como son los familiares/comunitarios y los sociales. Todos ellos interactúan entre sí»²¹.

Aunque las políticas de igualdad, de no discriminación, de fomento del empleo y del ejercicio de la ciudadanía plena, así como la creciente sensibilidad de las organizaciones hacia la gestión de la diversidad favorecida por el movimiento de la *Responsabilidad social corporativa*²², se han

¹⁹ C.M. ALCOVER DE LA HERA, V. PÉREZ TORRES, *op. cit.*, p. 207.

²⁰ La gestión de la diversidad es un elemento estratégico para la empresa y viene dada por las iniciativas que en su mayoría están asociadas a la alta dirección, cuyo compromiso es determinante para la efectiva inclusión e integración de las personas con discapacidad. Aunque la gestión de diversidad se asocia tradicionalmente a la gestión de personas, lo cierto es que su eficacia depende de su alcance y penetración en todos los niveles de la organización, incluida la relación con los clientes y los proveedores. Implica gestionar grupos humanos heterogéneos de forma que se integren las características individuales de las personas para lograr su satisfacción en el puesto de trabajo y su máximo rendimiento, repensando la estructura de la organización y sus procesos.

²¹ C.M. ALCOVER DE LA HERA, V. PÉREZ TORRES, *op. cit.*, p. 207.

²² «La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es la *forma de conducir los negocios de las empresas que se caracteriza por tener en cuenta los impactos que todos los aspectos de sus actividades generan sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general. Implica el cumplimiento obligatorio de la legislación nacional e internacional en el ámbito social, laboral, medioambiental y de Derechos Humanos, así como cualquier otra acción voluntaria que la empresa quiera emprender para mejorar la calidad de vida de sus empleados, las comunidades en las que opera y de la sociedad en su conjunto*» (OBSERVATORIO DE RSC, *Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa*, 2014, p. 5).

traducido en indudables mejoras y avances sustanciales en el acceso, la integración, la normalización y la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad, es cierto que *aún queda mucho por hacer*²³.

1.4. Discapacidad psíquica en los centros de trabajo

Y si difícil es y ha sido el camino de la normalización en la percepción de la discapacidad en las organizaciones, lo cierto es que la mayoría de las empresas están sensibilizadas con la discapacidad física, pero no tanto con la psíquica. Por este motivo podemos decir que existe una doble situación de desventaja en el acceso al mundo laboral de las personas con este tipo de discapacidad: por un lado, con respecto a las personas trabajadoras sin discapacidad y, por otro lado, con respecto a otras personas con discapacidad física.

Algunas investigaciones sugieren que existen preferencias hacia diferentes tipologías de discapacidad en los procesos de selección y contratación pues parece ser que las personas con discapacidad física tienen una valoración más favorable que las que poseen discapacidad mental y psíquica²⁴, aludiendo a la elección de un tipo de discapacidad *más visible* o a la influencia de la visión estigmatizadora de las discapacidades de tipo psíquico. Esta dificultad se agrava si hablamos del trastorno del espectro autista (TEA), que viene dada por las dificultades características de estos trastornos: déficit en las habilidades sociales, en la función ejecutiva y en la comunicación.

El Trastorno del Espectro Autista (TEA) es una discapacidad del desarrollo que puede provocar problemas comunicativos, sociales y conductuales significativos. Se llama “Trastorno del espectro” porque puede tener una gran variedad de síntomas distintos. Es un trastorno que comienza en la niñez y dura toda la vida²⁵.

²³ C.M. ALCOVER DE LA HERA, V. PÉREZ TORRES, *op. cit.*, p. 219.

²⁴ Cfr. D.L. STONE, A. COLELLA, *A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organization*, en *The Academy of Management Review*, 1996, vol. 21, n. 2, F.M. NAFUKHO, R.T. ROESSLER, K. KACIREK, *Disability as a Diversity Factor: Implications for Human Resource Practices*, en *Advances in Developing Human Resources*, 2010, vol. 12, n. 4, B.S. BELL, K.J. KLEIN, *Effects of disability, gender, and job level on ratings of job applicants*, en *Rehabilitation Psychology*, 2001, vol. 46, n. 3, S.J. CESARE, R.J. TANNENBAUM, A. DALESSIO, *Interviewers' Decisions Related to Applicant Handicap Type and Rater Empathy*, en *Human Performance*, 1990, vol. 3, n. 3, B.J. JONES, B.J. GALLAGHER, J.M. KELLEY, L.O. MASSARI, *A survey of Fortune 500 corporate policies concerning the psychiatrically handicapped*, en *The Journal of Rehabilitation*, 1991, vol. 57, n. 4, pp. 31-35, como citados en C.M. ALCOVER DE LA HERA, V. PÉREZ TORRES, *op. cit.*, p. 212.

²⁵ P. GARCÍA TABUENCA, *Trastorno del Espectro Autista (TEA)*, en *Anales UNED Calatayud*,

Durante los últimos años, el fenómeno del desempleo en España ha generado un enorme drama social, aún más alarmante cuando hablamos de colectivos de personas con discapacidad. Y, más – si cabe –, al considerar que el TEA²⁶ es la discapacidad *invisible*; es decir, no se aprecia física o cognitivamente, pero tiene unos efectos sociales incapacitantes dentro de un entorno laboral sin control. A ello hay que añadir un aspecto más que dificulta su integración laboral: es la gran variabilidad entre personas con TEA. Si bien existe un rango de características definitorias del trastorno, no todas las personas las presentan todas ni en el mismo grado. Las personas con TEA tienen afán en comunicarse, pero desconocen cómo se hace pues, aunque puede que se expresen correctamente, quizá utilicen un vocabulario que a veces puede resultar pedante en ciertos ambientes. Les cuesta comprender las reglas sociales no escritas, esperar un turno, dar las gracias y también tienen dificultades para entender un chiste, una metáfora, el sarcasmo y por supuesto cómo se puede hacer una broma. A todo ello se añaden las dificultades que pueden presentar para mantener el contacto ocular, las estereotipias, la rigidez y otras características que afectan a cómo son vistos por otros compañeros e incluso por la empresa ya que a menudo pueden ser tildados de *bichos raros* o incluso de *locos*, con las connotaciones negativas que ello conlleva para la persona con TEA (ansiedad o depresión, por ejemplo). Así, estas situaciones de *mobbing* se producen al ser vistos como inferiores debido a estas diferencias, arrastrando en muchas ocasiones este tipo de episodios desde la edad escolar en la que el niño o el joven con TEA es frecuentemente objeto de burlas y de *bullying* («casi la mitad de los niños autistas sufren *bullying* alguna vez en su vida») ²⁷. Termina la víctima por sentirse culpable ante los abusos de poder que en el mundo laboral sufren por parte de compañeros y/o superiores, intentando agradar para ser incluidos de forma real y efectiva en la organización.

Estas situaciones dificultan la autonomía de los jóvenes y adultos con TEA, asignatura pendiente de las organizaciones que atienden a este colectivo, mucho más volcadas con la infancia. Y es que la autonomía y la independencia personales son importantísimas para el óptimo desarrollo de la vida adulta, pero en el caso de una persona con déficit en su ámbito social

[2016, n. XXII](#), p. 149.

²⁶ «El TEA es un trastorno de origen neurobiológico que afecta a la configuración del sistema nervioso y al funcionamiento cerebral, dando lugar a dificultades en dos áreas principalmente: la comunicación e interacción social y la flexibilidad del pensamiento y de la conducta» (AIPA, *¿Qué es el TEA?*, en [aipaaociacion.org](#), 2021).

²⁷ Véase PLAZATEA, *Acoso escolar a personas con TEA: Ghosting, Bullying y el autismo*, en [plazatea.net](#), 16 junio 2021.

– como es el caso – la autonomía se convierte en una necesidad clínica para garantizar su bienestar emocional y su crecimiento personal.

Y si, como se ha destacado anteriormente, ya es difícil la inclusión laboral de las personas con esta *discapacidad invisible* y social que es el TEA se añade a esta la dificultad que más adelante se analizará de que hasta los propios servicios médicos que a instancias de la empresa deben vigilar la salud de las personas trabajadoras en cualquier organización carecen de la formación y el conocimiento suficiente para abordar las dificultades relacionadas con la realización de su trabajo y por tanto aconsejar las medidas de adaptación necesarias, por no decir que hasta la propia formación e información en materia de prevención de riesgos laborales no es totalmente accesible.

En este sentido, resulta muy ilustrativa la analogía del iceberg para describir este concepto, en el que una parte de la diversidad es visible y nos sirve para entender la importancia de aquello que no es visible a priori en las personas y que debe ser puesto en valor²⁸ y así, ninguna de las dos partes del iceberg puede ser ignorada.

2. Justificación

Una vez que hemos visto la evolución histórica en el concepto de discapacidad, hemos analizado las razones por las que entendemos que deba ser utilizado al menos en el ámbito laboral el término discapacidad frente a diversidad funcional. Y lo hacemos, no tanto por lo que significa, sino por la utilidad y la visibilidad que pueda conllevar el primer término frente al segundo. Resulta pues de suma importancia, analizar cómo es vista la discapacidad en las empresas y organizaciones como fiel reflejo de cómo son vistas en la sociedad. Se hace pues necesaria una visión de cómo se actúa desde el punto de vista organizacional y más concretamente de seguridad y salud laboral en las empresas y organizaciones para elaborar un catálogo de buenas prácticas. De esta forma, analizaremos en este trabajo aspectos relacionados con la discapacidad en prevención de riesgos laborales y cómo se ponen en funcionamiento los mecanismos empresariales para el cumplimiento normativo en cuanto a la adaptación del puesto, pero siempre con la mirada en la discapacidad que es objeto de este estudio, el TEA que definiremos brevemente en primer lugar para continuar describiendo al hilo de la argumentación muchas de sus dificultades y capacidades. Finalizaremos con un apartado más específico

²⁸ M.B. CASANOVA, *Diversidad, fuente de Innovación y Conocimiento*, I Congreso Internacional Alares, 20-21 febrero 2008.

donde profundizaremos en algunas definiciones y características con el que trataremos de facilitar la comprensión de los aspectos más destacables de este espectro.

3. Objetivos

La autora de este trabajo ha podido constatar por su experiencia como directiva en entidades circunscritas al ámbito de la discapacidad cómo muchas familias prefieren que la persona con discapacidad no deje de percibir la aludida prestación económica por hijo con discapacidad a cargo, incompatible con un trabajo remunerado superior pero que, comprobado en asociaciones que aglutinan a personas con discapacidad, no hace más que perpetuar el modelo de empleo protegido en perjuicio de una inclusión verdadera en la empresa ordinaria, aspecto éste que configura el eje de la total inclusión laboral de la persona con discapacidad. Es más, la misma existencia de esta prestación hace que muchos padres y madres no impulsen el acceso al empleo de sus hijos e hijas con discapacidad.

Y a sabiendas de que las discapacidades *visibles* (que en su gran mayoría son las físicas), son las que reciben más atención desde un punto de vista de accesibilidad en el empleo, entendemos que las discapacidades psíquicas y/o mentales, encuentran muchas más trabas en el proceso de adaptación al empleo ordinario y normalizado y, sin duda, los TEA dentro de esa novedosa y desconocida categoría de discapacidad social, mucho más. Parece que estas trabas se convierten para el autismo en un absoluto desconocimiento de los protocolos específicos de acceso y posterior adecuación del puesto.

Este trabajo pretende analizar cómo la adecuada adaptación del puesto de trabajo para las personas trabajadoras con TEA, que es la población objeto de este estudio, es un instrumento primordial para la plena inclusión en el mundo laboral. Y es que, a día de hoy, la tasa de actividad de las personas con discapacidad en general es aún muy baja (35%). En otras palabras, un 65% de las que tienen edad laboral no tiene empleo ni lo busca²⁹. En el colectivo TEA, «4 de cada 10 personas con TEA no ha trabajado nunca, estando el 77%, en situación de desempleo. De estas personas, el 53% manifiesta un deseo real de trabajar»³⁰.

Desde el punto de vista desde el que se aborda esta investigación, se aludirá

²⁹ Vid. INE, *El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD). Año 2018*, Nota de prensa, 18 diciembre 2019.

³⁰ R. VIDRIALES FERNÁNDEZ, C. HERNÁNDEZ LAYNA, M. PLAZA SANZ, *Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo. "Un potencial por descubrir"*, Autismo España, 2018, p. 26.

frecuentemente a personas trabajadoras con discapacidad y más concretamente como se verá más adelante y en la terminología establecida en la LPRL de “trabajadores especialmente sensibles” (TES). Y, además, se pretende tratar en este trabajo como la prevención de riesgos laborales en la empresa ordinaria se convierte en una herramienta transformadora encaminada a derribar barreras y favorecer la inclusión plena en el empleo de las personas con discapacidad y más concretamente de las personas con TEA. En este sentido, hay que destacar que las personas con discapacidad intelectual, mental o del desarrollo tienen mayores dificultades de acceso a la educación, al empleo y a la participación en la sociedad debido a las barreras no solo físicas sino sociales y cognitivas.

4. ¿Qué es el TEA?

El TEA se define como una disfunción neurológica crónica con una fuerte base genética que se manifiesta desde edades tempranas en los síntomas que se conocen como la *triada de afectación* o *triada de Wing*³¹, estos son: interacción social, comunicación y falta de flexibilidad en el razonamiento y comportamientos. López Gómez, Rivas Torres y Taboada Ares lo definen en términos generales como

un trastorno neuropsicológico [...] que se manifiesta con una alteración cualitativa de la interacción social y de la comunicación así como con unos patrones comportamentales restringidos, repetitivos y estereotipados con distintos niveles de gravedad³².

En cuanto a la incidencia en la población, este es uno de los trastornos que más afecta a la población y, según la OMS afecta a 1 de cada 160 nacimientos, presentando una mayor prevalencia en hombres que en mujeres.

Como ya hemos aclarado anteriormente, las características de las personas con TEA son muy variables, pero, a pesar de ello, destacamos a continuación algunos ejemplos de los comportamientos a los que se refieren las definiciones anteriores.

³¹ Cfr. L. WING, J. GOULD, *Severe impairments of social interaction and associated abnormalities in children: Epidemiology and classification*, en *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 1979, vol. 9, n. 1.

³² S. LÓPEZ GÓMEZ, R.M. RIVAS TORRES, E.M. TABOADA ARES, *Revisiones sobre el autismo*, en *Revista Latinoamericana de Psicología*, 2009, n. 3, p. 557.

Cuadro 1 – Comportamientos comunes a las definiciones

Comportamientos de comunicación e interacción social	Comportamientos restringidos o repetitivos
Poco contacto visual o contacto visual inconsciente	Repiten ciertas conductas o tener comportamientos inusuales como repetir palabras y gestos
Parece como que no ven o no escuchan a otras personas (a menudo se muestran ensimismados)	Muestran un elevado interés por determinados temas como números, datos, mapas, marcas de coches, etc.
No suelen responder cuando se les llama o se demoran en hacerlo	Se detienen en pequeños detalles de los objetos mostrando demasiado interés por ellos
Tienen dificultades para seguir conversaciones	Se molestan frecuentemente por los cambios que les desvíen de su habitual rutina
Frecuentemente hablan durante largo tiempo sobre un tema de su interés, sin permitir que los otros intervengan o respondan y no advierten que los demás son indiferentes a su discurso	Suelen ser más o menos sensibles a ciertos ruidos, texturas en la ropa, sabores, entre otros
Sus gestos o expresiones faciales a veces no coinciden con lo que están diciendo	
Su tono de voz es monótono o a veces disonante	
No suelen predecir las reacciones del otro, les cuesta entender el punto de vista de los demás	

Fuente: elaboración propia basada en las definiciones de S. LÓPEZ GÓMEZ, R.M. RIVAS TORRES, E.M. TABOADA ARES, [Revisiones sobre el autismo](#), en [Revista Latinoamericana de Psicología, 2009, n. 3](#)

5. Aproximación al tratamiento de la discapacidad en prevención de riesgos laborales

El art. 2 del Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo³³ introduce una serie de conceptos

³³ El Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es un protocolo adicional a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Fue adoptado el 13 de diciembre de 2006 y entró en vigor al

que se consideran vertebradores en la gestión de la discapacidad en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, a saber:

- la *comunicación* que incluirá la visualización de textos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso;
- el *lenguaje* que abarcará tanto el lenguaje oral como otras formas de comunicación no verbal;
- la *discriminación por motivos de discapacidad* considerando cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito laboral. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables;
- los *ajustes razonables* o las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;
- el *diseño universal* como diseño no solo de productos sino de entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. Este diseño universal no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

La gestión de la seguridad y salud del colectivo de personas con discapacidad presenta en la práctica a los técnicos de los servicios de prevención cierta incertidumbre sobre todo para los externos (o ajenos) por no entrar en el grado de insatisfacción que por lo general y según la experiencia de esta autora tienen las PYME respecto de ellos. En esta línea y muy en consonancia con las conclusiones del informe elaborado por el INSHT en cuanto a la organización preventiva de las empresas en España con respecto a otros países europeos, se evidencian

las críticas vertidas sobre el exceso de cargas administrativas en la implementación de medidas preventivas de salud y seguridad en el trabajo son el eco de determinadas obligaciones de carácter documental – generalmente la obligación de información, de comunicación y de

mismo tiempo que la Convención el 3 de mayo de 2008.

notificación – que forman parte del proceso mismo de gestión³⁴.

Sobre este asunto, se concluye en este estudio que

los déficits de integración de la prevención en la gestión de la empresa [...] deberían conllevar un refuerzo en esta línea, tal como han proclamado las Estrategias europea y española de Seguridad y Salud en el Trabajo. La integración de la prevención significa su imbricación transversal en los procesos de gestión empresarial como un continuum. Esta integralidad es la base de su efectividad.

Este enfoque es el adoptado por la Directiva Marco sobre salud y seguridad en el trabajo. La “filosofía” subyacente en esta legislación reside en establecer (o promover) un sistema de gestión de la salud y seguridad que permita su integración en la gestión general de la empresa, donde los procedimientos (como ocurre con la organización del trabajo, con la producción, ...) son parte esencial del sistema y contribuyen a su funcionamiento eficaz³⁵.

Abundando en ello en el caso particular que nos ocupa y en la señalada burocratización de los Servicios de Prevención Ajenos (SPA) que en su mayoría intervienen en las pequeñas y medianas empresas españolas, estos no disponen de la información suficiente acerca de la discapacidad en general y mucho menos del autismo, un gran desconocido en ese ámbito. Los técnicos suelen hacerse valer de determinadas guías publicadas a tal efecto por sindicatos³⁶, diferentes organismos o por entidades y organizaciones cercanas a la discapacidad. Concretamente, en el colectivo TEA no se dispone de demasiada información así que habrá que acudir a entidades que aglutinen al colectivo. Y así, analizada nuestra experiencia empresarial con dos SPA y desde nuestra perspectiva, podemos concluir que más allá de la entrevista con la persona trabajadora cuando se procede al reconocimiento médico en el proceso de vigilancia de la salud, si en esta entrevista el trabajador no ofrece al facultativo más información que la contenida en el certificado de discapacidad, no existe indicación alguna por parte de este en cuanto a las restricciones o adaptaciones para su puesto de trabajo.

Como elementos para conseguir la total integración de las personas con discapacidad existe lo que llamamos *empleo protegido*: por un lado, tendríamos los centros ocupacionales, destinados a personas con discapacidad severa

³⁴ INSHT, [La organización preventiva de las empresas en España: características distintivas respecto a otros modelos europeos](#), 2015, p. 188.

³⁵ *Ibidem*, pp. 188-189.

³⁶ Vid. I. PASTOR FLORES, [Guía de salud laboral y discapacidad](#), CCOO, 2019.

(superior al 65%); por otro lado, tenemos los centros especiales de empleo, reservados a personas con discapacidad con disminución de entre el 33 y el 65% y con capacidad laboral suficiente, pero en entorno protegido con actividad laboral. Y, finalmente, hablaríamos del empleo con apoyo, que se realiza en entornos ordinarios y cuyo objetivo es facilitar el paso al empleo ordinario realizándose un seguimiento continuo de la relación laboral en este último caso.

Pero cuando el grado de discapacidad o, mejor dicho, de funcionalidad³⁷ de la persona con discapacidad le permite ejecutar las tareas que se le exigen con suficiente autonomía, éste puede ocupar un puesto de trabajo en un empleo ordinario. En este caso, el empleo con apoyo también sigue siendo la fórmula más adecuada no solo para la adaptación inicial sino para el desenvolvimiento a través de toda la vida laboral de la persona trabajadora con autismo leve o moderado en la empresa. Y en cuanto al TEA, se hace necesario identificar no grados³⁸, como popularmente se comenta en cuanto al autismo, sino tipos o niveles de gravedad en base en el funcionamiento y en la necesidad de apoyos dentro del espectro autístico³⁹.

Este trabajo se centra pues en la inserción laboral en el *empleo ordinario*⁴⁰ aunque consideramos más acertada la utilización de la expresión *inclusión laboral* frente a integración. En este sentido, exponemos la experiencia empresarial de la que suscribe en el desarrollo del Programa *Juntos Somos Capaces* junto con la Asociación Evolutio, experiencia a través de la cual se

³⁷ «La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud aprobada en 2001, más comúnmente conocida como CIF, constituye el marco conceptual de la OMS para una nueva comprensión del funcionamiento, la discapacidad y la salud. Se trata de una clasificación universal útil para múltiples usos y sectores que pretende establecer un marco y un lenguaje estándar para describir la salud y las dimensiones relacionadas con ella. Se la denomina habitualmente CIF porque pone el acento más en la salud y el funcionamiento que en la discapacidad, entendiendo *funcionamiento* como lo referente a las funciones corporales, las actividades y la participación y la *discapacidad* como lo relativo a deficiencias, limitación de actividades o restricción de la participación. Es, pues, una perspectiva corporal, individual y social. Adicionalmente la CIF también considera los *factores contextuales* (ambientales y personales) que interaccionan con estos componentes» (J.A. FERNÁNDEZ-LÓPEZ ET AL., *Funcionamiento y discapacidad: la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF)*, en *Revista española de salud pública*, 2009, n. 6, p. 776).

³⁸ Se abordarán estos grados en el § 6.

³⁹ Vid. S. LÓPEZ GÓMEZ, R.M. RIVAS TORRES, *El trastorno del espectro del autismo: Retos, oportunidades y necesidades*, en *Informes Psicológicos*, 2014, n. 2, p. 18.

⁴⁰ La sección 2ª LGDPD indica que se desarrollarán medidas para compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad, tales como la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa. En el art. 41 se enuncia además como apoyo a esta inclusión servicios de empleo con apoyo regulados por el RD 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

crea una figura más allá del preparador laboral del empleo con apoyo a la que podríamos denominar *persona de enlace*⁴¹, que es un compañero o compañera de la persona con TEA y que con la formación adecuada recibida de la propia empresa y por dicha entidad (a través de su preparador laboral) constituye el mayor punto de apoyo del trabajador.

5.1. Medidas para la adaptación al puesto de trabajo para personas trabajadoras con TEA

Cada día son más voces que se refieren a los TEA como una discapacidad de tipo social. La sociedad en la que la persona con TEA debe desenvolverse no suele estar preparada para la inclusión social de un concepto de diversidad tan *novedoso*. Y podemos entenderlo como novedoso ya que es algo desconocido, y por tanto genera cierto *reparo* social. Una persona es excluida socialmente cuando no puede participar en actividades sociales a pesar de su deseo de participación; «lo que clasifica la Discapacidad Social es el proceso y no la persona que se encuentra en el mismo»⁴². Las personas con TEA, en su mayoría no presentan problemas de movilidad, o de salud, pero sí presentan carencias en los aspectos de comunicación y manejo social, en algunos casos bastante importantes.

Para evitar que los trabajadores con TEA puedan encontrarse con ciertas dificultades en su entorno laboral es preciso realizar un estudio pormenorizado de sus necesidades que tengan como punto de partida un adecuado conocimiento de la realidad de estas personas trabajadoras – también a nivel social y familiar – para así poder adecuar el entorno de trabajo, tanto de su puesto de trabajo, como de la empresa en su totalidad. Esta necesidad se ha de considerar en todo momento por las empresas para garantizar la inclusión laboral y traduciendo estas acciones en la adopción de medidas, tanto colectivas como individuales que beneficiarán a toda la plantilla.

Así pues, se proponen a continuación una serie de pasos a seguir de carácter general para la adecuada adaptación del entorno de trabajo a la persona trabajadora con TEA:

1. descripción del puesto de trabajo:

- relación pormenorizada de los requisitos para el desempeño de las funciones del puesto;

⁴¹ Véase § 8.4, apartado *Estrategias: catálogo de buenas prácticas*.

⁴² S. PISONERO, *La discapacidad social, un modelo para la comprensión de los procesos de exclusión*, en *Zerbitzuan*, 2007, n. 41, p. 104.

- descripción de las tareas específicas que conlleva el puesto;
 - detalle de los equipos de trabajo, medios técnicos y tecnológicos necesarios para la realización de la actividad laboral;
2. *descripción del entorno de trabajo:*
 - condiciones de accesibilidad a la empresa, personas y lugares a los que acudir, emplazamientos y localización;
 - elaboración de planos con las limitaciones de movilidad por las instalaciones y la ubicación de aseos, salidas, salas de descanso, etc.;
 - descripción de las personas que componen la plantilla con fotografías y anticipación de características personales;
 3. *conocer las habilidades y capacidades de la persona trabajadora:*
 - estudio de necesidades tanto a nivel laboral como personal y familiar;
 4. *definición de medidas para la adaptación del puesto de trabajo y/o la accesibilidad y comunicación de estas a la persona trabajadora.*

5.2. Persona trabajadora con discapacidad y TES con TEA

En el ámbito laboral

se considera trabajador con discapacidad a aquella persona que podría en algún momento tener dificultades para desempeñar determinadas actividades o tareas exigidas por su puesto de trabajo, el cual suele estar configurado según parámetros y criterios que no tienen en cuenta la diversidad funcional, sino que se ciñen a lo estándar⁴³.

Actualmente, se considera que las dificultades y desventajas de las personas con discapacidad no se deben única y exclusivamente a sus propios déficits y limitaciones sino a la interacción entre éstos y las carencias, obstáculos y barreras que existen en el entorno social y laboral, es decir, se relacionan los riesgos específicos del puesto de trabajo y las concretas características de la persona con discapacidad. Por tanto, ni TES es todo trabajador con una discapacidad reconocida, ni todo trabajador con discapacidad reconocida puede considerarse, por esa sola condición, TES.

Y las dos herramientas fundamentales de las que la empresa dispone para determinar la especial sensibilidad de la persona trabajadora son los

⁴³ FUNDACIÓN PREVENT, *Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones 2010*, Comunidad de Madrid, 2013, p. 1 del Prólogo. *Vid.* el art. 22 LPRL, en relación con el art. 31.3.f: el deber de vigilancia de la salud empresarial no se proyecta en relación con la salud en general, sino que se limita a la prevención de los riesgos inherentes al trabajo concreto que se desempeña.

reconocimientos médicos dentro de su obligación de vigilancia de la salud y el análisis de los puestos de trabajo. Como tercera herramienta, Plena Inclusión⁴⁴ propone el *Método Perfiles* según el cual se aportan dos tipos de perfiles, a saber: las capacidades de la persona y las exigencias de la tarea, perfiles que quedan recogidos en la llamada *Gráfica de Perfiles*⁴⁵. Introducimos aquí pues la figura del *empleo con apoyo* que veremos más adelante como método para la adecuación del puesto de trabajo para personas trabajadoras con discapacidad. Así, «los empresarios tomarán las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta»⁴⁶.

De TES y sus características versa el art. 25.1, primer párrafo, LPRL que establece una protección específica pues nuestro ordenamiento jurídico prevé como principio general de la tutela de seguridad y salud recogida en la Constitución la adaptación del trabajo a la persona – art. 15.1.d LPRL – que deberá tenerse presente en la ejecución de la prestación de servicios por parte de la persona trabajadora en cualquier relación laboral. Tal norma, que en nuestro Derecho nacional por influencia del ordenamiento comunitario ha producido un cambio trascendente pues el principio de *adecuación de trabajador al trabajo* (recogido en los arts. 123 y 196 de la Ley General de la Seguridad Social), ha sido desplazado, pasando a jugar un papel meramente complementario con respecto al principio de la *adaptación del trabajo a la persona* en lo relativo al empleo de personas con discapacidad.

Además, la LPRL ha querido establecer un tratamiento legal específico para los trabajadores con alguna especial sensibilidad a determinados riesgos. Literalmente indica:

el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo⁴⁷.

Así, como podemos observar, para las personas con TEA este artículo se convierte en la clave de la protección de la seguridad y salud partiendo todo de la consideración de TES.

Sin embargo, la especial sensibilidad no debe ser una categoría sino un

⁴⁴ Información recogida por la que suscribe del Primer Congreso de la Diversidad, celebrado en noviembre de 2019 en la Universidad Juan Carlos I de Madrid.

⁴⁵ Vid. S. MUÑOZ (coord.), *Las personas con discapacidad intelectual en la función pública: informe sobre situación, recomendaciones y apoyos tecnológicos*, Plena inclusión España, 2018.

⁴⁶ Art. 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000.

⁴⁷ Art. 25.1 LPRL.

principio general de adaptación del puesto a la subjetividad de cualquier persona trabajadora. Y ello porque cubriremos tanto al trabajador que tiene una característica personal diferencial, como al que está recibiendo tratamiento médico durante un periodo determinado, como al que presenta una gran discapacidad y requiere de un diseño ergonómico específico. No obstante, la *condición de TES a los riesgos derivados del trabajo* no comporta que, de forma inmediata y directa, el mismo deba ser calificado como una persona discapacitada, conforme a lo dispuesto en la Directiva 2000/78/CE.

Porque las empresas deben dirigir sus esfuerzos no solo a elaborar catálogos o listados de trabajadores, sino a adaptar los puestos considerando que la Prevención de Riesgos Laborales no consiste únicamente en proteger la salud ni en cumplir con requerimientos legales que se eternizan en burocratización, ni en la selección de personal por razones de salud sino también en propiciar la empleabilidad, a través de la adaptación de los puestos a la subjetividad del trabajador.

En este sentido y, de cómo la empresa pueda tener conocimiento de la condición de la persona con TEA y, por ende, de su especial sensibilidad, aparte de por la evaluación de su salud, es muy interesante que éste haya accedido a la misma a través de alguna entidad de intermediación acreditada y especializada que podrá en primer lugar hacer un estudio de los perfiles y formará e informará al empresario de las características particulares de la persona candidata o aspirante. Y en la actualidad, no sólo las entidades que se circunscriben al colectivo TEA son las únicas que tienen esa especial información, sino que hay muchas otras que tienen especial vinculación a la orientación laboral y vocacional de la persona candidata y están muy orientadas a la búsqueda de empleo. Como ejemplo, citaremos compromiso que el Grupo Fransan (de la que la autora de este trabajo es socia directora) tiene con la Asociación Evolutio, la Fundación Adecco y la Fundación Konecta respectivamente.

En la práctica, la persona trabajadora con TEA que tenga reconocida legal y administrativamente esta condición y que esté en posesión de un certificado de discapacidad, es reconocida como TES debiendo haber sido comunicada a la empresa tal condición y a partir de ese momento le será de aplicación la protección prevista en el art. 25 LPRL que conlleva una obligación de hacerla específica por parte de la empresa. En este sentido se debe matizar que a las personas con TEA les pueden afectar en mayor medida que al resto de la población los *factores psicosociales* del trabajo y la organización de la empresa y, de ahí, apelando a la *textualidad* del término, su consideración de TES, pues si tenemos en cuenta que los llamados *riesgos psicosociales* son aquellos que hacen referencia a *los factores psicológicos* que

«intervienen en la realización del trabajo [y que] provienen fundamentalmente de la organización del mismo»⁴⁸ o son «aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su *organización* que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés»⁴⁹, la autora de este trabajo, a la vista de las personas trabajadoras con TEA a las que dirige y ha dirigido, ha podido constatar que son más proclives al estrés y a la ansiedad que cualquier otro TES⁵⁰. En este sentido y fruto de esta investigación, véase lo manifestado por el trabajador con TEA entrevistado en el § 8.3, punto 5.

5.3. Riesgos psicosociales y su prevención

Flores, Jenaro, González-Gil y García-Calvo⁵¹ han propuesto un modelo que supone una primera aproximación al análisis de la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad. Analizan estos autores que existe una percepción de desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles y que esta percepción en sí misma genera estrés (como principal riesgo psicosocial) y supone una disminución de la calidad de vida laboral percibida, lo que tiene consecuencias tanto para la persona trabajadora como para la organización. Por ello, un aspecto que requiere atención específica es el relativo a la prevención de todo tipo de acoso en el trabajo dirigido hacia las personas con discapacidad, así como al establecimiento de mecanismos de detección y de sanción eficaces cuando se produzcan.

En este sentido, cabe señalar que el colectivo TEA puede ser más vulnerable aun que el resto de las personas trabajadoras con discapacidad a este tipo de comportamientos de abuso, de hostigamiento y de daño psicológico o moral debido a la dificultad que pueden presentar para interactuar de forma regular o normativa con los otros y/o la presencia de comportamientos particulares (por ejemplo, estereotipias motoras). Esta

⁴⁸ P. RIVAS VALLEJO, *Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2008, n. extra., p. 247.

⁴⁹ S. MONCADA I LLUÍS, C. LLORENS SERRANO, T.S. KRISTENSEN, S. VEGA MARTÍNEZ, *El método COPSQQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*, NTP INSHT, 2005, n. 703, p. 1. Por similitud, encontramos una ficha (concretamente la n. 6), con recomendaciones para el trabajador por patologías psiquiátricas, en M.T. VICENTE HERRERO, M.V. RAMÍREZ INIGUEZ DE LA TORRE, *Fichas para el manejo del trabajador especialmente sensible en Salud Laboral*, AEEMT, 2019.

⁵⁰ Vid. B.A. ZABOSKI, E.A. STORCH, *Comorbid autism spectrum disorder and anxiety disorders: a brief review*, en *Future Neurology*, 2018, vol. 13, n. 1.

⁵¹ N. FLORES, C. JENARO, F. GONZÁLEZ-GIL, P.M. GARCÍA-CALVO, *Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad*, en *Zerbitzuan*, 2010, n. 47.

circunstancia se ve agravada por el hecho de que es muy posible que carezcan tanto de habilidades para detectarlo como de estrategias de afrontamiento eficaces, por lo que resulta ineludible para los responsables de la organización, los supervisores y los compañeros la adopción de medidas que prevengan este tipo de riesgo psicosocial⁵².

5.4. La adaptación psicosocial al puesto de trabajo de la persona con TEA

La empresa está obligada a mantener y promover un ambiente laboral sano, garantizando que el trabajo realizado por el personal no dé lugar a lesiones psíquicas. Así pues, la empresa debe establecer, por un lado, una razonable adaptación del puesto de trabajo a la persona con TEA seleccionada – art. 15.1.d LPRL – en coordinación con la normativa de los ajustes razonables recogidos en los arts. 2.^m y 23, apartados 2 y 3, LGDPD y, por otro, un nivel de seguridad y salud de los trabajadores adecuado. Lo esencial desde el punto de vista de esta autora es partir del binomio puesto de trabajo-características de la persona trabajadora para concretar la evaluación de riesgos y para determinar hasta qué punto necesita adaptación al mismo⁵³. Y es en el momento en el que la empresa conoce que el trabajador seleccionado presenta algún TEA cuando debiera poner en marcha una evaluación de riesgos y vigilancia de la salud específica para dar cumplimiento a los arts. 15, 16, 22 y 25 LPRL.

Mención aparte tendría el ámbito de la vigilancia de la salud, pudiendo ser ésta el medio por el cual la empresa conozca que la persona trabajadora tiene TEA. Sin embargo, en la práctica habitual, y como anteriormente hemos mencionado, casi ningún servicio de prevención ajeno conoce qué es el TEA. En principio, todo puesto de trabajo que desempeñe una persona trabajadora con discapacidad mental es susceptible de ser adaptado y, de hecho, también como regla general, necesitará ser modificado en alguna medida para adecuarse a las características del empleado, pero

⁵² Vid. M. LENDÍNEZ EXTREMERA, *Acoso y maltrato en el autismo*, en *Revista Internacional de Apoyo a la Inclusión, Logopedia, Sociedad y Multiculturalidad*, 2017, n. 1.

⁵³ Para ambas obligaciones tendrá en cuenta, como recuerda la STS 25 junio 2008 (rec. 70/2007), «los riesgos laborales que puedan aparecer como consecuencia tanto de las condiciones objetivas del puesto de trabajo (los equipos que se utilicen en el mismo, el ambiente en el que se desarrolla, etc. [...]), como las condiciones subjetivas de las personas que van a desarrollar esa concreta tarea» (C. DE FUENTES GARCÍA-ROMERO DE TEJADA, *La adaptación psicosocial del puesto de trabajo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad mental*, en J.L. REY PÉREZ, L. MATEO SANZ (eds.), *El empleo de las personas con discapacidad: Oportunidades y desafíos*, Dykinson, 2018, p. 247, § 1.3).

cuando el servicio de vigilancia de la salud es informado sobre esta condición, necesita del informe de un servicio de salud. Principalmente, en personas con TEA podríamos hablar de una adaptación *progresiva* al puesto de trabajo pues una de las claves del éxito en la adaptación es precisamente que estos trabajadores puedan interiorizar una serie de rutinas, y eso sólo se consigue con esa progresión.

Hay abundantes trabajos sobre prevención de riesgos laborales para las personas con discapacidad en general, pero se obvia la problemática específica de los trabajadores con discapacidad mental, intelectual, del desarrollo o TEA.

Según Martínez Mínguez⁵⁴,

En la práctica, nos encontramos con que la norma solo resuelve los casos en que las condiciones de sensibilidad son evidentes, fácilmente reconocibles, o por declaración expresa y suficientemente acreditada del propio trabajador.

Sin embargo, cuando la sensibilidad no es notoria, se dificulta tanto el conocimiento del trabajador, porque puede ocurrir que ni él mismo sea consciente de su propia vulnerabilidad; como del empresario, que tampoco tendrá conocimiento de la misma. La única vía de solución para estos casos, y que vincularía al empresario, sería que a través de los oportunos reconocimientos médicos se detectase que el trabajador posee las condiciones subjetivas de especial sensibilidad⁵⁵.

No existen más medios al alcance de la detección de la sensibilidad, salvo el de vigilancia de la salud, con el único inconveniente de que tiene carácter voluntario y que en el procedimiento se debe respetar el derecho fundamental a la intimidad del trabajador y la confidencialidad acerca de su estado de salud (art. 16 CE y 22.2 LPRL).

Y este es el caso de la discapacidad *invisible* que es el TEA.

En este sentido resulta muy interesante la guía para empleadores relativa a la salud mental y empleo elaborada por el INSHT en 2015⁵⁶ que establece una serie de recomendaciones que, pese a estar pensadas para personas con problemas de salud mental, podrían extrapolarse a las personas con TEA. Lo primero que se hace para pensar en las concretas adaptaciones de un puesto de trabajo debe ser que los SPA pregunten a la propia persona

⁵⁴ S. MARTÍNEZ MÍNGUEZ, [La prevención de riesgos laborales en los trabajadores especialmente sensibles](#), Trabajo Fin de Grado, Universidad de Valladolid, 2016, p. 28.

⁵⁵ A. MORENO SOLANA, [La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles](#), Tirant lo Blanch, 2010, p. 59, como citada en S. MARTÍNEZ MÍNGUEZ, [op. cit.](#), p. 28, nota 32.

⁵⁶ M. GÁLVEZ HERRER, M.D. SOLÉ GÓMEZ, [Salud mental: etapas para su promoción en la empresa](#), NTP INSHT, 2015, n. 1.045.

trabajadora dado que se requiere una perspectiva individualizada. En la práctica, la persona con TEA que es entrevistada por el SPA en raras ocasiones obtiene un informe de adaptación por ignorancia de lo que significa tener autismo para el servicio médico. Por eso, muchos médicos de vigilancia de la salud insisten en que sea un especialista el que mediante un certificado les informe de las dificultades que pueda presentar la persona con TEA. En este proceso también deben ser consultados a los representantes de los trabajadores – si los hubiere – para que se impliquen, sobre todo, los delegados de prevención, Comité de Seguridad y salud. Y muy importante resulta el hecho de que se haga partícipe al resto de la plantilla, a través de acciones abiertas hacia la diversidad, para evitar que las personas con discapacidad se sientan señaladas. Y, como hemos visto con anterioridad, siendo el riesgo psicosocial uno de los que mayor prevalencia tienen en las personas autistas, se hace imprescindible como adaptación psicosocial al puesto de trabajo para las personas trabajadoras del colectivo, el desarrollo de herramientas para facilitar la comunicación interna dentro de la empresa, resultando esta medida fundamental como principal adaptación.

Comunicación interna

De la misma manera que el número de los factores psicosociales es muy amplio, también lo es el número de fuentes de riesgo o de estrés. En este sentido y en cuanto a la cultura organizacional, una mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o una inadecuada comprensión de los objetivos organizacionales, pueden afectar tanto a la salud psicológica como a la salud física. Y a nivel individual las acciones que ponga en marcha la empresa deben ir orientadas a la formación del personal y directivos en el manejo de situaciones conflictivas y habilidades de comunicación⁵⁷.

Así, para el diseño de estas estrategias de comunicación hay que tener en cuenta no solo los medios de comunicación tradicionales sino las redes sociales y los medios alternativos que cumplen funciones con cercanías importantes para los individuos, porque les hablan en su propio idioma, en su propia *jerga*. En este sentido, muestra la experiencia que, mediante la utilización de un grupo de WhatsApp interno, la comunicación se hace más fluida por la fácil introducción de pictogramas, emoticonos y otras herramientas que este tipo de lenguaje ha proporcionado y que resulta muy

⁵⁷ B. MORENO JIMÉNEZ, C. BÁEZ LEÓN, *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, INSHT, Universidad Autónoma de Madrid, 2010.

dinamizador en este tipo de comunicación. Porque «La racionalidad de la acción comunicativa se halla orientada hacia la comprensión intersubjetiva, en la búsqueda permanente del entendimiento. De esta manera, la racionalidad de la acción comunicativa alcanzaría su plenitud en el ejercicio sin trabas del diálogo y el intercambio de ideas»⁵⁸, ya que el diálogo es un modo de usar el lenguaje con el fin de lograr acuerdo entre los interlocutores; hay comunicación, hay un acto comunicativo cuando habla y acuerdo se reconocen recíprocamente.

Otros factores de adaptación psicosocial

La empresa asimismo puede solicitar el asesoramiento y formación de las entidades y organizaciones que representen a las personas con TEA. La teoría es que se consiga incluir dentro de la planificación de riesgos laborales de la empresa las adaptaciones⁵⁹ o apoyos que precisan las personas trabajadoras con TEA para realizar con garantías su puesto de trabajo. Y como existe cierto paralelismo y ante la falta de información para los trabajadores con TEA, podríamos contemplar la adaptación psicosocial del puesto de trabajo para las personas con discapacidad mental que ha tenido en cuenta de Fuentes García-Romero de Tejada, aunque el autor señale que «la adaptación psicosocial del puesto de trabajo específica para trabajadores con problemas de salud mental no se abarca en los trabajos que versan sobre la seguridad y salud de las PCD»⁶⁰. Para este autor «los ajustes del puesto de trabajo para conseguir la máxima potencialidad de las PCD deben realizarse “en el lugar de trabajo, en el sitio de trabajo y en las condiciones de trabajo”»⁶¹ entendiendo que estos ajustes deben darse más en las condiciones de trabajo que en lo relacionado con la arquitectura o estructura del puesto de trabajo que son más relevantes en discapacidades físicas e incluso sensoriales o intelectuales. Por ello, para la discapacidad que es objeto de este estudio deben tenerse en cuenta aspectos como la organización de la empresa, el contenido del trabajo, la forma de ejecución de las tareas e incluso el organigrama establecido pues es una característica fundamental de los TEA la asunción de instrucciones concretas y su preferencia por las instrucciones y esquemas para su mejor procesamiento.

⁵⁸ L.R. NAVARRO DÍAZ, *Aproximación a la comunicación social desde el paradigma crítico: una mirada a la comunicación afirmadora de la diferencia*, en *Investigación & Desarrollo*, 2008, n. 2, p. 336.

⁵⁹ Art. 14.e LPRL.

⁶⁰ C. DE FUENTES GARCÍA-ROMERO DE TEJADA, *op. cit.*, p. 249.

⁶¹ OIT, *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*, 2002, p. 25, como citada en C. DE FUENTES GARCÍA-ROMERO DE TEJADA, *op. cit.*, p. 250.

En este sentido, habría que analizar y evaluar entre otros aspectos:

1. la duración del contrato de trabajo y el periodo de prueba;
2. la duración de la jornada de trabajo y las paradas para descanso, bocadillo, etc.;
3. la turnicidad;
4. los tiempos de la persona trabajadora para adaptarse a los cambios en las funciones del puesto de trabajo;
5. el tiempo o la duración de la acogida o el periodo que transcurre en la formación específica para su puesto de trabajo, localización y entorno social;
6. el seguimiento y el apoyo que el trabajador puede requerir tanto por profesionales sociosanitarios como por la persona designada en la empresa como *persona de enlace*.

Especial mención, por tanto, por su carácter incuestionable, al papel de la dirección y gerencia de las organizaciones ya que, según Alcover de la Hera y Pérez Torres⁶²,

el apoyo organizacional a la diversidad⁶³ es la percepción que los empleados tienen sobre las acciones que realiza la empresa para promover los valores de diversidad. Este apoyo no solo incluye la identidad personal y grupal de los miembros de la organización, sino también las actitudes individuales y las acciones de los directivos hacia los grupos minoritarios⁶⁴.

Hay que señalar además que la participación de las empresas como agentes implicados es clave en la Agenda 2030. «El grupo de las personas con discapacidad está incluido como uno más sobre los que enfocar los retos planteados»⁶⁵. En concreto, dentro de los objetivos en los que están implicadas las personas con discapacidad nos encontramos con el Objetivo 8, *Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*⁶⁶.

Estos valores deben reflejarse en las políticas y prácticas de la organización

⁶² C.M. ALCOVER DE LA HERA, V. PÉREZ TORRES, *op cit.*, p. 212.

⁶³ Veremos ejemplos en el § 8.4, apartado *Estrategias: catálogo de buenas prácticas*.

⁶⁴ Vid. M.C. TRIANA, M.F. GARCÍA, A. COLELLA, *Managing diversity: How organizational efforts to support diversity moderate the effects of perceived racial discrimination on affective commitment*, en *Personnel Psychology*, 2010, vol. 63, n. 4, como citadas en C.M. ALCOVER DE LA HERA, V. PÉREZ TORRES, *op cit.*, p. 212, referencia 33.

⁶⁵ M. LALOMA GARCÍA, *ODS y discapacidad. Plan de trabajo*, CERMI, Cinca, 2018, p. 35.

⁶⁶ *Ibidem*, p. 45, tabla 3.

para integrar a las personas con discapacidad⁶⁷. Como señala Spataro⁶⁸ es importante que la alta dirección esté atenta al sistema de valores subyacente a la cultura y que sea transmisora de la contribución que realizan los trabajadores con discapacidad.

De esta forma, tanto el estilo de dirección como el estilo de liderazgo influyen sobre la manera de abordar la inclusión y el trato de las personas con discapacidad en la empresa. [...]

“[...] Esta *flexibilidad* del líder que utiliza un estilo situacional tiene importantes implicaciones en aquellos trabajadores con discapacidad que necesitan autonomía en su puesto u orientación específica dependiendo de su nivel de disposición a cumplir con las tareas asignadas”⁶⁹.

Por lo tanto, fomentar una cultura inclusiva y orientada a la diversidad, donde predomine un estilo de dirección participativo debería ser uno de los primeros pasos en la prevención de riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad [y por descontado en los trabajadores con TEA]⁷⁰.

Y, es más, el personal en su totalidad tiene un papel importantísimo en este proceso y en particular en una de las medidas en la adaptación que será lo que denominamos *Plan de Acogida*.

Plan de Acogida

La realidad es que hoy día las empresas están compuestas por personas de muy diferentes colectivos y la diversidad es una de las notas características y fuente de riqueza, así, la necesidad de adaptar a las organizaciones en la acogida de su plantilla para que ésta se lleve a cabo de la manera más cómoda y ágil posible. El *Plan de Acogida* se convierte en una inestimable ayuda para las empresas y organizaciones en una gestión adecuada y planificada de la acogida de los nuevos trabajadores, logrando un aumento en la satisfacción de la persona recién incorporada y repercutiendo positivamente en el clima y convivencia laborales. Y, especialmente, un

⁶⁷ Vid. L. SCHUR, D. KRUSE, P. BLANCK, *Corporate Culture and the Employment of Persons with Disabilities*, en *Behavioral Sciences and the Law*, 2005, vol. 23, n. 1, como citados en C.M. ALCOVER DE LA HERA, V. PÉREZ TORRES, *op cit.*, p. 212, referencia 32.

⁶⁸ Vid. S.E. SPATARO, *Diversity in Context: How Organizational Culture Shapes Reactions to Workers with Disabilities and Others Who Are Demographically Different*, en *Behavioral Sciences and the Law*, 2005, vol. 23, n. 1, como citada en C.M. ALCOVER DE LA HERA, V. PÉREZ TORRES, *op cit.*, p. 212, referencia 30.

⁶⁹ C.G. CUBERO, *Situational leadership and persons with disabilities*, en *Work*, 2007, vol. 29, n. 4, como citado en C.M. ALCOVER DE LA HERA, V. PÉREZ TORRES, *op cit.*, p. 212, referencia 34.

⁷⁰ C.M. ALCOVER DE LA HERA, V. PÉREZ TORRES, *op cit.*, p. 212.

manual de acogida y contratación de personas con discapacidad⁷¹ nos ayuda a conocer y valorar la diversidad como parte de la esencia de la empresa, como un proceso que aportará múltiples aprendizajes y satisfacciones. Particularmente, para las personas trabajadoras dentro del TEA, este Plan se convierte en el *manual de instrucciones* básico en su inclusión e incorporación debido a

las dificultades nucleares que afectan a áreas del desarrollo tan claves como son la comunicación, la socialización y la imaginación, generan en sí necesidades de adaptación que directamente las compensen: utilización de sistemas alternativos y aumentativos de comunicación; estrategias para favorecer la expresión de necesidades, estados físicos y emocionales; desarrollo de habilidades sociales; y materiales para favorecer la estructuración, anticipación y planificación⁷².

El *Plan de Acogida* debe resolver las dudas y temores que la persona recién incorporada pueda tener, facilitándole su integración. Y estos serían los puntos básicos que tendría que recoger dicho manual, a saber:

- recepción del candidato/a y visualización de las instalaciones;
- presentación de la empresa;
- organigrama;
- descripción del puesto de trabajo;
- formación;
- normas y reglas. Reglamento de régimen interno, código de vestimenta;
- comunicación;
- política de prevención de riesgos laborales;
- condiciones de trabajo;
- beneficios sociales.

6. Evaluación de riesgos adaptada

De igual forma que en referencia a la discapacidad sensorial, en esta fase será ajustada la evaluación previa del puesto de trabajo a ocupar por el trabajador, es decir, se reevaluará el puesto teniendo en cuenta esta discapacidad de la persona que va a ocuparlo, aplicando el llamado

⁷¹ M. MEDEIROS ET AL., *Manual para la acogida y contratación de personas con discapacidad*, Inserta Empleo, 2018.

⁷² J.L. CUESTA ET AL., *Trastorno del espectro del autismo: intervención educativa y formación a lo largo de la vida*, en *Psychology, Society, & Education*, 2016, vol. 8, n. 2, p. 169.

Coefficiente de Especial Sensibilidad⁷³, tendremos que tener en cuenta que el TEA puede afectar a diferentes factores pero todos ellos relacionados con otras alteraciones del neurodesarrollo frecuentemente asociadas al trastorno como la discapacidad, intelectual, el trastorno por trastorno por déficit de atención e hiperactividad (TDAH) o los tics-trastorno de Tourette. Estos factores pueden traducirse en alteraciones de conducta, así como referirse a comorbilidades relacionadas con problemas de salud mental como la ansiedad o la depresión⁷⁴ aspectos todos estos a tener muy en cuenta en esta mencionada reevaluación. Hablaremos en este apartado de evaluación de riesgos.

6.1. Análisis y evaluación de riesgos

En el art. 4 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, se cita la necesidad de evaluar el puesto en el que se vaya a incorporar un trabajador, cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto. Una evaluación de riesgos es un examen detallado de lo que podría perjudicar la salud de las personas en el lugar de trabajo, con objeto de determinar si las medidas preventivas son suficientes o si debería realizarse un mayor esfuerzo para preservar la salud de los trabajadores. El objetivo es garantizar que nadie se lesione o se ponga enfermo.

Un principio básico de la prevención es el de adaptar el trabajo a la persona, por eso es fundamental conocer las limitaciones tanto físicas, como psíquicas o sensoriales del trabajador. Y así, según la Mutua Asepeyo⁷⁵,

La evaluación de riesgos es un proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no han podido ser evitados, a través del cual obtenemos la información necesaria para tomar la decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas, y si es necesario, sobre qué tipo de medidas: eliminación o reducción del riesgo, control periódico de las condiciones, sistemas de organización, métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

La finalidad, por lo tanto, es determinar si es necesario tomar medidas preventivas debido a la existencia de peligros, que si no son controlados,

⁷³ Vid. FOMENT DEL TREBALL NACIONAL, *Guía para la gestión preventiva de los puestos ocupados por personas con discapacidad sensorial*, 2009, p. 14.

⁷⁴ A. HERVÁS, I. RUEDA, *Alteraciones de conducta en los trastornos del espectro autista*, en *Revista de Neurología*, 2018, supl. 1.

⁷⁵ ASEPEYO, *Plan de adecuación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad*, 2010, p. 2.

puedan ser en un futuro causa de accidente o enfermedad profesional⁷⁶.

El proceso de establecimiento de medidas destinadas a los trabajadores con discapacidad debe coordinarse entre todos los que participan en la gestión preventiva y, particularmente, en la evaluación de riesgos, a fin de que se cumplan las obligaciones en virtud de la legislación sobre seguridad y salud y la legislación en materia de lucha contra la discriminación. Todas las etapas del proceso de gestión de riesgos deben tener en cuenta los planteamientos de lucha contra la discriminación, con el objeto de modificar o adaptar, si hace falta, el entorno de trabajo, los equipos de trabajo y la organización del trabajo, y garantizar que los riesgos y la discriminación sean eliminados o, al menos, minimizados.

No obstante,

Las evaluaciones de riesgo generales o genéricas deberán también, tener en cuenta las diferencias individuales de los trabajadores. Es importante no dar por hecho que todos los trabajadores son iguales, ni formular hipótesis sobre los riesgos para la salud y la seguridad asociados a una discapacidad determinada⁷⁷.

6.2. Adaptación a puesto de trabajo y ajustes razonables

En muchas ocasiones, las empresas confunden la terminología ya que no es lo mismo el concepto de *ajustes razonables* y las *medidas de fomento del empleo*⁷⁸. Así, y según Font García⁷⁹, mientras los ajustes razonables para la persona con discapacidad «son específicos para esa persona con discapacidad y son además derechos en el puesto de trabajo», las medidas de fomento de empleo – subvenciones a la contratación, bonificaciones a la Seguridad

⁷⁶ Vid. FUNDACIÓN PREVENT, *op. cit.*, p. 35 del § 5.

⁷⁷ ASEPEYO, *op. cit.*, p. 2.

⁷⁸ Vid. la LISMI, modificada por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que introduce un nuevo artículo, el 37-*bis*, que establece que, «Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de discapacidad». La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, regula también la garantía y efectividad del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, en el ámbito del empleo y la ocupación (art. 3). El art. 38 LISMI establece que la accesibilidad y la adaptación de los puestos de trabajo, podrá acogerse a ayudas específicas, que deben incluirse dentro de las políticas activas de empleo.

⁷⁹ J. FONT GARCÍA, *Ajustes razonables en el ámbito laboral*, en J.L. REY PÉREZ, L. MATEO SANZ (eds.), *op. cit.*, p. 196.

Social o la cuota de reserva de 2% en empresas de más de 50 trabajadores – *no son específicas* para esa persona y existen antes de que se produzca la contratación⁸⁰.

La primera noticia que tiene la empresa de la condición de la persona trabajadora con discapacidad es la acreditación de su grado mediante la resolución o tarjeta acreditativa de su grado⁸¹ que en Andalucía es expedida por la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de acuerdo con la competencia territorial establecida en el art. 7 del RD 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. Sin embargo, no existe documento alguno que acredite cuáles deben ser los ajustes razonables o las necesidades que pueda tener esta persona trabajadora por lo que la empresa para realizar ese primer diagnóstico debe recurrir en primer lugar a la persona contratada mediante una entrevista personal. En el caso de las personas con TEA, esa entrevista personal en un principio no da a la empresa toda la información suficiente si no se recurre a entidades especializadas para consultar sobre su capacidad funcional pero siempre partiendo de la base de que los ajustes razonables deben suponer también según Font García un «aumento en la autonomía personal de la persona con discapacidad en el ejercicio de las funciones del puesto para el que ha sido contratada y para el que la persona con discapacidad debe estar debidamente cualificada»⁸². Recordemos aquí además la problemática de la burocratización y el desconocimiento por parte de los SPA que abordamos en el § 5.3 respecto al tratamiento de la discapacidad en prevención de riesgos laborales y que también obstaculiza estos primeros pasos de la persona con TEA dentro de la empresa.

Así, tal y como hemos visto, los ajustes razonables *no son generalizables para todas las personas con discapacidad* sino, de acuerdo con Font García,

⁸⁰ En este sentido, el RD 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, en su art. 8.4 aborda las *Adaptaciones y ajustes razonables* y establece que «La adaptación de medios y los ajustes razonables consisten en la puesta a disposición del aspirante de los medios materiales y humanos, de las asistencias y apoyos y de las ayudas técnicas y/o tecnologías asistidas que precise para la realización de las pruebas en las que participe, así como en la garantía de la accesibilidad de la información y la comunicación de los procesos y la del recinto o espacio físico donde estas se desarrollen».

⁸¹ Véase sobre declaración y calificación de discapacidad el art. 4 LGDPD.

⁸² J. FONT GARCÍA, *op. cit.*, p. 197. No obstante, en la entrevista personal a la persona trabajadora con TEA que es la primera herramienta de que disponemos para poder valorar las necesidades que tiene para poder implementar las medidas necesarias, nos podemos encontrar con que a priori no encontremos esas necesidades por la ya aludida particularidad de encontrarnos ante una discapacidad invisible, sin signos aparentes de ningún tipo de limitación o dificultad.

«específicos para cada persona con discapacidad»⁸³. Y todo ello a pesar de que las empresas tiendan a evitar la contratación de personas con discapacidad porque consideran que estas adaptaciones van a suponer un gran coste en contra de la conclusión general de que no solamente no va a ser gravoso, sino que va a resultar rentable ya que si la descripción de puesto de trabajo llevada a cabo por la empresa fuera correcta, se evitaría la arbitrariedad en la adecuación de los mismos siendo más sencillo implementar las medidas adecuadas si el diseño fuera universal y *objetivo*. En este sentido, facilita mucho el procedimiento establecido por la norma ISO 9001⁸⁴. Esta norma, «en su apartado 6.2, trata sobre los recursos humanos en una empresa». Según la norma para que una empresa «*pueda satisfacer a sus clientes de manera eficaz*» deberá ofrecer un producto de calidad» y en ese sentido, se considera que un recurso humano es de calidad cuando, entre otras razones, es competente en base a su «educación, formación, habilidades y experiencia» además de «cuando se encuentra *satisfecho en su puesto de trabajo*»⁸⁵.

Por tanto, en este trabajo nos centraremos en qué ocurre una vez que la persona ya ha sido contratada, seleccionada y ha accedido a su puesto de trabajo. Nos centraremos en cómo ha sido – o no – esa especial adaptación que ha tenido en su puesto de trabajo. Y así, lo que vamos a dibujar es un itinerario desde el principio, desde su llegada a la empresa.

6.3. ¿Qué son los ajustes razonables?

La lucha contra las discriminaciones constituye un importante reto para la Unión Europea. Los países miembros deben adoptar todas las medidas necesarias para combatir cualquier tipo de discriminación, especialmente si tiene que ver con el empleo y el mercado de trabajo.

La publicación de la *Directiva 2000/78/CE*, aprobada por el *Consejo de la Unión Europea*, representa un avance muy importante en la lucha por la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, ya que, además de recoger el derecho de todos los ciudadanos a obtener un trato ausente de discriminación, introduce el concepto de “ajuste razonable” para restablecer la igualdad.

⁸³ J. FONT GARCÍA, *op. cit.*, p. 198.

⁸⁴ «La norma ISO 9001 es un estándar que regula todos los elementos que debe tener una organización para *tener un sistema efectivo de calidad*. Las organizaciones que cuenten con un certificado en ISO 9001 generan la garantía de que el servicio es de calidad» (ESCUELA EUROPEA DE EXCELENCIA, *Recursos humanos: la ISO 9001*, en www.nueva-iso-9001-2015.com, 4 agosto 2016). Las empresas investigadas cuentan entre otras con esta certificación.

⁸⁵ *Ibidem*.

El principio jurídico de igualdad de trato consiste en tratar de manera idéntica a una persona con relación a otra cuando se encuentran en una situación idéntica y tratarla de manera diferente cuando se encuentran en una situación diferente.

A partir de la *Directiva 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea*, la igualdad de trato en el empleo y la ocupación no se concibe sin la existencia de ajustes razonables⁸⁶.

Según Font García,

los ajustes razonables tienen como objetivo proporcionar las mismas oportunidades para los empleados en el lugar de trabajo para que sus competencias y talento puedan ser utilizados plenamente. Al reconocer y acomodar las necesidades individuales, las empresas crean entornos de trabajo que fomentan la diversidad de su personal y, por lo tanto, contribuyen a un mayor éxito empresarial y a un mayor beneficio social⁸⁷.

El ajuste razonable pues abarcaría:

- Formación previa al empleo (formación profesional, orientación, prácticas [tutorizadas por entidades del sector]...)
- Procesos de selección (adaptar las pruebas de acceso [si bien la empresa puede siempre asesorarse de profesionales en esta área])
- Desempeño laboral (adaptar el puesto de trabajo)
- Formación laboral y en la utilización de productos de apoyo (adaptar las acciones formativas)
- Promoción profesional⁸⁸.

La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad define los ajustes razonables como «las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales» (art. 2).

La LGDPD a su vez los define «como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal y a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan carga desproporcionada o indebida, cuando requieran en su caso particular

⁸⁶ M. SEBASTIÁN HERRANZ, R. NOYA ARNÁIZ (coords.), *Adaptación de puestos de trabajo. Guía de referencia*, CEAPAT, 2009, p. 7.

⁸⁷ J. FONT GARCÍA, *op. cit.*, p. 202.

⁸⁸ M. SEBASTIÁN HERRANZ, R. NOYA ARNÁIZ (coords.), *op. cit.*, p. 7.

de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos»⁸⁹.

A continuación, se enumeran los diferentes tipos de ajustes razonables.

Recursos y herramientas

Son específicos para el desempeño de las funciones del puesto pudiendo ser productos de apoyo.

La norma UNE EN ISO 9999:2017 sobre clasificación y terminología de productos de apoyo para personas con discapacidad, los define como “cualquier producto (incluyendo dispositivos, equipo, instrumentos y software) fabricado especialmente o disponible en el mercado, utilizado por o para personas con discapacidad destinado a facilitar la participación; proteger, apoyar, entrenar, medir o sustituir funciones/estructuras corporales y actividades; o prevenir deficiencias, limitaciones en la actividad o restricciones en la participación”. Si se aplica dicha definición al puesto concreto sería cualquier producto existente en el mercado o diseñado especialmente para la persona con discapacidad contratada que le permita desarrollar las funciones del puesto con la mayor autonomía posible⁹⁰.

En el tipo de discapacidad que ocupa nuestro estudio, estaríamos hablando además de productos de acciones concretas.

Condiciones laborales

Se pueden realizar adaptaciones de las condiciones laborales siempre y cuando estas modificaciones no alteren el desarrollo del trabajo del resto de la plantilla. «Hay empresas que como ajustes razonables permiten el teletrabajo o la posibilidad de alternar éste con el trabajo presencial o la flexibilidad horaria»⁹¹.

Condiciones del entorno

«Si bien es de vital importancia la adaptación del propio puesto, no menos importantes son las adaptaciones del entorno laboral para que la persona con discapacidad pueda desenvolverse por el centro de trabajo en igualdad

⁸⁹ R. DE ASÍS, *Prólogo*, en J.L. REY PÉREZ, L. MATEO SANZ (eds.), *op. cit.*, p. 23.

⁹⁰ J. FONT GARCÍA, *op. cit.*, p. 198.

⁹¹ *Ibidem*, p. 199.

de condiciones que el resto de los trabajadores»⁹². El entorno también incluiría a la familia sobre la que la empresa puede intervenir en forma de acciones que puedan beneficiar al resto de sus miembros propiciando la convivencia o la participación.

*Plan de Autoprotección*⁹³

Según Font García,

La existencia de un plan de autoprotección diseñado y pensado para todas las personas debe formar parte de las acciones socialmente responsables de las empresas. Hay que tener en cuenta que el plan de autoprotección incide no sólo en las actuaciones ante situaciones de emergencia sino también, y con carácter previo, en el análisis y evaluación de los riesgos y en la adopción de medidas preventivas y de control de estos⁹⁴.

La LPRL establece, en su art. 20,

que las empresas, en función de su tamaño y actividad, así como la posibilidad de presencia de personas ajenas en las mismas [subcontratación], deberán analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento⁹⁵.

Formación e información

De acuerdo con Font García,

Las mejores medidas para garantizar este derecho al empleo [de personas con discapacidad] serán aquellas que se diseñen teniendo en cuenta las características específicas de la actividad de la empresa, instalaciones y personas que las frecuenten, ya sean trabajadores, usuarios, y/o visitas potenciales, es decir, medidas personalizadas no generalistas
[...]

En lo que se refiere a la formación en prevención de riesgos laborales hay que garantizar que la persona con discapacidad esté en igualdad de

⁹² *Idem.*

⁹³ *Vid.* S. LÓPEZ RIERA, [Planes de emergencia, planes de autoprotección y medidas de emergencia](#), FDN INSHT, 2015.

⁹⁴ J. FONT GARCÍA, *op. cit.*, p. 199.

⁹⁵ *Idem.*

condiciones respecto a la formación, instrucción e información en esta materia⁹⁶.

Particularmente, destacamos el éxito en la designación y la formación específica recibida por uno de los trabajadores con TEA de la empresa investigada y dirigida por la que suscribe como recurso preventivo como excelente elemento de apoyo e impulso a la prevención en la empresa, muy acorde además con sus características de fiel observación de las normas y fidelidad a los objetivos en materia de seguridad y salud que tiene establecido⁹⁷.

Algunos ejemplos de acciones que no se pueden considerar ajustes razonables podrían ser:

- eliminar las funciones principales del puesto por razón de la discapacidad;
- rebajar los estándares de rendimiento que se aplican al resto de trabajadores;
- modificación de los horarios laborales;
- proporcionar productos de apoyo de uso personal para las actividades de la vida cotidiana pero no para el puesto de trabajo que ocupa;
- permitir comportamientos inadecuados o actitudes violentas hacia el empresario o hacia los compañeros de la persona con discapacidad;
- las medidas de accesibilidad universal que la empresa establezca en cumplimiento del RDL 1/2013; pues estas son medidas generalistas y los ajustes razonables son específicos para la persona trabajadora.

6.4. La importancia del análisis de puesto de trabajo para las personas trabajadoras con TEA

Se define el análisis de puesto de trabajo como el «proceso sistemático de

⁹⁶ *Ibidem*, pp. 199-200.

⁹⁷ La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, incorporando a la LPRL un nuevo art. 32-*bis*, como una de sus principales novedades, la figura del *Recurso Preventivo* como posible solución a los problemas que pudieran derivar de la externalización de la prevención o de la asunción con recursos propios de la misma en determinadas operaciones o actividades, convirtiéndose en una herramienta preventiva en la lucha contra la siniestralidad laboral. Como bien especifica la NTP INSHT n. 994 de 2013, *El recurso preventivo*, p. 1, si bien dentro del marco legal esta figura no se encuentra definida, «se considera recurso preventivo a una o varias personas designadas o asignadas por la empresa, con formación y capacidad adecuada, que dispone de los medios y recursos necesarios, y son suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas que así lo requieran».

recopilación de información para tomar decisiones relativas al trabajo. El análisis del puesto de trabajo identifica tareas, obligaciones y responsabilidades de un determinado trabajo»⁹⁸. Y con esta definición parece que estamos descubriendo la clave de lo que particularmente es indispensable para la persona TEA: que se identifique, describa y catalogue bien la tarea que tiene que realizar. Y así, el diseño del puesto se puede definir como «la actividad que se deriva del análisis del puesto y que persigue la mejora a través de aspectos tecnológicos y humanos que procuran la eficiencia organizacional y la satisfacción laboral del empleado»⁹⁹.

Este análisis, imprescindible para las personas con TEA, viene a tener las fases que a continuación describimos y que coinciden con el itinerario que la persona responsable de recursos humanos debe seguir en toda organización¹⁰⁰:

1. planificación los puestos y poner en conocimiento del personal los detalles para que así puedan colaborar aportando información sobre el puesto;
2. recogida de información por la persona responsable de ello;
3. compilación de los resultados obtenidos en un informe que se deberá registrar en el sistema de información de recursos humanos o en el sistema integrado de gestión de calidad que se tenga implementado, con el fin de tenerlo a disposición para cualquier consulta o modificación posteriormente;
4. control y evaluación periódicos de la información contenida en el informe a fin de que pueda ser consultada y modificada cuando sea preciso.

6.5. Empleo con apoyo

Como hemos señalado con anterioridad, ni los servicios de vigilancia de la salud de las empresas del tamaño de la que es objeto de este estudio y en su mayoría externalizados, ni los departamentos de recursos humanos suelen tener los conocimientos suficientes en cuanto a las características de la discapacidad que presenta la persona trabajadora. Para ello, se hace imprescindible la colaboración con entidades y/o asociaciones que conocen

⁹⁸ L. GÓMEZ-MEJÍA, D. BALKIN, R. CARDY, *Gestión de recursos humanos*, Prentice Hall, 2008, p. 77.

⁹⁹ G. BOHLANDER, A. SHERMAN, S. SNELL, *Administración de Recursos Humanos*, Paraninfo, 2003, p. 155.

¹⁰⁰ M.Á. SASTRE CASTILLO, E.M. AGUILAR PASTOR, *Dirección de recursos humanos. Un enfoque estratégico*, McGraw-Hill, 2003.

de primera mano al colectivo (en este caso de personas con autismo) de modo que el empleo con apoyo se constituye como un

sistema de apoyo estructurado consistente en una intervención para la inclusión laboral de la persona con diversidad funcional; el empleo con apoyo se realiza a través de un “mediador laboral”, encargado de “preparar” al trabajador en sus tareas en el mismo lugar de trabajo como un apoyo necesario e individualizado para su adaptación al puesto de trabajo¹⁰¹.

Estos preparadores laborales no solo asesoran técnicamente a las empresas sobre los tipos de adaptaciones que necesitan, sino que desde sus entidades preparan para el desarrollo de las habilidades necesarios para el acceso y la incorporación al empleo realizando, una vez incorporados, su seguimiento. Esta figura, que se centra fundamentalmente en la discapacidad intelectual, ayuda a que, en entornos laborales normalizados, la persona trabajadora con discapacidad pueda tener los apoyos necesarios para ejecutar su derecho al trabajo en las mismas condiciones laborales que otro trabajador con discapacidad en la misma categoría y en la misma empresa¹⁰².

Y, como ya vimos anteriormente, más que de empleo con apoyo hablaríamos de la figura del facilitador o persona de enlace pues el cambio de mentalidad en la organización no se gestiona. Facilitar el cambio implica apoyar a las personas para que primero visualicen, luego internalicen y posteriormente se involucren voluntariamente en introducir la diversidad como valor en la empresa, en este caso la discapacidad. Y no solo nos involucremos entregando el manual del que hablamos anteriormente como *Plan de Acogida* o haciendo jornadas de sensibilización o formación *in company*, porque en realidad, *facilitar*, se aprende dialogando, escuchando, participando y, sobre todo, sabiendo *interpretar* los mensajes subyacentes de las personas involucradas y obrar en referencia, no en consecuencia. En este sentido, Autismo España habla de “compañeros de trabajo” (apoyos naturales en la empresa en su *Programa de Empleo con Apoyo para personas con Autismo* de 2004).

Así, la figura del profesional de apoyo (preparador/a laboral, agente de

¹⁰¹ M.M. ROJAS BUENDÍA, *Ajustes y apoyos universales necesarios en el ámbito laboral ordinario para la inclusión social de las personas con diversidad funcional*, en J.L. REY PÉREZ, L. MATEO SANZ (eds.), *op. cit.*, p. 227.

¹⁰² El art. 41 LGDPD establece que «Los servicios de empleo con apoyo son el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes».

empleo) vuelve a destacarse como esencial para favorecer un óptimo desempeño en el puesto de trabajo, extendiéndolo no solo a la persona trabajadora sino también a la empresa en función de las circunstancias y necesidades que se presenten. Este apoyo es especialmente valorado por las propias personas con TEA, que identifican cuáles son las situaciones y cuestiones en las que les resulta de mayor utilidad.

Desde Autismo España también solicitan al empresariado que no se utilicen otras medias alternativas *excepcionales* que se determinan reglamentariamente reguladas en el RD 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, puesto que no incentivan la contratación de personas con TEA. En palabras del propio colectivo,

Las medidas alternativas son una trampa. Las medidas alternativas para lo único que sirven son para que una empresa se lave la conciencia sin contratar a ése dándole dinero al Centro Especial de Empleo, o dándole dinero a la empresa que se dedica a lo que sea, porque fomenta la inserción. Creo que las entidades si de verdad nos lo plantearan, éticamente no deberíamos coger este dinero, porque debería ir dedicado a la inserción real de las personas [...] Entonces, yo que creo que esas medidas son al final una trampa y lo que hacen es perjudicar la inserción de las personas con discapacidad¹⁰³.

En este sentido la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, que entrará en vigor en enero 2021, regulará la obligatoriedad de comunicar las diferentes acciones y la aplicación de nuevas medidas empresariales basadas en Estrategias de Responsabilidad Social y Sostenible lo que puede hacer que se evidencien muchas de las buenas prácticas que se aplican en detrimento de las medidas alternativas reguladas en el RD 364/2005.

Sobre la regulación de dichas medidas alternativas, pone de manifiesto en una visión crítica Pérez Pérez:

una de las principales dificultades en la regulación de las medidas alternativas de carácter excepcional a la contratación de trabajadores con discapacidad es, precisamente, determinar las situaciones en las que se pueden producir, de modo que constituyan realmente una vía extraordinaria a la común de contratar personas con discapacidad por parte de las empresas obligadas a hacerlo por aplicación del artículo 38.1 de la LISMI (RCL 1982, 1051). En este sentido, parece que el planteamiento de la norma sigue esta premisa, pero su aplicación práctica, muy especialmente como consecuencia de la gestión del empleo llevada a cabo por los servicios

¹⁰³ R. VIDRIALES FERNÁNDEZ, C. HERNÁNDEZ LAYNA, M. PLAZA SANZ, *op. cit.*, p. 68.

públicos en esta materia, ha conseguido llegar a revertir la excepcionalidad hasta convertirla en alternatividad¹⁰⁴.

Así, se produce una contradicción pues, a pesar de que los exámenes de salud son voluntarios para las personas trabajadoras, la empresa está obligada a garantizar la vigilancia periódica de la salud en función de los riesgos del trabajo que desarrollan, siendo imprescindible para ello que esta conozca datos de salud de sus trabajadores¹⁰⁵. Por ello, la figura del previo consentimiento del trabajador/a tiene como objeto hacer compatible el deber empresarial con estos derechos fundamentales resultando ser más importante preservar el propio derecho a la intimidad del trabajador que la libertad de decidir si se protege o no, no solo en atención del interés general, sino también para neutralizar posibles responsabilidades empresariales¹⁰⁶. Esta circunstancia resulta a nuestro entender enormemente perjudicial para la persona con TEA pues si la empresa desconoce sus particularidades no podrá facilitarle los apoyos necesarios. Y a veces, la persona con TEA posee un cierto pudor a la hora de manifestar su condición debido fundamentalmente a las malas experiencias de inclusión en su etapa educativa e incluso en el ambiente familiar.

En la empresa ordinaria nos encontramos con un entorno habitual de trabajo, donde la persona con discapacidad desempeña las mismas funciones que cualquier otro trabajador, aunque en algunos casos sea necesario ajustar ciertas tareas a las necesidades del empleado. Y es aquí donde nos gustaría plasmar la idea de que, a pesar de que el art. 5.4 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad no considera discriminatorias las medidas necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad, ocurre que un 70% de los contratos a personas con discapacidad están dentro del empleo protegido¹⁰⁷. Y es que, el empleo protegido que se articula a través de los Centros Especiales de Empleo y los Centros Ocupacionales no sería una alternativa de acuerdo con el Modelo Social que instaura la Convención encaminado a lograr la inclusión, teniendo más que ver este modelo con *integrar* ciertas formas de discapacidad, en estrecha relación con la falta de accesibilidad universal y con la ausencia de diseño para todos. En cualquier

¹⁰⁴ J. PÉREZ PÉREZ, *La cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Una visión crítica de la regulación de las medidas alternativas a su cumplimiento*, en *Aranzadi Social*, 2012, n. 4, p. 8 del extracto.

¹⁰⁵ Art. 22 LPRL.

¹⁰⁶ *Idem*.

¹⁰⁷ *Vid.* SERVICIO DE INFORMACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD, [El 70% de los contratos a personas con discapacidad se hicieron dentro del empleo protegido](#), en [sid-inico.usal.es](#), 22 mayo 2017.

caso y como marca el Objetivo 1 en cuanto al empleo de la *Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo* se ha de «Fomentar el estudio de adaptaciones de la normativa que regula el empleo con apoyo, teniendo en cuenta las características de las personas con TEA para su incorporación al mercado de trabajo». En este sentido y al tratar el tema de la política de empresa, y al margen de la obligación que le es aplicable a las empresas de 50 o más trabajadores de cumplir con la reserva de puesto de trabajo prevista en la LGDPD, el mismo cumplimiento de la reserva de empleo o la realización de medidas alternativas – donaciones y acciones de patrocinio, constitución de enclaves, o la compra de bienes y servicios a centros especiales de empleo – no forma parte de la Responsabilidad Social Empresarial.

Sin embargo, en la actualidad, la mayoría de los apoyos que las personas con TEA disfrutan en su vida adulta provienen de su ámbito familiar y, también, en menor medida, de las entidades del movimiento asociativo, pero existen limitaciones por lo que algunas personas con TEA adultas se ven privadas de los apoyos y recursos que necesitan para llevar a cabo una vida independiente, orientándose las políticas actuales en gran medida a potenciar fórmulas de empleo protegido. Recientemente, se ha detectado un gran impulso en los programas de apoyo a la inclusión vinculadas al movimiento asociativo destinadas a la concienciación de la sociedad y el tejido empresarial, así como un creciente movimiento de autogestión. Muy llamativo en lo concerniente a la autogestión resulta el lema de este movimiento, “Nada sobre nosotros sin nosotros”, que es muy utilizado en los movimientos asociativos de las personas con diversidad funcional, que según la asociación CILSA SF, se origina en el lema usado por el colectivo en la contribución a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad¹⁰⁸.

7. Características generales y características de las personas trabajadoras dentro del espectro del autismo

Actualmente, el TEA se enmarca en la categoría llamada *trastornos del neurodesarrollo*. Dentro de esta categoría podemos encontrar también los trastornos del aprendizaje, del desarrollo intelectual, de la comunicación, TDAH y trastornos de las habilidades motoras. El espectro es muy amplio y para diferenciar entre la gran diversidad se establecen tres niveles de

¹⁰⁸ Vid. A. HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, *El poder de la neurodivergencia*, Trabajo Fin de Grado, Universidad de Málaga, 2019.

gravedad:

- *Grado 1 – Necesita ayuda.* Popularmente conocido como Asperger. Personas que tienen habilidades para la comunicación verbal e interés por interactuar, pero sus intentos de acercamiento pueden resultar peculiares para otros;
- *Grado 2 – Necesita ayuda notable.* Solo tienen iniciativa para interactuar cuando el tema entra dentro de sus intereses. Utilizan frases muy sencillas y la expresión extraverbal suele ser muy llamativa;
- *Grado 3 – Necesita ayuda muy notable.* Es el grado más afectado del espectro. Se caracterizan por una comunicación verbal muy limitada con pocas palabras y una intención por interactuar escasa en la mayoría de los casos. Su conducta resulta extrema, uso de movimientos estereotipados continuos y persistentes.

Pero, a pesar de todas las clasificaciones mencionadas anteriormente, cabe decir que ninguna persona con TEA es igual a otra en cuanto a características observables, aunque en todos los casos se van a presentar en mayor o menor medida las siguientes características (criterios diagnósticos) establecidas en el *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. DSM-5*¹⁰⁹:

Cuadro 2 – Características o criterios diagnósticos de los TEA

A. Deficiencias persistentes en la comunicación social y en la interacción social en diversos contextos, manifestado por lo siguiente, actualmente o por los antecedentes:

- deficiencias de reciprocidad socioemocional;
- deficiencias en las conductas comunicativas no verbales empleadas en la interacción social;
- deficiencias en el desarrollo, mantenimiento y comprensión de las relaciones.

B. Patrones restrictivos y repetitivos de comportamiento, intereses o actividades, que se manifiestan en dos o más de los siguientes puntos, actualmente o por los antecedentes:

- movimientos, utilización de objetos o habla estereotipados o repetitivos;
- insistencia en la monotonía, excesiva inflexibilidad de rutinas o patrones ritualizados de comportamiento verbal o no verbal;
- intereses muy restringidos y fijos que son anormales en cuanto a su intensidad o foco de interés;
- hiper o hiporreactividad a los estímulos sensoriales o interés inhabitual por aspectos sensoriales del entorno.

¹⁰⁹ *Vid. J. LUGO MARÍN, [Características psicopatológicas en adultos con Trastorno del Espectro Autista](#), Tesis Doctoral, Universidad de Salamanca, 2019.*

C. Los síntomas han de estar presentes en las primeras fases del período de desarrollo pero que pueden no manifestarse totalmente hasta que la demanda social supera las capacidades limitadas, o pueden estar enmascarados por estrategias aprendidas en fases posteriores de la vida.

D. Los síntomas causan un deterioro clínicamente significativo en lo social, laboral u otras áreas importantes del funcionamiento habitual.

E. La discapacidad intelectual y el TEA con frecuencia coinciden; para hacer diagnósticos de comorbilidades de un TEA y discapacidad intelectual, la comunicación social ha de estar por debajo de lo previsto para el nivel general de desarrollo.

Fuente: elaboración propia basada en AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. DSM-5*, 2014

7.1. Fortalezas y debilidades

A continuación, se van a utilizar los cuadros sobre *puntos fuertes* y *puntos débiles* de las personas con síndrome de Asperger (SA). El SA se engloba dentro de los TEA en su extremo de mayor funcionalidad, especialmente típico por no presentar discapacidad intelectual asociada, haber desarrollado lenguaje y capacidad de comunicación¹¹⁰, y cierto grado de interacción social. En este trabajo se van a adaptar los cuadros de puntos fuertes y débiles para desarrollar cómo los puntos fuertes se convierten en una oportunidad y una ventaja competitiva desde el punto de vista laboral, convirtiéndose los puntos débiles en los aspectos que se han de trabajar desde este ámbito en forma de acciones a emprender por parte de la empresa. Las características de este grupo – personas con SA – nos va a revelar información que nos permite comprender en mayor profundidad todo el espectro del autismo.

¹¹⁰ Cfr. M. MERINO MARTÍNEZ (coord.), *Habilidades socio-comunicativas de las personas con autismo en el entorno laboral*, Federación Autismo Castilla y León, 2008; M. DE LA IGLESIA GUTIÉRREZ, J.S. OLIVAR PARRA, *Autismo y síndrome de Asperger. Trastornos del espectro autista de alto funcionamiento. Guía para educadores y familiares*, CEPE, 2007.

Cuadro 3 – Características de las personas con SA

RELACIONES SOCIALES			
Puntos fuertes	Oportunidades y fortalezas	Puntos débiles	Acciones a emprender (empresa)
Ingenuidad, honestidad, nobleza	Compromiso con la <i>marca</i> y adhesión a sus valores	Problemas para comprender las reglas complejas de interacción social	Formación y sensibilización
Lealtad y fidelidad incondicional	Posibilidad de ocupar puestos de responsabilidad y confianza	Dificultades para compartir emociones	Potenciar acciones de ocio compartidas que sean de sus áreas de interés
Importante memoria facial y de los nombres de las personas, aunque haga mucho tiempo que no se reúnen	Importante para determinados puestos de trabajo de control y supervisión	Deseo de relacionarse con sus compañeros, pero fracasan en conseguirlo	Encuentros "outdoor" o acciones de ocio compartido y dirigido Voluntariado corporativo
Seriedad, sentido del humor sencillo, sinceridad	Muy valorado en mandos intermedios	Parcialmente cocientes de su soledad y de su dificultad de relación	Acciones para potenciar el trabajo en equipo
Objetividad en sus calificaciones e impresiones sobre el resto de las personas	Pueden ejercer como recursos preventivos	Suelen ser vistos por sus compañeros como no aliados	Acciones de sensibilización en el cumplimiento general de las normas y su importancia en el sistema de gestión
Voluntariedad y perseverancia en el punto de vista que consideran correcto	Consideración de las normas Buenos recursos preventivos	Desconocimiento de las normas no escritas y dificultad de asunción de estas	Promover reuniones de equipo para que se puedan exponer diferentes puntos de vista sobre un asunto en concreto a propuesta de la empresa
No pierden el tiempo en convenciones sociales; prefieren conversaciones funcionales	Trabajos mecánicos y repetitivos	Ajenos a las relaciones informales con sus iguales (compañeros)	Promoción de encuentros informales

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE			
Puntos fuertes	Oportunidades y fortalezas	Puntos débiles	Acciones a emprender (empresa)
Memoria excepcional para sus temas de interés	Puestos en los que se necesite auténticos especialistas en su área de interés	Conscientes de su dificultad para encontrar temas de conversación Dificultades para iniciar conversaciones, introducir	Explorar otros aspectos de su interés y que tenga que ver con la actividad de la empresa u organización Explorar talentos ocultos y

		temas nuevos Dificultades para cambios de roles conversacionales	darle difusión
Gusto por juegos de palabras ingeniosos Puntos de vista originales sobre ciertos temas	Puestos creativos, arte, diseño	Se adaptan con dificultad a las necesidades comunicativas de sus interlocutores Lenguaje "pedante" y muy superior al de sus iguales	Aprendizaje mediante modelaje del líder del grupo o <i>persona de enlace</i>

FICCIÓN E IMAGINACIÓN			
Puntos fuertes	Oportunidades y fortalezas	Puntos débiles	Acciones a emprender (empresa)
Intereses muy centrados en algunas áreas en las que se convierten en expertos	Si se adaptan al puesto, encontraremos a auténticos expertos	Los contenidos de sus pensamientos suelen ser obsesivos y limitados, con preocupaciones "raras"	Programas de <i>Mindfulness</i> dirigidos a toda la plantilla
Recopilación constante de información acerca de sus áreas de interés Fuente de satisfacción y relajación cuando los temas de conversación versan sobre sus intereses Fidelidad a la temática de interés a lo largo del tiempo	Profesiones jurídicas, científicas, técnicas	Intereses poco funcionales y no relacionados con el mundo social Hacen preguntas repetitivas sobre sus intereses Se muestran perfeccionistas y rígidos en la realización de las tareas Dificultad para integrar información procedente de varias modalidades sensoriales Problemas de planificación y control cognitivo (función ejecutiva)	

7.2. Incidencia en la relación laboral de la diversidad inherente al espectro autista

Como hemos visto con anterioridad, la tendencia en cuanto a la introducción de la discapacidad en el mundo laboral se orienta en gran medida a potenciar el empleo con apoyo y, sin embargo, no se potencian actuaciones que faciliten el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo en la empresa ordinaria. Pero es que, tampoco la normativa que regula los programas de empleo con apoyo se detiene ni recoge las necesidades de las

personas con TEA, profundizando estas en la discapacidad mental e intelectual. Sin embargo, en los últimos años se ha observado un incremento de los programas y sistemas de apoyo a la inclusión laboral de personas con TEA por parte de las entidades vinculadas al movimiento asociativo. En este sentido, podemos destacar el esfuerzo llevado a cabo por la Asociación Malagueña Síndrome de Asperger y TEA (AMSA) organizando en 2014 unas jornadas sobre empleo¹¹¹ en las que los profesionales y socios que en aquel momento las propiciamos nos propusimos dinamizar el debate y la reflexión sobre el acceso al empleo de las personas con discapacidad y en especial dado visibilidad al colectivo, difundiendo y sensibilizando a diferentes entidades y a las propias familias y contribuyendo desde esa perspectiva a potenciar el emprendimiento social.

En aquellas jornadas se dio a conocer una empresa que ofrecía empleo a las personas autistas, poniendo en valor el talento autista para las cuestiones técnicas, informáticas, numéricas, y de tratamiento de datos al detalle como un valor añadido. Esta empresa danesa – [Specialisterne](#) – afirma que «es un poco extraño hablar de discapacidad para referirte a gente que tiene tal nivel de inteligencia y puede ser tan buena en ciertos aspectos». Pero, ni todas las personas autistas tienen el nivel de inteligencia necesario para desarrollar este tipo de trabajo de base tecnológica, ni a todas les resulta atrayente, ni sus familias tienen los recursos económicos para poder emprender su carrera en dicha firma cuyo requisito para entrar es hacer un curso de formación que tienen que costear ellas mismas.

Sin embargo, este aumento de la difusión y de los programas de empleo unido a una mayor visibilidad social que el TEA ha experimentado en los últimos años gracias al cine, a determinadas series de televisión y al auge de las redes sociales, hace albergar una expectativa positiva en relación a la concienciación de la sociedad y del tejido empresarial sobre las capacidades laborales de las personas con TEA que aún están por explorar en muchas de las áreas en las que comúnmente no son de su interés. Porque, al contrario del estereotipo reinante, no todas las personas TEA son expertas en *informática*.

La experiencia de esta autora tanto en orientación laboral de entidades del sector como la desarrollada en la empresa ordinaria ha podido constatar que la orientación laboral que brindan las entidades va encaminada precisamente a los intereses mayoritarios del colectivo – informática, videojuegos – obviando otras áreas por explorar que aún sin ser los objetivos de su interés, pudieran trabajarse y abordarse desde otro punto de

¹¹¹ [AMSA se mueve por el empleo](#), 17-18 enero 2014, Málaga.

vista pero que en la práctica resulta bastante complicado por la implicación que se exige para ello a familias y entorno. Las actividades de orientación de dichas entidades van encaminadas a servir de *burbuja o entrenamiento* de prácticas prelaborales, pero sin tener contacto real con la empresa ni con lo que realmente resulta más dificultoso para las personas con TEA, que es el contacto y la comunicación en un entorno real no protegido.

7.3. Principales riesgos a los que está sometido el colectivo de referencia en el trascurso de la relación laboral

Las principales dificultades que pueden darse en la vida adulta de este colectivo son sobre todo dificultades de relación social, problemas para hacer amistades o profundizar en las relaciones y poco éxito a pesar de intentarlo en entablar amistad. Además, pueden producirse serias dificultades para trabajar en equipo e incapacidad para entender las claves sociales – o lo que es lo mismo, la comunicación informal que se produce en la empresa y que es a veces la clave de la convivencia – lo que dificulta en gran medida su desenvolvimiento en la organización. Las personas con TEA tienen además dificultades para comprender el mundo mental de los otros y reconocer sentimientos y emociones ajenos, así como expresar los suyos propios. Necesitan autorregularse pues la ansiedad está muy presente en sus vidas y pueden presentar estereotipias o rituales que a veces escapan a su control. Su autoconcepto y autoestima son ambiguos y suelen ir acompañados de sentimientos de superioridad o de ideas excesivamente negativas sobre sus capacidades. Polaridades ambas que van a afectar tanto a su propio bienestar como a su desempleo en el puesto de trabajo¹¹².

En cuanto a la gestión del tiempo, pueden tener dificultades de planificación, organización y en la toma de decisiones, alteraciones que pueden verse agravadas en el con día a día en su trabajo. Pero, con el apoyo adecuado pueden desarrollar herramientas para convivir con sus dificultades ya que a pesar de todos los problemas de ansiedad que en los adultos TEA pueda generar su incorporación al mundo laboral, pueden ser capaces de generar estrategias alternativas para manejarse en un mundo social en el que reclaman independencia económica y social.

Personas nobles y normalmente perfeccionistas, las personas con TEA cuando encuentran una ocupación que como hemos mencionado con anterioridad, se ajuste a sus intereses, suelen tener éxito en lo que hacen, aunque normalmente suelen ser más eficientes en trabajos técnicos y con

¹¹² *Vid.* B.A. ZABOSKI, E.A. STORCH, *op. cit.*

atención al detalle. Y precisamente porque en lo que hacen deben encontrar motivación que coincida con sus intereses restringidos, es muy importante que adquieran cualificación profesional que les permita no solo conseguir empleo sino mantenerlo. Y es que, una de las mayores dificultades que se presentan en el desenvolvimiento laboral de la persona con TEA es precisamente la enorme frustración que le produce la realización de un trabajo o una tarea para la que no esté motivado. Si eso ocurre, el trabajador es más proclive a padecer algún tipo de trastorno de ansiedad o depresión. De igual forma, si el entorno social de en su puesto de trabajo no le es afín o digamos *amigable* puede adoptar una posición de animadversión que le impide la convivencia llevándole incluso a un bloqueo emocional que se puede traducir incluso en llegar a presentar comportamientos inadecuados, lo que puede poner en peligro su continuidad en la empresa.

Y es que, por regla general, si el proceso de orientación vocacional no suele estar presente en los centros educativos, verdaderamente brilla por su ausencia para el alumnado con TEA; bien por no disponer de las herramientas necesarias, o bien por no disponer de modelos de actuación en su entorno social y familiar, en el *modelaje* o *imitación* que se convierte a nuestro juicio en la principal forma de orientación vocacional. Y esta formación debiera ser prolongada a lo largo de toda la vida adulta.

Porque resulta prioritario en nuestra sociedad proporcionar medios a las personas para que puedan autogestionar sus procesos de desarrollo laboral y profesional: encontrar un primer empleo, buscar uno nuevo, iniciar una actividad empresarial, recalificarse a través de cursos y formarse permanentemente estando ocupado o desocupado porque esa es la tendencia actual, la formación y educación a lo largo de toda la vida. En todo esto que parece un juego de palabras, a la par que se produce la extinción del concepto de empleo para toda la vida se sustituye por el concepto emergente de «formación a lo largo de toda la vida»¹¹³.

Y dada la importancia de la educación en general y la de los adultos con autismo en particular, ocurre que las empresas que en la mayoría de los casos no están preparadas para realizar acciones de formación continua, delegan en las entidades especializadas en el colectivo que también realizan en la mayoría de las ocasiones, la orientación vocacional que no se lleva a cabo en los centros educativos, quedando fuera de ese paraguas las personas adultas que por cualquier razón no están aglutinadas en dichas entidades y que carecen de un entorno familiar seguro ya que la familia es en su gran mayoría la que intercede en la pertenencia a dichas organizaciones.

¹¹³ OIT, *La educación permanente en el siglo XXI: nuevas funciones para el personal de educación*, 2000, p. 4.

Según el estudio de Vidriales Fernández, Hernández Layna, Plaza Sanz¹¹⁴, «la preferencia por la rutina, las buenas competencias en tareas mecánicas y repetitivas que requieren un alto nivel de concentración, la perfección en los detalles son identificadas por el empresariado como aspectos muy positivos de su rendimiento». Pero al margen de lo que las organizaciones del sector apuntan como fortalezas – que no cabe duda de que lo son – la realidad del mundo laboral y de la pequeña y mediana empresa del sector servicios y hotelería que es donde en la mayoría de las ocasiones se puede generar el empleo de que dispone el colectivo – y que no tiene base tecnológica –, día a día se presentan muchas dificultades en el puesto de trabajo. Y es que, por ejemplo, los rituales y los comportamientos estereotipados que caracterizan al trastorno pueden entorpecer los efectos de un alto índice de inteligencia o las enormes capacidades para determinado empleo. Por ello, «para que el acceso al empleo de la persona con TEA» – consecuentemente su adaptación a puesto de trabajo – «sea exitoso es imprescindible que se realice una adecuada planificación y orientación previa de actuaciones, que contemple la detección de los intereses y capacidades vocacionales», planificación que se convierte en el eje de todas las acciones empresariales¹¹⁵.

8. Buenas prácticas y experiencia empírica

8.1. Contenido y alcance de la investigación

Se ha llevado a cabo un trabajo de investigación con metodología cuantitativa y cualitativa, que debido a la crisis sanitaria del Covid-19 se ha realizado de forma telemática y durante el periodo comprendido entre el 1º de febrero hasta el 31 de octubre de 2020. Para obtener información sobre la adaptación del puesto de trabajo que se realiza por parte de empresas y organizaciones, se ha utilizado como método cuantitativo un cuestionario de siete preguntas elaborado para la realización de esta investigación, que se ha difundido por redes sociales y correo electrónico a empresas y entidades que han contribuido a la difusión de este estudio¹¹⁶ obteniéndose once respuestas. Como método cualitativo, se ha usado la entrevista semiestructurada a un trabajador con TEA.

¹¹⁴ R. VIDRIALES FERNÁNDEZ, C. HERNÁNDEZ LAYNA, M. PLAZA SANZ, *op. cit.*, p. 66.

¹¹⁵ *Ibidem*, p. 8.

¹¹⁶ Fundación Mapfre, Fundación Adecco, Fundación Konecta, Federación de Autismo de Andalucía, Specialisterne, RTVA, entre otras.

8.2. Resultados obtenidos del análisis cuantitativo

Las características de las empresas y entidades que han respondido la encuesta son las siguientes.

Cuadro 4 – Características de las empresas y entidades que han respondido

Empresa	Sector actividad	Volumen de empleados
A	Movimiento de Tierras	De 1 a 9
B	Despachos y Oficinas	Más de 250
C	Gestión Medioambiental	De 10 a 49
D	Hostelería	De 50 a 249
E	Despachos y Oficinas	Más de 250
F	Educación	De 10 a 49
G	Tecnología	Más de 250
H	ONG	De 50 a 249
I	ONG	De 50 a 249
J	ONG	De 1 a 9
K	Televisión Pública	Más de 250

A continuación, vamos a analizar individualmente las 7 preguntas de las que consta el cuestionario.

1. ¿Realizan descripción o análisis de puesto de trabajo?

- El 90,9% sí.
- El 9,1% no.

2. ¿Qué tipo de puesto de trabajo desempeña la persona trabajadora con TEA? Señale el área al que pertenece.

- El 36,4% en el área de administración.
- El 18,2% en el área de gestión.
- El 45,5% en el área de producción.

3. ¿Han puesto en marcha alguna/s medida/s para adaptar el puesto de trabajo de las personas trabajadoras del colectivo TEA?

- El 54,5% sí.
- El 45,5% no.

4. En caso afirmativo, indique al menos tres medidas que hayan puesto en marcha para adaptar el puesto de trabajo de la persona con TEA.

Las respuestas de las empresas (que quedan incorporadas en el Cuadro 5) son las siguientes:

- **H:** Hasta el momento, no hemos tenido la oportunidad de contar con personas con TEA, aunque estaríamos encantados que así fuera. Pero si personas con discapacidad intelectual, y hemos adaptado el puesto de trabajo según las necesidades de la persona y según las indicaciones que su tutor y entidad social de referencia nos ha marcado. Más de 250 empleados.
- **A:** Horarios, tutorización del empleado, formación preventiva.
- **G:** Tiempos de participación en reuniones, comunicación, ajustes para evitar la saturación sensorial. Más de 250 empleados.
- **E:** Espacio de trabajo alejado de estímulos distractores y frente a la persona que asume el rol de apoyo natural. Colocación de apoyos visuales en su mesa y en los casilleros que utiliza para organizar la documentación con la que trabaja. Instalación de escáner en su mesa de trabajo para que no tenga que desplazarse a otro lugar de la oficina (en los que suele haber muchos estímulos distractores).
- **I:** Dar una orden clara y estable para todas las tareas que la persona desempeña, apoyos visuales que incluyen *auto-checking* de tareas y formación de los apoyos naturales.
- **J:** Flexibilidad horaria, información previa al banco para las labores de autogestión y fijación del puesto laboral según intereses y motivaciones.

5. ¿Qué tipo de servicio de prevención tienen?

- 63,6% propio.
- 36,4% ajeno.

6. ¿Existe algún protocolo específico a la hora de realizar la formación e información obligatoria en prevención de riesgos laborales y el reconocimiento médico inicial para los TES de este colectivo?

- 27,3% sí.
- 72,7% no.

7. En caso afirmativo, explique brevemente en qué consiste dicho protocolo.

Las respuestas textuales obtenidas son las siguientes:

- **H:** Según lo que nos comunique nuestro departamento de prevención y los especialistas de la entidad social de la que sea socio la persona en cuestión.
- **G:** La comunicación y formación se gestiona a través del preparador laboral.
- **I:** No existe. En este caso concreto (empresa dedicada a servicios de comedor en centros de mayores), la formación de Prevención de Riesgos Laborales se hace a través de una plataforma on-line.
- **J:** Desde esta entidad, acompañamos a los usuarios que trabajan en la empresa durante su formación, parando y reforzando los contenidos que van viendo.

- **K:** Existe un protocolo que habla de realizar una nueva evaluación de riesgos. Una cosa es lo que dice el protocolo y otra lo que se hace realmente.

8.3. Resultados obtenidos del análisis cualitativo

Como método cualitativo, se ha usado la entrevista semiestructurada a un trabajador con TEA que dio su consentimiento para que sus respuestas fueran reproducidas. Y he aquí la transcripción resumida de la entrevista realizada a dicho trabajador centrándonos en los aspectos más oportunos para el objeto de este estudio y dividiéndola en 7 bloques temáticos.

1. Vigilancia de la salud

¿Qué preguntas te realizó el personal médico antes de someterte a dicho control médico?

Pues llegué media hora antes a la clínica y una señorita me tomó mis datos personales. La enfermera me hizo unas preguntas sobre mi historial de salud.

¿Comentaste en esa entrevista que eras un trabajador con TEA?

No, porque nadie me preguntó, sólo me hicieron preguntas sobre mis hábitos y mis antecedentes familiares.

¿Qué tipo de pruebas te realizaron?

Me sacaron sangre, me tomaron las medidas, peso, audiometría, visión y luego pasé al médico.

¿Qué tipo de preguntas te hizo el médico?

Le indiqué antes de nada al médico que tenía SA. Llevaba un sobre con el informe y el diagnóstico. El médico no lo abrió y me dijo que no hacía falta esa documentación. Si me comentó que tenía sobrepeso y que me recomendaba que fuera al urólogo. La verdad es que la sensación que tuve era de puro trámite.

2. Clima y satisfacción laboral

¿Qué tal es la convivencia con tus compañeros y compañeras o con el resto de las personas ajenas a la empresa con las que puedas relacionarte en el lugar de trabajo?

No me gusta que se me diga las cosas con tanta celeridad y vehemencia. Me gustaría que el lenguaje fuera más preciso y no en voz alta.

¿Pero has intentado comentar esto que te inquieta con estas personas?

No. Para mí educación no es sinónimo de ser estúpido. Tengo que estar continuamente pendiente de encontrar mi sitio entre mis compañeros de turno.

Entonces, ¿qué cosas te incomodan más de tus compañeros?

Por ejemplo, tenemos que realizar partes de trabajo a diario y es común entre compañeros que cuanto alguien pasa por la oficina, se lleve los del resto de compañeros de turno. A mí nadie me lleva los partes de trabajo. Siento como el conjunto de compañeros hace piña y dejan al margen a los demás, refiriéndose a él mismo. A mí no me da vergüenza decir me he equivocado, pero hay compañeros que nunca dicen que se han equivocado y que parece que lo saben todo. En muchas ocasiones en las que hemos parado para el bocadillo y los compañeros se ponen a contar cosas en los bares tengo la impresión o me pregunto ¿nosotros qué hacemos aquí? Porque parece que nadie escucha las conversaciones que se están teniendo. Y en esos momentos tengo la impresión de que estamos perdiendo tiempo. Me desespera el narcisismo constante, pero mi terapeuta me dice que eso es un sesgo de pensamiento que debo evitar.

¿Con qué compañeros te sientes mejor?

Con J.H.T. porque se ciñe al trabajo. Sin embargo, con otros compañeros parece como si no quisieran irse a casa después del trabajo. Me molestan las anécdotas que cuenta un compañero para que la persona que esté cerca lo ensalce o alabe. Me enerva el narcisismo. Creo que en el trabajo se debe hablar de trabajo y no de cosas personales. No me gusta que el trabajo se eternice, me molesta que después del trabajo el compañero quiera tener una charla personal y no irnos a nuestra casa cuando terminemos la jornada. Después de la jornada laboral el compañero J.A. una vez que ya habíamos fichado, me obligaba a seguir hablando de otras cosas y sin embargo estábamos todavía en el lugar de trabajo.

¿Qué actitudes de tus compañeros y superiores te facilitan el trabajo y la convivencia con el equipo?

Cuando me explican por qué hay que hacer la tarea que haya que hacer y me dan órdenes o instrucciones directas, es decir, cuando me dan explicaciones de una forma directa. Me desesperan los rodeos y la retórica.

¿Estás satisfecho con tú trabajo y con la empresa?

Este es el sitio donde me he sentido más útil en mi vida. Y creo que soy cada día más útil. Yo estuve 13 años en la construcción, el encargado me dijo que no iba a ser nunca albañil. Aquí nadie me ha dicho que no iba a ser maquinista, no me han negado el hecho de poder mejorar y ser mejor

laboralmente.

3. Descripción de puestos, competencias

¿Me podrías decir la última vez que has tomado la iniciativa en el trabajo y no le has preguntado a ningún compañero o superior para asegurarte?

Pues, por ejemplo, el viernes pasado que mi superior me envió el cuadrante de trabajo por WhatsApp como siempre lo ha hecho y me di cuenta de que se había equivocado. Lo llamé por teléfono sin intención de molestarle ni hacerle perder el tiempo para decirle que creía que era otro horario. Otra vez, en la máquina, un día engrasaba y otro día limpiaba los filtros para que la máquina estuviera en condiciones.

La limpieza y el mantenimiento de la maquinaria ¿forman parte de tus obligaciones laborales o es algo que motu proprio has llevado a cabo?

Sí, es verdad. Entonces pondré otro ejemplo: con la máquina remontando la basura, la maquina levantó un pico de chapa y me puse muy nervioso por las consecuencias que pudiera acarrear ese hecho. Pero lo que hice es que cuando llegó el encargado, le señalé y le dije que eso lo había levantado yo accidentalmente.

4. Promoción interna y medidas organizativas

Me comentas que, tras algunos años con la categoría de peón, ascendiste a la categoría de Oficial de Primera con la ocupación de maquinista. ¿Cómo se produjo esta promoción?

Se produjo porque mis superiores confiaron en mí y gracias a la formación y el tiempo que dedicaron los compañeros en enseñarme. Pero sobre todas las cosas, lo más importante fue mi motivación por aprender. Lo que más me motiva es estar en horario nocturno, en el servicio de Antequera con la máquina cuando había mucha más producción.

Y ahora que hay menos producción debido a la crisis sanitaria, ¿cómo llevas que la empresa tenga que adoptar algún tipo de medida organizativa con el personal?

Lo llevo mal porque me gustaría que todo fuera como antes.

5. Riesgos psicosociales: situaciones conflictivas y medidas adoptadas

¿Podrías describir cuál ha sido la peor situación por la que has atravesado en tú trabajo?

La primera fue la que pasó recientemente junio de este año estando en la báscula en la hora de máximo pesaje donde la selectiva tiene que realizar doble pesaje, el maquinista me pregunta cuándo se riega y yo le digo cuando se pueda porque no podía. Y el maquinista dice, tiene q ser ahora, delante del resto de camioneros. Le dije con voz alta y fuerte, que iba a regar cuando me diera la gana. El maquinista puño en alto me dijo que saliera para afuera, y que me iba a decir lo que tenía que hacer. En un momento dado, me agarró de la camiseta y me quería llevar fuera y lo solté y lo puse contra la pared y me dio una patada en el estómago utilizando unas palabras muy fuertes. En segundo lugar, en Mijas hace cuatro años aquel día llegué tarde y mi superior me dijo que pasara por la oficina y que no le servía para nada. Y al día siguiente fui a la oficina. Llegué tarde por un despiste mío y mi superior se enfadó mucho. Tuve mucha ansiedad al llegar. Me sentí mal porque me dijo que no servía y porque pensé que me iba a estar despedir. Me sentía mal por haber cometido un error y por las palabras de mi superior que me hicieron sentir peor.

¿Pusiste en conocimiento de la empresa alguno de estos dos hechos? ¿Qué medidas se adoptaron?

En el incidente de junio de 2020, la empresa me acompañó a que me reconocieran en la Mutua de Accidentes de Trabajo que levantó un parte de lesiones. No causé baja pero la empresa me dio unos días de descanso. La empresa, después de recabar la información de los testigos, despidió al compañero que me pegó y a mí me impuso una sanción de una semana de suspensión de empleo y sueldo que me pareció muy correcta. La empresa me recomendó que fuera terapia, yo acepté. Desde entonces estoy asistiendo a ella. Desde lo que ocurrió en Mijas hace cuatro años, procuro llevar un Diario de Incidencias y charlamos casi semanalmente la responsable del personal y yo.

¿Consideras de utilidad el diario de incidencias?

Se puede valorar los hechos que ocurren con distancia en el tiempo y la interpretación con el paso del tiempo puede cambiar y me ayuda a valorar de otra forma.

¿Y qué es lo que has ganado con ir a terapia?

He comprendido mejor al resto de los compañeros. Las herramientas que he utilizado son evitar el sesgo de pensamiento, el hecho de no hacerme una idea preconcebida del compañero. Y para la ansiedad, como el volumen de presión de trabajo ha descendido con motivo de la pandemia, no he tenido tampoco la presión de la temporada alta de julio de agosto. Cuando más presión de trabajo haya, más ansiedad suelo tener.

¿Cuál ha sido el momento o los momentos en los que te has sentido mejor en el trabajo?

He tenido muchos, pero por decir uno, cuando de noche estoy en Antequera, habiendo poco espacio, y tengo que maniobrar para apilar la

basura, y tengo que ir salvando obstáculos con la máquina, dominando la situación porque llegan varios camiones a la vez. Otro momento apoteósico, en el verano 2017, tenía horario de 6 a 2 y tuve que ir al Valle de Abdalajís con un compañero a coger una furgoneta, y fuimos a varios sitios a la vez y muy movido al máximo, y conocí a varios compañeros. Porque fui a muchos sitios y teníamos que limpiar las calles y eso me pareció muy responsable porque los ayuntamientos son muy exigentes y podían reclamar a la empresa.

6. Trabajador enlace

**¿Hay compañeros con los que tienes más conexión que con otros?
¿Porqué?**

Porque hacen lo que dicen y son coherentes. Tratan siempre de pasar desapercibidos, se olvidan de los egos. Se preocupan más del trabajo que del ego, lo que cuenta es hacer las cosas no decirlas.

7. Adaptación del puesto

¿Qué medidas o acciones adoptadas o emprendidas por la empresa te han resultado más útiles para llevar a cabo tu trabajo?

Me ha gustado mucho como se ha informado a través de videos explicativos a través de nuestro grupo de WhatsApp corporativo de todo lo relacionado con la crisis del Covid y de las medidas de seguridad que debíamos adoptar. En general, el canal de WhatsApp me parece muy útil con la información de riesgos laborales y todas las informaciones. Me parece muy útil como están ordenadas las cosas en el almacén. También los carteles y las señalizaciones tanto de éste como de la oficina. Lo que más me ayuda a llevar a cabo mi trabajo es las personas comprometidas de la empresa. También la logística de la empresa y las facilidades que nos pone en transporte para llegar hasta el puesto de trabajo. Sin embargo, en las plantas donde llevamos a cabo nuestro trabajo (las contratitas) no hay suficiente señalización.

Finalmente, y a la vista de las respuestas obtenidas, podemos concluir en cuanto al aspecto de la vigilancia de la salud, el servicio médico no pareció reparar no sólo en el diagnóstico que aparece en la documentación acreditativa del grado de discapacidad que mostró en el reconocimiento, sino que tampoco reparó en el informe diagnóstico que portaba, no haciéndole ninguna recomendación desde el punto de vista de su seguridad y salud laboral. Las respuestas obtenidas en cuanto al clima y satisfacción

laboral denotan la especial dificultad de pertenencia al grupo del trabajador entrevistado, mostrándose bastante incomodo con la comunicación informal que se produce entre compañeros y que favorece la mejora del clima laboral. Por el contrario, le es muy útil que le den las instrucciones claras y precisas, sintiéndose cómodo al realizar su trabajo sin *desviaciones sociales*. Agradece de manera evidente la oportunidad de promoción dentro de la empresa lo que le hace sentirse incluido a pesar de sus dificultades en el ámbito social.

Seguidamente y en cuanto a competencias, concluimos que la descripción de puestos debe estar perfectamente desarrollada, con expresión clara de las tareas a realizar y de las funciones a desarrollar. El trabajador tiene serias dificultades para improvisar y afrontar contingencias inesperadas que puedan presentarse en su puesto de trabajo y carecen de la suficiente iniciativa para ello. Muestra agradecimiento el trabajador por la formación recibida para su promoción, pero, por encima de todas las cosas, el apoyo de sus compañeros parece ser la mejor de las motivaciones para que haya podido producirse.

Se ha puesto de manifiesto, asimismo, que las situaciones de estrés y sobre todo las que se suceden con la comunicación con los compañeros, pueden acarrear una fuerte ansiedad en el trabajador que desembocan en comportamientos inadecuados y en situaciones conflictivas en el entorno laboral. Existen compañeros con los que el trabajador parece sentirse más cómodo fundamentalmente porque realizan su trabajo cumpliendo con su cometido, con un tono sereno en la conversación y haciéndole sentir como un igual. Igualmente, el trabajador entiende mucho mejor los mensajes e informaciones que realiza la empresa a través de medios audiovisuales con los que evitar la interacción social, asegurando de esta forma su comprensión.

8.4. Análisis, propuestas de valor y buenas prácticas

Una vez observados los datos obtenidos de los análisis realizados y complementando los aspectos que tratamos anteriormente en cuanto a los puntos fuertes y puntos débiles de las personas con TEA y, más concretamente, de las personas con SA (§ 7.1, Cuadro 3), en nuestra propuesta se va a trabajar desde el ámbito de la seguridad y salud laboral y en concreto, se va a intervenir en mayor medida con los aspectos que atañen a la persona trabajadora con TEA, con la finalidad de establecer una serie de pautas y estrategias que sean útiles para potenciar su inclusión laboral y, por ende, su inclusión social.

Estrategias: catálogo de buenas prácticas

En la siguiente tabla se enuncian algunas de las buenas prácticas que han desarrollado tanto las empresas investigadas como la empresa que dirige la autora de este trabajo. Para mayor claridad en la exposición, hemos dividido las estrategias puestas en marcha por líneas de actuación.

Cuadro 5 – Buenas prácticas desarrolladas por las empresas investigadas

Líneas de actuación	Estrategias
Definición del puesto de trabajo y enumeración clara y concisa de las tareas que debe realizar	Detallar el tiempo estimado necesario para la realización de dicha tarea Indicar cuáles son las incidencias más habituales que puedan darse para el retraso en la ejecución de la tarea
Brindarle instrucciones claras y precisas	Dar pautas de actuación de una a una Evitar causar confusión dando instrucciones contradictorias Brindar ayuda para seguir las instrucciones Dar una orden clara y estable para todas las tareas que la persona desempeña Brindar apoyos visuales a la hora de dar instrucciones, incluyendo listas de <i>auto-checking</i>
Mostrarles con ejemplos prácticos cómo se realizan las tareas	De manera concreta hay que indicarles cómo se realiza la tarea pues la comprensión resultará mucho más fácil Explicar la razón de por qué debe hacerse de esa forma y no de otra la mencionada tarea
Aprendizaje por modelaje	Seleccionar a un compañero que les sirva de referencia y que sea afín a la persona trabajadora Favorecer la formación en habilidades directivas de las personas que ostentan cargos de responsabilidad y que serán modelos que seguir
Estructurar bien el entorno de trabajo	Fomentar la adaptación de la persona, de acuerdo con las actividades que vaya a realizar estructurando el ambiente de trabajo en función de

	<p>estas</p> <p>Deben evitarse los objetos y/o instrucciones ajenas a las actividades que se realizarán en el lugar (de esta manera se facilitará la adaptación y comprensión de cada actividad)</p>
Anticipar las actividades	<p>Anticipar las tareas que se van a realizar diariamente y el comportamiento que se espera obtener con las mismas</p> <p>Para un mayor entendimiento dado que su memoria visual por lo general es excelente, se pueden presentar las tareas a realizar mediante imágenes consecutivas o esquemas secuenciados</p> <p>Implementar acciones que los entrenen en crear rutinas para que sepan lo que hacer a lo largo de la jornada laboral</p> <p>Especificar cuándo finaliza una tarea y cuándo se puede pasar a la siguiente</p> <p>Fijación clara de los objetivos a perseguir de las tareas a realizar</p>
Introducir cambios de manera paulatina	<p>Tratar de acostumbrarlos al cambio de manera progresiva, evitando frecuentar siempre los mismos lugares o realizar siempre las mismas tareas, llevándolos, por ejemplo, por rutas diferentes o indicándoles formas alternativas de realizar la misma tarea ya que, debido a sus intereses limitados, suelen enfrascarse en determinadas actividades apegándose a las rutinas</p> <p>Procurar hacer las cosas poco a poco, agregando nuevos objetos a su área de trabajo, presentándole nuevas personas, mostrándole nuevos escenarios</p> <p>Deben evitarse los cambios bruscos y el exceso de nueva información, ya que podría ser contraproducente</p> <p>Deben incluirse pequeñas transformaciones, que les ayuden a aceptar mejor las cosas nuevas</p>
Guiarles con paciencia	<p>Brindarles las condiciones adecuadas para que puedan desenvolverse y realizar de manera correcta las</p>

	<p>funciones requeridas, sin sentirse bloqueados o señalados por su condición</p> <p>Evitar en lo posible la frustración por no haber logrado sus objetivos poniendo metas paulatinas (la frustración les bloquea y puede impedir que se desenvuelvan con normalidad en su trabajo)</p>
Atender a la motivación de la persona trabajadora con TEA	<p>Establecer un itinerario en su promoción interna, haciéndole protagonista y participe de su desarrollo laboral y profesional</p> <p>Fijación del puesto laboral según intereses y motivaciones</p>
Adaptación horaria y de turnos de trabajo	<p>Establecer para las personas trabajadoras TEA el horario nocturno, en el que está sometido a menos estímulos</p> <p>Flexibilidad horaria</p> <p>En la medida de lo posible, adecuar el turno y el horario de trabajo para que la persona trabajadora con TEA esté junto a la persona que asume el rol de apoyo natural o persona de enlace</p> <p>Anticipar el cambio de turno o de horario con suficiente antelación como para que la persona TEA pueda gestionar sus tiempos adecuadamente</p>
Adaptación del puesto según las necesidades de la persona	<p>Tener en cuenta en el proceso de selección las necesidades de la persona, recabando esta información de ella misma de una forma relajada mediante un cuestionario que podrá cumplimentar en su casa o en un ambiente más familiar</p> <p>Tratándose de empleo con apoyo en empresa ordinaria, hay que seguir las indicaciones que su tutor y entidad social de referencia haya marcado</p>
Gestión del tiempo	<p>Limitar los tiempos de participación en reuniones de personal y anticipar el <i>orden del día</i> previamente</p> <p>Adaptar su percepción del tiempo a las exigencias de entrega y desarrollo y ejecución de tareas</p>
Comunicación	<p>Adecuar la comunicación realizando ajustes para evitar la saturación</p>

	<p>sensorial</p> <p>En la medida de lo posible, utilizar un tono de voz uniforme y no emplear expresiones mal sonantes</p> <p>Si se necesita enviar un mensaje desagradable a la persona con TEA, anticipar que lo va a ser</p> <p>Concreción en el mensaje evitando el uso de sarcasmos, ironía y circunloquios innecesarios</p>
Espacio y entorno de trabajo	<p>A ser posible, debe estar alejado de estímulos distractores en trabajos de administración, gestión y o procesamiento de datos</p> <p>Colocación de apoyos visuales en su mesa y en los casilleros que utiliza para organizar la documentación con la que trabaja en el caso de trabajo administrativo</p> <p>En el caso de trabajo en áreas de producción, señalización adecuada (mediante utilización de pictogramas, por ejemplo)</p> <p>Instalación de escáner en su mesa de trabajo para que no tenga que desplazarse a otro lugar de la oficina en el caso de tareas administrativas y en los que suele haber muchos estímulos distractores</p> <p>En trabajos de producción, mantener la maquinaria y/o herramientas en perfecto orden</p>
Apoyos naturales o persona trabajadora de enlace	<p>Formar internamente a la persona que sirva de apoyo natural (esta persona provendrá de entidades especializadas en empleo con apoyo)</p> <p>Seleccionar de acuerdo con sus características y formar a una persona o personas trabajadoras de enlace que será un compañero de la persona con TEA y le servirá para establecer lazos de unión con la organización y haciéndole participe de las <i>normas no escritas</i> y la costumbre</p>
Relación con proveedores, profesionales y personal ajeno a la empresa con las que la persona con TEA pueda relacionarse en su desenvolvimiento laboral	<p>En el caso de tareas administrativas o de gestión, por ejemplo, información previa a entidades financieras o administraciones públicas para las labores que requieran de autogestión</p>

	Información previa a la persona con TEA de las personas con las que pueda relacionarse describiendo no solo su fisonomía sino su forma de actuar y comunicarse para anticipar la respuesta
Protocolo de riesgos psicosociales	Poner en marcha un protocolo de riesgos psicosociales independientemente de la actividad a la que dedique la empresa Sugerir a la persona con TEA que elabore un diario de incidencias proponiéndole reuniones periódicas para poner en común los aspectos cotidianos de su vida laboral
Política de empresa	Informar a todo el personal sobre el apoyo a la diversidad como eje fundamental de la política de la empresa Difundir en redes sociales y página web cuál es la política de la organización y los logros alcanzados en materia de inclusión laboral

Este conjunto de acciones contenidas en la tabla anterior, pueden permitir a las personas trabajadoras con TEA desarrollarse personalmente en su entorno laboral. Esperamos que, en contextos similares, rindan similares resultados y tengan la utilidad que se ha puesto de manifiesto a través de las experiencias descritas.

9. Conclusiones

Iniciábamos este trabajo mirando atrás y reflexionando sobre cómo ha sido vista la discapacidad a lo largo de la historia, llegando a la toma de conciencia que supuso el punto de vista de lo “social”. Un hecho natural como este de la discapacidad que ha tenido una construcción social que ha marcado y marca la vida de millones de personas a través de su exclusión y marginación en un tortuoso camino que comienza a quebrarse por la toma de conciencia y el protagonismo de las propias personas con discapacidad y de sus organizaciones.

Hitos importantes como la aprobación por la Asamblea General de Naciones Unidas de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en 2006 nos ponen en el camino, pero nos

topamos con un marco normativo inacabado en materia de discapacidad además de no existir mucha bibliografía a cerca de la discapacidad en las relaciones laborales ordinarias y mucho menos del TEA. Porque más allá de las medidas de acción positiva o el modelo médico/rehabilitador que subyace y que contraviene los principios inspiradores de la Convención, creemos que habría que propiciar un escenario en el que entraran a formar parte las “capacidades”. La incorporación del talento a la empresa ordinaria debiera contar con la riqueza que supone la neurodiversidad de las personas con autismo en las organizaciones.

Uno de los aspectos clave en la integración laboral de las personas con discapacidad en general es la adaptación a su puesto de trabajo desde el punto de vista de la seguridad y salud laboral. En particular, en este estudio hemos dado un paso más allá centrándonos en cómo la adaptación del puesto de trabajo de la persona con TEA supone la vía de acceso y permanencia al empleo ordinario del colectivo, la vía de su “inclusión” más allá de su “integración”. Los ajustes razonables van a depender del trabajo que se realice y de tipo de persona al que se refiera y, en nuestro caso, se pone de manifiesto que la discapacidad física tiene más visibilidad y genera más medidas de adecuación que la discapacidad mental o psíquica y, por supuesto que la gran desconocida como es el TEA, desconocimiento que se extiende a los servicios médicos tanto a los propios como a los ajenos.

Se concluye que el diálogo de la empresa con las entidades y organizaciones constituidas en defensa de los derechos de las personas con TEA y sus familiares, son asociaciones estratégicas que incluyen en este caso, intercambios de información, experiencias y esfuerzos conjuntos para la inclusión socio laboral y para la correcta adecuación de los puestos de trabajo.

Asimismo, contar con un sistema integrado de gestión de recursos humanos en la empresa ordinaria que destaque la importancia del análisis y descripción de los puestos para establecer con rigurosidad los procesos de selección y reclutamiento garantizará un trato objetivo y normalizado que evite paternalismos y garantice la protección y prevención de los derechos más básicos de las personas trabajadoras. Contar con un “sistema” y difundir una “política” empresarial, constituye una mejora de la reputación corporativa que propiciará la retención del talento y la fidelización del personal hacia los valores de la empresa. Por ello, hemos concluido que resulta esencial el compromiso de la dirección que vincula a toda la organización e incluso a su entorno, haciendo de la diversidad un valor competitivo.

Esperamos que con la entrada en vigor en enero de 2021 de la Ley 11/2018, que regula la obligatoriedad de comunicar las diferentes acciones y la

aplicación de nuevas medidas empresariales basadas en Estrategias de Responsabilidad Corporativa Social y Sostenible en este caso en empresas de entre 250 y 500 trabajadores, se hagan visibles muchas de las buenas prácticas que se aplican en detrimento de las medidas alternativas reguladas en el RD 364/2005 y que estas sirvan de ejemplo para otras organizaciones. Como reflexión final, consideramos indispensable dar a conocer una visión positiva del TEA haciéndolo visible porque autismo no es sinónimo de personas indiferentes que viven aisladas en su mundo. Las personas con TEA sienten, interactúan, se comunican (con o sin lenguaje) comparten y son unas luchadoras natas que se esfuerzan a diario por encajar en la sociedad.

10. Bibliografía

- AIPA (2021), *¿Qué es el TEA?*, en aipaaasociacion.org
- ALCOVER DE LA HERA C.M., PÉREZ TORRES V. (2011), *Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional*, en *Medicina y Seguridad del Trabajo*, supl. 1, pp. 206-223
- ALTHUSSER L. (1988), *Ideología y aparatos ideológicos del Estado*, Nueva Visión
- AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (2014), *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. DSM-5*
- ARSUAGA VICENTE A., SANTISO DOLDÁN V. (2018), *Guía de orientación vocacional para personas con Trastorno del Espectro del Autismo*, Confederación Autismo España
- ASEPEYO (2010), *Plan de adecuación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad*
- BELL B.S., KLEIN K.J. (2001), *Effects of disability, gender, and job level on ratings of job applicants*, en *Rehabilitation Psychology*, vol. 46, n. 3, pp. 229-246
- BERNAD RIPOLL S. (2004), *Guía de empleo con apoyo para personas con autismo*, Confederación Autismo España
- BERRY J.O., MEYER J.A. (1995), *Employing people with disabilities: Impact of attitude and situation*, en *Rehabilitation Psychology*, vol. 40, n. 3, pp. 211-222
- BIENESTAR Y PROTECCIÓN INFANTIL (2020), *Organización Mundial de la Salud (OMS) y Discapacidad*, en www.bienestaryproteccioninfantiles.es, 30 noviembre
- BOHLANDER G., SHERMAN A., SNELL S. (2003), *Administración de Recursos Humanos*, Paraninfo
- CASANOVA M.B. (2008), *Diversidad, fuente de Innovación y Conocimiento*, I Congreso Internacional Alares, 20-21 febrero

- CASTEL R. (1997), *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Paidós
- CENTRO DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS SIIS (2011), *Vivir mejor. Cómo concebimos la atención residencial. Pautas básicas para una atención de calidad a las personas con discapacidad*
- CESARE S.J., TANNENBAUM R.J., DALESSIO A. (1990), *Interviewers' Decisions Related to Applicant Handicap Type and Rater Empathy*, en *Human Performance*, vol. 3, n. 3, pp. 157-171
- CUBERO C.G. (2007), *Situational leadership and persons with disabilities*, en *Work*, vol. 29, n. 4, pp. 351-356
- CUESTA J.L., SÁNCHEZ S., OROZCO M.L., VALENTI A., COTTINI L. (2016), *Trastorno del espectro del autismo: intervención educativa y formación a lo largo de la vida*, en *Psychology, Society, & Education*, vol. 8, n. 2, pp. 157-172
- DE ASÍS R. (2018), *Prólogo*, en J.L. REY PÉREZ, L. MATEO SANZ (eds.), *El empleo de las personas con discapacidad: Oportunidades y desafíos*, Dykinson
- DE FUENTES GARCÍA-ROMERO DE TEJADA C. (2018), *La adaptación psicosocial del puesto de trabajo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad mental*, en J.L. REY PÉREZ, L. MATEO SANZ (eds.), *El empleo de las personas con discapacidad: Oportunidades y desafíos*, Dykinson
- DE FUENTES GARCÍA-ROMERO DE TEJADA C. (2017), *La inserción laboral de las personas con discapacidad mental*, Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid
- DE LA IGLESIA GUTIÉRREZ M., OLIVAR PARRA J.S. (2007), *Autismo y síndrome de Asperger. Trastornos del espectro autista de alto funcionamiento. Guía para educadores y familiares*, CEPE
- DÍAZ VELÁZQUEZ E. (2018), *El impacto de las políticas de empleo en la inclusión de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria*, en J.L. REY PÉREZ, L. MATEO SANZ (eds.), *El empleo de las personas con discapacidad: Oportunidades y desafíos*, Dykinson
- ESCUELA EUROPEA DE EXCELENCIA (2016), *Recursos humanos: la ISO 9001*, en www.nueva-iso-9001-2015.com, 4 agosto
- FERNÁNDEZ-LÓPEZ J.A., FERNÁNDEZ-FIDALGO M., GEOFFREY R., STUCKI G., CIEZA A. (2009), *Funcionamiento y discapacidad: la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF)*, en *Revista española de salud pública*, n. 6, pp. 775-783
- FLORES N., JENARO C., GONZÁLEZ-GIL F., GARCÍA-CALVO P.M. (2010), *Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad*, en *Zerbitzuan*, n. 47, pp. 95-107
- FOMENT DEL TREBALL NACIONAL (2009), *Guía para la gestión preventiva de los puestos ocupados por personas con discapacidad sensorial*

- FONT GARCÍA J. (2018), *Ajustes razonables en el ámbito laboral*, en J.L. REY PÉREZ, L. MATEO SANZ (eds.), *El empleo de las personas con discapacidad: Oportunidades y desafíos*, Dykinson
- FOUCAULT M. (2006), *Seguridad, territorio, población. Curso en el Collège de France (1977-1978)*, Fondo de Cultura Económica
- FUNDACIÓN PREVENT (2013), *Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones 2010*, Comunidad de Madrid
- GÁLVEZ HERRER M., SOLÉ GÓMEZ M.D. (2015), *Salud mental: etapas para su promoción en la empresa*, NTP INSHT, n. 1.045
- GARCÍA TABUENCA P. (2016), *Trastorno del Espectro Autista (TEA)*, en *Anales UNED Calatayud*, n. XXII, pp. 149-162
- GARCÍA-TENORIO RONDA J., SÁNCHEZ QUIRÓS I., PÉREZ RODRÍGUEZ M.J. (2014), *Compromiso y flexibilidad en organizaciones innovadoras*, en *Innovar*, n. extra., pp. 7-32
- GARRABÉ DE LARA J. (2012), *El autismo. Historia y clasificaciones*, en *Salud Mental*, n. 3, pp. 257-261
- GINÈS I FABRELLAS A., LUQUE PARRA M., SERRANO OLIVARES R. (2014), *Guía Jurídico-Práctica sobre prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de las personas trabajadoras con discapacidad*, Full Audit
- GÓMEZ-MEJÍA L., BALKIN D., CARDY R. (2008), *Gestión de recursos humanos*, Prentice Hall
- GRANDIN T., PANEK R. (2019), *El cerebro autista. El poder de una mente distinta*, RBA
- HERNÁNDEZ SÁNCHEZ A. (2019), *El poder de la neurodivergencia*, Trabajo Fin de Grado, Universidad de Málaga
- HERVÁS A., RUEDA I. (2018), *Alteraciones de conducta en los trastornos del espectro autista*, en *Revista de Neurología*, supl. 1, pp. 31-38
- INE (2019), *El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD). Año 2018*, Nota de prensa, 18 diciembre
- INSHT (2015), *La organización preventiva de las empresas en España: características distintivas respecto a otros modelos europeos*
- JOFFRE GALIBERT H. (2019), *Autismo*, APAdA
- JONES B.J., GALLAGHER B.J., KELLEY J.M., MASSARI L.O. (1991), *A survey of Fortune 500 corporate policies concerning the psychiatrically handicapped*, en *The Journal of Rehabilitation*, vol. 57, n. 4, pp. 31-35
- LALOMA GARCÍA M. (2018), *ODS y discapacidad. Plan de trabajo*, CERMI, Cinca

- LENDÍNEZ EXTREMERA M. (2017), *Acoso y maltrato en el autismo*, en *Revista Internacional de Apoyo a la Inclusión, Logopedia, Sociedad y Multiculturalidad*, n. 1, pp. 166-182
- LÓPEZ GÓMEZ S., RIVAS TORRES R.M. (2014), *El trastorno del espectro del autismo: Retos, oportunidades y necesidades*, en *Informes Psicológicos*, n. 2, pp. 13-31
- LÓPEZ GÓMEZ S., RIVAS TORRES R.M., TABOADA ARES E.M. (2009), *Revisiones sobre el autismo*, en *Revista Latinoamericana de Psicología*, n. 3, pp. 555-570
- LÓPEZ RIERA S. (2015), *Planes de emergencia, planes de autoprotección y medidas de emergencia*, FDN INSHT
- LUGO MARÍN J. (2019), *Características psicopatológicas en adultos con Trastorno del Espectro Autista*, Tesis Doctoral, Universidad de Salamanca
- MARTÍNEZ MÍNGUEZ S. (2016), *La prevención de riesgos laborales en los trabajadores especialmente sensibles*, Trabajo Fin de Grado, Universidad de Valladolid
- MEDEIROS M., CARBALLO V., ARANSAY C., BARRETO C., SÁNCHEZ J.L. (2018), *Manual para la acogida y contratación de personas con discapacidad*, Inserta Empleo
- MERINO MARTÍNEZ M. (coord.) (2008), *Habilidades socio-comunicativas de las personas con autismo en el entorno laboral*, Federación Autismo Castilla y León
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (2021), *Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo*
- MONCADA I LLUÍS S., LLORENS SERRANO C., KRISTENSEN T.S., VEGA MARTÍNEZ S. (2005), *El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*, NTP INSHT, n. 703
- MONROY PÉREZ M.L. (2017), *La conducta adaptativa en el trastorno del espectro del autismo*, Tesis Doctoral, Universidad de Salamanca
- MORENO JIMÉNEZ B., BÁEZ LEÓN C. (2010), *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, INSHT, Universidad Autónoma de Madrid
- MORENO SOLANA A. (2010), *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, Tirant lo Blanch
- MUÑOZ S. (coord.) (2018), *Las personas con discapacidad intelectual en la función pública: informe sobre situación, recomendaciones y apoyos tecnológicos*, Plena inclusión España
- NAFUKHO F.M., ROESSLER R.T., KACIREK K. (2010), *Disability as a Diversity Factor: Implications for Human Resource Practices*, en *Advances in Developing Human Resources*, vol. 12, n. 4, pp. 395-406
- NAVARRO DÍAZ L.R. (2008), *Aproximación a la comunicación social desde el paradigma crítico: una mirada a la comunicación afirmadora de la diferencia*, en *Investigación & Desarrollo*, n. 2, pp. 326-345
- OBSERVATORIO DE RSC (2014), *Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa*

- OIT (2002), *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*
- OIT (2000), *La educación permanente en el siglo XXI: nuevas funciones para el personal de educación*
- OMS (2011), *Informe mundial sobre la discapacidad*
- PASTOR FLORES I. (2019), *Guía de salud laboral y discapacidad*, CCOO
- PÉREZ PÉREZ J. (2012), *La cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Una visión crítica de la regulación de las medidas alternativas a su cumplimiento*, en *Aranzadi Social*, n. 4, pp. 135-166
- PISONERO S. (2007), *La discapacidad social. un modelo para la comprensión de los procesos de exclusión*, en *Zerbitzuan*, n. 41, pp. 99-106
- PLAZATEA (2021), *Acoso escolar a personas con TEA: Ghosting, Bullying y el autismo*, en *plazatea.net*, 16 junio
- RIOBELLO ALONSO M., PIQUÉ ARDANUY T. (2013), *El recurso preventivo*, NTP INSHT, n. 994
- RIVAS VALLEJO P. (2008), *Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. extra., pp. 227-286
- ROJAS BUENDÍA M.M. (2018), *Ajustes y apoyos universales necesarios en el ámbito laboral ordinario para la inclusión social de las personas con diversidad funcional*, en J.L. REY PÉREZ, L. MATEO SANZ (eds.), *El empleo de las personas con discapacidad: Oportunidades y desafíos*, Dykinson
- RUIZ SANTAMARÍA J.L. (2019), *Vacíos e insuficiencias en la adaptación y protección adecuada a las personas trabajadoras con discapacidad*, Aranzadi
- SASTRE CASTILLO M.Á., AGUILAR PASTOR E.M. (2003), *Dirección de recursos humanos. Un enfoque estratégico*, McGraw-Hill
- SCHUR L., KRUSE D., BLANCK P. (2005), *Corporate Culture and the Employment of Persons with Disabilities*, en *Behavioral Sciences and the Law*, vol. 23, n. 1, pp. 3-20
- SEBASTIÁN HERRANZ M., NOYA ARNÁIZ R. (coords.) (2009), *Adaptación de puestos de trabajo. Guía de referencia*, CEAPAT
- SERVICIO DE INFORMACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD (2017), *El 70% de los contratos a personas con discapacidad se hicieron dentro del empleo protegido*, en *sid-inico.usal.es*, 22 mayo
- SPATARO S.E. (2005), *Diversity in Context: How Organizational Culture Shapes Reactions to Workers with Disabilities and Others Who Are Demographically Different*, en *Behavioral Sciences and the Law*, vol. 23, n. 1, pp. 21-38
- STONE D.L., COLELLA A. (1996), *A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organization*, en *The Academy of Management Review*, vol. 21, n. 2, pp. 352-401

- TOBOSO MARTÍN M. (2018), *Diversidad funcional: hacia un nuevo paradigma en los estudios y en las políticas sobre discapacidad*, en *Política y Sociedad*, n. 3, pp. 783-804
- TRIANA M.C., GARCÍA M.F., COLELLA A. (2010), *Managing diversity: How organizational efforts to support diversity moderate the effects of perceived racial discrimination on affective commitment*, en *Personnel Psychology*, vol. 63, n. 4, pp. 817-843
- VICENTE HERRERO M.T., RAMÍREZ IÑIGUEZ DE LA TORRE M.V. (2019), *Fichas para el manejo del trabajador especialmente sensible en Salud Laboral*, AEEMT
- VIDRIALES FERNÁNDEZ R., HERNÁNDEZ LAYNA C., PLAZA SANZ M. (2018), *Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo. "Un potencial por descubrir"*, Autismo España
- WING L., GOULD J. (1979), *Severe impairments of social interaction and associated abnormalities in children: Epidemiology and classification*, en *Journal of Autism and Developmental Disorders*, vol. 9, n. 1, pp. 11-29
- ZABOSKI B.A., STORCH E.A. (2018), *Comorbid autism spectrum disorder and anxiety disorders: a brief review*, en *Future Neurology*, vol. 13, n. 1, pp. 31-37

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it.