



GUÍA

PARA LA INTEGRACIÓN Y MEJORA DE LA GESTIÓN PREVENTIVA EN PUESTOS DE TRABAJO OCUPADOS POR PERSONAS CON TRASTORNOS DENTRO DEL ESPECTRO AUTISTA (TEA)



Comunidad
de Madrid



Guía para la integración y mejora de la gestión preventiva en puestos de trabajo ocupados por personas con trastornos dentro del Espectro Autista (TEA)

©2023, Instituto Regional de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Equipo de desarrollo y redacción del presente estudio

Alejandro Gil Posada
Gema Pallarés Santos

Editan

Asociación Asperger Madrid e Instituto Regional de Salud y Seguridad en el Trabajo

Diseño: servigrafia@servigrafia.com

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.



El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como organismo gestor de las políticas preventivas de la Comunidad de Madrid, presta especial interés, entre sus competencias, al asesoramiento a empresas y trabajadores en la consecución de unas mejores condiciones de seguridad y salud.

Comprometido, a su vez, con el impulso de la prevención de riesgos laborales en las empresas adaptada a la diversidad y siempre en colaboración y participación tanto de agentes sociales como de instituciones, ha encargado y supervisado la elaboración de la presente Guía para la integración segura de empleados con diagnóstico TEA en entornos laborales a la Asociación Asperger de Madrid que cuenta con una dilatada experiencia en la inserción laboral y formación de estas personas.

Con la elaboración de la presente Guía, se ha pretendido proporcionar una herramienta de ayuda a todos los personajes implicados en la seguridad y salud en las empresas que cuenten o vayan a contar entre sus trabajadores/as con personas con TEA, ayudando, al mismo tiempo, a su integración dentro de sus organizaciones.

ÍNDICE

DE CONTENIDOS

PRIMERA PARTE:

INTRODUCCIÓN	5
1. INTRODUCCIÓN	7
1.1. PRESENTACIÓN DEL PROYECTO	7
1.2. ASOCIACIÓN ASPERGER MADRID	12
2. CONTEXTO	13
2.1. DISCAPACIDAD EN EL ENTORNO LABORAL	13
2.2. TRASTORNOS DEL ESPECTRO DEL AUTISMO (TEA)	19
2.3. DERECHOS Y OBLIGACIONES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	22
3. METODOLOGÍA	27

SEGUNDA PARTE:

GUÍA PARA LA INTEGRACIÓN Y MEJORA PREVENTIVA DE PERSONAS CON DIAGNÓSTICO TEA	29
4. GUÍA PARA LA INTEGRACIÓN Y MEJORA PREVENTIVA DE PERSONAS CON DIAGNÓSTICO TEA EN ENTORNOS PROFESIONALES	31
4.1. INTRODUCCIÓN	31
4.2. TRASTORNOS TEA EN ENTORNOS PROFESIONALES	32



4.3. IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS	33
4.4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	41
4.5. SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO	48
5. PILOTAJE PARA LA INTEGRACIÓN SEGURA DE EMPLEADOS CON DIAGNOSTICO TEA EN ENTORNOS LABORALES	51
5.1 GESTIÓN DE PROCESOS DE INTEGRACIÓN LABORAL	51
5.2 EJECUCIÓN DE PROCESOS DE INTEGRACIÓN LABORAL	54
5.3 EMPLEO CON APOYO - EMPLEO PERSONALIZADO	56
6 MATERIAL PRÁCTICO DE CONSULTA	60
* GLOSARIO	68
** BIBLIOGRAFÍA	70





PRIMERA PARTE:

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

I.1. PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

Esta guía, pretende un acercamiento y puesta en valor de aquellos factores que exponen al riesgo laboral a trabajadores con trastornos dentro del espectro autista (TEA), buscando promover una mayor integración y la mejora de la gestión preventiva en los puestos de trabajo ocupados por personas con este diagnóstico.

El empleo es un derecho fundamental y resulta un factor diferencial para el desarrollo de una calidad de vida adecuada, mayor independencia y la plena participación de cualquier individuo en la sociedad. En el caso de las personas diagnosticadas con trastornos del espectro autista (TEA), resulta imprescindible para afrontar su etapa adulta con autonomía e independencia.

Atendiendo a estas dificultades para el acceso y la inclusión al mercado laboral de las personas con TEA, pese a los esfuerzos realizados y a contar con un marco legislativo cada vez más proclive, que favorece las oportunidades de empleo para personas con discapacidad, las familias necesitan el apoyo público-privado (administración-empresas-asociaciones) y, especialmente, privado-privado (empresas-asociaciones/colectivos) para lograr tener acceso a un empleo.

En el caso específico de los colectivos TEA es imprescindible realizar, de forma previa a su susceptible incorporación al puesto de trabajo, incluso al entorno laboral, una planificación cuidadosa. Es necesario realizar

La **presencia e integración de personas diagnosticadas en un entorno laboral**, aún se encuentra en proceso de crecimiento. Un estudio de Autismo Europa¹ señala que el porcentaje de personas con TEA desempleadas se sitúa entre el

76% y el **90%**.

¹ "Autism and work. Together we can". (2014) Autism Europe

una labor de entrenamiento y orientación con la persona diagnosticada para la detección de aquellos intereses y capacidades vocacionales (a través de programas de empleo con apoyo y/o empleo personalizado) que deriven en inserciones laborales exitosas. Al mismo tiempo, resulta fundamental que las empresas conozcan el impacto positivo que genera la contratación de personas diagnosticadas en sus plantillas, pese a los retos que supone, debido a:

- La escasez de recursos humanos como apoyo al proceso de integración de las personas diagnosticadas para que resulte: efectivo, individualizado, permanente y con supervisión constante (con indiferencia de la duración de dicho proceso).
- La falta de conocimientos específicos sobre la efectiva atención a la diversidad y la integración laboral de personas con necesidades especiales en el entorno laboral, por parte de empleadores y, sobre todo, de las plantillas.

La inclusión y la igualdad de oportunidades son fundamentales en el ámbito laboral, y la prevención de riesgos desempeña un papel crucial en la consecución de estos objetivos y para ello deben resultar miembros activos de las organizaciones de las que forman parte, sin excepciones, y tienen el derecho a ser admitidos, a participar de la misma, contribuyendo con su actividad a enriquecerlas y alcanzar sus resultados estratégicos.

Este derecho de participación, por ejemplo, incluye la garantía del principio de igualdad de trato², donde los empresarios deberán tomar las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, tomar parte activa en el mismo, progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación.

Esta guía pretende colaborar para favorecer la empleabilidad de las personas diagnosticadas, la adaptación de los entornos laborales (empresas y trabajadores) en la atención a la diversidad, fomentar la

² Art. 5 Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000

inserción laboral y evitar, o al menos, minimizar, cualquier efecto negativo en los procesos de integración laboral de personas con necesidades especiales, en particular, de las personas diagnosticadas con TEA en todo lo relacionado con la vigilancia de la seguridad y salud.

Es importante señalar que ambas actividades, tanto la acción integradora de estos empleados con necesidades especiales, como el cumplimiento de las medidas y requisitos de prevención riesgos laborales, supone una responsabilidad compartida dentro de la organización por todos sus miembros y no recae sólo en las personas responsables de los programas de acogimiento, integración y vigilancia (de forma enunciativa: Comité de seguridad y salud, Delegados de prevención o Profesionales de la salud y seguridad) o, más allá, en los órganos de dirección o responsables de área, departamento, etc.

En esta labor de integración y vigilancia todos deben ser agentes activos: empleadores, Departamento o equipo de Recursos Humanos, responsables, supervisores o gerentes de área, empleados, incluso intermediarios externos, como organizaciones y asociaciones especializadas, que pueden brindar apoyo, orientación y recursos para facilitar dicha integración efectiva.

1.1.1. Objetivos de la guía

De forma objetiva, esta guía pretende:

- Favorecer la plena integración, con todas las garantías, de las personas con diagnóstico TEA en el puesto de trabajo.



- Favorecer que el derecho a la seguridad y la salud laboral de cualquier empleado en el desarrollo de sus actividades en el puesto de trabajo, sea efectivo.
- Favorecer el conocimiento y la aplicación adecuada de los requisitos derivados de la implantación de los sistemas de seguridad, prevención de riesgos y vigilancia de la salud en el puesto de trabajo por parte de todas las personas trabajadoras.



Asimismo, de forma específica, se trata de:

- Que los empleados con diagnóstico TEA, accedan al nivel óptimo de protección en materia de salud y seguridad laboral por medio de formaciones y apoyos específicos. Que los compañeros de estos empleados dispongan de la capacitación adecuada para llevar a cabo las acciones de apoyo y vigilancia necesarias en esta labor.

- Que las personas trabajadoras que ocupen puestos de responsabilidad en la dirección, tanto en la gestión, control e integración de empleados con necesidades especiales, como, en la implantación y seguimiento de políticas de vigilancia de la salud y prevención de riesgos, dispongan de herramientas que les faciliten el desarrollo de sus funciones.

1.1.2. Factores de riesgo cubiertos por esta guía

Un factor de riesgo laboral, es el elemento o el conjunto de elementos que forman parte del entorno o las condiciones en las que se desarrolla nuestro trabajo y que pueden afectar a nuestra salud causando daños. Estos factores de riesgo varían en función del agente que los provoca y existe una clasificación normalizada que los agrupa en función de:

- **La carga de trabajo:** el desarrollo de cualquier labor profesional conlleva un esfuerzo físico y/o mental, determinado por la cantidad de Guía para la integración y mejora de la gestión preventiva en puestos de trabajo ocupados por personas con trastornos dentro del Espectro Autista (TEA) 8 trabajo asignado, el tiempo para realizarlo y la capacidad real de la persona trabajadora para ejecutarlo.
- **Las condiciones ambientales:** se refieren a aquellos factores ambientales que pueden afectar negativamente, de forma puntual o continua, al desarrollo del trabajo, a la persona trabajadora o al puesto de trabajo. Se relacionan con el ruido, la iluminación (por exceso o por defecto) o la temperatura (también se incluyen radiaciones y vibraciones) en el entorno en el que se desarrolla la labor profesional.
- **La presencia de agentes químicos y/o biológicos:** como una especificación de los factores ambientales señalados anteriormente. Estos agentes químicos y/o biológicos, pueden afectar a las vías respiratorias, la piel, el aparato digestivo o mucosas, etc.
- **La organización del trabajo:** la gestión de turnos de trabajo, gestión de descansos, estatus social, etc.

Estos riesgos reconocidos nos ayudan a centrar el contenido de esta guía, específicamente, sobre aquellos que afecten de forma más directa e intensa a las capacidades de las personas diagnosticadas con TEA en el desarrollo de sus actividades laborales.

1.1.3. Destinatarios de esta guía

Atendiendo a los objetivos propuestos por el VI Plan director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024, los destinatarios de esta guía serán:

- Personas trabajadoras, independientemente de su condición, género o diversidad reconocida.
- Personas trabajadoras, que ostenten responsabilidades directivas, organizativas o supervisoras sobre la prevención y cuidado de la salud laboral.



- Personas trabajadoras, que ostenten responsabilidades directivas u organizativas como jefes o responsables de departamento, equipo, área, etc.

I.2. ASOCIACIÓN ASPERGER MADRID

La Asociación Asperger Madrid, constituida en 2003 por un grupo de familias con miembros diagnosticados con síndrome de Asperger es una asociación sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública. Actualmente, la forman más de 450 familias y tiene un equipo de veintidós profesionales.

Su objetivo primordial es la promoción del bien común de las personas con síndrome de Asperger y sus familias, promoviendo actividades que fomenten y mejoren su calidad de vida, independencia y crecimiento personal, al tiempo que busca promover actividades que fomenten su calidad de vida.

Una de las principales áreas de trabajo de Asperger Madrid resulta el área social, que basa su actividad en cuatro aspectos fundamentales para la equiparación de la calidad de vida de las personas con síndrome de Asperger: información y orientación, inserción laboral y formación, autonomía personal y ocio y tiempo libre.

Nuestra experiencia en el desarrollo de programas de inserción laboral, acompañamiento y empleo personalizado, nos muestra que cada vez son más las empresas con una especial sensibilidad e interés en la participación de personas diagnosticadas con trastornos del espectro del autismo (TEA) y especialmente con síndrome de Asperger.



2. CONTEXTO

Antes de acceder al desarrollo de esta guía es conveniente hacer un acercamiento previo contextual, que permita a los interesados reconocer las necesidades respecto de la integración y mejora de la gestión preventiva y de la salud en entornos laborales que integran a personas con trastornos dentro del espectro Autista.

Para ello, tomaremos como referencia el siguiente guion:

- Reconocimiento de la discapacidad en el entorno laboral.
- Reconocimiento de los trastornos del espectro del autismo (TEA) en el entorno laboral.
- Derechos y obligaciones en materia de gestión preventiva y de la salud en el entorno laboral.

2.1. DISCAPACIDAD EN EL ENTORNO LABORAL

La incorporación sociolaboral de las personas con discapacidad resulta compleja pese a las diferentes reformas laborales aplicadas (de forma positiva y en especial, la última de ellas) y plantea barreras educativas, profesionales y culturales a dicha incorporación efectiva.

En positivo, una creciente conciencia social, y normativa, en cuanto a la atención a la diversidad, ha generado tendencias positivas en la suscripción de mejores contratos, más estables y con mejores condiciones. Pese a todo, la tasa de empleo de las personas con discapaci-



cidad es todavía del 26,9%³ frente a la tasa de empleo nacional que alcanzó el 52,13% en el 2º trimestre de 2023. Si comparamos la tasa de paro de las personas con discapacidad, alcanza una cifra del 22,5% (datos del Informe 8 de ODISMET) frente al 11,6% que representa la tasa de desempleo actual. Pese a todo, el avance resulta significativo puesto que en 2016 alcanzaba un 28,6%⁴ e incluso superaba el 30% en años anteriores.

Esta realidad resulta aún más significativa en el caso de las personas diagnosticadas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) con tasas más altas de desempleo respecto a otros colectivos con discapacidad. Pese a no contar con cifras oficiales, por la obligatoriedad de respetar la confidencialidad respecto de la condición del empleado, demandante de empleo o parado, Autismo Europa⁵, sitúa entre el 76% y el 90% el porcentaje de personas adultas con TEA que no disponen de empleo y que, tampoco, desarrollan ninguna actividad productiva o laboral.

A esta situación se le debe añadir que, la práctica totalidad del nuevo empleo de personas con discapacidad (de cualquier tipo) es asumida por los Centros Especiales de Empleo, empresas cuyo objetivo es proporcionar a personas con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características y que facilite su integración laboral en el mercado ordinario de trabajo. Según los datos del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) tres de cada cuatro contratos para personas con discapacidad se firman a través de estos centros.

Más allá de este empleo protegido, las posibilidades de acceso a un empleo ordinario suelen ser bastante limitadas debido, principalmente a los motivos expuestos anteriormente, aunque existen, como se muestra en el siguiente cuadro:

³ Datos de 2021, según el “Informe 8 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE”

⁴ “Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo. Un potencial por descubrir” (2018) Confederación Autismo España

⁵ Eurofound (2018), Situación social y laboral de las personas con discapacidad, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

 Cuadro I

EMPLEO ORDINARIO

- Cuotas de reserva: La Ley General de Discapacidad señala la reserva obligada de un 2% de la plantilla para trabajadores con discapacidad en empresas con 50 o más trabajadores.
- Autoempleo: con el apoyo de ayudas y subvenciones propias.
- Empleo por cuenta ajena: por medio de ventajas en la contratación de personas con discapacidad.
- Empleo con apoyos: incorporación complementada con acciones de orientación y acompañamiento individualizado.
- Empleo personalizado: metodología que busca generar oportunidades de empleo creando puestos en función de la persona que lo vaya a desempeñar.

EMPLEO PROTEGIDO

- Centros Especiales de Empleo: empresas, públicas o privadas, cuya plantilla está compuesta, al menos, por un 70% de personas con discapacidad y que cuentan con los apoyos adecuados a las necesidades del trabajador atendiendo a sus características personales.
- Enclaves laborales: Contratos entre empresas ordinarias (colaboradoras) y los CEE, donde las personas con TEA que trabajen en un CEE, se desplacen de forma temporal a la empresa ordinaria.



Asimismo, existen Centros Ocupacionales que no resultan una modalidad de empleo en sí mismos, pero su objetivo es promover el desarrollo de las competencias y habilidades que favorezcan el acceso a un puesto de trabajo, en suma, su empleabilidad.



Reflexiona:

Como ejemplo práctico respecto de la dificultad en el reconocimiento y consideración de las personas diagnosticadas con TEA en el plano laboral podemos señalar las condiciones de acceso al empleo público. La reserva de plazas para personas con discapacidad intelectual (un 2%) y para las personas con otras discapacidades (5%) no tiene en cuenta a las personas diagnosticadas con TEA que suponen un 1% de la población. Estas personas quedan privadas del derecho de acceso a un empleo público a través de esta reserva de plazas, en concreto aquellas cuyo certificado de discapacidad no reconoce su discapacidad intelectual asociada, o aquellas que, aunque disponen de certificado de discapacidad no presentan discapacidad intelectual asociada, por lo que no pueden optar al cupo de plazas para discapacidad intelectual, como señalan la Confederación Autismo España y la Confederación Asperger España⁶

Obstáculos en la integración laboral de las personas discapacitadas

La integración efectiva se ve dificultada por factores como:

→ **Educación:** en concreto por las tasas de fracaso escolar de las personas con discapacidad. Las dificultades de adaptación al sistema educativo normativo, frena su capacitación formativa y académica bajo los estándares que exigen habitualmente las empresas.

Además, culturalmente se enfrentan a prejuicios, desconocimiento, acoso, discriminación o sobreprotección debido a:

⁶ Documento de posicionamiento Confederación Autismo España y Confederación Asperger España. <https://goo.su/xd3L6Tg>

- **Desconocimiento** por falta de información, formación y experiencia en las plantillas y órganos de dirección y gestión de la organización que generan situaciones de inseguridad o actitudes discriminatorias inconscientes.
- **Indiferencia**, por actitudes pasivas de las personas que les rodean que, les acaban invisibilizando y dificultando cualquier proceso de integración.
- **Prejuicios** debidos a estereotipos, falta de experiencia e información que pueden conducir a la discriminación y exclusión en cualquier entorno.
- **Sobreprotección**, especialmente, del entorno familiar, pero también en el profesional tratando a las personas con discapacidad con condescendencia, lo que dificulta sus procesos de aprendizaje, desarrollo y adaptación profesionales.
- **Discriminación**, por todo lo anterior, se acaba por tratar de forma diferente a las personas discapacitadas, ignorándolas, discriminándolas, evitando, en suma, su integración.



Reflexiona:

Si no eres consciente del diagnóstico TEA o Asperger de una persona, resulta complicado entender su realidad y, consecuentemente, puedes seguir apoyando y promoviendo, inconscientemente, los obstáculos señalados más arriba en su camino de integración social. Una persona diagnosticada como Asperger, por ejemplo, puede generar extrañeza por sus comportamientos asociales y tendentes a la introspección.

Normalizar en todo caso la situación, promoviendo establecer un clima positivo y de confianza, debería ayudar a la generación de vínculos de relación y a la apertura de canales de información.

● Práctica de la integración laboral de las personas con discapacidad

- Esta integración solo será posible por medio del compromiso pleno de todos los agentes sociales involucrados:
- Administraciones Públicas, a través de políticas activas de educación, empleo y favoreciendo la colaboración público-privada;
- Empresas, por medio de sus estrategias de diversidad, equidad e inclusión, que incluyen el cumplimiento normativo indicado por las administraciones;
- Asociaciones, que colaboran con las administraciones y el tejido empresarial realizando un acompañamiento personalizado, dirigido y específico de las personas con discapacidad en función de sus fortalezas para mejorar su empleabilidad.
- Sociedad, por medio de la interacción de todos los agentes e individuos que forman parte de la misma favoreciendo la integración efectiva de las personas con discapacidad y evitando situaciones de sobreprotección, discriminación, etc.



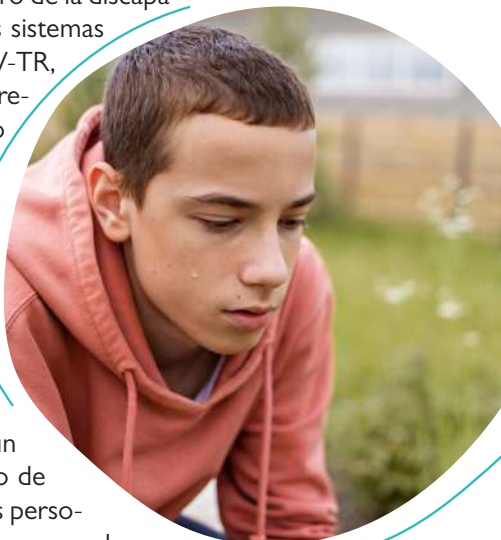
Reflexiona:

La integración plena de las personas con diagnóstico TEA y especialmente diagnosticadas de Asperger es posible. Una persona diagnosticada Asperger puede tener problemas para socializar, para encontrarse en un espacio de trabajo, para integrarse en un espacio desconocido o si le sacamos de sus rutinas, pero con entrenamiento y apoyo, la integración plena no solo es posible sino satisfactoria y plena para todas las partes.

2.2 TRASTORNOS DEL ESPECTRO DEL AUTISMO (TEA)

Comprendidos de forma genérica dentro de la discapacidad intelectual, se observan diversos sistemas de clasificación o diagnóstico (DSM-IV-TR, CIE-10, CIR, AAIDD) que otorgan un reconocimiento que ha de ser certificado legalmente para que surta efectos.

En España, con el diagnóstico, se puede solicitar el reconocimiento legal del certificado de minusvalía por discapacidad intelectual en base a la clasificación recogida en el RD 888/2022⁷ cuyo nuevo sistema de baremación ha permitido actualizar la clasificación de la misma y supone un avance en el reconocimiento del grado de discapacidad en el caso particular de las personas en el espectro del autismo ya que incorpora la categoría de “trastorno generalizado del desarrollo”, así como por la clasificación de diagnósticos que muestra la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10).



Los nuevos baremos reconocen hasta 5 grados de discapacidad, Leve (5%-24%), Moderada (25%-49%), Grave (50%-95%) y Total o Completa (96%-100%), cuyos porcentajes se calculan utilizando una fórmula que suma los resultados cuatro baremos que evalúan: limitaciones en funciones corporales (BDGP), limitaciones en la actividad (BLA), restricciones en el desempeño (BRP-QD) y la evaluación de factores contextuales y ambientales (BFCA).

Dentro de esta definición compleja los Trastornos del Espectro Autista se relacionan con síntomas que muestran el resultado de alteraciones

⁷ Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. <https://goo.su/gYuwepp>

generalizadas del desarrollo de diversas funciones del sistema nervioso central, lo que hace que la persona diagnosticada muestre una manera especial de ser y comportarse, presentando, en mayor o menor medida, dificultades en cuatro campos:

- Comunicación.
- Interacción social.
- Imaginación.
- Campo de intereses



Cuadro 2

COMUNICACIÓN

COMPORTAMIENTOS

- Ausencia parcial o total del lenguaje y/o comunicación verbal no funcional.
- Lenguaje o temas de conversación repetitivos.
- Hablar de sí mismos en tercera persona.
- Dificultades para mantener la mirada.
- Dificultad para interpretar posturas corporales o gestos faciales.
- Alteración del tono, el ritmo y la entonación del discurso.

RECONOCIMIENTO EN EL ENTORNO LABORAL

En empleado con diagnóstico TEA o Asperger puede mostrar:

- Dificultad para iniciar y mantener conversaciones.
- Dificultad para mantener la atención en discursos hablados y para comprender e interpretar instrucciones (literalidad).
- Ejecución de órdenes a la inversa o inacción, al haber interpretado de forma incorrecta tonos de voz, gestos o tonos de voz.

 Cuadro 3

INTERACCIÓN SOCIAL

COMPORTAMIENTOS

- Aislamiento, pasividad social. No mostrar interés genuino por las personas.
- Si muestran interés genuino, este es desadaptado: falta de empatía, incomprensión de reglas sociales o dificultades para adaptarse al comportamiento que de ellos se espera.

RECONOCIMIENTO EN EL ENTORNO LABORAL

En el entorno laboral puede mostrar:

- Dificultades para pedir ayuda, consejo, etc.
- Puede rehuir los momentos de interacción o relaciones sociales, evitar saludar, relacionarse con los compañeros en el descanso, etc.
- Comportamientos pasivos o apáticos respecto de cualquier actividad que exceda la labor profesional señalada.

 Cuadro 4

IMAGINACIÓN Y CAMPO DE INTERESES

COMPORTAMIENTOS

- Patrones de conducta ritualistas y repetitivos.
- Resistencia al cambio y perseverancia por la invariabilidad del ambiente.
- Desarrollar intereses o preocupación por temas peculiares.
- Capacidad imaginativa limitada.

RECONOCIMIENTO EN EL ENTORNO LABORAL

En el entorno laboral puede mostrar:

- Dificultades de adaptación frente a imprevistos.
- Dificultades de adaptación a cambios en las rutinas sin previo aviso o entrenamiento.

Frente a estas dificultades, las personas TEA atesoran otras singularidades, por su forma de entender y acceder al entorno que las rodea mostrando habilidades como:

- Honestidad, transparencia y autenticidad. No interpretan las palabras, por tanto, no atienden a los susceptibles dobles sentidos o la ironía. No tienen capacidad para el engaño o la falsedad en sus palabras o actos, pues los entienden como veraces por parte de los demás.
- Nivel de compromiso, capacidad de trabajo y altos niveles de concentración y rendimiento. Aceptan las normas con rapidez, son consecuentes con las mismas y no consideran su justicia o no. Consideran lógico aquello que se les indica y si se les señala una actividad, la llevarán a cabo con el máximo rigor y capacidad de la que dispongan.
- Altos niveles de capacidad en tareas mecánicas, de manipulación, de motricidad fina y con altas destrezas: por su capacidad y niveles de concentración. También demuestran altos niveles de atención en la actividad que están realizando en el momento en el que la están llevando a cabo.
- Alto nivel de meticulosidad y perfeccionismo: el nivel de concentración y copia de modelos les hace llegar a altos nivel de precisión.

2.3. DERECHOS Y OBLIGACIONES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Prevención de Riesgos Laborales está relacionada con la gestión del cuidado de los trabajadores que desarrollan su labor profesional en el ejercicio de la misma, en función de tres componentes:

- **Prevención:** entendida como el conjunto de actividades o medidas adoptadas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- **Riesgo laboral:** una combinación de la probabilidad y la gravedad de sufrir un determinado daño.
- **Daño derivado del trabajo:** las enfermedades, patologías o lesiones sufridas derivadas de la acción realizada.

Todos los trabajadores deben ser protegidos de forma eficaz (Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales LPRL) por su empleador, que pondrá todo el cuidado y medios necesarios para que esta protección sea efectiva, de manera que debe:

- Evitar los riesgos, integrando la prevención en el sistema de gestión de la empresa, tanto en sus actividades como en todos los niveles. Prevención: entendida como el conjunto de actividades o medidas adoptadas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- Riesgo laboral: una combinación de la probabilidad y la gravedad de sufrir un determinado daño.
- Daño derivado del trabajo: las enfermedades, patologías o lesiones sufridas derivadas de la acción realizada

Todos los trabajadores deben ser protegidos de forma eficaz (Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales LPRL⁸) por su empleador, que pondrá todo el cuidado y medios necesarios para que esta protección sea efectiva, de manera que debe:

- Evitar los riesgos, integrando la prevención en el sistema de gestión de la empresa, tanto en sus actividades como en todos los niveles jerárquicos por medio de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar, (art.3 Real decreto 39/1997, de 17 de enero) estimar la magnitud de dichos riesgos y en base a dicha evaluación, decidir sobre la necesidad



⁸ BOE nº 269, de 10 de noviembre de 1995, <https://goo.su/sP6Cq>

o no de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Dichas medidas preventivas necesarias tienen relación directa con los principios de la acción preventiva (art. 15 de la LPRL):

- Evitar los riesgos.
- Evaluar aquellos riesgos que no puedan ser evitados y proponer medidas de protección si fuera necesario.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar la tarea profesional a la persona que lo desempeña, en especial en lo que respecta a la descripción del puesto de trabajo, tratando de atenuar el trabajo monótono y repetitivo, reduciendo efectos perniciosos.
- Observar y aplicar, si fuera necesario, aquellas evoluciones técnicas que permitan el desarrollo de la tarea profesional de forma más eficiente y eficaz.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Integrar la acción preventiva en la organización empresarial por medio de una planificación técnica y orgánica (Plan de prevención de riesgos) que tenga en cuenta la organización y condiciones de trabajo y todos los factores internos y externos que influyan en su gestión.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las instrucciones necesarias (formación y capacitación) a los trabajadores.
- Considerar las capacidades y habilidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud para la distribución de tareas, asegurándose que, sólo aquellos que tengan una formación y capacitación suficiente, accedan a zonas de riesgo específico.
- Considerar y prevenir, además, aquellas distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador (riesgos adicionales) con medidas añadidas.

puedan evitar y evaluar la capacitación de los empleados, se relacionan de forma directa con la obligada formación preventiva de los trabajadores en el puesto de trabajo, principio rector y obligación general dentro del marco normativo (ver como referencia el Estatuto de los Trabajadores, la LPRL y sus reglamentos de desarrollo).

Esta formación deberá resultar suficiente, con componentes teórico prácticos, gratuita, adecuada, adaptada y periódica o, al menos, en el momento de la contratación y cuando se produzca cualquier cambio.



2.3.1. Derechos y obligaciones de los trabajadores

● Derechos de los trabajadores

- Ser informado directamente.
- Recibir una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada.
- Interrumpir su actividad y si fuera necesario abandonar el lugar de trabajo ante un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.
- Vigilancia periódica del estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.
- Disponer de las medidas de protección específicas que sean necesarias.
- Ser consultados y participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

● Obligaciones de los trabajadores

- Usar adecuadamente máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos y cualquier medio de trabajo.

- Usar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario y conforme a las instrucciones de éste.
- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
- Informar inmediatamente sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

2.3.2. Protección de los trabajadores especialmente sensibles

Dentro de la Prevención de Riesgos Laborales (artículo 25, de la LPRL), se consideran trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, entre otros colectivos a las personas trabajadoras que, por características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos con situación de discapacidad física, psíquica o sensorial reconocida, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo

Esto obedece al hecho de que pueden ser más vulnerables a los riesgos del trabajo y se debe prestar especial atención al evaluar el puesto de trabajo que ocupan y tomar las medidas necesarias para garantizar su seguridad y proteger su salud.

El empleador debe garantizar de forma expresa su protección, para lo que deberá realizar una evaluación de riesgos específica en los puestos ocupados o susceptibles de ser ocupados por estos colectivos, en función de sus características específicas y adoptar las medidas preventivas y de protección específicas, tal y como señala la Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL) en sus artículos 25, 26 y 27.

3. METODOLOGÍA

Para llevar a cabo esta guía se ha revisado normativa vigente en prevención de riesgos laborales, así como en discapacidad.

Igualmente se ha considerado la información relevante a partir de la experiencia en programas de inserción laboral, acompañamiento y empleo personalizado

de personas dentro del espectro autista que se lleva a cabo en la Asociación Asperger Madrid, así como de la Confederación de Autismo España.





SEGUNDA PARTE:

GUÍA PARA LA INTEGRACIÓN Y MEJORA PREVENTIVA DE PERSONAS CON DIAGNÓSTICO TEA

4. GUÍA PARA LA INTEGRACIÓN Y MEJORA PREVENTIVA DE PERSONAS CON DIAGNÓSTICO TEA EN ENTORNOS PROFESIONALES

4.1. INTRODUCCIÓN

La responsabilidad de cumplir con las medidas de prevención de riesgos laborales recae en varios actores clave:

- Empleadores: quiénes asumen la máxima responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para sus empleados. Deben tomar medidas para identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales en sus instalaciones.
- Trabajadores: los empleados también tienen un papel fundamental en la prevención de riesgos laborales. Deben seguir las prácticas de seguridad y salud establecidas por la empresa, utilizar los equipos de protección informar sobre condiciones inseguras y participar en la formación y capacitación en seguridad.
- Comité de Seguridad y Salud: en el que están representados tanto los trabajadores como la dirección de la empresa, y se debaten y se adoptan decisiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo.
- Delegados de Prevención: obligatorio en empresas de más de 50 empleados, estos delegados son elegidos por sus compañeros para representar sus intereses en todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral actuando como intermediarios entre la dirección y la plantilla.



- Profesionales de la Salud y Seguridad en el Trabajo: expertos especializados en dicho tema, con los que muchas empresas cuentan en sus plantillas o como servicios contratados.

La prevención de riesgos laborales es una responsabilidad compartida entre todos ellos para crear entornos de trabajo seguros y saludables, no solo para dar cumplimiento a las obligaciones legales y normativas aplicables sino para contribuir de esta forma al bienestar de los trabajadores.

4.2. TRASTORNOS TEA EN ENTORNOS PROFESIONALES

Como señala la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores que sufran o demuestren características personales, estados biológicos o cualquier tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que puedan ponerse, a ellos o a otras personas de la empresa, en situación de peligro.

Asimismo, se deberán tener en cuenta cuando manifiestamente se encuentren en estados o situaciones transitorias que limiten la respuesta a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Como parte de esos trabajadores “especialmente sensibles” que señala la Ley de Prevención de Riesgos Laborales encontramos a todas las personas con Trastornos del Espectro Autista, TEA, un grupo de trastornos del desarrollo neurológico caracterizados por **dificultades en la comunicación y la interacción social, así como con patrones de comportamiento repetitivos o restrictivos**. De entre los trastornos reconocidos como TEA, destacamos dos que, en función de su diagnóstico, y la incidencia mayor o menor de las dificultades que presentan en aspectos como la comunicación o la interacción social, pueden tener mayor presencia en el entorno profesional:

- **Trastorno Autista:** resulta el trastorno más conocido en el que las personas que lo sufren suelen tener dificultades significativas en la comunicación verbal y no verbal, en la interacción social y en la presencia de comportamientos repetitivos o restringidos.

- **Síndrome de Asperger:** las personas diagnosticadas como Asperger tienen habilidades lingüísticas y cognitivas típicamente desarrolladas, pero presentan dificultades en la interacción social y la comunicación. Pueden tener intereses restringidos y comportamientos repetitivos.

Las personas con TEA ya asumen por razón de su diagnóstico desafíos particulares que pueden ampliarse en el entorno laboral, lo que hace necesario abordar la prevención de riesgos laborales de manera específica para garantizar su bienestar y el desempeño profesional efectivo.

La prevención de riesgos laborales en personas con TEA no debe presentar efectos limitantes a los actores implicados en su aplicación y seguimiento, pero requiere un enfoque sensible y adaptado a las necesidades individuales.

Al identificar y abordar los riesgos específicos, implementar medidas de prevención adecuadas y mantener una supervisión continua, se puede crear un entorno laboral seguro y favorable específico para las personas diagnosticadas.

4.3. IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

El primer paso en la prevención de riesgos laborales para personas con TEA es la identificación y evaluación de los posibles riesgos. Esto implica un análisis detallado de las tareas y el entorno laboral para identificar situaciones que puedan representar un peligro.

Tomaremos como patrón para organizar esta información los puntos ya anteriormente señalados en los principios de la acción preventiva (art. 15 de la LPRL), así como la observación de los factores de riesgo ya mencionados en cuanto a: carga de trabajo, condiciones ambientales, presencia de agentes químicos y/o biológicos y organización del trabajo.

- Evitar los riesgos, evaluando aquellos que no puedan ser evitados, proponiendo medidas de protección o adaptación si fuera necesario.

Todas las empresas deben diseñar y aplicar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales (herramienta por la

que se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión), que establece la política de prevención de la organización y que incluye una Evaluación de Riesgos, por la que una vez identificados son valorados según su probabilidad y consecuencia. Derivada de esta evaluación se proponen medidas de protección para los

riesgos que no se pueden evitar lo que, en el caso de los trabajadores y trabajadoras con TEA requiere una atención especial y estrategias adaptadas. Nos referimos de forma especial a riesgos derivados de:

- **Comunicación ineficiente:** estas personas trabajadoras pueden tener dificultades en la comunicación verbal y no verbal, por lo que resulta esencial identificar las barreras de comunicación y tomar medidas para superarlas, como pueda ser el utilizar un sistema de comunicación alternativa. Se debe garantizar una comunicación clara y efectiva, con un lenguaje sencillo, directo y utilizando apoyos visuales si es necesario para facilitar la comprensión.
- **Estrés y ansiedad:** El ambiente laboral puede ser estresante para cualquier persona, pero las personas con TEA pueden ser más sensibles a ciertos estímulos o cambios inesperados. Es fundamental evaluar cómo el entorno laboral puede llegar a causar estrés, frustración o ansiedad y tomar medidas para reducir estos factores, estando atentos no solo a los factores que los desencadenan, sino, además, a los efectos que las señalan (estereotipias).



- **Rutinas y estructura:** Estas personas suelen basar su entrenamiento y adaptación a entornos externos apoyándose en su círculo de confianza y en la adopción de rutinas, dotándose de estructuras que les resultan sencillas y asumibles. Los cambios bruscos (inmediatos, puntuales, inesperados) en las tareas o en el horario de trabajo pueden ser desafiantes, por lo que habría que evitarlos en la medida de lo posible identificando y minimizando las posibles interrupciones en la rutina (rutinas claras, predecibles y estructura y consistencia en horarios y tareas).
- **Sensibilidades sensoriales:** Algunas personas diagnosticadas con este tipo de trastornos pueden mostrar hipersensibilidad o hiposensibilidad a estímulos sensoriales como luces, ruidos o texturas. En este sentido sería necesario evaluar el entorno en el que desarrollaría habitualmente su labor profesional tratando de, o bien reducir la carga de estímulos en ese espacio o ambiente, o si no, adaptar al trabajador a tareas o ambientes en los que dichos estímulos sean menores ofreciendo un entorno ambiental amigable.
- **Falta de comprensión social:** Las personas con TEA pueden tener dificultades para comprender las dinámicas sociales en el trabajo; nos referimos a puntos de encuentro donde se producen habitualmente interacciones sociales: comedores, vestíbulos o zonas comunes, vestuarios, etc. Es importante identificar situaciones que requieran interacción social y proporcionar orientación o apoyos indicando a estas personas trabajadoras pasos sencillos que les faciliten su transición y estancia por esos espacios.

Idealmente, es necesario informar, sensibilizar y capacitar a los compañeros para que reconozcan estas situaciones incómodas y las transformen en ambientes amigables, respetando las interacciones con estos trabajadores, sin presiones.

● **Combatir (identificación y evaluación) los riesgos en su origen**

Cada persona es única, aunque, con respecto a las personas trabajadoras con diagnóstico TEA, resulta aún más necesario adaptar las estrategias de prevención de riesgos a las necesidades específicas de cada

individuo. La inclusión y la igualdad de oportunidades son objetivos importantes en el entorno de trabajo, y un enfoque sensible y adaptado es clave para lograrlos. En este sentido es necesaria la adopción de estrategias como:

- **Evaluación individualizada:** de las necesidades y desafíos a los que se enfrenta el trabajador con TEA en el desarrollo de sus tareas, en la asunción de medidas de protección y seguridad, etc. Esto permitirá adaptar las medidas de prevención de riesgos a sus requerimientos y necesidades específicas. Esta evaluación inicial debe ser revisada y actualizada en cuanto se detecten cambios en el trabajador (positivos o negativos), en la tarea realizada, etc.
- **Participación del trabajador:** Involucrar al trabajador con TEA en el proceso de prevención de riesgos laborales. Como parte de ese procedimiento de evaluación es necesario escuchar sus necesidades y sugerencias, y trabajar en conjunto con el supervisor/es y otros profesionales que desarrollen su labor en la misma área operativa, prestando atención al Plan de Prevención de Riesgos Laborales para garantizar su bienestar en el desarrollo de su tarea.
- **Sensibilización y capacitación:** frente a los susceptibles prejuicios que puedan ser detectados entre los miembros de la plantilla de trabajo respecto de la incorporación de trabajadores con TEA o sobre el desconocimiento de sus competencias laborales. Es necesario proporcionar la capacitación y formación necesaria a los compañeros de trabajo



y supervisores para aumentar la comprensión y la empatía hacia las personas con TEA, con la intención de favorecer un ambiente de trabajo más inclusivo. Al mismo tiempo, será necesario tener en cuenta las necesidades formativas y de capacitación del empleado con TEA en su proceso de incorporación al puesto de trabajo de tal forma que pueda realizar su labor de manera eficaz y eficiente.

- **Adaptar la tarea profesional a la persona que lo desempeña, en especial en lo que respecta a la descripción del puesto de trabajo, tratando de atenuar el trabajo monótono y repetitivo, reduciendo efectos perniciosos.**

Los procesos de reclutamiento y selección de cualquier empresa deben definir y señalar los perfiles profesionales y el contenido de la actividad de cada puesto de trabajo (que se pueden encontrar en una Definición de Puestos de Trabajo, o DPT). Se debe realizar una descripción sistemática de las tareas que se realizan en el determinado puesto, así como las aptitudes y actitudes básicas que se requieren para dichas tareas.

Esto debe incluir las acciones que se deben asumir en materia de seguridad y salud para la distribución de tareas, asegurándose que, sólo aquellos que tengan una formación y capacitación suficiente, accedan a zonas de riesgo específico. Para ello, en relación con los empleados con reconocimiento TEA, será necesario desarrollar políticas de:

- **Supervisión y acompañamiento:** por medio de la gestión de un apoyo continuo y una supervisión adecuada en todas las fases de trabajo desde la incorporación al puesto, así como durante su desarrollo. Es necesario asegurarse de que el trabajador se sienta cómodo y seguro en el trabajo y de que siempre tenga a alguien a quien recurrir en caso de necesidad, dudas, problemas, etc. Igualmente es conveniente que esta figura supervisora se mantenga en todo caso también para dirigirse al trabajador o trabajadora con TEA, para guiarle en los momentos en los que se observen indicios razonables de estrés, ansiedad o crisis.
- **Adaptaciones razonables:** para favorecer el desarrollo de estas personas trabajadoras en su puesto de trabajo se implementarán, si fuera

necesario, aquellas adaptaciones razonables bajo criterios de utilidad y adaptación tanto desde el plano físico y material, como desde el punto de vista social. Estas pueden incluir la revisión y modificación de tareas, la asignación de un mentor o compañero de trabajo de apoyo, o la flexibilidad en los horarios. También la modificación de los lugares de trabajo, cambiando su ubicación o adaptando las condiciones ambientales (sonidos, iluminación, olores, etc.) que pudieran resultar estresantes o generaran hiper o hiposensibilidad.

- **Entrenamiento y formación:** en cualquier proceso de adaptación, bien de la tarea o del individuo a esta, así como de los horarios, tiempos, procesos y procedimientos, siempre debe venir implícita la gestión de una formación y entrenamientos adecuados a las tareas asignadas a cada perfil profesional, tanto en función de las habilidades y capacidades necesarias para su realización, como en su propia ejecución.

Esto puede incluir la enseñanza de tareas específicas y la adaptación de la formación para tener en cuenta las necesidades de la persona con TEA, adaptando los materiales formativos (lectura fácil, pictogramas) utilizando apoyos en la gestión de la formación, seguimiento, supervisión y mentores en su aplicación, etc.

- **Apoyo en la comunicación:** como ampliación del punto anterior, se deben detectar, si fuera el caso, las necesidades específicas para lograr una comunicación clara e inteligible con las personas trabajadoras con TEA, disponiendo de apoyos en la comunicación (sistemas de comunicación alternativa o dispositivos de ayuda).

Esto facilitará la apertura de canales que promuevan la comunicación fluida entre el trabajador y sus compañeros y supervisores.

- **Atención a la aplicación de cambios, evoluciones y adaptaciones técnicas que permitan el desarrollo de la tarea profesional de forma más eficiente, eficaz.**

El artículo 33 de la LPRL, señala que el empresario deberá consultar a todos los trabajadores, de forma previa, la adopción de las medidas relativas a la planificación y la organización del trabajo en la empresa, así como sobre la introducción de nuevas tecnologías. Esto implica prestar

una especial atención a las adaptaciones razonables que sean necesarias ya que las personas con diagnóstico TEA suelen mostrar menos tolerancia a los cambios.

En tal caso, se debe observar un periodo de información, formación y adaptación a la nueva tarea o herramienta a utilizar, la designación de una mentorización o el seguimiento y evaluación constantes hasta su completa adaptación.

● Situaciones de emergencia, riesgo grave e inminente

Existe un derecho en materia de prevención de riesgos laborales que asiste a todos los trabajadores

por el que pueden interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar el lugar de trabajo ante un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

Los trabajadores con TEA, por razón de su hiper (hipo) sensibilidad, muestran

muy diferentes umbrales de frustración, ansiedad, nerviosismo, comprensión y/o paciencia en comparación con cualquier otro trabajador, por lo que pueden identificar el riesgo de manera diferente y actuar de una forma aparentemente incoherente. Se debe tener esto en cuenta proponiendo el establecimiento de un protocolo adecuado para la gestión de estas situaciones de urgencia, en las que el empleado con TEA puede mostrarse incoherente, desatinado, excesivo, fuera de control o confuso (crisis autista o meltdown), por una frustración temporal o una sobreestimulación sensorial abrumadora.



● Evaluación y mejora continua.

Se debe establecer una sistemática de evaluación y mejora continua de los procedimientos y protocolos de gestión, evaluando regularmente el entorno de trabajo y el proceso de integración laboral y realizando aquellos ajustes necesarios para garantizar un ambiente de trabajo seguro y amigable:



- Evaluando y previendo aquellas distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador (riesgos adicionales) con las medidas que sean necesarias.

- Al dar las debidas instrucciones a todos los trabajadores de la plantilla y, de forma específica, a todos aquellos que trabajen de forma directa o coordinada con el trabajador con TEA y a los propios trabajadores con TEA sobre las novedades

aplicables en materia de seguridad y salud. Para

ello se deberán aplicar los medios y métodos más adecuados, como los ya mencionados anteriormente (manuales adaptados, lectura fácil, pictogramas) y una información directa, personal y específica, incluso con entrenamiento, para su comprensión adecuada.

- Observación y revisión de los niveles de protección colectiva e individual, en función de las adaptaciones razonables que se hayan aplicado, para que en todo caso antepongan la protección colectiva a la individual.
- Observación y evaluación de riesgos para realizar los cambios oportunos y sustituir cualquier hecho, actividad o equipo peligroso por otro que entrañe poco o ningún peligro

- Observación específica de la vigilancia periódica del estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Respecto de la propuesta de realización de exámenes médicos periódicos, se han de señalar y aplicar los protocolos que corresponde a los riesgos a los que realmente se esté expuesto en el trabajo. En este sentido, si hay algún aspecto que el equipo médico hubiera de tener en cuenta por ser una persona TEA sería el momento de indicárselo antes de la entrevista y exploración. Igualmente pudiera ser necesario o conveniente una explicación del procedimiento al trabajador para que vaya tranquilo, o en todo caso en que renuncie a hacérselo por alguna aversión especial, etc.
Igualmente, si hay algún aspecto que en el puesto de trabajo le pueda afectar físicamente por ser TEA, el equipo médico debería saberlo.

4.4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Una vez identificados los riesgos, llega el momento de implementar diferentes medidas de prevención y seguimiento en el puesto de trabajo. Las medidas que se señalan a continuación resultarán genéricas y se deben apoyar en la adecuación a cada trabajador TEA o bien de la consideración de adaptaciones razonables individuales; y se ha de tener también en cuenta el entorno laboral específico donde se lleve a cabo su labor profesional. Algunas estrategias comunes se basan en:

- Utilización de **apoyos visuales** en las comunicaciones, instrucciones, formaciones, entrenamiento y, en general, en el puesto de trabajo, como medio para comprender y seguir instrucciones.
- Utilización de una **comunicación clara** y directa en todo momento con el empleado TEA.
- Fomentar programas de **entrenamiento y apoyo**, específicos para la realización de las tareas laborales y la gestión de las medidas de prevención y protección laboral establecidas.
- Fomento de un **ambiente sensorialmente amigable**, reduciendo en la medida de lo posible estímulos sensoriales molestos, contribuyendo así a un ambiente más cómodo para todos los empleados.

- Fomento del conocimiento y comprensión sobre el entorno TEA a través de **Programas de formación, sensibilización y capacitación para empleados.**

● **Apoyos visuales:**

Los apoyos visuales son herramientas muy efectivas en la comunicación, entrenamiento e instrucción con trabajadores TEA en entornos laborales. Estos apoyos ayudan a transmitir información de manera visual, lo que puede ser especialmente útil para aquellos con dificultades en la comunicación verbal o para garantizar la claridad y la comprensión. Esta información en forma de imágenes o palabras escritas, depende de cada empleado y sirve de apoyo no solo a la persona trabajadora con TEA para la ejecución de sus tareas, sino también a sus colegas y supervisores para saber cómo desarrollar la necesaria comunicación. Como ejemplo:

- **Horarios visuales:** Proporciona horarios visuales claros que muestren la secuencia de tareas o actividades en el trabajo. Esto ayuda a los trabajadores con TEA a comprender la estructura del día laboral y a anticipar lo que viene a continuación.
- **Tableros de tareas:** Utiliza tableros visuales que muestren las tareas que deben completarse, los pasos necesarios y el progreso. Esto puede ayudar a la persona a seguir las instrucciones y a mantenerse enfocada.
- **Tarjetas de comunicación:** Emplea tarjetas de comunicación con imágenes o símbolos que representen necesidades, deseos o preguntas comunes. Esto facilita la comunicación y la expresión de las necesidades.
- **Instrucciones visuales:** Crea instrucciones visuales que expliquen procedimientos o tareas específicas. Esto puede ser útil para describir cómo realizar una tarea de manera más clara.

- **Pictogramas o símbolos:** Emplea pictogramas o símbolos que sean fácilmente comprensibles para la persona con TEA. Estos pueden representar objetos, acciones o conceptos.
- **Entrenamiento visual:** Proporciona formación visual sobre cómo utilizar herramientas, equipos o realizar tareas específicas. Esto puede incluir diagramas o guías visuales.



● **Comunicación clara**

La comunicación en entornos laborales y hablando desde la gestión de la prevención y la seguridad resulta esencial y, en el caso de personas con TEA debe resultar más clara, sencilla y, esencialmente, sin ambigüedades. Establecer una comunicación efectiva con estos trabajadores habitualmente puede requerir paciencia y flexibilidad. Algunas pautas para lograr una comunicación exitosa, podrían ser:

- **Simplificar el lenguaje:** Utilizar un lenguaje con un vocabulario claro y sencillo, evitando jergas, frases complejas, frases hechas o ambigüedades. Comunicar los mensajes de manera directa y concisa. Tratar de ser específico y concreto.
- **Estructurar el discurso y adaptar el estilo de comunicación:** Dividir toda la información que se va a presentar en pasos o secciones claras, utilizando incluso apoyos visuales (listas o viñetas) si fuera necesario, adaptando el estilo de comunicación a la persona específica a la que se dirige. Utilizar un ritmo pausado que permita procesar toda la información de manera más efectiva.
- **Prestar atención a los tiempos de la conversación:** las personas con TEA pueden necesitar más tiempo para procesar la información y responder. Se debe por lo tanto favorecer la comunicación bidirec-

cional, realizando preguntas y animando a que el interlocutor también la haga. Dar retroalimentación y expresar necesidades. Favorecer siempre la Escucha Activa, expresar pensamientos, preocupaciones, prestar atención y respetar sus ideas.

- **Comunicar los susceptibles cambios con antelación:** Si se prevén cambios en las rutinas o tareas, es conveniente que se comuniquen con anticipación para que puedan ser comprendidos con mayor rapidez.

Entrenamiento y apoyo

Proporcionar entrenamiento específico para las tareas laborales y dar apoyo individualizado resultan fundamentales para el éxito de cualquier empleado en el desempeño de su tarea profesional, máxime en el caso de los trabajadores y trabajadoras con TEA. Con el entrenamiento y apoyo adecuados, que pueden incluir la asignación de un mentor o de un compañero de trabajo, y un ambiente de trabajo inclusivo, se puede alcanzar cotas de éxito en el desarrollo de su labor profesional. Algunas pautas clave para proporcionar entrenamiento y apoyo efectivos que pueden resultar serían:

- **Evaluación individualizada:** con una evaluación y determinación, lo más exhaustiva posible de las necesidades y habilidades de la persona con TEA en el desarrollo de su tarea profesional, lo que ayudará a desarrollar un programa de entrenamiento y apoyo personalizado.
- **Diseño de un plan de entrenamiento:** Desarrolla un plan de entrenamiento que se adapte a las necesidades específicas de la persona con TEA y al puesto de trabajo.
 - ≡ Define los objetivos y las metas de aprendizaje.
 - ≡ Define las instrucciones de forma clara y estructurada en pasos o tareas específicas. De igual modo, define cada tarea de manera simple y comprensible.
 - ≡ Establece apoyos visuales para la gestión de la formación: horarios, tableros de tareas y diagramas, para facilitar su comprensión.

- ☞ Define, si fuera necesario, los apoyos necesarios en la comunicación: por escrito, tarjetas, pictogramas, etc.
- ☞ Define su programación y estructura, favoreciendo que se generen rutinas formativas y siendo flexible y adaptativo a las necesidades de la persona con TEA.
- Gestión de prácticas y demostración: desarrollar un programa de modelado, demostración y práctica de las tareas y habilidades requeridas para que la persona con TEA pueda observar y aprender. Se han de favorecer oportunidades para la práctica supervisada de las tareas ofreciendo retroalimentación constructiva y corrigiendo errores de manera positiva.
- Determinar un sistema de evaluación continua: establecer un sistema de supervisión y apoyo continuo en el entorno laboral, realizando, asimismo, evaluaciones regulares de su desempeño y los ajustes que resultaran necesarios. En este sentido, resulta muy positivo el fomento del apoyo social para unas relaciones laborales positivas, y una comunicación abierta y regular de y con la persona con TEA.
- Fomentar el apoyo de la organización: favoreciendo sistemas efectivos de resolución de problemas, habilidades en la toma de decisiones y autonomía en el desarrollo de su tarea profesional de las personas con TEA. Se requiere la sensibilización, formación y colaboración de otros empleados y supervisores, contando incluso con la colaboración de profesionales de la salud y la educación especializados en TEA para obtener orientación y apoyo en el entrenamiento.



● Ambiente amigable

La clave para crear un ambiente socialmente amigable es la empatía, la adaptación y la comunicación abierta. Con estas pautas en mente, puedes ayudar a las personas con TEA a sentirse bienvenidas y valoradas en el entorno laboral. Algunas propuestas para lograrlo se basan en:

- **Sensibilización y formación:** gestionando programas de formación y sensibilización sobre Trastornos del Espectro Autista a las plantillas, trabajadores y supervisores, que ayudan a comprender las características y necesidades de las personas con TEA en el desarrollo de su labor profesional. En base a esos programas, animar, asimismo, a la inclusión activa de los empleados con TEA en las actividades laborales y sociales, siempre respetando su disposición a participar o no de las mismas.
- **Gestión de la comunicación:** Como ya se ha ido adelantando a lo largo del texto, la gestión de la comunicación es fundamental, por lo que se deberá ser flexible en cuanto a los estilos de comunicación, verbal, escrita o visual. En todo caso se ha de buscar el fomento de una comunicación abierta y regular con los trabajadores con TEA, escuchando sus necesidades y preocupaciones, siempre desde el respeto y la comprensión de las diferencias, tiempos, etc.
- **Respeto por las necesidades sensoriales:** asegurarse de que el entorno de trabajo sea cómodo y amigable, que las instalaciones en términos de iluminación, ruido y otros estímulos sensoriales sean lo más neutros posibles, respetando las necesidades individuales de cada persona



con un ejercicio de empatía y respeto por parte de todas las personas que forman parte de la organización.

- **Adaptaciones razonables en el espacio y tareas laborales:** adaptaciones físicas en el espacio de trabajo, si es necesario, para acomodar las necesidades de la persona con TEA. También la determinación de estructuras y rutinas previsibles que favorezcan la actividad de todos los miembros de la organización.
- **Determinar un sistema de evaluación continua:** realizando, como ya se ha indicado anteriormente, las evaluaciones periódicas para evaluar la eficacia de las medidas de apoyo y hacer ajustes según sea necesario, con la colaboración si fuera necesario de personal especializado (profesionales de la salud y de la educación) para el asesoramiento en entornos de trabajo adecuados.

● **Programas de capacitación, formación y concienciación sobre el TEA**

Como elemento integrador dentro de la organización que favorezca la vertebración y aplicación de todas las medidas expuestas anteriormente, se pueden ofrecer diferentes programas de capacitación y formación y concienciación sobre los Trastornos del Espectro Autista.

Estos programas deben llegar a todos los miembros de la organización y favorecer el reconocimiento de la condición de las personas trabajadoras con TEA, la comprensión de las diferencias que les asisten, la empatía con sus necesidades y el apoyo en la gestión de la integración de los mismos en el entorno laboral que lleva a cabo la organización.

Los programas de concienciación y sensibilización no solo benefician a las personas con TEA, sino que también crean un entorno de trabajo más inclusivo y comprensivo en general. La educación y la promoción de la diversidad en el lugar de trabajo son pasos importantes hacia una mayor igualdad de oportunidades.

Algunas propuestas y programas que pueden llegar a ofrecerse en la empresa resultan:

- **Sesiones de Formación:** Organización de sesiones periódicas de formación y sensibilización para los miembros de la organización sobre lo

que es el TEA, sus características y cómo pueden apoyar a sus compañeros de trabajo con TEA. En este sentido, se puede invitar a que estos empleados compartan sus experiencias, desafíos y necesidades en el lugar de trabajo, mostrando la diversidad de habilidades que pueden aportar estas personas.

- **Creación de Materiales educativos y formativos:** se puede proponer la creación de guías, materiales formativos e informativos (formato físico, electrónico, vídeo, audio, etc.) que expliquen el TEA y ofrezcan pautas sobre cómo interactuar y apoyar estos empleados en el entorno de trabajo.
- **Red de apoyo interna:** favorecer la creación de una red de apoyo interna compuesta por empleados dispuestos a ofrecer ayuda y comprensión a las personas con TEA, como mentores o gestores de apoyo, brindando orientación y acompañamiento en el entorno laboral.
- **Colaboración interdisciplinar:** contar la participación, consulta, apoyo de organizaciones y profesionales de la salud y que se especialicen en los Trastornos del Espectro Autista para obtener orientación, apoyo y recursos adicionales.

4.5. SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO

La prevención de riesgos laborales no es un proceso estático; debe incluir supervisión y seguimiento continuo para asegurarse de que las medidas implementadas sean efectivas. En entornos con empleados con Trastorno del Espectro Autista (TEA) son fundamentales para garantizar la seguridad y el bienestar de estos trabajadores. Esto implica:

- ➔ Monitoreo del bienestar de la persona con TEA en el trabajo.
- ➔ Evaluación regular de las medidas de prevención de riesgos y ajustes cuando sea necesario.
- ➔ Comunicación abierta con la persona con TEA para conocer sus necesidades y sugerencias.

A manera de guía básica, a continuación, se presentan una serie de etapas básicas para la gestión efectiva de este proceso de supervisión y

seguimiento que pretende garantizar que las medidas de prevención de riesgos laborales resulten efectivas y, que permitan los ajustes y adaptaciones razonables en los entornos de trabajo donde se encuentren los empleados con TEA:

- **Asignación de responsabilidades:** Designar a un responsable o equipo encargado de supervisar y seguir de cerca la implantación del sistema de prevención de riesgos laborales en relación con los empleados con TEA. Esta responsabilidad debería corresponder a los responsables de definir y certificar la aplicación del plan de prevención de riesgos laborales en la organización.
- **Evaluación inicial:** Realiza una evaluación inicial de los riesgos laborales específicos para los empleados con TEA en el entorno de trabajo. Identificar aquellas áreas, labores, entornos que requieren una atención especial.
- **Planificación del sistema de prevención:** con las adaptaciones necesarias que aborden los procedimientos, políticas y prácticas específicas para abordar las necesidades de seguridad de los empleados con TEA. Si es necesario, realizar adaptaciones razonables en el entorno de trabajo para garantizar su seguridad.
- **Capacitación del personal:** proporcionar la capacitación necesaria y específica, en el entorno de la protección y vigilancia de la salud, a los empleados, supervisores y cualquier persona involucrada en la implantación del sistema de prevención. Se debe asegurar que se han comprendido las medidas de seguridad específicas relacionadas con la participación de los empleados con TEA.



- **Formación en emergencias:** añadido a la capacitación el personal al cargo, es fundamental que los empleados con TEA reciban formación específica sobre cómo actuar en situaciones de emergencia en el trabajo. Dicha formación deberá ser específica y adaptada, tal y como se ha señalado en apartados anteriores.
- **Implementación gradual:** favorecer la implementación gradual de las medidas de prevención señaladas para el cumplimiento y aplicación en los entornos de trabajo en los que se desarrollen los empleados con TEA, permitiendo que estos puedan adaptarse y recibir apoyo en el proceso.
- **Documentación y registros:** mantenimiento de registros detallados de las medidas de prevención implementadas y las evaluaciones de riesgos. La documentación es esencial para el seguimiento de los resultados dotando así de una retroalimentación para la mejora continua del sistema de prevención.
- **Monitoreo y evaluación continuos:** Establece un sistema de monitoreo continuo para evaluar el cumplimiento de las medidas de seguridad y realizar ajustes según sea necesario. Asimismo, promover la realización de evaluaciones periódicas de los riesgos laborales específicos para los empleados con TEA, ajustando los sistemas de prevención en consecuencia.

En este sentido será necesario contar con la participación de los trabajadores y trabajadoras con TEA para escuchar sus necesidades y preocupaciones en relación con la seguridad laboral, estableciendo canales de comunicación abiertos y claros.

- **Evaluación externa:** En algunos casos, es útil contar con una evaluación externa de un profesional en salud ocupacional para garantizar que se están siguiendo las mejores prácticas.

5. PILOTAJE PARA LA INTEGRACIÓN SEGURA DE EMPLEADOS CON DIAGNOSTICO TEA EN ENTORNOS LABORALES

5.1 GESTIÓN DE PROCESOS DE INTEGRACIÓN LABORAL

La integración laboral de empleados con Trastorno del Espectro Autista (TEA) debe tener en cuenta un enfoque multidisciplinar que involucre a empleadores, profesionales de recursos humanos, especialistas en discapacidad, terapeutas, y, por supuesto, a las propias personas diagnosticadas a las que



muchas veces se puede no tener en cuenta tratando de incluirlas dentro de procesos genéricos con la intención de promover su integración en el mercado laboral.

Es importante destacar que cada caso es único, y la integración laboral exitosa de empleados con TEA depende de la flexibilidad y adaptación a las necesidades específicas de cada individuo. El compromiso tanto del empleado como del empleador es esencial para crear un entorno laboral inclusivo y favorable tomando la sensibilización y la educación sobre el TEA como elementos clave para dicha integración. Algunas prácticas comunes en este sentido serían:

- **Evaluación previa**

Un proceso exitoso se debe iniciar con una valoración completa del individuo, tratando de identificar sus habilidades, capacidades y competencias. Las personas con autismo a menudo no ofrecen



toda la información necesaria sobre sí mismos y sus capacidades, dada su limitada experiencia laboral previa, así como el desconocimiento de las necesidades funcionales que requiere el entorno de trabajo. Por ello, para hacer una buena y completa valoración, es necesario realizar una evaluación de sus capacidades y contar con información de las personas que les rodean. Este estudio previo permitirá conocer la mejor coincidencia entre candidato y puesto y permitirá adelantar las previsible adaptaciones que sean necesarias. Estas adaptaciones razonables pueden incluir ajustes en el espacio de trabajo, cambios en las tareas o prever apoyos técnicos.

● Capacitación y formación

La evaluación previa habrá aportado información sobre las necesidades de formación específicas de estos empleados. Dicha formación, así como capacitación deberá realizarse siguiendo las premisas adecuadas, didácticas y pedagógicas, para su correcto aprovechamiento: con ayudas a la comunicación, apoyos visuales, materiales adaptados, etc.

● Gestión de apoyos específicos

Para que el proceso de integración resulte exitoso se deberá promover y favorecer una comunicación abierta y regular entre los empleados, los supervisores y los especialistas en discapacidad.

Esto incluye establecer canales de comunicación para expresar necesidades y preocupaciones. También se favorecerá la aplicación de apoyos prácticos: visuales, de rutinas, de tipo social, para hacer más sencillos estos procesos de incorporación.

Además, se puede contar con la participación directa de familiares, entorno cercano (círculo de confianza del empleado TEA) o, en al-

gunos casos, se puede recurrir a organizaciones y grupos de apoyo externos que ofrecen orientación y recursos adicionales.

- **Atención a los requerimientos legales establecidos**

Se ha de garantizar que todas las prácticas y medidas implementadas dentro del proceso de integración cumple con las leyes, normativas y regulaciones laborales y de igualdad de oportunidades.

Para llevar a cabo la incorporación al mundo laboral y el desempeño de las funciones del puesto de trabajo, existen dos figuras de apoyo principales:

- **Preparador laboral**, profesional que trabaja en el campo de la inserción laboral y la formación de personas con discapacidades o barreras para el empleo. Su objetivo es ayudar a estas personas a encontrar y mantener un empleo adecuado, promoviendo su independencia y participación activa en el mercado laboral. Entre sus tareas destacan las siguientes:

- ☞ Evalúan las habilidades, intereses, necesidades y limitaciones de la persona con discapacidad y le ayudan a definir sus metas laborales, desarrollando un plan de carrera personalizado.

- ☞ Asisten en el proceso de búsqueda de empleo (identificación de oportunidades, preparación de Currículum, entrevistas, etc.) promoviendo la formación, entrenamiento y desarrollo de habilidades sociales y laborales concretas (aquellas más demandadas) mejorando su empleabilidad.

- ☞ Intervienen en los procesos de adaptación e integración laboral con los empleadores y las personas a las que asisten, brindándoles a todos ellos herramientas para alcanzar el éxito en el proceso de integración laboral.

- **Prospector laboral**: es un buscador de empleo o reclutador, un profesional que se dedica a la identificación y búsqueda activa de oportunidades laborales con el objetivo de conectar a los candidatos con empleadores que tienen vacantes disponibles. Entre sus funciones se encuentran:

- ☞ Identificar oportunidades laborales, buscar vacantes, mantener contactos en redes profesionales.
- ☞ Labores de reclutamiento y selección, como evaluar y seleccionar candidatos, asesoramiento y orientación a candidatos y empleadores, coordinación de entrevistas y seguimientos tras el proceso de selección.
- ☞ Evaluación de habilidades, experiencia y adecuación en función de su idoneidad a puestos específicos.
- ☞ Creación y mantenimiento de redes profesionales y colaboración con empresas, trabajando con los empleadores, comprendiendo sus necesidades y favoreciendo la apertura de contactos para empleados con discapacidad.

5.2 EJECUCIÓN DE PROCESOS DE INTEGRACIÓN LABORAL

La ejecución del proceso de integración de empleados con necesidades especiales en una empresa es una responsabilidad compartida que involucra a diferentes actores en dichas labores de integración, como resultan:

- **Empleadores:** ya que, además de la toma de decisión sobre la incorporación o no de nuevos empleados con necesidades especiales, sus responsabilidades en el proceso de integración incluyen:
 - ☞ Adaptaciones: deben proporcionar ajustes razonables en el lugar de trabajo para permitir que los empleados con necesidades especiales realicen sus tareas de manera efectiva. Estas adaptaciones pueden incluir modificaciones en el espacio físico, en los útiles de trabajo o en los horarios laborales.
 - ☞ Igualdad de oportunidades: deben garantizar que los empleados con necesidades especiales tengan igualdad de oportunidades en el acceso a la capacitación, el desarrollo profesional y las promociones.
 - ☞ Fomento de un entorno inclusivo: deben promover una cultura de inclusión en la empresa, sensibilizando a los demás empleados y combatiendo la discriminación o el acoso.

- **Equipo de Recursos Humanos:** El departamento de Recursos Humanos tiene un papel decisivo que se inicia en el proceso de selección y reclutamiento, pero que alcanza a toda la vida laboral del empleado en la empresa, con estas funciones:
 - ☞ Selección y contratación inclusivas: deben garantizar que los procesos de selección sean accesibles y justos para todos, incluyendo la evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos sin prejuicios.
 - ☞ Coordinación de adaptaciones: colaborar con los empleados y supervisores para implementar las adaptaciones necesarias en el trabajo.
 - ☞ Gestión del talento: brindar oportunidades de desarrollo profesional y capacitación a empleados con necesidades especiales de manera equitativa.
- **Supervisores y gerentes:** son el vehículo de comunicación de la empresa y quien debe ejecutar (cumplir y hacer cumplir) la integración de forma práctica. Sus responsabilidades incluyen:
 - ☞ Comunicación efectiva: deben mantener una comunicación abierta y constructiva con los empleados, identificando sus necesidades y brindando apoyo.
 - ☞ Facilitar la adaptación: deben asegurarse de que las adaptaciones razonables se implementen de manera efectiva y que los empleados se sientan cómodos en el entorno laboral.
 - ☞ Evaluar el desempeño: deben evaluar a todos los empleados de manera justa, considerando sus capacidades y logros, independientemente de sus necesidades especiales.



- **Compañeros de trabajo:** también desempeñan un papel importante en la integración. Deben ser conscientes de las necesidades de sus colegas y promover un ambiente de trabajo respetuoso y colaborativo.
- **Organizaciones y Asociaciones:** En algunos casos, organizaciones y asociaciones especializadas en discapacidades pueden brindar orientación y recursos para la integración de empleados con necesidades especiales. Pueden ofrecer capacitación, asesoramiento y apoyo en la implementación de políticas inclusivas.



5.3 EMPLEO CON APOYO-EMPLEO PERSONALIZADO

Como hemos comprobado, la presencia de empleados diagnosticados con Trastornos del Espectro Autista en entornos de empleo ordinario resulta muy limitada, por la falta de oportunidades laborales específicas, así como por los prejuicios hacia la contratación de profesionales con TEA.

Los dos programas que han demostrado altos niveles de éxito para todas las partes, con una integración efectiva, altas tasas de mantenimiento y desarrollo del empleado con TEA en su puesto de trabajo, alcanzando los objetivos estratégicos de la empresa (crecimiento y mejora del rendimiento y rentabilidad económica) son los de:

- Empleo con apoyo
- Empleo personalizado

Ambos procedimientos promueven estrategias de inclusión y adaptación de los empleados con discapacidad durante el proceso de incorporación e integración laboral. El proceso de integración aplica además una metodología que busca generar oportunidades laborales por medio de la creación de puestos de trabajo en función de las capacidades y habilidades de la persona que lo va a desempeñar. De esta forma, en dicho proceso se trabaja con antelación encajando el puesto en la persona. En ambos casos se presentan características similares que incluyen:

- **Enfoque Individualizado:** el procedimiento de integración laboral se centra en las necesidades y capacidades individuales de la persona con TEA, procurando adaptar el plan de empleo a las características y aspiraciones del trabajador.
- **Colaboración:** estos procesos de integración requieren la interacción y colaboración de diversos actores que incluyen al empleado diagnosticado, sus familiares, profesionales de apoyo, empleadores y servicios de integración laboral. Por ello pueden resultar procesos largos con alto coste de económico, así como de tiempo y de personal.
- **Apoyo Continuo:** El apoyo no se limita al proceso de búsqueda de empleo, sino que se brinda de manera continua, adaptándose a las necesidades cambiantes del trabajador y del empleador.
- **Desarrollo de habilidades sociales y promoción de la autonomía:** fomentando la comunicación y relación en el entorno laboral para promover la integración y la autonomía y así desarrollarse de forma más independiente.
- **Participación del círculo de confianza del empleado:** en este sentido la familia puede (y así se promueve) desempeñar un papel importante en el proceso de integración laboral en empleos con apoyo o empleado personalizado, brindando apoyo emocional y colaborando en la planificación y evaluación.
- **Sensibilización del empleador:** este tipo de procesos graduales con un apoyo integral, haciendo partícipes a todos los actores y

círculos de desarrollo del empleado, resulta lento pero determinante para sensibilizar y concienciar al empleador sobre la discapacidad y el valor que aporta la persona trabajadora con discapacidad a la empresa.

El desarrollo de este tipo de procesos contempla una serie de etapas que pueden incluir, entre otras las siguientes:

- **Evaluación y planificación:** se debe siempre comenzar con un proceso de conocimiento, reconocimiento y evaluación de las capacidades, intereses y necesidades de la persona diagnosticada. Para ello es conveniente contar e involucrar a las personas de su círculo de confianza, familiares, etc., que puedan comenzar a involucrarse en el desarrollo de un plan de empleo que define los objetivos y las estrategias a seguir a partir de ese momento.
- **Búsqueda de empleo:** se identifican oportunidades de empleo adecuadas en función del perfil de la persona, de las capacidades y habilidades observadas en el paso anterior; lo que implica la búsqueda de empleadores dispuestos a contratar a personas con dichas habilidades para cubrir puestos que pueden existir o se pueden diseñar de forma específica a tal fin.
- **Entrenamiento y capacitación:** brindar, si fuera necesario, formación y capacitación específica para desarrollar las habilidades necesarias para la adaptación al puesto de trabajo (tareas, técnicas de trabajo...)
- **Incorporación:** una vez que se ha encontrado un empleo que se adapta a los requerimientos señalados, se procede a la incorporación en el puesto de trabajo, contando con un apoyo en el entorno laboral en esta fase de integración. Este apoyo continuará durante un tiempo según las necesidades del trabajador con TEA y del empleador sirviendo como nexo de unión entre ambos, siendo un catalizador para la resolución de problemas y en suma fomentando la adaptación de ambas partes.
- **Evaluación continua:** Se evalúa regularmente el progreso del trabajador, identificando áreas de mejora y ajustando el plan de apoyo en consecuencia.

El empleo con apoyo es un proceso gradual y flexible que se adapta a las necesidades y capacidades de la persona con discapacidad intelectual, con el objetivo de lograr una integración exitosa en el entorno laboral y la mejora de su calidad de vida.

6 MATERIAL PRÁCTICO DE CONSULTA

CONOCE MÁS SOBRE EL SÍNDROME DE ASPERGER

1

Dentro de los diagnósticos del Trastornos del Espectro Autista, TEA, referidos a trastornos del desarrollo neurológico y caracterizados por dificultades en la comunicación y la interacción social, así como por su ajuste a patrones de comportamiento repetitivos o restrictivos, destacaríamos el Trastorno Autista y el Síndrome de Asperger en el que las personas diagnosticadas presentan habilidades lingüísticas y cognitivas típicamente desarrolladas, pero presentan dificultades en la interacción social y la comunicación. Pueden tener intereses restringidos y comportamientos repetitivos. Se puede ser Asperger y Autista a la vez.



En casos de personas no diagnosticadas, porque su nivel es muy leve, se las suele tildar o señalar como personas atípicas o excéntricas.

No se diagnostica con una prueba médica, sino mediante la observación de comportamientos y evaluación psicológica.

- Suelen ser mentalmente rígidos, interpretando de forma literal el lenguaje y mostrando por ello dificultad para entender la ironía, las segundas intenciones y el sarcasmo. Por ello no mienten y dicen lo que piensan.
- Suelen evitar el contacto visual con otras personas.
- Pueden tener un interés genuino o no en relacionarse con otras personas, no rechazan la interacción con otras personas, aunque tienen dificultades para leer el lenguaje no verbal y puede generarles frustración.
- No tienen problemas en el lenguaje y a la hora de expresarse y construir discursos, suelen tener un gran vocabulario, aunque su tono y entonación puede llegar a resultar monótono.
- Pueden mostrar dificultad para regular emociones y controlar sus impulsos por lo que pueden responder o comportarse, en ocasiones, de forma desproporcionada.
- Suelen llegar a un alto nivel de concentración y prestar atención sobre tareas específicas durante largo periodos de tiempo. También suelen presentar una buena memoria y capacidad para retener información de forma detallada y precisa.



- Les puede resultar difícil hacer una representación mental de la otra persona.
- Pueden mostrar un sentido del humor particular, diferente de las personas neurotípicas.
- Focalizan la atención en áreas muy concretas, arte, música, matemáticas...
- Suelen presentar una baja tolerancia a la frustración.
- Pueden tener una gran capacidad para detectar patrones y resolver problemas muy complejos.

INTERVENCIONES DIRIGIDAS A LA INCLUSIÓN SOCIAL

2

Como organización es posible que no hayas tenido la oportunidad, necesidad o interés, en incorporar a una persona con diagnóstico TEA en tu plantilla. Es posible que, como parte del departamento de Recursos Humanos, gerente o miembro del equipo de dirección consideres posible y necesaria la incorporación de un empleado o empleada con TEA y debas realizar una intervención formativa al respecto. Tienes algunas claves a continuación:



- Soluciona las dudas y posibles temores de todos los compañeros, no solo de aquellos que vayan a trabajar en las mismas áreas de actividad, sino también de todos los que forman parte de la plantilla.
- Aporta claves para que todos ellos puedan afianzar sus relaciones, tanto a sus compañeros directos como a los que no los son. Claves sobre cómo dirigirse a este tipo de empleados, cómo hacer frente a reacciones adversas, o como facilitar su integración e inclusión en el puesto de trabajo y en el ámbito social de la empresa.
- Como organización identifica y aprovecha aquellos momentos en los que se puedan realizar trabajos de colaboración, aquellos momentos en los que se fomente y propicie la interacción; propón cambios en tareas para que resulten más colaborativas.
- Refuerza de forma positiva a todos para realizar una labor de apoyo por parte de todos en la integración e interacción social de los empleados con TEA. También refuerza aquellas labores y aspectos positivos de las tareas realizadas por todos.





- Trabaja conjuntamente con los compañeros y supervisores, aportándoles información del trabajador, su ritmo de aprendizaje, estilo, etc. Facilita la resolución de posibles problemas por parte de los compañeros de trabajo.

En lo referido a las labores de prevención y protección de la salud en el entorno laboral, muestra seguridad en relación con la integración de estos trabajadores en cualquier entorno laboral en base a una evaluación previa de sus capacidades y habilidades.

Refuerza de forma positiva todos los avances y cumplimientos correctos en materia de seguridad y prevención de los empleados con TEA. Refuerza, asimismo las labores espontáneas o de seguimiento de los compañeros directos (o no) del empleado con TEA en materia de prevención.

Favorece el reconocimiento de espacios de seguridad, espacios amigables, en los que los empleados con TEA puedan encontrarse seguros y tranquilos, en momentos de más tensión o exigencia.

¿CÓMO DIRIGIRME A UNA PERSONA CON DIAGNÓSTICO TEA/ASPERGER?

3

No es alguien diferente a ti. Sólo tiene una forma particular de comprender y enfrentarse al entorno y un lenguaje que puede ser diferente al que conocemos. Centra tu atención en la persona, no en su discapacidad; ésta es sólo una característica más que le identifica.

Es probable que te rehúya la mirada, así como el contacto físico, que no te mire directamente o lo haga insistentemente y con el rostro muy cerca. Pueden no seguir esas convenciones sociales que pueden considerarse habituales.



- Ser natural, tratando a la persona con respeto, de acuerdo a su edad y capacidad.
- Dirigirse siempre a la persona. Si fuera con un acompañante no preguntar-le a este por cuestiones que debe responder la persona diagnosticada. En caso de ser necesario, es más adecuado esperar a que el acompañante intervenga por propia iniciativa.



- Utilizar un lenguaje y vocabulario sencillos, asegurando la comprensión de la información transmitida. Pedir retroalimentación en este sentido solicitando comprobación sobre la comprensión de lo que se ha indicado.
- Dar instrucciones breves, claras y concisas, acompañadas, si es posible, de modelos de acción. También se puede apoyar el discurso en la comunicación no verbal, gestos, afirmaciones, etc., y en algunos casos en el uso de medios físicos: dibujos, pictogramas, tarjetas escritas, etc.
- Indicar una instrucción por paso. Ir añadiendo más instrucciones de forma gradual para asegurarse la comprensión del procedimiento.
- Si la persona tiene capacidad lectora, la preparación por escrito de mensajes o pasos a seguir con las tareas es una estrategia útil para evitar olvidos. Del mismo modo, las instrucciones escritas pueden acompañarse de instrucciones orales.

En el entorno laboral y en relación con la aplicación de medidas de seguridad y prevención resulta fundamental que el empleado con TEA disponga de una persona o personas de referencia a los que pueda consultar cualquier duda al respecto del seguimiento y aplicación de este tipo de medidas. Estas personas pueden ser los preparadores laborales de forma previa, personal de apoyo (programas de empleo con apoyo o personalizado) o compañeros y supervisores preparados a tal efecto.

Asimismo, estas personas de su confianza serán las que podrán apoyarles en la gestión de las formaciones o en el seguimiento y evaluación del cumplimiento de medidas de seguridad y protección, utilización de Equipos de Protección Individual (EPI), etc.

RECOMENDACIONES PARA EL TRABAJO EN GRUPO CON EMPLEADOS CON TRASTORNOS TEA/ASPERGER

4

Este tipo de empleados pueden llegar a rehuir el contacto social por incomodidad. Si aceptan el encuentro o reunión en grupo, pueden mostrarse ausentes y perder la atención con facilidad.

En todo caso, fomentar un trato en igualdad, como un miembro más del grupo sin hacer alusiones a su discapacidad.

- Promover su integración a través de dinámicas sencillas de participación, presentación, etc.





- Promover su introducción y participación en conversaciones, presentaciones e instrucciones, con aportaciones y apostillas por su parte, aunque tenga dificultad para expresarse o lo relatado no tenga relación directa con lo que se está exponiendo. Sin condescendencia, reconducir el discurso hacia el motivo del mismo.
- Ser paciente y flexible, mostrando siempre apoyo.
- Favorecer y facilitar su participación en todas las actividades que se lleven a cabo en la organización. En todo caso siempre habrá que informar de forma clara e inteligible sobre esas actividades para que participe o no, si lo desea.

En el entorno laboral, y en relación con la aplicación y seguimiento de medidas de protección y seguridad, se deberá promover la participación de estos empleados con TEA en todas las formaciones, preparación y ejecución de simulacros, entrenamientos, etc.

Para ello se deberá facilitar que estas reuniones se realicen en entornos amigables, que se hayan dado pautas de participación a todos empleados que participen, etc.

¿QUÉ HACER ANTE UNA CRISIS AUTISTA?

5

Las personas que presentan alteraciones conductuales pueden sufrir dificultades en su comportamiento que se pueden demostrar de forma externa (la más reconocible) o interna.



Meltdown, hace referencia a una reacción de frustración temporal o una sobreestimulación sensorial abrumadora (por olores, ruidos excesivos, demasiadas luces, entre otros), que deriva en una situación de colapso o de pérdida de control temporal.

Shutdown hace referencia a la interiorización de sentimientos de ira y frustración, causando una crisis interior que puede pasar desapercibida, pues la persona parece quedar ausente.

Cuando una persona con autismo presenta un meltdown, una crisis, puede descontrolarse, gritar e incluso presentar intentos de autolesión o autoagresión.

- Debemos ser conscientes, en la medida de lo posible, del origen de esta dificultad, que puede ser por razones internas o externas, y no hacer responsable a la persona de esa situación



- Mantener la calma, utilizar un tono de voz neutro y postura corporal relajada. Transmitir tranquilidad y ofrecer un ejemplo positivo para imitar. En el caso de intentos de agresión o autolesión, proceder a realizar contenciones físicas si se está formado o preparado para ello.
- Eliminar el estrés sensorial; si puede existir una razón externa que pueda estar provocando esa molestia: ruidos, luces, ropas, olores, etc. Tratar de eliminarlo o apartar a la persona de dicho foco.
- Cambiar el foco de interés: intentar que fije la atención en otros estímulos con los que se encuentre más a gusto, por ejemplo, actividades manuales que centren su atención y eliminen estímulos negativos.
- Dejar a un lado los intentos de razonar o pedir explicaciones en un primer momento, ya que pueden sentirse incómodos mientras les hablan.
- Reforzarle progresivamente conforme va reduciendo y alcanzando la calma.

En los casos en los que se observen estas situaciones en el entorno laboral, proceder a comunicárselo a la persona de apoyo del empleado o empleada TEA. Proceder con calma, eliminar los focos de riesgos que pudieran encontrarse cerca y evitar, en la medida de lo posible que la persona en crisis pueda ponerse en peligro a sí misma o a las personas que se encuentran a su alrededor.

El personal de apoyo valorará el alcance de la conducta a modificar y nos ayudará a diseñar la forma de intervenir, aunque de forma general siempre se deberá evitar cualquier tipo de enfrentamiento personal con las personas que presentan alteraciones conductuales.

PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INCORPORACIÓN

6

Los procesos de selección y contratación en los casos en los que se consideren a candidatos con Trastornos del Espectro del Autismo, deben considerar sus capacidades y habilidades de la misma forma que los de cualquier otro empleado que pueda postularse; sin embargo, será necesario tener en cuenta ciertas consideraciones respecto de la forma en la que se ha de llevar a cabo el proceso de selección para lograr una integración adecuada.



- Definición descriptiva y real del puesto de trabajo que se ofrece para ser cubierto. Habrá que señalar de forma clara el perfil profesional, los requisitos y características específicas que el puesto requiere. Esta información de deberá comunicar de forma clara y sencilla, utilizando apoyos (visuales, gráficos, textuales) si fuera necesario al candidato con diagnóstico TEA.
- Si se decide la realización de pruebas de aptitud, de habilidades, etc. se deberán adaptar o informar sobre las mismas de forma clara al candidato con TEA.
- De forma general, no debe esperarse especial proactividad por parte de estos candidatos o empleados, dado que suelen mostrar escasa iniciativa. No obstante, con refuerzos positivos puede ser una buena estrategia para fomentar ciertos comportamientos y actitudes.
- Es recomendable valorar siempre si el candidato o empleado necesita ayuda antes de ofrecérsela. Frente a cualquier duda, debemos preguntar e intentar concretar el tipo de ayuda necesaria. Ésta debe limitarse sólo a lo necesario, procurando que la persona se desenvuelva sola en todas las actividades posibles.
- Se debe procurar escuchar y respetar sus opiniones. Proponer, no imponer. Es necesario, para cualquier persona, auto dirigir su propia acción, asumiendo que elegir libremente implica el derecho a equivocarse.
- En cuanto a la gestión de apoyos en cualquiera de estos procedimientos, deben resultar los mínimos requeridos, aplicables a la situación en particular y favorecer que el empleado con TEA pueda desarrollarse de forma individual.

En todo lo relacionado con el reconocimiento, seguimiento y cumplimiento de los requisitos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la



salud en entornos laborales que cuenten con empleados con TEA, los procesos de selección, contratación e incorporación:

- No se refieren a aquellos entornos de empleo protegido, sino al que se desarrolla en entornos de empleo ordinario.
- Deben buscar siempre la progresiva sustitución de los apoyos externos (preparador laboral) por los apoyos naturales (compañeros y supervisores)
- Deben tener en cuenta una supervisión integral a lo largo de todo el período de pertenencia de la persona trabajadora con TEA a la organización, no solo las fases previas de incorporación o los momentos de adaptación, formación y reciclaje periódicos.

* GLOSARIO

Cociente intelectual: El coeficiente intelectual o cociente intelectual, es una cifra con la que medimos la inteligencia de cada persona. Para alcanzar esta cifra se realizan pruebas con problemas de lenguaje, espaciales, matemáticos, lógicos, etc.

Condición de trabajo: cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

Contención: verbal, farmacológica o física; las contenciones son aquellos procedimientos por medio de los cuales se intenta controlar la conducta de una persona en riesgo. Las contenciones físicas consisten en restringir el movimiento de una parte del cuerpo del paciente o de su totalidad, con el fin de evitar situaciones que le pongan en peligro a él o a otras personas.

Crisis de autismo (Meltdown): episodio en que la persona puede parecer fuera de control, provocado por una sobrecarga de estímulos, entorno hostil o saturación; pueden aparecer gritos e intentos de autoagresión o autolesión.

Daños derivados del trabajo: las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Empleabilidad: conjunto de talentos, habilidades y capacidades de una persona, que favorecen sus condiciones para encontrar y conseguir un empleo apropiado

Equipo de protección individual (EPI): cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Equipo de trabajo: cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

Estereotipias: movimientos repetitivos, generalmente coordinados y rítmicos, realizados de la misma manera (estereotipado) que surgen en momentos en los que un individuo diagnosticado puede sentirse sobreestimulado, sobreexcitado, relajándose con ese movimiento.

Neurotípico: persona que se ajusta a los patrones neurológicos típicos o estándar de la sociedad. Es decir, una persona sin una condición neurológica que afecte su comportamiento, pensamiento y comunicación.

Potencialmente peligroso: en el caso de procesos, actividades, operaciones, equipos o productos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

Prevención: conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o reducir los riesgos derivados del trabajo.

Riesgo laboral: posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

Riesgo laboral, grave e inminente: aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

** BIBLIOGRAFÍA

- Rodríguez de la Calle, A. (2021) VI Plan director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024. Comunidad de Madrid https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/doc/economia/vi_plan_director_prl_de_la_cm_v5-def.pdf
- Guía de empleo con apoyo para personas con autismo. Confederación AUTISMO-ESPAÑA
- Vidriales Fernández, R., Hernández Layna, C.; Plaza Sanz, M.; (2018) “Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo. Un potencial por descubrir” Confederación Autismo España
- Informe General 8. Principales resultados. (2023). Observatorio sobre discapacidad y Mercado de trabajo en España- ODISMET. Fundación Once-Inserta. https://odismet.es/sites/default/files/2023-05/INFORME%208.v2_0.pdf
- Eurofound (2018), Situación social y laboral de las personas con discapacidad, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Guía de Integración Laboral de las Personas con Discapacidad (2023) SEPE. Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/integracion-laboral-discapacidad/guia-integracion-laboral-personas-discapacidad.html#menu2>
- Autism and work. Autism Europe. A report of Good practices in employment for people with autism from across Europe. https://autismeurope.org/wp-content/uploads/2014/03/Report-on-autism-and-employment_EN.pdf
- Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo. <https://gestion3.madrid.org/bvirtual/BVCM050213.pdf>. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el trabajo. Afanías, asociación para personas con discapacidad intelectual. Año 2020.



