

INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL DE PERSONAS NEURODIVERGENTES: LA NECESIDAD DE CONTRATOS ESPECIALES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA

*Incorporation of neurodivergent persons into the labor market:
the need for special employment contracts in mexican labor legislation*

BRENDA TUFIÑO GÓMEZ*, ANA ESTHER ESCALANTE FERRER

Profesora investigadora de la EESY de la UAEM, México
y Profesora investigadora de CIDU de la UAEM

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es presentar una propuesta de adición a la ley para que personas neurodivergentes, que merecen cubrir su derecho humano al empleo decente; salvaguarden su derecho a la salud, al nivel de vida adecuado y la no discriminación.

En ese tenor, el presente trabajo se desarrolla bajo el método deductivo, a través de la delimitación de las personas trabajadoras neurotípicas, seguido del análisis de la problemática que envuelve a las personas neurodiversas cuando se enfrentan a las formas tradicionales de productividad en México y los avances que se han tenido en España. Para finalizar con la propuesta de elementos a considerar dentro de los contratos especiales de trabajo.

Palabras clave: neurodiversidad, contrato especial, trabajo, derechos humanos.

ABSTRACT

The objective of this paper is to present a proposal to extend the law so that neurodivergent people, who deserve to cover their human right to decent employment; safeguard their right to health, an adequate standard of living and non-discrimination.

In this sense, the present work is developed under the deductive method, through the delimitation of neurotypical workers, followed by the analysis of the problems that surround neurodiverse people when they face the traditional forms of productivity in Mexico and the advances that have been made in Spain. To finish with the proposal of elements to consider within the special employment contracts.

Keywords: neurodiversity, employee contract, human rights.

* **Correspondencia a:** Brenda Tufiño Gómez. Av. Universidad, n.º 1001 (Col Chamilpa, Cuernavaca, Morelos, México). — brenda.tufino@uaem.edu.mx — <https://orcid.org/0000-0002-7310-9336>

Cómo citar: Tufiño Gómez, Brenda y Escalante Ferrer, Ana Esther (2022). «Incorporación al mercado laboral de personas neurodivergentes: la necesidad de contratos especiales en la legislación laboral mexicana»; *Lan Harremanak*, 48, 195-214. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24057>).

Recibido: 21 noviembre, 2022; aceptado: 20 diciembre, 2022.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2022 UPV/EHU



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción

En los inicios del siglo XIX se empezó a legislar en pro de las condiciones laborales de las personas que se consideraban vulnerables, comenzando por establecer el reconocimiento de derechos humanos fundamentales propios de sus actividades productivas tales como: jornada de trabajo, descanso, vacaciones y el pago del salario, que fueron de las primeras en fijarse. En particular, México tuvo una visión progresista para la época al contemplar desde el nivel constitucional la protección de las personas trabajadoras y sus derechos, así como la igualdad que debía existir en las condiciones de trabajo de hombres y mujeres; salvaguardando, además, a través de acciones afirmativas la protección de mujeres y niños dentro del ámbito laboral.

No obstante, que el reconocimiento de dichos derechos tiene ya más de un siglo, las condiciones de trabajo y la salvaguarda de derechos fundamentales en el espacio de trabajo se han quedado casi inmutables ante las necesidades propias de nuestra era, pues si bien se han implementado la protección a trabajos como el teletrabajo y el reciente aumento de los días por vacaciones, lo cierto es que se sigue considerando a la persona trabajadora dentro de un estándar que no ha dado cabida a considerar las necesidades personales o especiales de la persona trabajadora.

Si bien es cierto que cada vez más, las personas empleadoras se han hecho conscientes de la importancia de la inclusión dentro de sus empresas o negocios, esto se ha realizado principalmente desde la iniciativa privada, dejando a la buena voluntad del empleador la contratación de personas con algún tipo de discapacidad o en su caso personas con un diagnóstico de una condición mental distinta tal como lo es el síndrome de Down, sin considerar a las personas que entran dentro de las condiciones de neurodivergencia. En este trabajo analizamos algunas definiciones de neurodiversidad y su compatibilidad con el trabajo asalariado, así como las problemáticas que enfrentan las organizaciones que emplean personas con características neurodiversas y compartimos una propuesta de contratación que proteja a ambos elementos de la diada laboral.

2. ¿Quiénes son las personas trabajadoras neurodiversas?

2.1. Neurodiversidad

Existen condiciones propias del neurodesarrollo de cada persona que son imperceptibles de manera externa, como si lo fuesen por ejemplo la edad, el peso, la estatura o la discapacidad; sin embargo, que no sean visibles externamente no significa que no existan y que no deban tener una atención específica.

Jurídicamente hablando, neurodiversidad es un término que aún no es utilizado dentro de ningún tipo de normativa, si bien es cierto que se tiene una legislación la cual protege los derechos de las personas que se encuentran dentro del espectro autista, esta deja de lado otros trastornos. En ese sentido, existe una gran discusión por cuanto a la utilización de términos para considerar a las personas que no entran dentro de la clasificación de las personas como neurotípicas, nos referimos a quienes tienen: discapacidad intelectual, inteligencias múltiples, alteraciones del desarrollo o diversidad funcional; sin embargo, para efectos de este trabajo nos avocamos al concepto acuñado por Judy Singer en 1998, sobre la neurodiversidad, por las razones que se exponen a continuación.

El término neurodiversidad nace como parte de un movimiento entre las personas diagnosticadas dentro del Trastorno del Espectro Autista (TEA)¹ «quienes se consideraban a sí mismos diferentes, pero no discapacitados» (Melgarejo y Ruiz-Danegger, 2016, p. 3). En el entendido de que no son discapacidades o patologías sino un proceso diverso del pensamiento. En un primer momento solo se asociaba con el trastorno antes mencionado, no obstante, hoy en día engloba a los diagnósticos de trastornos neurológicos y trastornos del desarrollo (Fernández, 2018, p. 6.)

En pocas palabras, el concepto de neurodiversidad hace referencia a la forma positiva de acercamiento a la neurología humana, reconoce la composición del sistema neural como combinación de capacidades y limitaciones (Glannon, 2007, pp. 1-3).

2.2. Tipos de neurodiversidad

Como se expuso en párrafos anteriores, el término neurodiversidad es empleado de manera muy estricta solo para referirse al TEA o bien muy amplia en la que se engloban más trastornos neuro diversos en dónde los estudiosos del tema coinciden en los siguientes tipos:

- a) Trastorno del Espectro Autista: es una entidad nosológica de origen neurobiológico e inicio en la infancia, con diversidad no solo en su etiología, sino en su manifestación clínica, caracterizada por dificultades en la comunicación social y la presencia de comportamientos o intereses repetitivos y restringidos (Jaramillo *et al.*, 2022).
- b) Trastorno por déficit de atención e hiperactividad (TDAH): es considerado un trastorno del neurodesarrollo, con base genética y elevada heredabilidad, en el que se hallan implicados diversos factores neuropsicológicos, que provocan en el niño alteraciones de la atención, impulsividad y sobreactividad motora (Fernández *et al.*, 2017, p. 3).

¹ También denominado como Condición del Espectro Autista.

- c) **Dislexia:** es un trastorno del aprendizaje que consiste en la dificultad en la lectura debido a inconvenientes para identificar los sonidos del habla y aprender a relacionarlos con las letras y las palabras (decodificación). La dislexia, también llamada «discapacidad para la lectura», es una consecuencia de diferencias individuales en las áreas del cerebro que procesan el lenguaje (Mayo Clinic, s.f.).
- d) **Dispraxia:** La dispraxia es un trastorno del neurodesarrollo que afecta al movimiento y la coordinación. Conocido también como trastorno del desarrollo de la coordinación, suele diagnosticarse durante la infancia, aunque puede aparecer posteriormente tras una enfermedad o lesión. Así, las habilidades verbales, orales y motoras pueden verse afectadas por este trastorno. Por este motivo, las personas que la sufren tienen dificultades para realizar actividades y movimientos coordinados, ya sean gestos sencillos o diferentes movimientos seguidos (Neural, 2018).

Es importante señalar que, los trastornos descritos antes, son solamente de manera enunciativa más no limitativa, pues es justamente una característica propia de la diversidad de pensamiento, la pluralidad que puede contemplarse en este.

2.3. Persona trabajadora neurodivergente

En los puntos que anteceden se precisa que la neurodiversidad tiene que ver con los procesos de pensamiento que tiene una persona, sin embargo; en términos generales todos los individuos podríamos considerar de manera personal que contamos con diversidad del pensamiento. En ese tenor, las personas neurodiversas son aquellas que ya cuentan con un diagnóstico realizado por un profesional de la salud mental y que están en el espectro de algún tipo de trastorno del pensamiento.

Ergo, la persona trabajadora neurodiversa (PTN) es aquella que, contando con una capacidad de ejercicio plena, presta sus servicios a otra, física o moral realizando alguna actividad humana, intelectual o material a cambio de una remuneración y que además ha sido diagnosticada con algún trastorno delimitado dentro de la neurodiversidad.

Ahora bien, ¿que distingue a este tipo de personas trabajadoras del resto? La respuesta es: la forma de solucionar los conflictos y responder hacia la ejecución de tareas, ya que en algunos aspectos la persona neurodiversa (PN) tiene mayores habilidades y en otros se enfrenta con dificultades para desempeñar sus labores muy por encima del resto de sus compañeros. Como ejemplo de ello presentamos la siguiente tabla:

Tabla 1
Habilidades y dificultades de las PN en el trabajo

Neurodiversidad	Habilidades y campos de interés	Dificultades en el área laboral
TEA	<ul style="list-style-type: none"> — Patrones de conducta repetitivos y ritualistas. — Resistencia al cambio y perseverancia por la invariabilidad del ambiente. — Pueden desarrollar intereses específicos o preocupaciones por temas peculiares. Capacidad imaginativa. 	<ul style="list-style-type: none"> — Pueden mostrar dificultades para pedir ayuda, saludar, relacionarse con compañeros. — Dificultades para solucionar imprevistos, adaptarse a cambios de rutina sin previo aviso. Dificultad para la comprensión de instrucciones.
TDAH	<ul style="list-style-type: none"> — Son orientadas al emprendimiento. — Cuando les agrada una tarea se activa su habilidad de hiperfoco. 	<ul style="list-style-type: none"> — Impulsividad Hiperactividad. — Inatención. — Desorden.
Dislexia	<ul style="list-style-type: none"> — Cuentan con un mayor pensamiento analítico. — Habilidades para detectar patrones. — Habilidades para trabajar con conjuntos de datos complejos. 	<ul style="list-style-type: none"> — Presentan dificultades para leer y escribir.
Dispraxia	<ul style="list-style-type: none"> — Habilidades de pensamiento estratégico. — Resolución de problemas. — Determinación. 	<ul style="list-style-type: none"> — Presentan dificultades para ejecutar tareas o movimientos (habilidades motoras).

Fuente: elaboración personal de las autoras.

3. Problemas relacionados con la falta de empleo

La idea de la contratación de PN se ha tergiversado por la falta de información sobre las capacidades que pueden impactar de manera negativa en el desempeño del trabajo, verbigracia: pensar que todas las PN se encuentran dentro del TEA y que todas tienen capacidades intelectuales muy por encima de la media, generando falsas expectativas en las metas de sus funciones; las series televisivas y películas han abonado a esta creencia, que si bien, existen PN con un alto coeficiente intelectual no es la regla general para todos.

Además de lo anterior, los problemas ante los que se enfrentan las personas neurodivergentes son:

La falta de diagnóstico y reconocimiento de la neurodivergencia como una condición especial no discapacitante para el empleo

Las neurodivergencias tienen tan amplio espectro, que existen condiciones y características que inciden en menor o mayor medida en la vida de las personas por lo que en la actualidad las personas adultas que están siendo diagnosticadas reconocen las afectaciones que la falta de tratamiento médico y conductual ha tenido en su vida laboral.

Según el último censo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2020) el 1.3% de la población mexicana tiene «algún problema o condición mental»² sin diferenciar la patología de la condición o de la discapacidad que se tiene. Según datos de la Organización Mundial de la Salud uno de cada 115 niños en el mundo tiene TEA (Yotambién, s.f.) y solo una de cada 10 personas que viven con TDAH son diagnosticadas correctamente (*Expansión*, 2022). En el caso de la dislexia se calcula que 3 de cada 10 niños padecen de dislexia (Dislexia México, s.f.), pero no hay datos oficiales sobre este dato.

Se debe precisar que es necesario visibilizar a las PN puesto que para el desarrollo de medidas pertinentes para su atención se debe delimitar la población específica y al contemplar a todas las personas como discapacitadas o con un problema mental se desdibuja nuestro grupo de estudio.

En ese mismo sentido, la falta de reconocimiento del término neurodivergencia excluye de la educación dicho término. En la Ley General de Educación se contemplan solo alumnos con discapacidad o con aptitudes sobresalientes, aunque la neurodivergencia no siempre es discapacitante, ni tampoco siempre se presentan aptitudes sobresalientes.

Baja escolaridad

Aunado a la falta de diagnóstico y reconocimiento de las personas con neurodivergencia, no se cuentan con estadísticas precisas sobre la escolaridad que puedan tener las PN, pues el INEGI las incluye a todas en «población con algún tipo de discapacidad» y resalta que el 24.7% de la población entre 3 y 17 años que vive con algún tipo de discapacidad no asiste a la escuela. Lo que se asocia con las condiciones en que la PN enfrenta su transitar en la escolarización, lo que obstaculiza en algunos casos la permanencia y el egreso exitoso.

² Infografía del INEGI usada en la presentación del #Censo2020 para exponer la confirmación de la «población con discapacidad, con limitación en la actividad cotidiana o con algún problema o condición mental» (captura de pantalla del video transmitido por el INEGI el lunes 25 de enero).

Se estima que el 46% de las personas estudiantes con TDAH han sido suspendidos y el 11% expulsados de los centros de estudio (Proyecto dah, 2020), esto derivado de los modelos de enseñanza tradicionales que no son empáticos para ellos. Si bien en México existen escuelas consideradas como inclusivas como los Centros de Atención Múltiple, las Unidades de Servicios de Apoyo para la Educación Regular y los Centros de Recursos de Información y Orientación, estas solo son aplicables en la educación básica obligatoria de nuestro país, sin que se aplique de manera generalizada un modelo inclusivo en la educación media superior y superior, impactado invariablemente la formación y por ende la obtención de certificaciones para lograr mejores empleos como se explica a continuación.

Además de lo anterior, una de las principales barreras para los estudiantes de educación superior es un diagnóstico tardío y «el hecho de que su situación de neurodiversidad sigue siendo interpretada y tratada como una enfermedad» (Amador *et al.*, 2021, p.135). De tal manera que la incompreensión de las características propias de las personas se traduce en una alta tasa de deserción escolar y una formación universitaria casi nula.

Bajas tasas de empleo

Según un informe de The Adecco Group, el 80% de la población con TEA está desempleada al igual que el 30% las personas con TDAH (IDC Online, 2022). Por su parte, a nivel mundial según Manpower Group (2021) a través de un estudio denominado «Dyslexic Dynamic» se determinó que tres de cada cuatro personas con esta condición consideran que el proceso de reclutamiento tradicional los pone en una situación de desventaja ya que, se establece que: el 79% de las personas disléxicas piensan que el proceso de contratación no les permite mostrar sus verdaderas habilidades y el 55% de las personas responsables de su contratación tiene un conocimiento escaso o nulo de las fortalezas de las personas con dislexia.

Pobreza

Al igual que los otros puntos descritos, no se cuenta de manera certera con estadísticas sobre la incidencia de la pobreza en personas neurodivergentes, hay al menos tres aspectos que se deben considerar: El primero de ellos es que las personas que se encuentran en situación de pobreza tienen menor acceso a un diagnóstico de neurodiversidad. El segundo de ellos atiende a que las familias que tienen al menos un miembro diagnosticado ven mermado su ingreso ante los altos costos de terapia, medicamento o actividades especiales que deban realizarse (López, 2020).

Finalmente, el tercer punto está íntimamente ligado a uno de los principios generales de los derechos humanos y es la interdependencia, explicado de otra

forma, si la PN no tiene acceso al trabajo decente, no podrá ver cubiertas sus necesidades de alimentación, vivienda, salud y educación; convirtiendo esto en un círculo vicioso que de alguna manera perpetua la vulneración de derechos directa e indirectamente.

4. Importancia de un contrato laboral especial para las personas neurodiversas

La importancia de la contratación especial de las PN radica en la necesidad de atender a un grupo que no ha sido reconocido como parte importante dentro del mercado laboral, menguando con ello las oportunidades de empleo de personas competentes en un aspecto distinto al tradicional para el desempeño de un trabajo.

La Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022) sostienen que, los empleados neurodivergentes suelen «destacar por su atención al detalle, reconocimiento de patrones, razonamiento inferencial, habilidades matemáticas y de programación, puntualidad y por ofrecer soluciones innovadoras» y creativas entre otras capacidades que pueden impactar de manera positiva en algunos trabajos no tan habituales como la sistematización o captura de datos, ciertas actividades en programación o testeo, pero que comienzan cada vez más a ser más requeridos en las nuevas formas de trabajo.

Ahora bien, hay que considerar que no todas las PN cuentan con las mismas habilidades y que todas son aptas para desempeñar un trabajo, esto un grave error, derivado de que, existen algunos grados o tipos que imposibilitan, algunas veces hasta de manera absoluta el desempeño de una actividad remunerada.

En tales consideraciones, contar con un contrato especial de trabajo sirve para establecer las condiciones de empleo garantizando los derechos laborales, con el fin de proteger a la PN desde antes de la contratación, hasta las causas de terminación del contrato laboral que necesariamente deben atender a determinadas características que se verán en puntos subsecuentes.

Por su parte, algunas empresas Tales como *Every-hall* con programas de contratación de personas neurodiversas o el sitio *Neurodiversity @ Work Employer Roundtable*, que desde 2017 enlista los empleos para personas neurodiversas, se han dado cuenta del potencial que no está siendo aprovechado y han visto la oportunidad de contratación de este talento emergente, sobre todo en áreas digitales, a través de programas de contratación de la diversidad neurológica, aprovechando además las formas de teletrabajo o trabajo mixto para lograr la incorporación de las PN en ambientes laborales con menos limitaciones (OIT, 2022).

Un elemento importante es que la adaptación de los contratos de trabajo de las PN disminuye los riesgos de trabajo psicosociales, salvaguardando la estabilidad mental de las personas que son más proclives a sufrir este tipo de riesgos. Por ejemplo, las constantes reuniones con múltiples personas pueden generar ansiedad en personas con TEA, el redactar un documento o leer contratos puede afectar a las personas con dislexia, trabajar en proyectos a largo plazo tiene resultados no favorables cuando son desarrollados por personas con TDAH, o bien los movimientos repetitivos como la producción en cadena resulta desafiante para las personas con dispraxia, por mencionar algunos ejemplos.

Con relación a lo anterior, aunque a pasos lentos, la importancia de la contratación de las PN radica primero en el reconocimiento de las necesidades propias de estas personas y segundo, pasa a ser de interés social garantizar su acceso al empleo, atendiendo a los modelos de la *economía circular inclusiva*.³

4.1. Análisis normativo

En el plano internacional la regulación del trabajo para las PN no se encuentra legislado de manera directa. No obstante, en el C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) se establecen los lineamientos generales a seguir por parte de los Estados firmantes para tomar las medidas conducentes a efecto de garantizar la no discriminación de cualquier tipo, indicando a la letra:

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. (OIT, Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958, art. 2.)

Artículo con el cual se establecen las bases de los elementos que deben considerarse en los contratos colectivos e individuales de trabajo tales como:

- Acciones afirmativas: métodos adecuados a las condiciones laborales del país.
- Promoción de la igualdad sustantiva: a través de la igualdad de oportunidades y de trato y la eliminación cualquier tipo de discriminación a este respecto.

³ Economía circular inclusiva: es un modelo que apuesta por la sostenibilidad al tiempo que garantiza la generación de empleo decente, contemplando la diversidad de personas que existen y atendiendo las necesidades propias de estas, como es el caso de las personas neurodivergentes.

A su vez a nivel nacional desde la carta magna mexicana se contempla en artículo 1 Constitucional en el quinto párrafo la prohibición de toda discriminación:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, art. 1)⁴

Es decir, al ser la legislación nacional más importante, se enuncian tipos posibles de discriminación dejando abierta la posibilidad a todas aquellas que tengan por objeto el menoscabo de los derechos y libertades de las personas y en este caso hablamos de las personas neurodiversas que puedan ver vulnerado su derecho al trabajo decente.

Por su parte, la Ley Federal de Trabajo contempla en el artículo 3° párrafo segundo los mismos términos constitucionales de no establecer condiciones que impliquen algún tipo de discriminación. No obstante, en el párrafo siguiente se menciona que no se consideran discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada, (LFT, art. 3) pudiendo ser tergiversado en su aplicación, entendiendo como una limitante las condiciones neurodivergentes.

En tales consideraciones, la normativa que envuelve a la protección de los derechos laborales es tan amplia a efecto de que puedan considerarse la mayoría de los supuestos posibles en ella; que deja de lado condiciones particulares a las que se enfrenta una minoría de la población pero que también merece ver garantizados sus derechos humanos, en este caso el derecho al empleo decente, generando con eso relaciones laborales en un estado de desventaja para las PN, pues las necesidades propias de su condición implica el desarrollo de sus actividades en una forma distinta.

Una interpretación del último párrafo del artículo 3°, esto podría darse por atendido ya que habla del interés social que implica el respeto a las diferencias que se suscitan en el lugar de trabajo:

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que estas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, DOF, 1917.

En ese sentido, si las condiciones de trabajo que se establecen a nivel constitucional en el artículo 123, así como en la Ley Federal de Trabajo, son disposiciones generales como normas mínimas que se deben respetar, nos queda entonces su regulación en el contrato individual del trabajo, tal como se analiza en puntos subsecuentes.

4.1.1. *Normativa nacional protectora de las personas neurodiversas*

En las consideraciones del punto que antecede, la contratación laboral de las PN no se encuentra regulada en la legislación correspondiente al trabajo, lo cual dificulta aún más que se puedan aplicar las normas que benefician el desempeño laboral de las PN.

En ese sentido, al menos, existe desde el 30 de abril del 2015 la Ley General para la Atención y Protección a Personas con la Condición del Espectro Autista (LGAPPCEA)⁵, esta tiene por objeto «impulsar la plena integración e inclusión a la sociedad de las personas con la condición del espectro autista, mediante la protección de sus derechos y necesidades fundamentales que le son reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos...» (LGAPPCEA, art. 2). Es decir, la ley contempla el pleno respeto a los derechos humanos en los que obviamente se encuentra inmerso el derecho al trabajo decente.

Además, se incluye la definición de persona con la condición del espectro autista con el reconocimiento de diversos grados de dificultades en la interacción social, la comunicación verbal y no verbal y en los comportamientos repetitivos. Un punto por destacar es que se contempla la figura de «certificado de habilitación» que es un documento médico oficializado en donde se establece que la persona con la condición del espectro autista se encuentra apta para el desarrollo de actividades laborales o productivas. Sin embargo, este certificado de habilitación podría ser considerado como discriminatorio al solicitarlo, tal como en su momento fue el certificado que se les pedía a las mujeres de «no gravidez» cuando se estaba por comenzar una relación laboral.

Ahora bien, dentro del artículo décimo de la ley en comento se establece, para las personas, un listado de los derechos fundamentales dentro de los que se destacan aquellos inherentes al trabajo como recibir formación y capacitación para obtener un empleo adecuado sin discriminación o perjuicios, a recibir una remuneración justa de su «colaboración laboral». A su vez, en el artículo 17 se establecen las prohibiciones para la sociedad en general y en la fracción VIII se puntualiza la prohibición de negar la posibilidad de contratación laboral a quienes cuenten con certificados de habilitación expedidos por la autoridad responsable.

⁵ Diario Oficial de la Federación 30 de abril de 2015.

Pese a todo lo anterior y sin demeritar la buena voluntad existente para establecer los derechos y obligaciones de las personas con condición del espectro autista, al final no es más que el reconocimiento expreso de todos los derechos que tenemos todas las personas; además de que esta normativa al no ser de carácter específico laboral el desconocimiento de la norma es mayor y por lo tanto más fácil de vulnerarla —si bien como principio general del derecho se tiene que: el desconocimiento de la norma no exime de su cumplimiento— la realidad es que, cuanto más fácil sea para las personas que intervienen en la relación laboral conocer los derechos y obligaciones de ambas partes, su aplicación será más eficaz.

Por otro lado, como se hizo notar esta ley únicamente contempla a las personas que se encuentran dentro del TEA y al menos en México no existe otra norma que regule de manera específica los demás trastornos considerados dentro de la neurodiversidad. De tal manera que, las normativas especiales de impacto en el trabajo, de manera general creemos si deben ser abordadas jurídicamente y al menos en un sentido amplio, dentro de las fuentes del Derecho Laboral.

4.1.2. *Caso español*

En España las medidas que se han implementado para la contratación de PN está ligada de manera directa a la discapacidad, regulado en dos vertientes:

La primera atendiendo a los objetivos generales de la política del empleo del artículo 2 de la Ley de Empleo (Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo)⁶, en el que se establece:

Asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y parados de larga duración, mayores de 45 años.

La segunda atendiendo a la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social)⁷ en la cual, dentro del artículo 42 se establece que las empresas de carácter privado con más de 50 personas trabajadoras deberán incorporar de manera obligatoria al 2% de personas con algún tipo de discapacidad; en el caso de la administración pública se debe reservar el 7% de las plazas de convocatorias a personas

⁶ BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

⁷ BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013.

con discapacidad según lo establece el artículo 59 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público)⁸.

En ambos casos, la contratación no se encuentra dirigida a la protección directa de las PN sino a cualquier persona con algún tipo de discapacidad, siendo que, como lo vimos en los primeros puntos de análisis estas dos condiciones no son sinónimos; no obstante, dentro de las mismas categorías de neurodiversidad de este país, si se contemplan como tal ciertos niveles que pudieran considerarse como discapacitantes, como lo es el caso del TDAH en donde se consideran 5 tipos de clases de discapacidad que van desde la 1 que es 0% de discapacidad hasta el 75% de discapacidad muy grave. Pese a ello, son estos artículos los que abren la puerta al incentivo y obligatoriedad que tienen las empresas para contratar a personas que se encuentran fuera de los estándares de neurotipicidad.

Ahora bien, en el plano social, en España podemos resaltar el gran trabajo que se ha hecho por parte de la sociedad civil para incorporar a la vida laboral a las PN a través de organizaciones civiles y sociales que si bien, en su mayoría van dirigidas a la inclusión de personas que se encuentran dentro del TEA como Specialisterne (s.f.) o bien, a través de los proyectos de empleo como ContrataTEA o Mejora de la empleabilidad (Confederación Autismo España, s.f.), programas en los que se fomenta las habilidades y se desarrollan herramientas para que las personas con TEA tengan un mayor acceso a un trabajo remunerado.

En tales consideraciones, se debe rescatar que en ese país se han identificado elementos clave para salvaguardar el trabajo digno de las PNT, que son: la oferta al trabajo de manera explícita, el reconocimiento de las diversidades neurológicas, el diseño de las entrevistas y la realización de esta.

Debe destacarse que las políticas públicas y normativas únicamente se encuentran dirigidas a las personas con TEA, y no al resto de neurodiversidades que, como se ha dicho, el catálogo de estas cada vez va en aumento.

4.1.3. *El contrato Individual de trabajo como un mecanismo de no discriminación en el ambiente laboral*

En este punto debemos comenzar estableciendo que las fuentes del Derecho Laboral no solo se limitan a la normativa general como se vio en el punto anterior, sino que incluyen los reglamentos interiores de trabajo de cada establecimiento, así como los contratos individuales o colectivos de trabajo, de ahí la

⁸ BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

importancia de contemplar especificidades propias y obligatorias para los empleadores en este importante instrumento.

Así pues, el contrato individual de trabajo es concebido por la Ley Federal del Trabajo (LFT)⁹ como aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario (LFT, art. 20). Es decir, es un documento en el que se hacen constar las condiciones de trabajo en el que se deben incluir:

- Datos generales de la persona trabajadora y de la persona empleadora.
- La duración de la relación de trabajo.
- El servicio que deba prestarse.
- El lugar de prestación de servicios.
- La forma y monto del salario, así como el día y lugar de su pago.
- La indicación de capacitación, adiestramiento en los términos que establezca la empresa en armonía con la LFT.
- Las condiciones de trabajo como: días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.
- La designación de beneficiarios en caso de muerte del trabajador.
- La firma de las personas que intervienen en la contratación.
- Lugar y fecha del acuerdo.

Si bien es cierto que estos elementos son enunciativos más no limitativos, es importante que se incluyan, dentro de los contratos individuales de trabajo las condiciones de trabajo en las que las personas neurodiversas deban prestar sus servicios. Un ejemplo de lo anterior haciendo uso de la analogía es la regulación contractual de las personas trabajadoras mexicanas que prestan sus servicios en el extranjero en las que se establece de manera expresa las condiciones particulares que deben contemplarse para protegerle ante cualquier eventualidad que pudiera presentarse en el desempeño de sus labores.

A este respecto, las condiciones de trabajo para las personas neurodiversas deben establecerse de manera clara y específica en lineamientos propios para su atención, considerando desde la entrevista, la contratación, las condiciones de capacitación y adiestramiento (LFT, Art. 47), así como el desempeño de sus funciones y las causas de terminación de la relación de trabajo.

4.1.4. *Consideraciones especiales de las condiciones de trabajo dentro del contrato laboral*

La clasificación de los contratos laborales es muy amplia: individual, colectiva, por tiempo determinado, por obra, de prueba, entre otros; sin embargo, sin

⁹ Última reforma, Diario Oficial de la Federación 18 de mayo de 2022.

importar su denominación, duración o tipo deben contener elementos clave que protejan los derechos de las PN, tales como:

El diagnóstico médico y psicológico sobre el tipo de neurodivergencia que tiene la persona

Esto es con el afán de poder determinar por qué se trata de un contrato especial, y atendiendo al tipo y grado de neurodivergencia se puedan considerar el resto de las condiciones de trabajo, pues la perspectiva teórica asumida en este trabajo sugiere que no existen dos tipos iguales, pero sí guardan similitudes. Por lo que, dependiendo de las características propias de cada diversidad se fije la clase de contrato que daba celebrarse de acuerdo con la especificidad correspondiente. Por ejemplo: un caso de TDAH predominante impulsivo, dentro del TEA el Síndrome de Ret, un tipo de Dislexia fonológica o una Dispraxia ideomotora, por mencionar algunas posibilidades.

Condiciones de trabajo medioambientales

Este tipo de condiciones implica la consideración específica de factores tangibles e intangibles para las PN. Ejemplo de ello sería la no exposición a ruidos constantes como el que genera un elevador, una alarma o el sonido de un timbre que pudiera afectar la concentración y estabilidad en algunas personas con TEA.

Por su parte los factores intangibles que deben incluirse es la previa sensibilización del resto de las personas trabajadoras que faciliten la interacción e integración al trabajo de las PN. Es decir, establecer las condiciones de trabajo medioambientales no significa crear una burbuja que aisle a la PN sino adaptar las condiciones medioambientales para su correcta integración.

Condiciones de trabajo flexibles

La rigidez de las condiciones de trabajo es una variable que en los últimos años se ha visto puede flexibilizarse, sin afectar la productividad de las personas y por el contrario aumentarla. En ese sentido, las condiciones de trabajo flexible que deben considerarse en los contratos de trabajo para las PN son:

- Jornada de trabajo: Si bien se debe respetar la jornada máxima de ocho horas de trabajo, la jornada de trabajo flexible permite a las PN trabajar a su propio ritmo atendiendo a las metas y no al tiempo dedicado a cierta actividad.
- Lugar de trabajo: la presencialidad para muchos empleos no es necesaria, por lo que se puede establecer la facilidad para poder trabajar desde casa o bien dentro del establecimiento del lugar.

Delimitar el trabajo a desarrollar

La delimitación exacta de las funciones a desarrollar debe atender a dos variables:

- La flexibilidad del puesto; con ello estamos hablando que las PN pueden no estar vinculados a un puesto de trabajo en específico o un área determinada sino formar parte de un equipo de trabajo en dónde sus habilidades particulares le permitan abonar a cada tarea designada, siempre y cuando su condición le posibilite atender esta flexibilidad. Un ejemplo podría ser para las PN con dislexia cuyas funciones puedan ser desempeñadas en la resolución de problemas en más de uno de los departamentos de la organización, o en algunos tipos de TDAH en dónde el constante movimiento los ayudaría a tener un mejor aprovechamiento.
- La delimitación exacta de las funciones y tareas que se deben desempeñar, ya que contrario al supuesto anterior el constante movimiento de escenario podría generar un estrés excesivo en algunas PN, por lo que la seguridad de la realización de pocas tareas en constante repetición para las personas con TEA garantiza su salud mental, en el caso de las personas con dispraxia se les garantiza que no deberán realizar actividades fuera de sus posibilidades como levantar un peso superior o que implique movilidad especializada.

Establecer las herramientas de trabajo necesarias para el desempeño de sus funciones

Si bien es cierto que, la LFT ya contempla como una de las obligaciones de los empleadores de dotar a las personas trabajadoras de las herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones, en el caso de las PN existen otras herramientas que son consideradas esenciales y que para el resto de las personas trabajadoras no lo son; ejemplo de ello son:

- Audífonos que cancelan el sonido exterior
- Aplicaciones especiales que faciliten la comunicación verbal y escrita.
- Aplicaciones especiales de recordatorio como calendarios.

Establecer las conductas que no constituyen causas de terminación de la relación laboral en específico contemplando el tipo de diversidad neurológica, por ejemplo:

- La inasistencia al lugar de trabajo por más de tres días en un periodo de treinta días, puesto que se establece la jornada laboral flexible, lo que puede implicar el trabajo desde un lugar remoto o la conclusión previa de las actividades.

Delimitar los contratos de periodo de prueba o contratos de capacitación acorde a las capacidades y aptitudes de la persona trabajadora. La adaptación de las PN es diferente al de las personas neurotípicas ya que necesitan un mayor tiempo de prueba o en otras condiciones, representando una desventaja ya que concluido el tiempo permitido por la Ley Federal de Trabajo de treinta días podrá terminarse la relación laboral sin responsabilidad para el empleador.

4.1.5. Cambios normativos necesarios

Los cambios sociales no siempre están respaldados por la normativa, pero esta se hace necesaria para marcar la pauta de los lineamientos que deban seguirse y cuestiones que no eran tan significativas dentro de las relaciones laborales, toman relevancia para los sujetos involucrados. Como se dijo en puntos anteriores, no basta con tener normas incidentales que requieran ser aplicadas de manera individual, sino contemplarse dentro de la normativa laboral con el ánimo de la no discriminación y la inclusión efectiva de las PN. En ese tenor, la normativa que debe reformarse no solo es la laboral sino también aquella que impacta en el área de estímulos a las empresas que es el área tributaria.

Así, la primera reforma que debe atenderse es sin duda alguna la laboral, en la que se contemple un título que atienda de manera específica el trabajo de las PN pues si bien la LFT ya prohíbe la no discriminación en los artículos ya analizados, la incorporación de un nuevo capítulo sería una analogía de los grupos en estado de vulnerabilidad que ya son protegidos de manera especial en la norma, como lo es el trabajo de las mujeres o el trabajo de los menores de edad.

Por lo que se sugiere se adicione a la LFT un capítulo que deberá contemplar la definición de persona trabajadora neurotípica, los tipos de trastornos del pensamiento contemplados, el documento contractual, las condiciones de trabajo específicas, y las particularidades que se requieran, como se muestra a continuación:

TÍTULO SEXTO TRABAJOS ESPECIALES

CAPÍTULO I BIS TRABAJO DE LAS PERSONAS NEURODIVERSAS

181. Las personas trabajadoras con un diagnóstico médico y psicológico con una condición de neurodivergencia deben disfrutar de los derechos establecidos por la presente ley y tienen una protección especial de las autoridades del trabajo tanto federales como locales.

181.A. Se entiende por persona trabajadora neurodivergente aquella que, contando con una capacidad de ejercicio plena, presta sus servicios a otra, física o moral realizando alguna actividad humana, intelectual o material a cambio de una remune-

ración y que además ha sido diagnosticada con algún trastorno delimitado dentro de la neurodiversidad.

181. B. Las condiciones de trabajo deberán pactarse dentro del contrato especial individual de trabajo, con apego a las condiciones de trabajo generales, adicionando aquellas relacionadas con el medioambiente en las que se considere la exposición al ruido, luz o estímulos que puedan desestabilizar a la persona.

181. C. La jornada laboral puede ser flexible, presencial o mixto atendiendo a las necesidades de cada persona que se encuentre dentro de las condiciones de neurodiversidad.

181. D. Las funciones por desempeñar deberán considerar la flexibilidad o rigidez del puesto de trabajo.

181. E. Es obligación del empleador dotar de las herramientas especiales necesarias, físicas o tecnológicas para la realización del trabajo.

181. F. No constituyen causa de terminación de laboral aquellas que sean derivadas de las condiciones propias de la neurodivergencia.

181. G. Los contratos de periodo de prueba o de capacitación, según sea el caso podrán ampliarse hasta por noventa días o más en atención a las evaluaciones médicas especializadas correspondientes.

Por su parte, el aspecto tributario deberá contemplarse como un párrafo en adición al artículo 186 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, ya que si bien se enuncia dentro del mismo los estímulos fiscales del 25% sobre el salario real de la persona para quién contrate a personas con discapacidad en las que se incluye la discapacidad mental o motriz, debemos recordar que la neurodiversidad no es sinónimo de discapacidad, por lo que deberá añadirse este término como parte de las personas trabajadoras con consideraciones especiales, ya que también necesitan adecuaciones importantes para poder realizar el trabajo, y que sin ningún estímulo los empleadores no los contratarían o en su caso no tendrían consideraciones especiales atendiendo a sus necesidades, quedando de la siguiente forma:

Artículo 186 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta:

Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a personas que padezcan discapacidad motriz, que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes, *así como a personas con alguna condición dentro de la neurodiversidad.*

5. Reflexiones finales

Con base en lo anterior, nos damos cuenta de que la regulación de la contratación de PN no es una tarea del todo sencilla, pues involucra la sensibilización de las personas que intervienen en la relación laboral: El Estado como garante

del derecho humano al trabajo, los empleadores que brindan el trabajo y la PN trabajadora que necesita hacerse consciente de la condición mental en la que se sitúa para poder tomar las medidas conducentes para eficientar sus actividades.

Crear una norma laboral especial que regule el trabajo de las PN, dificulta el conocimiento de las obligaciones especiales patronales que se tienen frente a las personas trabajadoras, además de vulnerar uno de los principios generales del derecho laboral: el principio de sencillez, al dificultar el acceso al conocimiento de los derechos y obligaciones de las personas involucradas en la relación de trabajo.

Por su parte, la trascendencia de regular los contratos laborales de las personas neurodiversas no solo incidirá en la vida de la PN en el favorecimiento del desarrollo y puesta en marcha de sus habilidades, sino que, la propia empresa podrá aumentar sus ganancias ubicando a las PN en el lugar correcto atendiendo a sus capacidades y no a sus deficiencias.

Por otro lado, no basta solo con las acciones de buena voluntad por parte de las personas empleadoras, sino que, además, se requiere la concientización de la sociedad en general de las necesidades propias que tiene cada persona trabajadora, y la no discriminación.

En síntesis, se hace necesaria la armonización de las normas jurídicas que permitan la adaptación de las condiciones laborales para las PN de manera imperante, como parte de la inclusión en cada establecimiento laboral; donde no solo se involucran cuestiones laborales que parecieran una carga más para los empleadores, sino también estímulos de carácter fiscal.

6. Referencias

- AMADOR FIERROS, Genoveva, CLOUDER, Lynn, KARAKUS, Mehmet, URIBE ALVARADO, Isaac, CINOTTI, Alessia, FERREYRA, María Virginia, y ROJO, Patricia, Neurodiversidad en la Educación Superior: la experiencia de los estudiantes. *Revista de la educación superior*, 50(200), 2021 129-151. Recuperado de. <https://doi.org/10.36857/resu.2021.200.1893>
- CONFEDERACIÓN AUTISMO ESPAÑA (S.F.), *líneas de acción*, recuperado el 10 de diciembre de 2022 de <https://autismo.org.es/que-hacemos/lineas-de-accion/empleo/>
- DISLEXIA MÉXICO (S.F.). *Dislexia*. Recuperado el 4 de noviembre de 2022 de <https://www.dislexiamexico.com/>
- EXPANSIÓN (13 de julio de 2022). *Solo 1 de cada 10 personas con TDAH es diagnosticada correctamente*. Recuperado de <https://expansion.mx/vida-arte/2022/07/13/1-cada-10-personas-con-tdah-es-diagnosticada-correctamente>.
- FERNANDEZ VERA, Cristina, Neurodiversidad y teoría de la mente: Niños con TEA de 4 a 12 años, *Universidad Pontificia de Madrid*, 2018, 6.
- GLANNON, Walter, Neurodiversity, *Journal of Ethics in Mental Health*, 2007, 1-5.

- IDC ONLINE (5 de octubre de 2022). *Neurodiversidad de Talento*. Recuperado el 2 de noviembre de 2022 de <https://idconline.mx/laboral/2022/10/05/neurodiversidad-de-talento>.
- JARAMILLO-ARIAS, Piedad, SAMPEDRO-TOBÓN, María Elena, SÁNCHEZ-ACOSTA, Daniela, Perspectiva histórica del trastorno del espectro del autismo, *Acta neurológica colombiana*, Vol.38 No. 2, Apr/june 2022, 92.
- LÓPEZ CHÁVEZ, Catalina, LARREA CASTELO, María de Lourdes, BREILH, Jaime y TILLERÍA, Ylonka, La determinación social del autismo en población infantil ecuatoriana. *Rev Cienc Salud*.;18Especial, 2020, 1-27.
- MANPOWERGROUP (10 de agosto de 2021). *El talento con dislexia, fundamental para la recuperación económica tras la pandemia frente a la escasez mundial de competencias*. <https://www.manpowergroup.es/el-talento-con-dislexia-fundamental-para-la-recuperacion-economica-tras-la-pandemia-frente-a-la-escasez-mundial-de-competencias>.
- MAYO CLINIC (s.f.). *Dislexia*. Enfermedades y afecciones. Recuperado el 3 de noviembre del 2022 de <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/dyslexia/symptoms-causes/syc-20353552>.
- MELGAREJO SILVA, Nadia y RUIZ-DANEGGER, Constanza, Neurodiversidad y alternaciones, Manuscrito V2, 1, 3, 2016.
- NEURAL (4 de octubre de 2018). *Diagnóstico y tratamiento de la dispraxia*. Recuperado el 3 de noviembre de 2022 de <https://neural.es/diagnostico-y-tratamiento-de-la-dispraxia/>.
- PROYECTO DAH (6 de diciembre de 2020). *Desempeño escolar y TDAH*. <https://www.cerebrofeliz.org/desempeno-escolar-y-tdah/>.
- RED MUNDIAL DE EMPRESAS Y DISCAPACIDAD DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (6 de julio de 2022). *Las personas neurodivergentes: una fuente de talento sin explotar*. Recuperado de <https://www.businessanddisability.org/es/news/las-personas-neurodivergentes-una-fuente-de-talento-sin-explotar/>.
- SPECIALISTERNE (s.f.). *Qué es specialisterne*. Recuperado el 12 de diciembre de 2022 de <https://specialisternespain.com/que-es-specialisterne/>.
- YO TAMBIÉN, El trastorno del Espectro Autista en cifras y datos, en: <https://www.yotambien.mx/actualidad/el-trastorno-del-espectro-autista-en-cifras-y-datos/>.