

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), 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), Marina Fernández Ramírez (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)

Inclusión laboral de personas neurodivergentes: desafíos y oportunidades en la seguridad social mexicana

Brenda TUFÍÑO GÓMEZ*

RESUMEN: Este artículo analiza los desafíos que enfrentan las personas neurodivergentes para acceder y mantenerse en el mercado laboral, así como las oportunidades para su protección dentro del sistema de seguridad social. Aunque cada vez es más común hablar de condiciones como el TDAH, el TEA, la dispraxia, la dislexia y otras formas de neurodivergencia, las políticas públicas, laborales y de seguridad social continúan invisibilizando sus necesidades específicas. Las dificultades para su inclusión laboral van desde procesos de contratación inflexibles hasta prejuicios arraigados, lo que restringe significativamente sus oportunidades de empleo. Esta situación se ve agravada por las deficiencias estructurales del sistema de seguridad social en México, que carece de mecanismos específicos para atender las necesidades de las personas neurodivergentes. Como consecuencia, se perpetúa la precarización laboral y se refuerzan los ciclos de desempleo y desprotección social. Ante este panorama, la presente investigación, a través de una metodología deductiva, examina estos retos y propone estrategias orientadas a mejorar la inclusión laboral de las personas neurodivergentes y su acceso efectivo a la seguridad social.

Palabras clave: Trabajo, neurodiversidad, derechos humanos, inclusión, seguridad social.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Conceptos clave sobre neurodiversidad e inclusión laboral. 2.1. Inclusión laboral. 2.2. Neurodiversidad. 2.2.1. Neurodivergencia. 2.3. Seguridad social. 3. Problemas relacionados con la falta de empleo y desafíos de la inclusión laboral. 4. Estrategias y políticas para una inclusión de las personas neurodivergentes en el trabajo y la seguridad social. 5. Reflexiones finales. 6. Bibliografía.

* Profesora Investigadora de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Autónoma del Estado de Morelos (México); Investigadora Nivel I del Sistema Nacional de Investigadores (México).



Labour Inclusion of Neurodivergent Individuals: Challenges and Opportunities in the Mexican Social Security System

ABSTRACT: This article examines the challenges faced by neurodivergent individuals in accessing and maintaining employment, as well as the opportunities for their protection within the social security system. While conditions such as ADHD, ASD, dyspraxia, dyslexia and other forms of neurodivergence are increasingly recognised, public policies, employment regulations and social security frameworks continue to overlook their specific needs. Barriers to their inclusion in the labour market range from rigid recruitment processes to deeply ingrained biases, significantly limiting their employment opportunities. This situation is further exacerbated by structural deficiencies within Mexico's social security system, which lacks tailored mechanisms to address the particular requirements of neurodivergent individuals. As a result, labour precarisation is perpetuated, reinforcing cycles of unemployment and social exclusion. In light of this context, the present study, employing a deductive methodology, analyses these challenges and proposes strategies aimed at enhancing the labour inclusion of neurodivergent individuals and ensuring their effective access to social security.

Key Words: Labour, neurodiversity, humans rights, inclusion, social security.

1. Introducción

La inclusión laboral es un derecho fundamental que asegura el acceso igualitario al empleo para todas las personas, especialmente aquellas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad. En este sentido, la neurodiversidad ha cobrado cada vez mayor relevancia, al visibilizar las diferencias en el procesamiento cognitivo y desafiar los modelos tradicionales de contratación y desempeño en el ámbito laboral. Sin embargo, a pesar de los avances en materia de inclusión, las personas neurodivergentes (PN) siguen enfrentando barreras importantes que limitan su acceso al empleo y, en muchos casos, su permanencia en el entorno laboral formal.

Condiciones como el trastorno del espectro autista (TEA), el trastorno por déficit de atención e hiperactividad (TDAH), la dislexia, la dispraxia y la discalculia siguen siendo poco comprendidas tanto en los espacios laborales como en las políticas públicas. Esta falta de comprensión genera prácticas discriminatorias durante los procesos de selección y también la ausencia de las adaptaciones necesarias en los entornos de trabajo. Como resultado, las PN enfrentan dificultades para mantenerse en sus empleos y acceder a los beneficios de la seguridad social, lo que aumenta su vulnerabilidad económica y social.

Aunque el sistema de seguridad social en México ha experimentado algunos avances, no aborda de manera específica las necesidades de este grupo. Esto limita el acceso a atención médica especializada, programas de inclusión laboral y mecanismos de protección en caso de desempleo o retiro. La falta de políticas inclusivas agrava la precarización laboral y el desempleo dentro de esta población, lo que perpetúa su exclusión social y económica.

Este artículo examina los desafíos que enfrentan las PN en el ámbito laboral y su relación con el sistema de seguridad social, utilizando un enfoque metodológico deductivo. A lo largo del análisis, se proponen estrategias para fortalecer la normativa vigente y las políticas públicas, con el fin de crear un entorno más inclusivo que garantice el ejercicio efectivo de los derechos laborales y de seguridad social de este grupo. La implementación de estas estrategias es crucial para asegurar que las PN no solo accedan al empleo formal, sino que también logren mantenerlo y disfrutar de los mismos derechos y beneficios que el resto de los trabajadores.

2. Conceptos clave sobre neurodiversidad e inclusión laboral

Incorporar nuevas palabras a nuestro vocabulario diario puede resultar un desafío, especialmente cuando estas no solo implican la comprensión de un concepto, sino que representan una transformación en el lenguaje y, por ende, en la realidad social que nos rodea. Para efectos de esta investigación, es necesario comprender, desde un enfoque deductivo, cuatro conceptos clave que constituyen el marco central del estudio: inclusión laboral, neurodiversidad, trabajo en la era digital y seguridad social. Estos conceptos permiten analizar los desafíos de la inclusión laboral y la seguridad social.

2.1. Inclusión laboral

El concepto de inclusión laboral ha evolucionado a lo largo del tiempo, reflejando cambios en las percepciones sociales sobre el trabajo y la participación en la sociedad. En sus inicios, durante la década de los sesenta, el enfoque se centraba en su vocábulo antónimo: la exclusión social, entendida como la marginación de ciertos grupos. Este término, originado en Francia, se refería a quienes quedaban fuera de los beneficios del progreso económico y social¹. En ese sentido, en 1989, cuando el Consejo de Ministros de Asuntos Sociales de la Comunidad Europea adoptó una resolución para combatir la exclusión social, que este concepto ganó relevancia en las políticas públicas. Así pues, en los años noventa, el enfoque se desplazó hacia la inclusión, reconociendo que no basta con reducir las barreras, sino que es necesario un esfuerzo continuo para integrar a todas las personas en un sistema laboral y social más justo y equitativo.

Debe señalarse que ese paso no es gratuito sino que involucra una serie de movimientos sociales, esfuerzos y luchas contra las desigualdades del mercado para que se logre una verdadera inclusión.

En ese sentido, la inclusión laboral según la OIT es una cuestión relacional:

Se refiere a la experiencia que tienen las personas en el lugar de trabajo y a la medida en que se sienten valoradas por ser quienes son, por las habilidades y la experiencia que aportan y por la medida en que tienen un fuerte sentido de pertenencia con los demás en el trabajo. El sentimiento de inclusión de una persona en el trabajo está relacionado con su características personales, su propio comportamiento y el de los

¹ Cfr. M. JIMÉNEZ RAMÍREZ, *Aproximación teórica de la exclusión social: complejidad e imprecisión del término. Consecuencias para el ámbito educativo*, en *Estudios Pedagógicos*, 2008, n. 1.

demás, y el entorno en el que se encuentra. La creación de una cultura y un entorno de trabajo inclusivos permite a los empleados diversos experimentar la igualdad, prosperar, aumenta el compromiso de los empleados e influye en el desempeño de la empresa².

De tal concepto, se debe entender entonces que los elementos necesarios para que exista la inclusión laboral no se deben enfocar únicamente en la colocación de “determinadas personas en determinados trabajos” sino que para que la inclusión laboral de PN exista debe ir más allá de la simple presencia de estas personas en el lugar de trabajo en el que se involucren los siguientes elementos:

- el sentimiento de pertenencia y valoración;
- el reconocimiento de habilidades únicas;
- un entorno laboral accesible y adaptado;
- la cultura organizacional inclusiva;
- acceso a las mismas oportunidades a través de los apoyos necesarios.

Si bien es cierto, todas las personas deberían poder tener acceso a todos esos elementos, es importante destacar que como una acción afirmativa se debe prestar mayor atención a este grupo de personas en estado de vulnerabilidad. Así bien, para efectos de esta investigación la inclusión laboral de PN debe entenderse como un proceso integral que va más allá de la mera presencia de estas personas en el lugar de trabajo. No se trata únicamente de asignar roles específicos a ciertos individuos, sino de crear un entorno laboral que promueva su participación activa y su integración plena.

2.2. Neurodiversidad

La neurodiversidad no constituye un concepto formalmente incorporado al ámbito jurídico y laboral. Como señala Patrick Dwyer, «Lamentablemente, definir la neurodiversidad no es particularmente fácil»³, debido a su naturaleza multidisciplinaria, que abarca aspectos neurológicos, sociológicos y psicológicos, entre otros. Este término fue acuñado hace casi treinta años por la socióloga Judy Singer, quien lo propuso como un análogo de la biodiversidad neurológica. Así como la biodiversidad refiere la coexistencia y diferenciación de diversas especies dentro de un

² OIT, *Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión*, 2022, p. 28.

³ Traducción personal de P. DWYER, *The Neurodiversity Approach(es): What Are They and What Do They Mean for Researchers?*, en *Human Development*, 2022, vol. 66, n. 2, p. 73.

ecosistema, la neurodiversidad alude a la variabilidad natural existente entre los cerebros humanos⁴.

Desde esta perspectiva, y tomando en cuenta las contribuciones de autores como Walker, Singer y Dwyer, la neurodiversidad puede comprenderse a partir de tres enfoques principales. En primer lugar, la perspectiva biológica, que reconoce la diversidad neurológica como un hecho natural e innegable. En segundo lugar, el enfoque del activismo social, orientado a la promoción de los derechos y el bienestar de las PN. Finalmente, la perspectiva de la discapacidad, que resalta el reconocimiento de las diferencias cognitivas como características únicas que pueden aportar fortalezas tanto a la sociedad como al ámbito laboral.

Más allá de estos enfoques, la neurodiversidad se entiende como la diversidad inherente a las variaciones en la neurobiología humana. En este sentido, se reconoce que tanto la estructura como la función del cerebro pueden desarrollarse de múltiples maneras. Dicho concepto no solo abarca las manifestaciones neurológicas que siguen un patrón típico, sino también aquellas que se apartan de este modelo⁵. Entre las diferencias cognitivas comprendidas en esta diversidad del procesamiento del pensamiento se incluyen el TEA, el TDAH, la dislexia, la dispraxia y la discalculia, entre otras condiciones.

Por lo tanto, la neurodiversidad enfatiza la aceptación e inclusión de la variabilidad neurológica como parte de la condición humana. En este marco, las diferencias cognitivas no deben ser consideradas patologías, sino expresiones legítimas de la diversidad propia de la especie.

2.2.1. Neurodivergencia

Ahora bien, si se entiende a la neurodiversidad cómo el género a la neurodivergencia se le debe comprender como la especie. La neurodivergencia es un concepto que se inscribe dentro del paradigma de la neurodiversidad y se refiere a aquellas configuraciones neurológicas que se apartan de los patrones considerados típicos dentro de la sociedad. En términos generales, la Real Academia Española (RAE) no contempla el término “neurodivergencia” dentro de su diccionario, sin embargo, la palabra se compone del prefijo “neuro-”, que hace referencia al sistema nervioso, y del verbo “divergir”, que implica una separación o desviación

⁴ ACCESOS MX, *Judy Singer. La madre de la Neurodiversidad*, en www.accesos.mx, 9 mayo 2025.

⁵ Cfr. M.S. CRUZ PUERTO, M. SANDÍN VÁZQUEZ, *Neurodiversidad, discapacidad y enfoque social: una reflexión teórica y crítica*, en *Revista Española de Discapacidad*, 2024, n. 1, p. 215.

respecto de un punto de referencia común. Desde un enfoque etimológico, neurodivergencia podría entenderse como una desviación en los procesos neurológicos respecto a un estándar normativo. Dentro de este marco, el término neurodivergencia surge para designar específicamente a las personas cuyas funciones cognitivas y neurológicas no siguen el patrón predominante o neurotípico⁶.

“Neurodivergencia”, pues, es un término que designa a aquellos individuos cuyos procesos neurológicos no se ajustan a los modelos típicos de funcionamiento cerebral. Si bien tradicionalmente estas diferencias han sido vistas como déficits, el enfoque contemporáneo sugiere que constituyen expresiones legítimas de la diversidad humana y que deben ser abordadas desde un enfoque de inclusión y derechos.

Históricamente, las manifestaciones neurodivergentes han sido abordadas desde una perspectiva médica que las conceptualiza como trastornos o déficits. Sin embargo, el enfoque contemporáneo, alineado con los principios de inclusión y derechos humanos, reconoce que estas diferencias no constituyen deficiencias *per se*, sino expresiones propias de la diversidad cognitiva y neurológica. En este contexto, es importante que los marcos jurídicos y las políticas laborales adopten un enfoque inclusivo, garantizando la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras discriminatorias para las PN en el ámbito del empleo y la vida social.

Persona neurodivergente

Una PN es aquella cuyo funcionamiento neurológico y cognitivo se aparta del modelo predominante o neurotípico, es decir, de los patrones comúnmente esperados en el procesamiento de la información, la comunicación, la interacción social, el aprendizaje, la percepción sensorial y la regulación emocional. Desde una perspectiva inclusiva y basada en la neurodiversidad, la neurodivergencia no es una patología sino una manifestación de la diversidad humana.

Se considera neurodivergente a quien presenta diferencias en sus procesos cognitivos y sensoriales que pueden estar relacionadas con condiciones como TEA, TDAH, dislexia, dispraxia, discalculia, trastorno del procesamiento sensorial y otras variaciones neurológicas identificables.

En ese sentido, en la siguiente tabla se enuncia de manera enunciativa más no limitativa algunas de las características de las PN.

⁶ P. DWYER, *op. cit.*, p. 75.

Características de la PN: análisis de sus diversas manifestaciones

Área de manifestación	Descripción	Ejemplos de manifestación	Condición neurodivergente asociada
Procesamiento sensorial	Diferencias en la forma en que se perciben y responden a los estímulos del entorno	<ul style="list-style-type: none"> • Hipersensibilidad a ruidos, luces brillantes o texturas • Búsqueda intensa de estímulos sensoriales 	<ul style="list-style-type: none"> • TEA • TDAH
Comunicación e interacción social	Estilos de comunicación diversos, que pueden diferir del estándar neurotípico	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultades en la comunicación verbal • Preferencia por la comunicación escrita • Uso de lenguaje literal o directo 	<ul style="list-style-type: none"> • TEA • TDAH
Cognición y aprendizaje	Patrones de pensamiento y estrategias de aprendizaje diferentes	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades destacadas en memoria visual • Procesamiento lógico no lineal • Dificultades con el aprendizaje tradicional 	<ul style="list-style-type: none"> • Dislexia • Discalculia • TDAH
Regulación emocional y conductual	Diferentes formas de gestionar emociones y comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Reacciones emocionales intensas • Dificultad en la autorregulación • Necesidad de rutinas estructuradas 	<ul style="list-style-type: none"> • TEA • TDAH
Adaptación al Entorno	Forma en que las particularidades neurodivergentes impactan la vida cotidiana	<ul style="list-style-type: none"> • Desafíos en entornos con alta estimulación • Necesidad de espacios tranquilos • Estrategias para la integración 	<ul style="list-style-type: none"> • TEA • TDAH • Dislexia

		laboral o educativa	
--	--	---------------------	--

Fuente: elaboración propia a partir de D.C. GÓMEZ BLANCO, [El maravilloso mundo de la neurodiversidad](#), en [neuronup.com](#), 26 febrero 2024

Desde el enfoque de derechos humanos y equidad, las PN deben ser reconocidas por sus habilidades y diversidad cognitiva. En este sentido, es fundamental promover políticas de inclusión y accesibilidad que garanticen su participación plena y el ejercicio de sus derechos en todos los ámbitos.

2.3. Seguridad social

Lograr una verdadera inclusión laboral de las PN, necesariamente involucra el estricto respeto de sus derechos humanos, tal como lo es el acceso a la seguridad social, entendida como

un derecho humano que tiene como finalidad la elevación de calidad de vida de las personas a través de las instituciones, principios y herramientas que protegen de riesgos sociales y necesidades individuales, mediante prestaciones tanto económicas, como en especie⁷.

Así, desde una perspectiva integral el reconocimiento de la seguridad social como un derecho humano, implica que el Estado debe garantizar mecanismos de protección adecuados para que estas personas tengan acceso a recursos que les permitan estar en igualdad de condiciones con el resto de la población.

En este sentido, la seguridad social juega un papel clave en la inclusión laboral de las PN ya que su acceso es un medio esencial para la integración plena en la sociedad. En México, la Ley del Seguro Social, por ejemplo, establece que la finalidad de la seguridad social es garantizar: el derecho a la salud, la protección de los medios de subsistencia y el acceso a los servicios que favorezcan el bienestar integral. Sin embargo, para que esta se materialice en el caso de las PN, es necesarios que los esquemas de seguridad social contemplen mecanismos específicos que atiendan sus necesidades particulares; tal como se verá en el apartado de propuestas.

⁷ G. MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, [Seguridad social y el ingreso mínimo en México como fundamento para una vida digna](#), en [Revista Latinoamericana de Derecho Social](#), 2024, n. 38, p. 113.

3. Problemas relacionados con la falta de empleo y desafíos de la inclusión laboral

La superación de obstáculos que enfrentan las PN requiere de identificar la problemática en la que se ven inmersos y que están impidiendo incorporarse al mercado laboral de forma adecuada; por su parte los desafíos si bien también implican una dificultad, esto se presenta como una oportunidad de cambio que puede superarse con estrategias adecuadas. Los desafíos que enfrentan las PN son numerosos, ya que no existen dos formas idénticas de divergencia en el procesamiento del pensamiento. Si bien es cierto que cada condición presenta características propias, como se ha señalado en la tabla presentada en apartados anteriores, no hay dos personas con TEA por ejemplo, que tengan exactamente los mismos requerimientos.

No obstante, es posible identificar algunos de los principales desafíos a los que se enfrentan estas personas, sin que esta enumeración sea exhaustiva, dado el amplio abanico de variaciones en la neurodiversidad.

a) Falta de información y estereotipos

Uno de los mayores obstáculos para la inclusión laboral de las PN es la falta de información y datos estadísticos, lo que dificulta la creación de políticas efectivas y la sensibilización sobre sus necesidades específicas. En México, por ejemplo, existe una Ley General para la Atención y Protección a Personas con la Condición del Espectro Autista, pero su alcance es limitado, ya que se enfoca exclusivamente en el TEA, dejando fuera otras condiciones como el TDAH, la dislexia o la dispraxia, que también requieren ser consideradas dentro del mercado laboral.

Además, los estereotipos sobre la apariencia o el comportamiento de una PN no solo refuerzan la discriminación, sino que también obstaculizan su inclusión en el ámbito laboral. Por un lado, pueden dar lugar a la subestimación de sus habilidades o nivel de capacitación, lo que reduce sus oportunidades de empleo. Por otro, generan expectativas poco realistas sobre su desempeño, lo que puede derivar en evaluaciones injustas de sus capacidades. Este fenómeno se ve exacerbado por la tergiversación de la información que se difunde masivamente a través de los medios de comunicación, como series y películas, donde se suele representar a las PN con habilidades extraordinarias o de “altas capacidades”. Sin embargo, esta representación no refleja la diversidad de experiencias dentro de la neurodivergencia, lo que invisibiliza tanto sus fortalezas individuales como las necesidades específicas que requieren ser atendidas en el entorno laboral.

b) Falta de diagnóstico y reconocimiento de la neurodivergencia

La falta o inadecuada intervención de la seguridad social agrava significativamente la situación de las PN en distintos niveles. En primer lugar, la ausencia de diagnósticos tempranos y precisos impide que muchas de estas personas accedan a tratamientos, terapias o apoyos que favorezcan su desarrollo académico y profesional; en México se estima que alrededor del 15% de la población tiene una condición neurodivergente, aunque estos datos solo son estimativos pues no se cuenta con un registro adecuado⁸. Esto se traduce en dificultades de aprendizaje, menores oportunidades de capacitación y, eventualmente, obstáculos en su inserción y permanencia en el mercado laboral.

Además, la falta de reconocimiento y diferenciación clara entre condiciones neurodivergentes y discapacidades dentro de los sistemas de salud y estadística, como se observa en la clasificación del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)⁹, limita el diseño e implementación de políticas públicas efectivas para la inclusión laboral; de ahí que el 1,3% de la población mexicana tiene algún problema o condición mental. Según la OMS, uno de cada 160 niños y niñas en el mundo tiene TEA¹⁰.

Por otro lado, la escasez de programas de seguridad social dirigidos a la neurodivergencia contribuye a la precarización laboral de este sector de la población. La falta de acceso a prestaciones, seguros médicos especializados o apoyos económicos limita su bienestar y su capacidad para mantenerse en empleos formales. Como resultado, muchas PN terminan en trabajos informales o con altas tasas de rotación debido a la falta de adaptaciones adecuadas a sus necesidades.

En el caso del TDAH, la OMS advierte que solo una de cada 10 personas recibe un diagnóstico correcto, lo que implica que una gran mayoría no puede acceder a tratamientos o estrategias que faciliten su desempeño en el ámbito laboral. La falta de reconocimiento de esta condición dentro de los sistemas de seguridad social y la escasez de protocolos para su abordaje contribuyen a la discriminación y exclusión laboral¹¹.

⁸ FORBES MÉXICO, *La revolución de la neurodiversidad llega a México con Xtraordinary People*, en forbes.com.mx, 2 diciembre 2024.

⁹ INEGI, *Población con discapacidad, con limitación en la actividad cotidiana y con algún problema o condición mental, por entidad federativa y grupo quinquenal de edad según sexo, 2020*, en www.inegi.org.mx, 15 marzo 2020.

¹⁰ TELETÓN MÉXICO, *Panorama del autismo en México y el mundo*, en teleton.org, 26 marzo 2024.

¹¹ J. PERIS ESCRIBÁ, M. MARTÍN GARCÍA, *Trabajo y neurodiversidad*, en www.som360.org, 9 mayo 2024.

c) Barreras educativas y baja formación profesional

Aunado a la falta de diagnóstico y reconocimiento de las personas con neurodivergencia, no existen estadísticas precisas sobre su escolaridad. El INEGI las clasifica dentro de la categoría general de “población con algún tipo de discapacidad”, lo que impide un análisis específico de sus condiciones educativas. Según datos del INEGI, el 24,7% de la población de entre 3 y 17 años con algún tipo de discapacidad no asiste a la escuela, lo que refleja las dificultades que enfrentan para mantenerse dentro del sistema educativo y egresar exitosamente.

Se estima que el 46% de las personas estudiantes con TDAH han sido suspendidas y el 11% expulsadas de sus centros de estudio¹², debido a que los modelos educativos tradicionales no responden a sus necesidades. Aunque en México existen instituciones inclusivas como los Centros de Atención Múltiple, las Unidades de Servicios de Apoyo para la Educación Regular y los Centros de Recursos de Información y Orientación, estos recursos se limitan a la educación básica obligatoria, sin aplicarse de manera generalizada en la educación media superior y superior. Esta situación impacta la formación académica y reduce las oportunidades de obtener certificaciones necesarias para acceder a mejores empleos.

Asimismo, una de las principales barreras en la educación superior es el diagnóstico tardío y la persistente interpretación de la neurodiversidad como una enfermedad¹³. Esta falta de comprensión contribuye a una alta tasa de deserción escolar y dificulta el acceso y permanencia de estas personas en la educación universitaria.

d) Baja tasa de empleo

Las estadísticas sobre empleo reflejan una preocupante exclusión de las PN del mercado laboral. Según el Adecco Group, el 80% de las personas con TEA y el 30% de las personas con TDAH están desempleadas. Adicionalmente, el estudio *The Dyslexic Dynamic* de ManpowerGroup Talent Solutions y Made By Dyslexia reveló que el 79% de las personas con dislexia consideran que los procesos de selección no les permiten mostrar sus habilidades reales, mientras que el 55% de los reclutadores desconocen sus fortalezas.

¹² Cfr. R. PANO, *Desempeño escolar y TDAH*, en www.cerebrofeligiz.org, 6 diciembre 2020.

¹³ Cfr. G. AMADOR FIERROS ET AL., *Neurodiversidad en la Educación Superior: sobre la experiencia de estudiantes*, en *Revista de la Educación Superior*, 2021, n. 200.

e) Impacto de la pobreza y la exclusión social

Las PN que viven en situación de pobreza enfrentan barreras adicionales. La falta de acceso a diagnósticos, tratamientos y terapias especializadas limita su desarrollo personal y profesional. Además, las familias que tienen un miembro neurodivergente suelen ver afectada su estabilidad económica debido a los costos asociados a su atención. Esta situación perpetúa un círculo vicioso de exclusión laboral y vulnerabilidad social¹⁴.

f) Uso de las TIC en el empleo

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) son un elemento *sine qua non* hoy en día, en el desarrollo del trabajo, ya que con el uso adecuado de a estas, las empresas pueden comunicarse de manera más eficiente, agilizar procesos y fomentar la colaboración en los equipos¹⁵. Pese a ello, para muchas PN, estas herramientas ofrecen ventajas aún mayores, como facilitar la comunicación escrita y reducir la necesidad de interacción social directa, lo que puede hacer que el entorno laboral sea más accesible.

Sin embargo, este mismo beneficio puede convertirse en un arma de doble filo. Si bien las TIC pueden ayudar a reducir ciertas barreras, también pueden fomentar el aislamiento y limitar el desarrollo de habilidades sociales clave para el crecimiento profesional y personal¹⁶. Además, el uso de estas tecnologías puede generar una sobrecarga sensorial y cognitiva, lo que hace necesario que los espacios de trabajo sean más flexibles y adaptados a distintas necesidades. También hay que considerar su impacto en los procesos de selección: en entrevistas virtuales, por ejemplo, ciertos comportamientos propios de la neurodivergencia –como evitar el contacto visual o responder de manera concisa– pueden ser malinterpretados por quienes no están sensibilizados con el tema.

¹⁴ Cfr. B. TUFIÑO GÓMEZ, A.E. ESCALANTE FERRER, [Incorporación al mercado laboral de personas neurodivergentes: la necesidad de contratos especiales en la legislación laboral mexicana](#), en [Lan Harremanak](#), 2022, n. 48.

¹⁵ Cfr. C. CASTRO, [Cómo influyen las nuevas tecnologías en tu entorno laboral](#), en [home.bcmfront.com](#), 18 septiembre 2020.

¹⁶ C.A. ZULUAGA MORA, J.D. RODRÍGUEZ TÉLLEZ, M. GUTIÉRREZ PERALTA, [La tecnología y su aporte a los pacientes con autismo](#), en [Revista Neuronum](#), 2022, n. 3, p. 96.

g) Un sistema de seguridad social que no atiende las necesidades de las PN

En México, los sistemas de seguridad social, como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) no contemplan de manera explícita el concepto de neurodivergencia o neurodiversidad dentro de sus marcos normativos ni en sus protocolos de atención. La Ley del Seguro Social y la Ley del ISSSTE no incluyen disposiciones específicas que reconozcan las necesidades particulares de las PN, lo que limita su acceso a derechos fundamentales como la atención médica especializada, la inclusión laboral y la seguridad económica a lo largo de su vida.

Ahora bien, en materia de seguridad social se carece protocolos de atención y cobertura médica específica, si bien es cierto, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad establece el derecho a la protección social, el sistema de seguridad social en México no cuenta con protocolos específicos para el diagnóstico, tratamiento y seguimiento de las condiciones neurodivergentes, resaltando de nueva cuenta que no necesariamente son personas con discapacidad. Esto impacta directamente en la posibilidad de acceder a un diagnóstico temprano y a un tratamiento adecuado para condiciones como el TEA, el TDAH, la dislexia, la dispraxia y otras neurodivergencias.

Debe mencionarse también que las PN tienen una mayor exposición a riesgos psicosociales y exclusión laboral, tales como estrés, ansiedad, depresión. En ese sentido la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo no contempla adaptaciones específicas para trabajadores neurodivergentes, lo que agrava las condiciones de estrés, discriminación y falta de estabilidad en el empleo. Esta omisión resulta en un alto índice de rotación laboral y en una brecha de oportunidades que impide a este sector de la población alcanzar una estabilidad económica a largo plazo.

Por otro lado, enfrentan barreras para el acceso al empleo formal, por lo que no logran cumplir con los requisitos de cotización necesarios para acceder a una pensión a través del IMSS o el ISSSTE. La Ley del Seguro Social establece que un trabajador debe contar con al menos mil semanas cotizadas para acceder a una pensión bajo el régimen de 1997, lo que para muchas PN es imposible de cumplir debido a la inestabilidad laboral que enfrentan.

Finalmente, el acceso temprano a la seguridad social puede facilitar un diagnóstico oportuno, la sensibilización en los procesos de contratación y la implementación de medidas preventivas para reducir riesgos laborales en PN.

4. Estrategias y políticas para una inclusión de las personas neurodivergentes en el trabajo y la seguridad social

La inclusión de las PN en el ámbito laboral y en el sistema de seguridad social es crucial para la construcción de una sociedad más equitativa y diversa. La implementación de políticas públicas específicas y de estrategias dentro del lugar de trabajo debe estar orientada a garantizar que estas personas accedan a las mismas oportunidades que sus pares, sin que sus condiciones neurodivergentes sean un obstáculo. A continuación, se presentan algunas recomendaciones fundamentales para alcanzar una inclusión efectiva.

a) Procesos de reclutamiento y contratación

Los procesos de reclutamiento deben ser modificados para asegurar que no existan barreras que impidan la participación activa de PN en el mercado laboral. Las siguientes medidas son esenciales:

- *revisión de los criterios de selección.* Los procesos de contratación deben ser revisados para asegurar que no discriminen ni excluyan a candidatos neurodivergentes. Esto implica evaluar las habilidades y capacidades de los postulantes de manera objetiva, sin que los sesgos inconscientes jueguen un papel importante en la toma de decisiones;
- *adaptación de las entrevistas de trabajo.* Es necesario ofrecer alternativas a los formatos tradicionales de entrevista, adaptándolos a las necesidades de las PN. Esto podría incluir entrevistas escritas o a través de plataformas virtuales, con el fin de reducir el estrés o la ansiedad generados en las interacciones presenciales;
- *inclusión explícita en las ofertas laborales.* Las empresas deben expresar en sus anuncios de empleo que se fomentan políticas inclusivas para PN, lo que contribuye a crear un ambiente abierto y accesible. Este tipo de comunicación también puede incluir el ofrecimiento de ajustes razonables durante el proceso de selección.

b) Integración y adaptaciones en el lugar de trabajo

Una vez que la PN haya sido contratada, es esencial llevar a cabo medidas de integración que faciliten su adaptación al entorno laboral. Las adaptaciones deben contemplar aspectos de clima laboral:

- *modificaciones del ambiente laboral.* Las adaptaciones físicas en el lugar de trabajo son una herramienta clave para fomentar la integración de PN. Esto puede incluir ajustes en el horario de trabajo, la creación de espacios tranquilos que reduzcan las sobrecargas sensoriales o la implementación de tecnologías de asistencia que apoyen la productividad;
- *acompañamiento y mentoría.* A fin de facilitar la integración en el equipo de trabajo, es recomendable establecer programas de mentoría que apoyen al empleado neurodivergente en su adaptación tanto a las tareas laborales como a la cultura organizacional. Este acompañamiento debe ser personalizado, según las necesidades específicas de la persona;
- *sensibilización y capacitación de equipos de trabajo.* El personal debe ser capacitado para comprender la neurodiversidad y las posibles necesidades de sus compañeros neurodivergentes. Fomentar una cultura inclusiva que valore la diversidad cognitiva y promueva el respeto mutuo contribuirá a crear un ambiente laboral saludable y solidario¹⁷.

c) *Políticas de apoyo de la seguridad social*

El sistema de seguridad social debe ser reformado para que se ajuste a las necesidades de las PN, garantizando no solo acceso a los servicios de salud, sino también apoyos que favorezcan su estabilidad laboral y social:

- *acceso a atención médica especializada.* El sistema debe garantizar la cobertura de servicios médicos que permitan el diagnóstico temprano y el tratamiento continuo de trastornos neurocognitivos y psicosociales. Esto incluye el acceso a terapeutas ocupacionales, psicólogos y otros especialistas que trabajen en conjunto para apoyar el bienestar integral de estas personas;
- *programas de rehabilitación laboral.* Es fundamental ofrecer programas de capacitación y rehabilitación que favorezcan la adquisición de nuevas habilidades, especialmente en el caso de personas que experimentan dificultades para adaptarse al mercado laboral debido a su condición neurodivergente. Estos programas deben estar diseñados a medida y garantizar que las personas puedan alcanzar su máximo potencial;
- *incentivos a la contratación inclusiva.* Se debe implementar un sistema de

¹⁷ Cfr. B. JUÁREZ, *Neurodiversidad en el trabajo, ¿qué es y cómo abordarla?*, en www.economista.com.mx, 26 febrero 2024.

incentivos para las empresas que contraten a PN, como deducciones fiscales, beneficios en la cotización de seguridad social o programas de apoyo económico. Esto no solo incentiva la inclusión, sino que también promueve la equidad en el acceso al empleo;

- *apoyo durante los periodos de tratamiento o incapacidad.* Las PN que necesiten tratamiento continuo o se vean afectadas por episodios de salud relacionados con su condición deben contar con un sistema de prestaciones económicas que garantice su bienestar durante los periodos de convalecencia, sin que esto implique una penalización económica;
- *adaptación en las prestaciones de jubilación y pensiones.* Las PN pueden enfrentar desafíos a lo largo de su vida laboral que dificulten la cotización suficiente para su jubilación. Por ello, el sistema de pensiones debe ser flexible y contemplar condiciones especiales para aquellos que no pudieron realizar aportaciones regulares debido a su condición. Se deben generar mecanismos para asegurar una pensión adecuada que cubra las necesidades básicas durante la vejez.

5. Reflexiones finales

El derecho al trabajo y a la seguridad social son pilares fundamentales para la construcción de sociedades justas e inclusivas. Sin embargo, cuando se trata de PN, estos derechos aún enfrentan profundas limitaciones. La falta de comprensión sobre la neurodiversidad ha perpetuado entornos laborales inflexibles, procesos de contratación excluyentes y sistemas de seguridad social que no responden a sus necesidades. Esta situación no solo afecta la vida de quienes enfrentan estas barreras, sino que también refleja una deuda pendiente en la construcción de un mundo laboral verdaderamente equitativo.

La inclusión laboral de las PN no debe reducirse a un discurso de buena voluntad ni a medidas aisladas de diversidad en las empresas. Es un imperativo de derechos humanos que exige una transformación profunda en la manera en que se conciben el trabajo y la protección social. Mientras los sistemas de seguridad social sigan dependiendo de trayectorias laborales continuas y de estándares rígidos de desempeño, muchas PN quedarán fuera del acceso a prestaciones esenciales como la atención médica, las incapacidades laborales y la jubilación.

Frente a esto, es necesario cuestionar el modelo actual y preguntarnos:

¿es realmente equitativo un sistema laboral que obliga a muchas PN a encajar en estructuras que no contemplan su diversidad? La exclusión de estas personas en la seguridad social demuestra que los modelos tradicionales de empleo siguen siendo poco inclusivo.

El reto no solo radica en abrir las puertas del mercado laboral, sino en garantizar que, una vez dentro, las PN cuenten con las condiciones necesarias para mantenerse, crecer y gozar de una protección social efectiva. Esto implica reformas normativas, sensibilización en los entornos de trabajo y, sobre todo, una visión que valore la diversidad cognitiva no como una excepción, sino como una manifestación legítima de la condición humana.

6. Bibliografía

- ACCESOS MX (2025), [Judy Singer. La madre de la Neurodiversidad](#), en [www.accesos.mx](#), 9 mayo
- AMADOR FIERROS G., CLOUDER L., KARAKUS M., URIBE ALVARADO I., CINOTTI A., FERREYRA M.V., ROJO P. (2021), [Neurodiversidad en la Educación Superior: sobre la experiencia de estudiantes](#), en [Revista de la Educación Superior](#), n. 200, pp. 129-151
- CASTRO C. (2020), [Cómo influyen las nuevas tecnologías en tu entorno laboral](#), en [home.bcmfront.com](#), 18 septiembre
- CRUZ PUERTO M.S., SANDÍN VÁZQUEZ M. (2024), [Neurodiversidad, discapacidad y enfoque social: una reflexión teórica y crítica](#), en [Revista Española de Discapacidad](#), n. 1, pp. 213-222
- DWYER P. (2022), [The Neurodiversity Approach\(es\): What Are They and What Do They Mean for Researchers?](#), en [Human Development](#), vol. 66, n. 2, pp. 73-92
- FORBES MÉXICO (2024), [La revolución de la neurodiversidad llega a México con Xtraordinary People](#), en [forbes.com.mx](#), 2 diciembre
- GÓMEZ BLANCO D.C. (2024), [El maravilloso mundo de la neurodiversidad](#), en [neuronup.com](#), 26 febrero
- INEGI (2020), [Población con discapacidad, con limitación en la actividad cotidiana y con algún problema o condición mental, por entidad federativa y grupo quinquenal de edad según sexo, 2020](#), en [www.inegi.org.mx](#), 15 marzo
- JIMÉNEZ RAMÍREZ M. (2008), [Aproximación teórica de la exclusión social: complejidad e imprecisión del término. Consecuencias para el ámbito educativo](#), en [Estudios Pedagógicos](#), n. 1, pp. 173-186

- JUÁREZ B. (2024), *Neurodiversidad en el trabajo, ¿qué es y cómo abordarla?*, en www.economista.com.mx, 26 febrero
- MANPOWERGROUP TALENT SOLUTIONS, MADE BY DYSLEXIA (2021), *The Dyslexic Dynamic: Why Dyslexia Can Help Meet Today's Talent Challenges*
- MENDIZÁBAL BERMÚDEZ G. (2024), *Seguridad social y el ingreso mínimo en México como fundamento para una vida digna*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 38, pp. 105-134
- OIT (2022), *Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión*
- PANO R. (2020), *Desempeño escolar y TDAH*, en www.cerebrofeliz.org, 6 diciembre
- PERIS ESCRIBÁ J., MARTÍN GARCÍA M. (2024), *Trabajo y neurodiversidad*, en www.som360.org, 9 mayo
- TELETÓN MÉXICO (2024), *Panorama del autismo en México y el mundo*, en teleton.org, 26 marzo
- TUFIÑO GÓMEZ B., ESCALANTE FERRER A.E. (2022), *Incorporación al mercado laboral de personas neurodivergentes: la necesidad de contratos especiales en la legislación laboral mexicana*, en *Lan Harremanak*, n. 48, pp. 195-214
- ZULUAGA MORA C.A., RODRÍGUEZ TÉLLEZ J.D., GUTIÉRREZ PERALTA M. (2022), *La tecnología y su aporte a los pacientes con autismo*, en *Revista Neuronum*, n. 3, pp. 96-99

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@adaptinternational.it.

