

GARANTIZAR LA APLICACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES EN EL PUESTO DE TRABAJO PARA PERSONAS CON AUTISMO

Guía de recomendaciones



2026



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO Y AGENDA 2030



REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD



CENTRO ESPAÑOL SOBRE TRASTORNO DEL ESPECTRO DEL AUTISMO

Autoría

Bárbara Grandi
Nuria Mesa Muñoz
María Luisa Pinos López
Cristina Hernández Layna
Confederación Autismo España

Edita

Real Patronato sobre Discapacidad
<http://www.rpdiscapacidad.gob.es/>
Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030
<https://www.mdsocialesa2030.gob.es/>

Cuidado de la edición

Centro Español sobre trastorno del espectro del autismo
www.centroautismo.es
Calle Pajaritos 12, Bajo 1. 28007 Madrid
Tel. 91 556 33 98
info@centroautismo.es

Maquetación

Elia Mervi

Adaptación y validación del resumen de la publicación en lectura fácil

Documento adaptado y validado según la Norma Española Experimental UNE 153101 EX. Realizado por el Equipo de Validación de Autismo España.

Fecha de elaboración: 2025

Fecha de publicación: junio 2026

NIPO: 234-26-005-7

Catálogo de Publicaciones Oficiales de la Administración General del Estado:

<https://cpage.mpr.gob.es>

© PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.
REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD.

Garantizar la aplicación de ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con autismo por CENTRO ESPAÑOL SOBRE TRASTORNO DEL ESPECTRO DEL AUTISMO, 2026.
Gestionado por la Confederación Autismo España.

Contenidos

Introducción	6
1. Situación de las personas autistas en el acceso al empleo	8
1.1. Barreras en el empleo de las personas autistas	10
1.2. Datos sobre el empleo, la actividad y el paro de las personas autistas	10
2. Ajustes razonables: marco general	14
2.1. Los ajustes razonables de procedimiento	15
2.1.1. Diferencias entre ajustes razonables y medidas de accesibilidad	15
2.1.2. Tipos de ajustes razonables de procedimiento	17
2.1.3. El concepto de carga desproporcionada	17
2.2. Los ajustes razonables en el empleo	19
2.2.1. La relación entre el diagnóstico y el acceso a los ajustes razonables	19
2.2.2. Los ajustes razonables como facilitadores para el acceso al empleo	21
2.2.3. La percepción de los y las empleadoras respecto a la inclusión y los ajustes razonables	25
2.2.4. Mujeres y ajustes razonables	27

2.3. ¿Cómo se solicitan los ajustes razonables?	30
2.3.1. La gestión empresarial de los ajustes razonables	31
2.3.2. Barreras para solicitar o implementar los ajustes razonables	33
2.3.3. ¿Qué sucede si se deniegan los ajustes razonables?	35
3. Marco normativo	36
3.1. Marco normativo general de los ajustes razonables de procedimiento	37
3.2. Marco normativo de los ajustes razonables de procedimiento en el empleo	38
4. Metodología	41
4.1. Objetivos	42
4.2. Diseño metodológico	42
4.3. Participantes	43
4.4. Procedimiento	45
4.5. Análisis de la información	46
5. Resultados	47
5.1. La importancia de los ajustes razonables en el empleo	49
5.1.1. Consecuencias de la ausencia de ajustes y factores protectores	50
5.2. Barreras	51
5.2.1. Barreras en el acceso al empleo	52
5.2.2. La comunicación del diagnóstico en el entorno laboral	53
5.2.3. Barreras en la solicitud e implementación de los ajustes razonables	54

5.3. Recomendaciones	55
5.3.1. Ajustes razonables en el puesto: medidas concretas y su impacto	55
6. Conclusiones	65
7. Referencias	69
7.1. Referencias normativas	72
8. Lectura fácil	74

Indice de tablas

Tabla 1. Perfil de las personas participantes en los grupos de trabajo	43
Tabla 2. Perfil de las personas participantes en el material audiovisual complementario	44

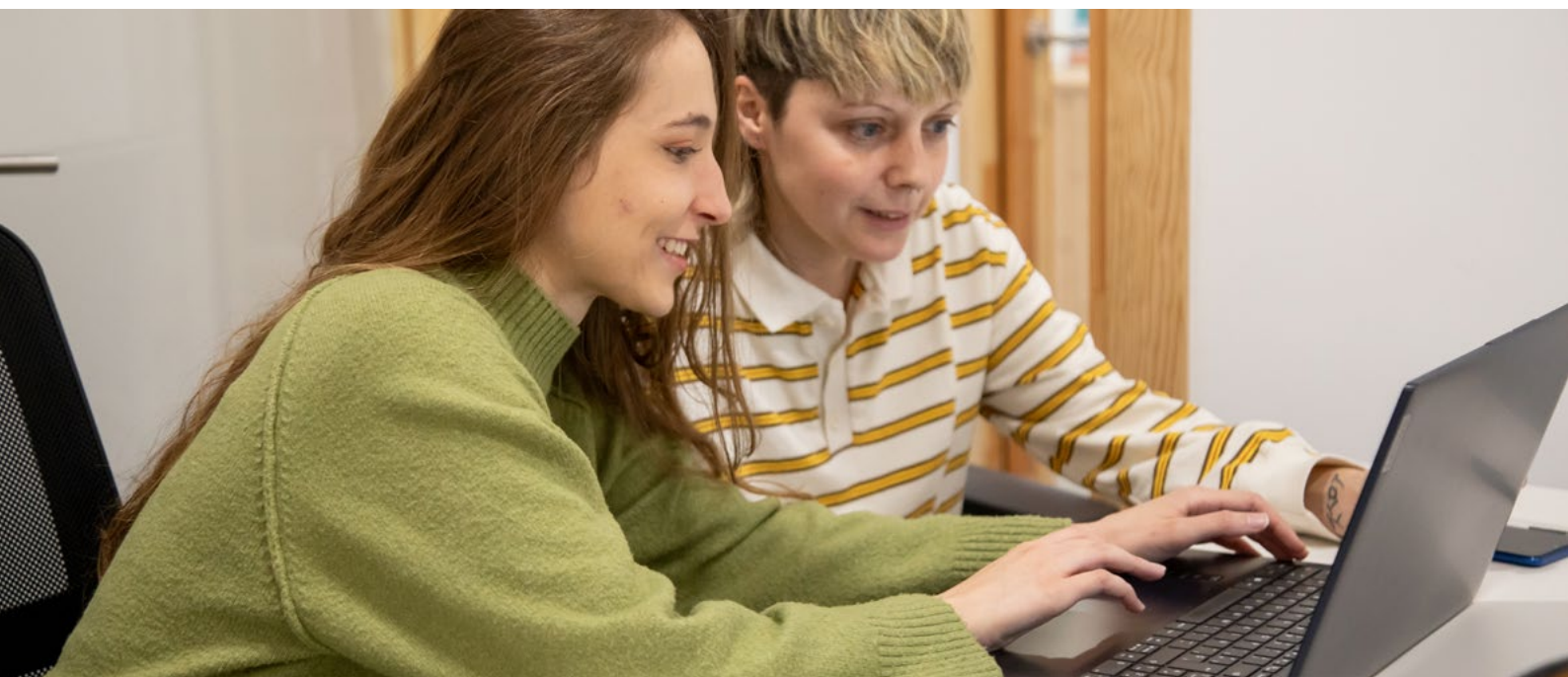
Introducción

Los ajustes razonables constituyen un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida. Estos ajustes permiten que cada persona pueda participar en condiciones de equidad, eliminando o reduciendo las barreras que encuentran en el acceso y la participación de diferentes entornos como el educativo, laboral, judicial u otros.

Promover entornos laborales inclusivos, donde se reconozca y valore la diversidad como un aspecto que enriquece a las organizaciones y a la sociedad en su conjunto, es indispensable para avanzar hacia una verdadera igualdad de oportunidades. En el ámbito del empleo, **los ajustes razonables son un facilitador especialmente importante para las personas autistas**, constituyendo un derecho que debe ponerse en práctica de forma efectiva y sostenida en el tiempo.

Habitualmente, los ajustes razonables suelen ser más conocidos por la accesibilidad física, como disponer de rampas para que una persona que utiliza una silla ruedas pueda acceder a su trabajo, contar con mobiliario adaptado o incorporar señalización accesible. Sin embargo, cuando se trata de comprender las necesidades de las personas autistas, las barreras no siempre son visibles. En muchos casos, se pueden encontrar en la comunicación, la organización del entorno, la sobrecarga sensorial o la falta de conocimiento y comprensión de la condición autista. Por ello, los ajustes razonables vinculados al empleo de las personas en el espectro autista siguen siendo menos conocidos, menos aplicados y, en muchos casos, insuficientemente valorados.

Por ello, es imprescindible ampliar la mirada sobre la importancia de los ajustes razonables y cómo estos pueden aplicarse para favorecer la incorporación, adaptación y mantenimiento en el empleo de las personas autistas. La existencia de apoyos adecuados no solo mejora el desempeño y bienestar de las personas trabajadoras, sino que también incrementa la productividad, reduce la rotación y fortalece la cultura organizacional de las empresas comprometidas con la inclusión.



Por eso, el Centro Español de Autismo elabora esta guía con el objetivo de ofrecer herramientas prácticas y basadas en la evidencia que contribuyan a **visibilizar y promover los ajustes razonables** para el acceso y el mantenimiento del empleo de las personas autistas. A partir de la revisión de la literatura disponible y el contraste con dos grupos de trabajo y material audiovisual complementario de personas en el espectro del autismo, se elaboran recomendaciones dirigidas tanto a las empresas que ya cuentan o desean incorporar a trabajadores y trabajadoras autistas, como a las propias personas autistas interesadas en acceder o mantener un empleo.

A su vez, la guía se enmarca en el I Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Trastorno del Espectro del Autismo 2023-2027, que explica que **disponer de un empleo es un factor esencial en la calidad de vida**, el desarrollo personal, la capacidad de acceder a una vida independiente y la inclusión de cualquier persona en la sociedad. Particularmente, el empleo ha demostrado ser uno de los mejores predictores de una buena calidad de vida para las personas con autismo (Chiang y Wineman, 2014).

De esta manera, en el Plan de Acción se señalan medidas específicas en relación con el empleo dentro de su línea 4 *Contribuir a la educación y al empleo inclusivos y de calidad de las personas en el espectro del autismo*, en concreto son:

- La medida 21, menciona la necesidad de **fomentar el empleo y la formación** para el empleo garantizando los programas y apoyos necesarios para el colectivo.
- La medida 22 destaca la necesidad de **reconocer el diagnóstico de autismo y los ajustes** necesarios en las convocatorias de empleo público.
- La medida 23 insta a desarrollar políticas de empleo que reconozcan a las personas en el espectro del autismo con un **grado de discapacidad igual o superior al 33%**.
- La medida 24 promueve el impulso de **proyectos piloto, modelos de buena práctica, acciones de innovación** e intervenciones basados en evidencia para potenciar el empleo de las personas autistas.

Siguiendo esta línea, la guía pretende ser un recurso útil y de referencia para **avanzar hacia entornos laborales más inclusivos, accesibles y respetuosos con la diversidad**, aprovechando el valor que aporta cada persona en la construcción de espacios de trabajo verdaderamente inclusivos.

1. Situación de las personas autistas en el acceso al empleo



El acceso al empleo es un **derecho fundamental** para toda la ciudadanía y eso incluye a las personas con autismo. Para poder enfocar adecuadamente el acceso al empleo resulta esencial **abordar las características del autismo**, así como los **datos actuales en relación con el empleo**.

El trastorno del espectro del autismo es una **condición de origen neurobiológico** que afecta a la configuración del sistema nervioso y al funcionamiento cerebral. Acompaña a la persona **a lo largo de toda su vida** e influye principalmente en dos áreas del funcionamiento de la persona:

- La comunicación e interacción social.
- La flexibilidad del comportamiento y del pensamiento.

Las personas en el espectro del autismo pueden encontrar barreras para comprender el lenguaje verbal y no verbal, para comunicarse eficazmente y para interpretar de forma adecuada las interacciones sociales, que a menudo requieren manejar códigos complejos. También pueden presentar un patrón de pensamiento divergente que puede interpretarse como rígido, intereses focalizados y conductas que se perciben repetitivas o relacionadas con diferencias en el procesamiento sensorial.

Las personas con autismo pueden presentar **otras condiciones o diagnósticos asociados**. La discapacidad intelectual es una de ellas. Sin embargo, no acompaña a todas las personas con autismo, y existe una gran diversidad en los perfiles cognitivos dentro del autismo. Actualmente las investigaciones muestran que las capacidades cognitivas están muchas veces dentro de la media (Barthélémy et al., 2019). A su vez, es importante reconocer a las personas con autismo con necesidades complejas de apoyo, quienes encuentran aún más barreras para acceder al empleo, principalmente debido a los prejuicios que asumen que no son capaces de realizar un trabajo. Si bien pueden tener diversas formas de comunicarse como, por ejemplo, mediante los sistemas alternativos y aumentativos de la comunicación, esto no debe ser un impedimento para acceder a un empleo.

En este sentido, es importante destacar el principio de rechazo cero de la metodología del empleo con apoyo (European Union of Supported Employment, 2010), que explica que toda persona que quiera trabajar debe tener los medios para poder hacerlo.

1.1. Barreras en el empleo de las personas autistas

Las barreras para acceder al mercado laboral comienzan al **final de la etapa educativa** ya que no hay apoyos especializados ni orientación vocacional para el colectivo autista. A medida que las personas autistas acceden a etapas más tardías de la educación, las barreras se incrementan. Respecto a la formación profesional y universitaria, las personas autistas tienen la capacidad de cursar y completar estos estudios, pero **la ausencia de ajustes razonables y apoyos lleva a muchas de ellas al abandono de estos** (Vidriales et al., 2018).

Además, el entorno social y físico, la falta de consistencia en los ajustes razonables y las barreras en materia de evaluación como, por ejemplo, dificultades para entender los enunciados ambiguos de las tareas o la finalidad de determinadas actividades, son otras barreras que encuentra el alumnado con autismo en el entorno universitario (Fabri et al., 2016).

A su vez, las personas autistas encuentran **barreras en los procesos selectivos y en la incorporación al puesto de trabajo**, especialmente en lo que respecta a la adaptación a las funciones, al entorno laboral, a la comunicación de las tareas y los eventos sociales. **En el puesto de trabajo pueden encontrar barreras sensoriales, comunicativas, falta de flexibilidad, falta de conocimiento y prejuicios sobre el autismo**, el tener que explicitar el diagnóstico o barreras para implementar ajustes razonables (Athmanah et al, 2025; Bury et al, 2021; Lindsay et al., 2017; Vidriales et al, 2018).

A pesar de los prejuicios y las barreras a las que se enfrentan, **las personas autistas tienen un gran potencial como trabajadoras**. Las empresas valoran algunas características que pueden tener las personas en el espectro, como la preferencia por las rutinas, las competencias en tareas mecánicas y repetitivas que requieren concentración y la atención en los detalles son aspectos identificados que se consideran muy positivos (Vidriales et al., 2018).

1.2. Datos sobre el empleo, la actividad y el paro de las personas autistas

Autismo Europa (2021) estima que **entre el 76% y 90%** de las personas en el espectro del autismo se encuentran **desempleadas o sin realizar una actividad productiva** o laboral, convirtiéndolas en el colectivo de la discapacidad con la tasa más alta de desempleo en Europa.

Estos datos concuerdan con estudios recientes realizados en países como Reino Unido, con una tasa de empleo entre la población autista del 22%, (Office for National Statistics, 2022), Canadá, con un 14,3% (Zwicker et al., 2017) o Australia (Australia Bureau of Statistics, 2022), con el 28%, señalan que las personas en el espectro autista están entre los grupos con las tasas de empleo más bajas entre las personas con discapacidad en edad laboral.



Además del bajo acceso al empleo, las personas con autismo encuentran múltiples **barreras para mantener un empleo, progresar en su carrera o encontrar un trabajo acorde a sus cualificaciones** (Davies et al., 2024; Martin et al., 2023), incluso pueden llegar a tener, de media, entre cuatro o cinco trabajos en un período de cinco años (Ohl et al, 2017).

En el **contexto español**, no hay datos oficiales sobre el empleo de las personas con autismo, sin embargo, los datos que provee el Instituto Nacional de Estadística (2023) sobre las personas con discapacidad y personas con discapacidad cognitiva reflejan un panorama desfavorable en términos de acceso al empleo.

La **tasa de empleo** de las personas con discapacidad supone un 28,5%, y en el caso de las personas con discapacidad cognitivas -como la discapacidad intelectual o mental con una situación más semejante a las personas autistas- el porcentaje se reduce al 21,9% y 19% respectivamente lo que **supone una tasa de empleo muy por debajo de la de las personas sin discapacidad** que es del 69%.

En relación al tipo de jornada, el INE (2023) también recoge datos desagregados por sexo para el porcentaje de personas con y sin discapacidad, por tipos de jornada. Estos arrojan información donde en ambos casos cómo **la parcialidad es mucho más alta en mujeres que en hombres**, presentando no obstante una diferencia de 15,3 puntos porcentuales entre mujeres y hombres sin discapacidad y de 11,5 en el caso de las mujeres y hombres con discapacidad. Esto ocurre porque en el caso del colectivo con discapacidad, la jornada parcial es mayor para ambos géneros.

Respecto a las **diferencias de género en el acceso al empleo**, el Informe Olivenza (2024) expone que la proporción de las mujeres con discapacidad que nunca ha trabajado (27,3%) triplica a la de los hombres con discapacidad (8,6%). Sin embargo, al desgregar los datos por género y grupos de edad el informe muestra que las diferencias de participación laboral entre hombres y mujeres con discapacidad se localizan principalmente en los grupos de mayor edad, y **en las generaciones más jóvenes se da el caso inverso: las mujeres tienen una tasa mayor de actividad** (EDAD Hogares, 2020).

Además, según el Salario de las Personas con Discapacidad (INE, 2022), las **mujeres jóvenes** con discapacidad presentan una **mayor exclusión social en el salario medio bruto**, que es casi 6.000 euros anuales inferior a la población general. Los hombres jóvenes con discapacidad también tienen un salario menor que el de la población general, alrededor de 3.000 euros anuales, sin embargo, el de las mujeres es significativamente menor.

También se observa **menos desigualdad entre los salarios de las mujeres** con y sin discapacidad, que en el salario de los hombres. Siendo la diferencia de las primeras un 14,7% y de los segundos un 19%.

Respecto a los **datos disponibles en España sobre el empleo del colectivo autista**, el estudio sociodemográfico de la Confederación Autismo España (2023)¹ recoge esta información y, hasta el momento, son los únicos datos existentes en España sobre el empleo de las personas con autismo. De la muestra de Autismo España (2023), el porcentaje de personas en edad activa es del 31% (n=2629). En el estudio se observa que el 6,7% de las personas encuestadas mayores de 16 años tiene empleo (Autismo España, 2023; n=825).

Sin embargo, el porcentaje de personas desempleadas es alarmantemente alto, siendo aproximadamente del 83%. De este porcentaje, la mayoría de las personas no busca empleo activamente, siendo tan solo un 8,9% las personas inscritas como demandantes de empleo. Estos datos se alinean con el ámbito internacional.

Por último, hay **diferencias significativas en la calidad del empleo**. Según los datos de Autismo España (2024) el 60,4% (n=48) de las personas empleadas tiene una jornada parcial, sin embargo, las personas sin discapacidad presentan un porcentaje del 13,2 y las personas con discapacidad un 18,1 (INE, 2024).

1.2.1. Datos sobre empleo público en España

El Libro blanco sobre empleo y discapacidad (Rodríguez, 2023) explica que la cuota de acceso al empleo público se materializa en las plazas reservadas para discapacidad en las ofertas de empleo. Esto **no garantiza el ingreso efectivo** de las personas con discapacidad ya que se debe superar el proceso selectivo, acreditar la discapacidad y tener el certificado de capacidad funcional que certifique la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

Respecto a las adaptaciones, se menciona la necesidad de considerar la relación entre la concreta discapacidad y la prueba que ha de realizar, siendo imprescindible que las adaptaciones no abarquen únicamente el proceso selectivo como tal, sino también la accesibilidad de la información y la comunicación de los procesos, así como la accesibilidad física al espacio y al edificio en donde se desarrollarán las pruebas.

El Informe Olivenza (2024) describe las modalidades de empleo más habituales en las que las personas con discapacidad acceden al empleo. La modalidad más frecuente es el empleo por cuenta ajena en empresas del sector privado (51,1%), siendo la siguiente el trabajo en el sector público (18,9%) y el trabajo por cuenta propia sin asalariados (8,3%). Por último, se encuentran las personas con discapacidad que trabajan en un centro especial de empleo (5,1%) y aquellas empleadas en una entidad sin ánimo de lucro (3,3%).

Una de las **barreras** que se han encontrado para el acceso al empleo público de las personas en el espectro del autismo es la **ausencia de regulación de adaptaciones y ajustes razonables en el proceso selectivo y en la incorporación al puesto de trabajo**, donde la falta de sensibilización y conocimiento de esta condición hace que las tareas y puestos no consideren ningún ajuste (Grandi et al., 2024).

¹ Muestra de 825 personas de más de 16 años de edad.

Si bien hay disparidad y falta de uniformidad en los estudios de personas con discapacidad como de personas en el espectro del autismo, éstos sirven para tener una imagen general sobre la situación actual de las personas con discapacidad en el acceso y el mantenimiento del empleo. Los datos arrojados muestran **porcentajes extremadamente altos de desempleo**, lo que subraya la urgencia de **tomar medidas para eliminar las barreras** que encuentran las personas autistas en el acceso y mantenimiento del empleo.

Los ajustes razonables desde el paradigma de la accesibilidad universal son una de las claves para reducir las barreras que encuentran las personas en el espectro del autismo tanto en el proceso selectivo y en el puesto de trabajo.



2. Ajustes razonables: marco general



2.1. Los ajustes razonables de procedimiento

Los ajustes razonables de procedimiento constituyen una obligación legal y ética derivada del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006).

Éstos son una de las herramientas básicas para lograr entornos accesibles para todas las personas, especialmente para las personas con discapacidad. Se define como (Consejo Nacional de Discapacidad, 2024):

(...) las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del entorno físico, comunicativo, cognitivo, social y actitudinal a las realidades y situaciones de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación, garantizando a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos. (p. 2)

De esta definición podemos extraer las siguientes ideas principales:

- Son modificaciones o cambios que se aplican a casos particulares, no a contextos generales.
- Pueden referirse al entorno físico, comunicativo, cognitivo, social o actitudinal.
- No son absolutos, tienen un límite: el de la carga desproporcionada o indebida.

A continuación, se explican con mayor detalle estos puntos clave.

2.1.1. Diferencias entre ajustes razonables y medidas de accesibilidad

En relación a la primera idea que se menciona, es importante distinguir la diferencia entre ajustes razonables de procedimiento y medidas de accesibilidad derivadas del diseño universal.

Las **medidas de accesibilidad universal son generales** y buscan que los entornos, productos o servicios sean comprensibles, utilizables y practicables por la mayoría de las personas de forma natural y autónoma. Deben garantizarse sin atender a las necesidades específicas de cada persona a través del diseño universal y las medidas de accesibilidad. De esta forma, debe intentar dar respuesta a las necesidades de una gran parte de la sociedad.

En este sentido, el hecho de que existan los ajustes razonables hace evidente las limitaciones de las medidas de accesibilidad universal para incluir a todas las personas, ya que **los ajustes razonables se implementan para una persona en particular**, cuando esas medidas generales no son suficientes. Los ajustes razonables se relacionan directamente con el **principio de individualización o personalización que debe regir el trabajo en materia de accesibilidad universal**. Dada la diversidad presente en nuestra sociedad, es posible que encontremos necesidades no solo diferentes, sino opuestas. Lo que para una persona puede facilitar su participación social, para otra puede constituir una importante barrera. Los ajustes razonables también pueden ser una importante herramienta en situaciones en las que la progresiva implantación de la accesibilidad universal deje de forma temporal sin atender determinadas necesidades de accesibilidad.

De esta reflexión podemos extraer una segunda diferencia fundamental, mientras las medidas de accesibilidad se plantean de forma general sin necesidad de petición expresa, los ajustes razonables **se deben ofrecer desde que son solicitadas** por las personas que las necesitan o desde que la entidad obligada a ofrecerlos **detecta la necesidad** de ponerlos en marcha.

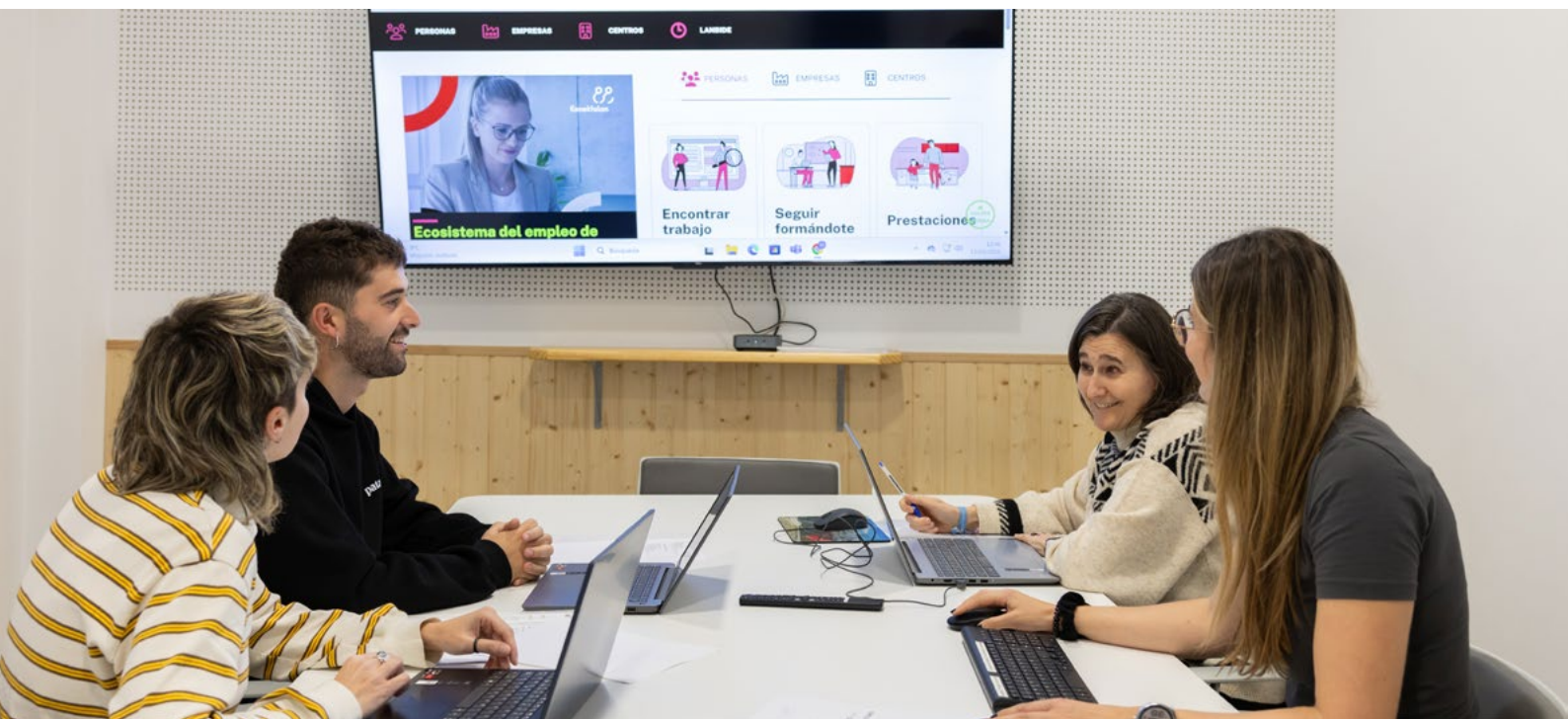
Por último, la tercera diferencia se debe a su carácter absoluto o limitado. Las medidas de accesibilidad universal no están sujetas a ningún límite, aunque sí puede considerarse la carga de proporcionalidad en algunos casos, por ejemplo, si una barrera se puede salvar con un ajuste. Sin embargo, los ajustes razonables de procedimiento deben superar un examen de proporcionalidad para poder ofrecerse.

De esta forma, vemos que mientras que las medidas de accesibilidad son medidas generales, que se implementan sin necesidad de petición expresa y absolutas; los ajustes razonables de procedimiento son **herramientas adaptadas a las necesidades de cada persona**, por eso también se les conoce como “ajustes en atención a la persona”, que se despliegan cuando se detecta dicha necesidad específica y que están sujetas al examen de proporcionalidad para poder ser ofrecidas.

Estas son las principales diferencias:

- **Universal vs. individualizado:** las medidas de accesibilidad se aplican a todos; los ajustes razonables, a quien los necesita.
- **De aplicación automática vs. bajo solicitud o necesidad identificada:** las medidas generales no necesitan ser pedidas; los ajustes razonables deben solicitarse o ser ofrecidos por la entidad cuando detecta la necesidad.
- **Carácter absoluto vs. limitado:** las medidas generales no tienen límite legal, pero los ajustes razonables deben pasar por un análisis de proporcionalidad para asegurarse de que no representan una carga excesiva.

Además, los ajustes razonables pueden ser útiles cuando todavía no se han implementado del todo las medidas de accesibilidad general, sirviendo de puente para garantizar la inclusión desde un primer momento.



2.1.2. Tipos de ajustes razonables de procedimiento

Según la definición anteriormente ofrecida, los ajustes razonables pueden referirse al **entorno físico, comunicativo, cognitivo, social y actitudinal**. Desde el modelo social y de derechos de la discapacidad (Victoria, 2013), estos ajustes se vuelven imprescindibles debido a la diversidad de personas que existen. Si bien la intención no es realizar una clasificación cerrada, resulta importante observarlas desde el punto de vista del ámbito en el que se aplican. De esta manera, el Consejo Nacional de la Discapacidad (2024), señala que en su relación con el paradigma de la accesibilidad universal podríamos distinguir, entre otros, los siguientes tipos de ajustes razonables:

Ajustes en el entorno físico; ajustes del transporte; ajustes de la información y las comunicaciones; ajustes de servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público; ajustes del patrimonio cultural; ajustes de la Administración de Justicia; ajuste en el empleo; ajustes en la protección de la salud; ajustes en la educación y la formación; ajustes en la participación política; ajustes en la participación en el ocio, la cultura y el deporte; ajustes en relación con otros derechos, etc. (p. 5)

Si bien existe esta clasificación general, no debería realizarse una clasificación exhaustiva y cerrada de los ajustes razonables debido a la heterogeneidad de necesidades a las que se debe dar respuesta. **Lo importante es que el ajuste responda a la necesidad real de una persona**, sin centrarse en su diagnóstico, sino en el entorno o situación concreta que se necesita adaptar.

Resulta de interés señalar que, aunque normalmente se relacionan con el paradigma de la accesibilidad universal, se han dado casos de ajustes razonables no vinculados con el paradigma. Por ejemplo, los tribunales han aceptado la atenuación de los requisitos académicos para la obtención de una beca de ayuda al estudio como un ajuste razonable de procedimiento pertinente para favorecer la participación de personas con discapacidad.

2.1.3. El concepto de carga desproporcionada

Según el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Naciones Unidas, 2018), el juicio de proporcionalidad al que se someten los ajustes razonables de procedimiento se refiere a *“su pertinencia, idoneidad y eficacia para la persona con discapacidad”*.

La normativa española explicita que, aunque los ajustes razonables son obligatorios, **no deben suponer un esfuerzo excesivo o injustificado** para quien debe aplicarlos (una empresa, una institución u otros organismos).

Para evaluar si un ajuste es razonable, es decir, según el criterio de proporcionalidad, si los costes o cargas que implica son justificados, se debe considerar:

- El **coste económico** que implica.
- Los **efectos discriminatorios** que tendría no aplicarlo para la persona que lo necesita.
- El **tamaño o recursos** de la entidad que tiene que implantarlo.
- La posibilidad de obtener **financiación pública** para cubrir los costes.

Aunque se debe considerar el coste económico que implica, se debe considerar el coste en términos de vulneración de derechos, y tener en cuenta cuestiones como, por ejemplo, si el ajuste beneficiará a más personas; o si es una medida que va a mantenerse o no en el tiempo, ya que es diferente, por ejemplo, que vaya a ser para un momento muy concreto o que vaya a beneficiar a una o varias personas trabajadoras durante su tiempo de trabajo en la empresa.

En caso de que la entidad considere que el ajuste es desproporcionado, **debe ser justificado aportando la documentación pertinente** si así lo solicita la autoridad competente. Esta medida busca asegurar que este límite no se utilice para vulnerar derechos y se plasma en el Real Decreto 193/2023, de 21 de marzo, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público (en adelante, Real Decreto 193/2023)

También es importante considerar **qué funciones son esenciales en un trabajo**. Si bien no todos los cambios son posibles, sí se pueden hacer ajustes en tareas no esenciales o complementarias sin afectar el rol principal de la persona.



2.2. Los ajustes razonables en el empleo

Los ajustes razonables son una herramienta complementaria a la accesibilidad universal como ya se ha mencionado. La naturaleza de los ajustes razonables es atender a las necesidades concretas de cada persona para, en el caso del empleo, desarrollar adecuadamente sus tareas sin desventajas frente a las personas que no están en situación de discapacidad.

Los ajustes razonables se fundamentan en el **modelo social y de derechos de la discapacidad**, el cual plantea que las limitaciones no residen en las personas, sino en las barreras presentes en el entorno físico, social y actitudinal (OMS, 2011; Naciones Unidas, 2006). Desde esta perspectiva, se hace imprescindible transformar los espacios y las prácticas laborales para garantizar la inclusión.

Para poder recibir los ajustes razonables mencionados en la normativa española, es necesario tener el certificado de discapacidad.

Si bien la mayoría de las investigaciones sobre ajustes razonables se han centrado en la discapacidad en general, **también existen estudios sobre la implementación, solicitud y características de los ajustes razonables para personas autistas**. Estas investigaciones, guías e informes ofrecen marcos y recomendaciones útiles que pueden complementar experiencias transferibles de otros ámbitos de la discapacidad.

2.2.1. La relación entre el diagnóstico y el acceso a los ajustes razonables

Para hablar de ajustes razonables en el trabajo resulta imprescindible abordar la cuestión de la comunicación del diagnóstico. Muchas veces las personas en el espectro del autismo dudan si revelar o no su diagnóstico a las empresas en las que trabajan o a las que están aplicando, debido a **preocupaciones relacionadas con la confidencialidad, el estigma o posibles consecuencias en su trayectoria laboral** (Lindsay et al., 2017).

Siguiendo a Romualdez et al. (2021) esta es una **decisión personal** que debe tomar cada persona. Comunicar su diagnóstico a la empresa puede conllevar a beneficios como recibir ajustes razonables en el puesto de trabajo, pero también puede dar lugar a resultados negativos o mixtos.

La misma autora señala que hay diversos factores que influyen en la decisión de revelar el diagnóstico de autismo entre las cuales se identifican:

- Tener miedo a los prejuicios y estigmas que tiene la sociedad sobre el autismo.
- La edad de diagnóstico parece influir en la autoestima e identificación de la persona con el autismo. Aquellas personas que recibieron el diagnóstico a una temprana edad suelen tener una autoestima más alta, sintiéndose más seguras para decir su diagnóstico.
- Políticas y cultura de la organización.

Hay personas que han revelado su diagnóstico en el entorno laboral y han conseguido **beneficios** significativos, como la posibilidad de **recibir ajustes razonables, una mayor aceptación** en el trabajo y más **conciencia y defensa del colectivo autista** (Lindsay et al., 2019; Sarrett, 2017).

A su vez, hay personas que han tenido experiencias **mixtas tras revelar su diagnóstico** en la empresa: por un lado, se han encontrado con **aceptación y apoyo** por parte de compañeros y compañeras, así como cambios organizacionales y mejora de su salud mental. Por otro lado, también se han encontrado con **discriminación activa en el entorno laboral o un impacto negativo en el proceso selectivo** (Romualdez et al., 2021; Sarrett, 2017).

También, están las personas autistas que han decidido comunicarlo solamente a las compañeras o compañeros con los que se sienten cómodas en el trabajo. Por último, hay personas que prefieren no decir su diagnóstico por miedo a ser discriminadas o considerar que no resultaría beneficioso o necesario y recurren al enmascaramiento o camuflaje como un mecanismo de afrontamiento (Romualdez et al., 2021). Este tipo de estrategias suelen ser más utilizadas por las mujeres autistas (Hull et al., 2017). No obstante, el uso continuado de estrategias de camuflaje se asocia con un aumento del estrés, fatiga social, ansiedad, depresión y un deterioro del bienestar psicológico general (Cage y Troxell-Whitman, 2019; Pearson y Rose, 2021).

Cuando se comunica el diagnóstico, la respuesta por parte de la empresa puede variar considerablemente. Algunos factores que influyen en las consecuencias son (Romualdez et al., 2021):

- **Comprensión del autismo.** Cuando las personas de la empresa conocen y entienden el autismo, suele haber un impacto positivo al decir el diagnóstico. El desconocimiento de la condición lleva a tener resultados negativos.
- **Voluntad para gestionar y realizar las adaptaciones.** Las empresas pueden realizar como iniciativa propia o a partir de peticiones, ajustes razonables y adaptaciones para que las personas autistas puedan trabajar mejor y mantener su empleo. Sin embargo, hay empresas que deciden rechazar estas peticiones.
- **La cultura organizacional.** La comprensión y la voluntad de realizar adaptaciones, generalmente es un reflejo de la cultura organizacional. Dependerá de si la gente tiene una visión negativa o positiva sobre la discapacidad, o si la organización tiene políticas de inclusión a personas con discapacidad.

Comunicar o no el diagnóstico a la empresa es una decisión completamente personal. Sin embargo, si las personas necesitan recibir ajustes razonables en el trabajo, tendrán que optar por la opción de contar su diagnóstico o presentar su certificado de discapacidad sin decir necesariamente cuál es su diagnóstico. De este modo, se busca equilibrar el derecho a la privacidad con la posibilidad de acceder a los apoyos necesarios para desempeñar el trabajo en igualdad de condiciones.

2.2.2. Los ajustes razonables como facilitadores para el acceso al empleo

Los ajustes razonables son aquellas **modificaciones en el puesto de trabajo o en el entorno de trabajo** que resultan necesarias para que una persona con discapacidad pueda solicitar un empleo, la incorporación al puesto, desempeñar sus funciones, la posibilidad de mantener el trabajo o realizar una formación (Your Europe, 2025). También deben considerarse en las prácticas, pasantías u otros programas de empleo. Estos ajustes tienen como finalidad **garantizar que la persona con discapacidad no se encuentre en una situación de desventaja** o ésta se reduzca considerablemente al acceder a un empleo o desempeñar sus funciones, en comparación con otras personas que no están en situación de discapacidad (National Autistic Society, s.f.). Todas las personas con discapacidad tienen derecho a los ajustes razonables, sin embargo, la Unión Europea (2025) considera que estos ajustes deben ser realistas y no imponer una carga desproporcionada a la empresa como ya se ha analizado previamente.

Además de las razones ya mencionadas, la Organización Internacional del Trabajo (2017) explicita que se debe considerar la duración del contrato de trabajo y tener en cuenta que algunos ajustes pueden generar un impacto negativo a otros u otras trabajadoras.

Es especialmente importante evaluar los **elementos esenciales del puesto** para definir si los ajustes son razonables o no. En todos los trabajos hay funciones que son indispensables para cumplir con el rol, aunque hay otras tareas complementarias que pueden ser más flexibles y adaptarse a las necesidades de la persona.



Modificar el espacio físico, por ejemplo, reducir estímulos sensoriales, mejorar la iluminación, controlar el ruido o habilitar zonas tranquilas, constituye una medida clave para eliminar obstáculos que dificultan el rendimiento y el bienestar de las personas autistas (Hayward et al., 2020; Hayward et al, 2024).

La evidencia demuestra que **adaptar los entornos laborales mejora el desempeño, la satisfacción y la retención del personal** con discapacidad (Lindsay et al., 2019). En el caso de las personas autistas, los ajustes ambientales, como la claridad en las indicaciones de tareas, la previsibilidad de rutinas y la reducción de sobrecarga sensorial, tienen un impacto directo en la reducción del estrés laboral y en la productividad (Pfeiffer et al, 2017).

La **flexibilidad en la política interna de las empresas** también es un ajuste razonable, por ejemplo, permitir que una persona hipersensible pueda elegir su vestimenta en ciertos momentos debido a que las texturas también tienen un impacto en la carga sensorial, o permitir el uso de auriculares o cascos canceladores de sonido en la oficina (Chen y Yakubova, 2024).

De cualquier manera, muchos de los ajustes razonables pueden realizar sin que conlleve un coste económico o el coste sea mínimo.

Algunos **beneficios de incorporar a personas con discapacidad** en el trabajo son la disminución de la rotación de personal, reducen los costes de salud laboral, reducen el absentismo laboral, mejoran la moral del personal, mejoran la comprensión de los clientes, tienen un efecto positivo en la imagen corporativa, minimizan los riesgos jurídicos (Birtha, 2021).

Hay diferentes tipos de ajustes razonables los cuales varían según la necesidad de cada persona. Al ser de carácter personalizados, resulta imposible realizar una clasificación cerrada de los mismos. Sin embargo, pueden agruparse en ajustes físicos, asistencia personal, organizativos, comunicativos, tecnológicos y actitudinales, coherentes con los principios de accesibilidad universal.

A continuación, se exponen categorías abiertas para pensar diferentes tipos de ajustes con ejemplos dirigidos a personas en el espectro del autismo a modo de ilustración (Your Europe, 2025; Birtha, 2021; Mesa, 2025). Los ejemplos son orientativos y no deben considerarse como regla general, dado que cada situación entre trabajador/a y empresa será única.



Tecnología de apoyo

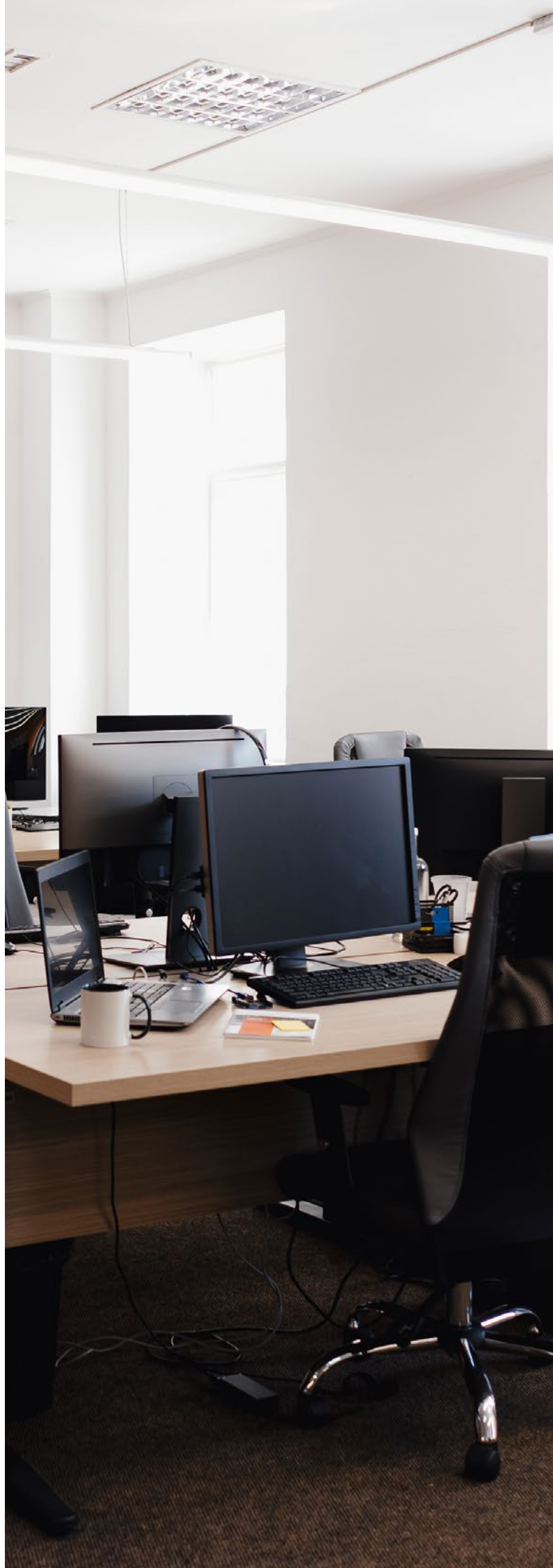
Son aquellos elementos, dispositivos, aplicaciones o programas informáticos que facilitan la autonomía y el desempeño laboral a las personas con discapacidad. Algunos ejemplos son, grabar las reuniones, utilizar las transcripciones automáticas y recordatorios.

Asistencia personal

El concepto de asistencia personal está definido por la *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia* como un servicio prestado por un o una asistente personal que colabora en tareas de la vida cotidiana de una persona en situación de dependencia, con el propósito de fomentar su vida independiente y potenciar su autonomía (artículo 2.7.). En la actualización de 2018, se amplía la definición de asistencia personal incluyendo que la figura debe facilitar el acceso a la educación, trabajo y una vida más autónoma.

Ajustes en el espacio de trabajo o entorno físico

Los ajustes en el espacio de trabajo permiten crear un entorno sin barreras e inclusivo. Algunos ejemplos son la reducción de la altura de escritorios o el uso de mesas regulables para las personas en sillas de ruedas. En el caso de las personas autistas la regulación de iluminación en el espacio de trabajo, el control del ruido o la habilitación de zonas tranquilas y sin estímulos son ejemplos de ajustes que pueden marcar una diferencia significativa en su bienestar y productividad. También puede contemplarse la reubicación a una oficina más adecuada o reasignación a un puesto de trabajo diferente en función de condiciones lumínicas, acústicas u otras características sensoriales.





Ajustes en el horario de trabajo, teletrabajo y en el transporte

La flexibilidad horaria permite a las personas con discapacidad gestionar sus condiciones de salud, sus tratamientos o niveles de energía (Your Europe, 2025). Un ejemplo aplicado a personas autistas es permitir horarios de entrada y salida flexible para evitar las horas punta del transporte público y, por lo tanto, reducir la sobrecarga sensorial. El teletrabajo parcial o total también puede ser un ajuste razonable cuando favorece la concentración y permite reducir la exposición a diferentes estímulos.

Organización flexible de las tareas

La adaptación de los procedimientos o de la estructura de las tareas ayuda a las personas con discapacidad a trabajar de forma más eficaz y predecible. Algunos ejemplos son definir con claridad el puesto de trabajo, explicitar las tareas y detallar los procedimientos implícitos en la empresa, promoviendo un entorno más estructurado, comprensible y, por tanto, accesible.

Ajustes de la información y las comunicaciones

Tener hábitos de comunicación e información de calidad dentro de la empresa es imprescindible para la inclusión y la eficacia organizativa. Un ejemplo es que la comunicación sea por escrito, estructurada, clara y con un lenguaje sencillo y directo, lo cual favorece la comprensión y el procesamiento de la información. También, puede ser útil preparar un orden del día previo a las reuniones y/o un resumen posterior de los acuerdos realizados, son medidas que favorecen a todas las personas, estén o no dentro del espectro del autismo.

Formación

Facilitar formación sobre el uso de tecnologías de apoyo, así como tutorías o mentorías individualizadas, contribuye a reducir o eliminar las barreras que encuentran en su entorno laboral. Además, la formación en diversidad, neurodivergencia y ajustes razonables dirigida al conjunto de la plantilla promueve una cultura organizacional inclusiva.

Concienciación

Las acciones dirigidas al resto de personas empleadas son esenciales para construir un entorno laboral y favorable a la diversidad. Estas acciones ayudan a reducir prejuicios y estigmas, fomentando la comprensión y empatía de las distintas formas de comunicación o funcionamientos.

Ajustes en la participación laboral y representación interna de la empresa

Si en la empresa existen representantes de trabajadores y trabajadoras u otros órganos de participación, es importante que las personas con discapacidad puedan participar plenamente. Un ejemplo puede ser realizar un orden del día de los temas a tratar en las reuniones, y realizar resúmenes de lo hablado y acordado en un lenguaje claro y sencillo.

No todos los ajustes razonables sirven para todas las personas, por lo que es importante que cada empleador o empleadora acuerde con la persona empleada los ajustes que necesita para reducir las barreras y facilitar el desempeño adecuado de su trabajo. Siempre recordando y considerando **que los ajustes razonables son personalizados y complementarios a la accesibilidad universal**, y que deben garantizarse como un derecho que facilita el acceso y la permanencia al empleo y no como una carga para la empresa.

Existen diversas organizaciones europeas y españolas que velan por el cumplimiento de estos derechos y la no discriminación por motivos de discapacidad, entre ellas el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica y la Oficina de Igualdad de Trato y No Discriminación del Ministerio de Igualdad trabajan para que estos derechos no se vulneren.

2.2.3. La percepción de los y las empleadoras respecto a la inclusión y los ajustes razonables.

Algunos empleadores y empleadoras, además de cumplir con la ley, también quieren crear y mantener un entorno de trabajo neuro-inclusivo. Por ello, están dispuestas a realizar ajustes razonables para poder realizar un trabajo de mejor calidad y mantener a las personas empleadas en un entorno cómodo, agradable y accesible para trabajar.

Desde el punto de vista organizacional, **las empresas obtienen diversos beneficios al incluir en su plantilla a personas neurodivergentes**. El simple hecho de cumplir con la ley es un paso importante a un bajo costo como pueden ser los ajustes razonables que necesite la persona empleada, además de que la imagen corporativa, su reputación y la responsabilidad social de la empresa se verán valoradas positivamente por los clientes, las personas inversoras y la sociedad. A su vez, los equipos de trabajo se verán beneficiados por las competencias de las personas autistas y su perspectiva innovadora. Las empresas que incorporan a personas neurodivergentes en la plantilla suelen tener **mejoras en relación con la calidad del producto y con la ganancia económica**. Por último, las empresas que contratan a personas neurodivergentes **promueven la inclusión laboral real y generan un impacto en la sociedad** (Agha et al, 2024).

Algunas de **las personas empleadoras perciben barreras en el entorno laboral** para las personas trabajadoras con autismo en relación con:

- El **entorno social**, cuando encuentran dificultades para entender a la persona empleada, o cuando la persona empleada encuentra dificultades en las **interacciones sociales o barreras en las comunicaciones indirectas** (Patton y Sanuzzi, 2024).
- El **desempeño laboral**, encuentran que muchas veces hay falta de prioridad en las tareas, o que **las tareas no encajan con las habilidades** de la persona empleada o sus preferencias (por ejemplo, reuniones extensas) y seguimientos que no son complementarios con el estilo de la persona empleada. También encuentran barreras en la resolución de problemas inesperados o en el procesamiento de la información (Athmanah et al, 2025).
- Las **rutinas laborales diarias**, los cambios inesperados o el hecho de no saber si deben quedarse más tiempo del esperado, es una gran barrera (Waisman-Nitzan et al., 2019; Athmanah et al, 2025).
- La **sensibilidad sensorial**, las personas empleadoras perciben que los entornos ruidosos o que no dan espacio personal a las personas en el espectro del autismo se vuelven una barrera y pueden ser un factor disruptivo para mantener la atención en tareas (Bruyère y Colella, 2024; Athmanah et al, 2025).
- La **comunicación del diagnóstico** o de la discapacidad es la principal razón por la cual la empresa suele proponer e implementar ajustes razonables. Por lo que, si la persona no comenta su diagnóstico o la necesidad de recibir ajustes razonables, las personas empleadoras no logran reconocer esta necesidad y, por tanto, no se implementan (McDowal et al, 2023).



A su vez, han encontrado posibilidad de **realizar ajustes para reducir estas barreras**, ajustes que no tienen coste alguno más que cambio de rutina o un ajuste en la organización y la forma de trabajar. A modo de ejemplo:

- En relación a la comunicación con la persona en el espectro del autismo, se puede utilizar una **comunicación directa y expresar claramente las expectativas** que la persona empleadora tiene. Incluso expresar los comunicados importantes de forma escrita.
- En relación al desempeño laboral, se pueden **estipular mejor las expectativas laborales**, los pasos a seguir en las tareas, **procedimientos y tiempos de entrega**, flexibilizar las tareas que no son del agrado de la persona con autismo (según el ejemplo anterior, en las reuniones largas realizar una orden del día y permitir descansos) y realizar seguimientos más cercanos.
- En relación a las rutinas laborales, establecer **rutinas claras y ordenadas**, y que haya un margen de flexibilidad e imprevisibilidad más pequeño. Para algunas personas la **flexibilidad horaria** puede ser un ajuste razonable para decidir en qué horarios trasladarse al trabajo o utilizar las horas en las que puede concentrarse mejor.
- En relación a la sensibilidad sensorial, considerar que los **ruidos, olores, luces pueden tener una sobrecarga** en la persona autista empleada y proveer un espacio de trabajo donde puedan tener **espacio personal**.

2.2.4. Mujeres y ajustes razonables

Las mujeres autistas se enfrentan a una discriminación interseccional debido a los estereotipos asociados al género y a la discapacidad; si además incluimos otras variables como la edad u otros factores sociales, la discriminación se hace más intensa (Kim et al., 2020; Terrón, 2023). La investigación sobre las mujeres con autismo en los procesos selectivos y el empleo en general es muy limitada.

En el ámbito laboral, las mujeres autistas encuentran barreras no solo por ser autistas sino debido a su género. Entre las más frecuentes se encuentran las siguientes:

Expectativas de comportamiento. Algunas mujeres se expresan de manera directa, lo que a menudo se interpreta como una falta de respeto o se considera que es una forma inadecuada de comunicación, mientras que los hombres con estilos de comunicación similares no tienen consecuencias negativas. En muchos casos, **se espera que las mujeres se integren de forma discreta, mantengan contacto visual constante y muestren empatía**, ajustándose a patrones de comportamiento socialmente establecidos, si esto no sucede y se rompe el estereotipo de género esperado, se suele valorar de forma negativa a esa persona (Hayward et al, 2024).

Normas sociales en el entorno laboral. Las mujeres suelen percibir que su forma directa y concisa de comunicación, por ejemplo, en los correos electrónicos o en las reuniones, pueden ser malinterpretada y penalizada, mientras que los hombres que tienen el mismo estilo de comunicación se valora como eficiencia o asertividad.



La gestión de las expectativas sociales por parte de las mujeres autistas está asociada con un **deterioro significativo de su salud mental** y, aunque se cree que tienen mejores habilidades sociales que los hombres, cuando no alcanzan los estereotipos de género, suele haber un efecto rebote negativo por parte del resto de las y los compañeros de trabajo (Hayward et al, 2024).

También algunas mujeres recurren al enmascaramiento tratando de ocultar o compensar algunas características del autismo para adaptarse a las normas sociales, lo que puede provocar un **desgaste emocional y cognitivo** afectando su salud mental (Cook et al., 2021; Hull et al., 2017).

Expresión emocional. Muchas veces, las mujeres autistas sienten que no pueden expresar libremente sus emociones en el entorno laboral, por temor a ser juzgadas o consideradas poco profesionales. Disponer de espacios seguros donde puedan mostrarse auténticas favorece su bienestar y contribuye a un mejor desempeño y satisfacción laboral. (Hayward et al, 2024)

Enmascaramiento. Muchas mujeres sienten la necesidad de ocultar sus características propias de su condición como, por ejemplo, realizar movimientos repetitivos (estereotipias) o evitar el contacto visual, porque tienen miedo a la exclusión o estigmatización por parte de sus compañeros y compañeras (Hull et al., 2021; Hayward et al, 2024).

Diseño del entorno laboral. Aplicar principios del diseño universal en los espacios de trabajo permite atender la diversidad de necesidades sensoriales, comunicativas y organizativas de las personas autistas, favoreciendo entornos más predecibles, accesibles y sostenibles.

En este sentido, **los cambios culturales y organizativos en los entornos laborales pueden ser mucho más efectivos** para mejorar las condiciones laborales que la implementación de tecnologías costosas (Lorenz et al., 2016; Nicholas et al., 2018).

Ocupar espacio y roles sociales. Algunas mujeres han percibido que, si tienen opiniones y no cumplen con los roles tradicionales de género, son marginalizadas y se las va desvinculando del trabajo de forma directa o indirecta (Hayward et al, 2024).

La trayectoria profesional. Muchas mujeres se sienten estancadas en desarrollo profesional o con pocas oportunidades de promoción interna, lo que refleja la falta de igualdad en los procesos de crecimiento y reconocimiento laboral.

Para reducir estas barreras Hayward et al. (2024) propone cuatro ajustes esenciales que no solo favorecen a las mujeres autistas sino también a los hombres autistas y al resto de la plantilla:

Flexibilidad laboral real. Horario flexible, permitir teletrabajo. Esto permite a las mujeres autistas a atender a sus necesidades, por ejemplo, sensoriales y a compatibilizar las responsabilidades que muchas veces están entrelazadas por su género, como ser cuidadoras.

Especificidad en los roles laborales. Los roles deben cambiar para poder alinearse con las fortalezas y necesidades de las personas empleadas.

Apoyo externo. Contar con una organización externa que esté especializada en autismo o una persona mentora dentro de la plantilla para que pueda apoyar a la persona a entender el entorno laboral o apoyarla en su comunicación.

Evaluación basada en resultados. Los y las empleadoras podrían evaluar el desempeño profesional basado en los resultados obtenidos por la persona y no por el comportamiento esperado socialmente en la empresa.



2.3. ¿Cómo se solicitan los ajustes razonables?

La solicitud de los ajustes razonables suele realizarse persona trabajadora o de su representante legal. Sin embargo, la empresa o entidad tiene la obligación de ofrecerlos cuando tenga conocimiento de que la persona presenta una discapacidad y requiere dichos ajustes para desempeñar adecuadamente sus funciones laborales.

Una vez que la persona solicita los ajustes, la empresa está obligada a valorarlo, negociarlos y ponerlos en marcha, asegurando la **participación activa de la persona interesada** en todo el proceso. En este acuerdo se definirán los apoyos y adaptaciones necesarias, se evaluarán su viabilidad y coste, y se establecerá un plan de implementación de los ajustes.

Los ajustes razonables deben ser individualizados, adaptados a las características y necesidades de cada persona, y pueden tener carácter permanente o temporal, según la evolución de las circunstancias. Por ello, es fundamental **implementarlos con prontitud y revisarlos periódicamente** para comprobar su eficacia y determinar si requieren modificaciones o actualizaciones.

A modo ilustrativo se proponen dos ejemplos de ajustes.

Ejemplo de ajuste razonable no permanente

Una mujer en el espectro del autismo se incorpora a una empresa y comienza el proceso de aprendizaje de sus tareas. Es una persona con muchas competencias y asumirá una carga laboral significativa.

Con el fin de favorecer su adaptación, la empresa propone un ajuste razonable consistente en una incorporación progresiva de las tareas, acompañada por una persona mentora o de referencia que le brinde apoyo y seguimiento en el puesto de trabajo. Se establece que el período de inmersión en las tareas tendrá una duración aproximada de tres meses. Al finalizar este periodo, se observa que la trabajadora no ha tenido tiempo suficiente para familiarizarse con todas las tareas debido a imprevistos. Por este motivo, se acuerda con la trabajadora extender el acompañamiento un mes adicional, durante el cual se continuará con la incorporación de tareas nuevas. Transcurrido este tiempo, se deberá llevar a cabo una nueva evaluación conjunta entre la empresa y la trabajadora para valorar si es necesario mantener, modificar o concluir con el apoyo y los ajustes implementados.

Ejemplo de ajuste razonable de forma permanente:

Un hombre autista se incorpora a una empresa que tiene varias islas de trabajo. Es asignado al área de informática, cuyos escritorios se ubican en una zona de paso cercana a la cocina, donde el ruido y los olores son muy frecuentes.

El trabajador comenta que estos estímulos lo distraen y le generan una sobrecarga sensorial, por lo que solicita un cambio de ubicación a una zona más tranquila de la oficina. La empresa, tras valorar la solicitud, accede a realizar un cambio de puesto permanente, ubicando al trabajador en un espacio con menor exposición al ruido y los olores.

En este caso, el ajuste razonable tiene un carácter permanente, aunque puede ser revisado y adaptado si se detectan nuevas necesidades. Por ejemplo, si el nuevo sitio tiene una entrada de luz directa que da en la pantalla o el rostro del trabajador provocándole incomodidad o una sobrecarga sensorial, sería conveniente revisar el ajuste, ya sea reubicándolo en otro puesto o instalando elementos como cortinas o

2.3.1. La gestión empresarial de los ajustes razonables

Es importante que las empresas o entidades establezcan un **procedimiento claro y accesible** para la solicitud y gestión de los ajustes razonables. En empresas de menor tamaño, es probable que la persona responsable directa de la persona trabajadora que solicita los ajustes sea quien gestione esa solicitud. Sin embargo, en empresas de mayor envergadura esta responsabilidad suele recaer en un área específica.

La Organización Internacional del Trabajo identifica algunas claves para una gestión adecuada de los ajustes razonables (Oumarou et al., 2017), entre las que destacan:

Confidencialidad

Aunque la solicitud de ajustes razonables puede gestionarse de forma informal, para la formalización de dicha solicitud se necesitará, en muchos casos, acreditar el certificado de discapacidad o el diagnóstico. Por esta razón, las personas empleadas pueden tener preocupación respecto a la confidencialidad de la información aportada.

Las empresas o entidades deben tener protocolos específicos que garanticen la privacidad y confidencialidad de la documentación relativa a los ajustes razonables. Por ejemplo, mantener la documentación sobre los ajustes razonables en carpetas con acceso protegido con acceso restringido. Asegurar la confidencialidad es esencial para prevenir estigmatización o la generación de prejuicios hacia la persona trabajadora solicitante.

Ajustes razonables en el proceso selectivo

Los ajustes razonables no deben limitarse únicamente a las personas que ya forman parte de la

plantilla, sino que también **deben contemplarse en el proceso de selección y contratación**. Las empresas comprometidas a garantizar la igualdad de oportunidades pueden incluir en sus ofertas de empleo una mención expresa **invitando a las personas candidatas a comunicar si necesitan algún ajuste o adaptación** para participar en condiciones de equidad en el proceso selectivo.

Algunos ajustes en el proceso de selección:

- Dar información accesible en la oferta de empleo.
- Proveer un formato accesible para la presentación de candidaturas.
- Adaptar el formato de posibles pruebas que deban realizarse de evaluación de competencias.
- Ofrecer diferentes formatos o ajustes para la entrevista. Por ejemplo: virtual o presencial, o flexibilidad en el horario en el que se realizará la entrevista.

En el caso de las personas autistas, puede resultar especialmente útil la **anticipación** de las preguntas o los temas a tratar en la entrevista. También cambiar las preguntas que requieren suposiciones por preguntas sobre **experiencias concretas**, o las preguntas abiertas cambiarlas por **preguntas específicas** sobre las competencias necesarias para el trabajo (Bruyère y Colella, 2024). Por ejemplo, en vez de preguntar “¿Qué harías la siguiente situación?” se puede preguntar “*Cuando tuviste que resolver un problema de este tipo ¿Cómo lo resolviste?*”.

Formación

Las empresas suelen exigir o solicitar que las personas trabajadoras realicen formaciones. Las **acciones formativas deben ser accesibles y adaptadas a las necesidades de las personas trabajadoras**, incluidas aquellas con autismo. En estos casos es importante contemplar los ajustes razonables que pueden requerir aquellos trabajadores y trabajadoras en el espectro del autismo.

Ascensos y desarrollo profesional

Todas las personas trabajadoras cualificadas deben tener las mismas **oportunidades de promoción y desarrollo profesional**. Al definir las funciones esenciales del puesto y los criterios de evaluación del desempeño, la empresa debe considerar los ajustes razonables necesarios que permitan a las personas autistas acceder en igualdad de condiciones a los procesos de ascenso.

Incorporación al trabajo y mantenimiento del empleo

La incorporación al puesto de trabajo puede realizarse de forma **progresiva, mediante ajustes temporales o permanentes**, en función de las necesidades detectadas, ya sea por la persona empleada o la empleadora. Estos ajustes pueden incluir flexibilidad horaria, adaptación del lugar o entorno de trabajo, o redistribución de tareas.

En el caso de una persona autista, es recomendable establecer ajustes temporales durante las primeras semanas, a fin de **favorecer una adaptación gradual y evitar la sobrecarga y la incertidumbre**. También, establecer ajustes permanentes como podrían ser los cambios de sitio, apoyos con programas tecnológicos o cambios en el procedimiento organizacional, para favorecer la permanencia en el puesto de trabajo.

A su vez, los ajustes razonables deben revisarse periódicamente para valorar su eficacia y



modificarse cuando cambien las circunstancias personales o laborales.

2.3.2. Barreras para solicitar o implementar los ajustes razonables

Algunas de las barreras que pueden enfrentar las personas con autismo a la hora de solicitar o en el momento en el que se implementan los ajustes razonables, son las siguientes (Davies et al, 2022; Waisman-Nitzan et al., 2019):

Desafíos identificando los ajustes razonables necesarios

La **falta de conocimiento y comprensión del autismo** genera barreras a la hora de identificar y reconocer los ajustes que pueden necesitar las personas con autismo. Muchas veces **las necesidades sensoriales de las personas autistas** no son comprendidas por compañeros, compañeras o responsables en el ámbito laboral, lo que dificulta la adopción de medidas adecuadas para su implementación.

Además, algunas personas con autismo perciben que la responsabilidad de identificar y proponer los ajustes recae en ellas mismas, lo cual puede generar carga y estrés adicional. En otros casos, encuentran dificultades para reconocer qué ajustes necesitan en el ámbito laboral.

Responsabilidad de los ajustes en las personas autistas

La responsabilidad de implementar o identificar los ajustes razonables recae muchas veces en las personas con autismo. Esto hace que las personas sientan que tienen que reivindicar su derecho a recibir ajustes razonables. Es importante que, si el o la empleadora percibe alguna necesidad, proponga las adaptaciones pertinentes, sin esperar que la persona autista las solicite.

Factores que impactan en la implementación de los ajustes razonables

La solicitud de ajustes muchas veces se ve relacionada con la identidad de la persona y cómo es valorada en el trabajo por sus compañeras y compañeros. Este factor puede condicionar la disposición a pedir los ajustes necesarios, por temor a ser estigmatizada o a que se interprete como una falta de capacidad.

Mala implementación o negación de los ajustes

Las personas autistas mejoran su experiencia laboral y su productividad mediante los ajustes razonables. Sin embargo, cuando estos no son implementados correctamente dificulta la realización del trabajo y puede llegar a la finalización del mismo (por cualquiera de las dos partes) o a una baja

laboral.

Decir el diagnóstico de autismo

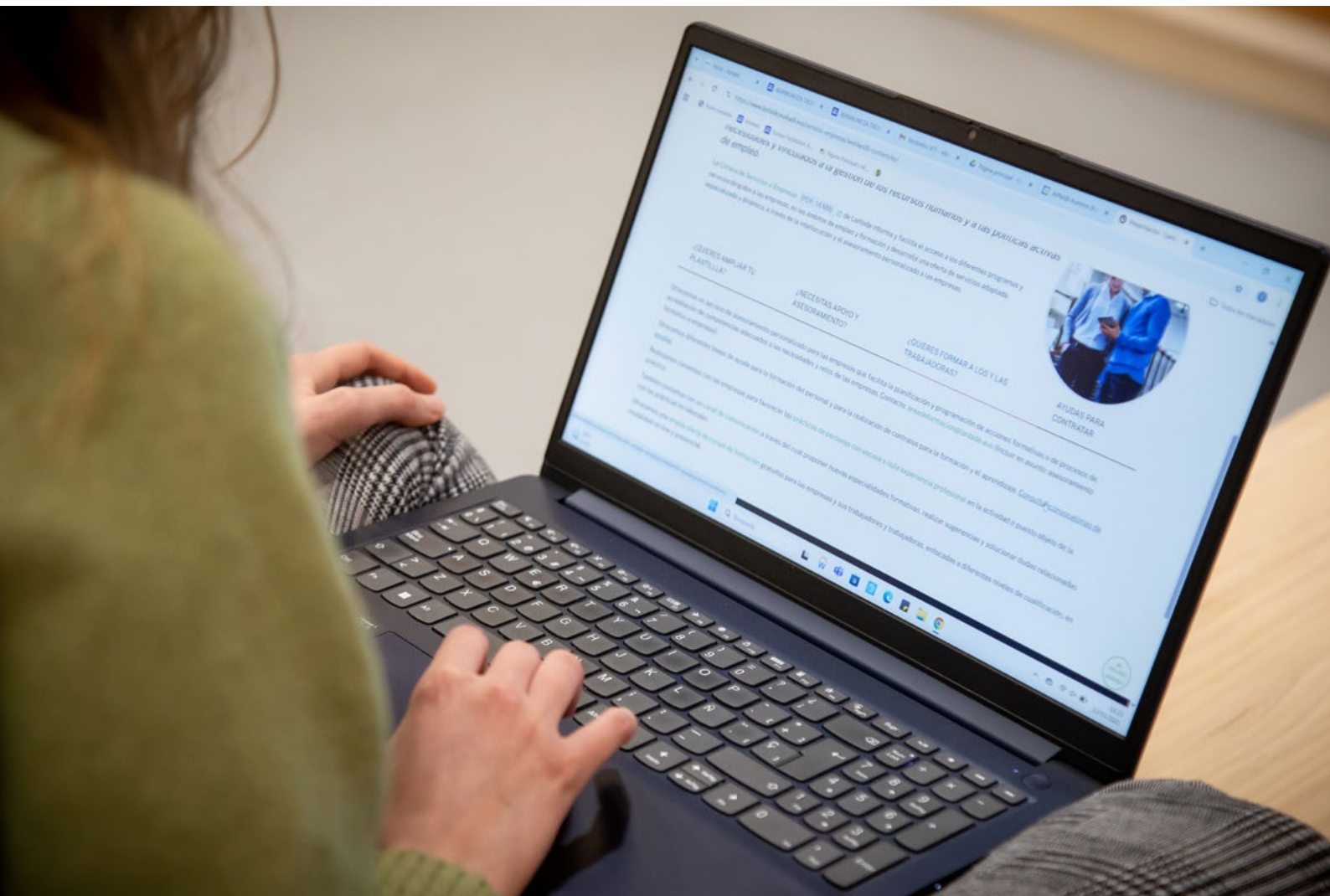
La decisión de comunicar o no el diagnóstico o el reconocimiento de la discapacidad juega un papel importante para la implementación de ajustes.

Con frecuencia, el hecho de no comentar el diagnóstico impide que se reconozcan formalmente el derecho a los ajustes. Esto hace que comentar el diagnóstico en la empresa **se vuelva una necesidad más que una decisión personal**. No obstante, comentarlo puede representar una barrera emocional y social, ya que implica exponer información personal en entornos donde aún persisten prejuicios o desconocimiento sobre el autismo.

Desconocimiento del autismo

Algunos empleadores y empleadoras están motivadas a realizar ajustes y tener un entorno de trabajo inclusivo, sin embargo, el desconocimiento del autismo hace que sea más difícil identificar los ajustes necesarios y reducir las barreras que existen en el entorno laboral. A su vez, el desconocimiento de la condición genera que los y las empleadoras no conocen, identifican e implementan los posibles ajustes percibiéndolos como algo innecesario o perjudicial para la empresa o injusto para el resto de compañeros o compañeras.

Por ello, es fundamental que las empresas reciban formación específica sobre el autismo y sobre la gestión de los ajustes razonables, **comprendiendo los beneficios que aportan tanto a las personas trabajadoras como a la organización en su conjunto**.



2.3.3. ¿Qué sucede si se deniegan los ajustes razonables?

La denegación de los ajustes razonables puede suponer una discriminación y, por tanto, la vulneración de derechos fundamentales. Negar los ajustes puede considerarse una discriminación directa, si bien existen otras formas de discriminación en el puesto de trabajo que están amparadas por el derecho de la Unión Europea (inación en el puesto de trabajo que están amparadas por el derecho de la Unión Europea (Your Europe, 2025; Birtha, M., 2021) tales como:

- **Discriminación directa:** Cuando una persona empleadora trata de manera menos favorable a una persona en comparación a otra una situación análoga o similar por razón de sexo, edad discapacidad, origen racial o étnico, religión o convicciones, u orientación sexual.
- **Discriminación indirecta:** cuando una práctica, política o norma aparentemente neutra que se aplica a todas las personas tiene un efecto negativo en algunas.
- **Acoso:** toda conducta no deseada, intimidación u otro tipo de comportamiento que tiene el fin o el efecto de crear un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Instrucciones de discriminar a determinadas personas:** cuando una persona incita u ordena a otra u otras personas a discriminar a terceras personas.
- **Represalias:** cuando las personas sufren consecuencias negativas como reacción ante una queja o denuncia por discriminación.

La denegación de ajustes razonables puede considerarse una forma de discriminación directa, especialmente cuando dichos ajustes no suponen una carga económica o laboral para la empresa. Asimismo, la discriminación indirecta puede darse cuando se introducen cambios en las políticas de la empresa que no tienen en cuenta las necesidades de la persona autista o el impacto que estos cambios pueden tener en su rutina laboral y/o personal.

Por ejemplo, si una persona autista tiene un horario reducido como ajuste razonable y la empresa decide programar reuniones periódicas en el horario en el que la persona no trabaja, se estaría limitando su participación, obligándola a ampliar su jornada o realizar horas extras para cumplir sus funciones.

La implementación de ajustes razonables también cobra importancia en cuanto a la carga de trabajo para el equipo. Si la persona autista no recibe los ajustes necesarios para poder trabajar de forma eficaz y efectiva, es probable que esa carga se transfiera a otros compañeros y compañeras, generando tensiones, actitudes o comportamientos ofensivos hacia ella. Si esto persiste en el tiempo puede llegar a considerarse acoso laboral.

En caso de desacuerdo entre la persona solicitante de ajustes y la entidad obligada a ofrecerlos, **se pueden resolver a través del sistema de arbitraje** previsto en el artículo 74 de la *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* (en adelante, Ley General de derechos de las personas con discapacidad). No obstante, la existencia de esta vía de resolución extrajudicial de conflicto no impide que la persona afectada pueda pedir amparo judicial frente a una posible situación de discriminación.

3. Marco normativo



3.1. Marco normativo general de los ajustes razonables de procedimiento

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) incluye el concepto de ajustes razonables de forma transversal en todo su texto, partiendo de su ubicación en el artículo 5.3 sobre igualdad y no discriminación donde expone lo siguiente:

“3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.”

Los ajustes razonables, por tanto, forman parte de las estrategias para lograr la accesibilidad universal, por lo que responde a lo incluido en el artículo 49 de la Constitución Española, que establece lo siguiente:

“Artículo 49

1. Las personas con discapacidad ejercen los derechos previstos en este Título en condiciones de libertad e igualdad reales y efectivas. Se regulará por ley la protección especial que sea necesaria para dicho ejercicio.

2. Los poderes públicos impulsarán las políticas que garanticen la plena autonomía personal y la inclusión social de las personas con discapacidad, en entornos universalmente accesibles. Asimismo, fomentarán la participación de sus organizaciones, en los términos que la ley establezca. Se atenderán particularmente las necesidades específicas de las mujeres y los menores con discapacidad.”

Esta importancia del derecho al ajuste razonable se desarrolla en nuestro ordenamiento en diferentes normas, como son:

- La propia Ley General de personas con discapacidad, que además de establecer una definición general de la herramienta (art. 2.m), la incluye de forma transversal en todo el texto dado su papel de garantía principal para lograr la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.
- La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (en adelante, Ley 15/2022), que establece que la denegación de los ajustes razonables constituye un caso de discriminación directa contra las personas con discapacidad (art. 4.1).
- El Real Decreto 193/2023, que, junto al diseño universal y a las medidas de acción positiva, señala a los ajustes razonables como el centro de las obligaciones de las entidades llamadas a cumplir las condiciones básicas de accesibilidad de los bienes y servicios a disposición del público abordados por la norma (art. 5.2).

Es interesante señalar como el artículo 6.2 de esta norma se refiere a los ajustes razonables como una medida supletoria al diseño universal, señalando que ahí donde no sea posible adoptar las condiciones básicas de accesibilidad señaladas por la norma, se deberán ofrecer ajustes razonables.

- En la Ley 11/2023, de 8 de mayo, de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales; y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos (en adelante, Ley 11/2023), también aparece como una herramienta para la accesibilidad universal aunque de forma colateral en la Exposición de Motivos III.

Así, entendiendo que el derecho a los ajustes razonables es un derecho transversal vinculado a la accesibilidad universal, y por tanto un derecho previo e imprescindible para el ejercicio del resto de derechos de muchas personas, sobre todo las personas con discapacidad, tiene su reflejo en mucha normativa sectorial que traslada las obligaciones generales de accesibilidad a su ámbito objetivo. Por ejemplo, el *Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana* (en adelante, Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana), cuyo artículo 2.5 se refiere a los ajustes razonables como medidas de adecuación de un edificio para facilitar la accesibilidad universal de forma eficaz, segura y práctica.

3.2. Marco normativo de los ajustes razonables de procedimiento en el empleo

En el ámbito específico del empleo, es importante partir de la consideración contenida en el artículo 4.1 de la Ley 15/2022, según el cual la denegación de los ajustes razonables constituye un caso de discriminación directa contra las personas con discapacidad, en relación con su artículo 9 en lo relativo al empleo por cuenta ajena, tanto ordinario como público. Los puntos 1 y 2 de dicho artículo establecen lo siguiente:

“Artículo 9. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena.

1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

2. Se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, público o privado, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta por razón de las causas previstas en esta ley.”

Por tanto, la **denegación injustificada**, es decir, más allá del límite de la carga desproporcionada, de los ajustes razonables en el acceso al empleo o en las propias condiciones de trabajo **supone una discriminación** hacia las personas con discapacidad que puede activar el procedimiento sancionatorio incluido en la legislación básica sobre discapacidad e incluso una vulneración de derechos que se puede reclamar en vía judicial.

Refuerza esta obligación el artículo 5 de la Ley General de personas con discapacidad, que hace vinculante el principio de accesibilidad universal incluido en su artículo 2 en el ámbito del empleo. Además, desarrolla en su artículo 40 el marco general del derecho al ajuste razonable en el empleo ordinario de la siguiente forma:

“Artículo 40. Adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo.

1. Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad.

2. Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.”

En lo relativo al **empleo público**, y por remisión directa del artículo 37.3 de la Ley General de personas con discapacidad, hay que acudir a la normativa específica sobre función pública. En este caso, si analizamos el artículo 59.2 del *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* podemos ver cómo se reconoce de forma general el derecho al ajuste razonable tanto en los procesos selectivos como el propio puesto de trabajo:

“2. Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.”



Aunque no directamente vinculado con el objeto del presente informe, es decir, los ajustes razonables en el puesto de trabajo, es interesante mencionar una norma de reciente aprobación sobre los ajustes razonables en los procesos selectivos de la Administración General del Estado. Se trata de la *Orden PJC/804/2025, de 23 de julio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de medios y tiempos y la realización de otros ajustes razonables en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad*. Esta norma introduce una importante novedad en lo relativo a las personas beneficiarias de los citados ajustes a través de su artículo 4. La norma señala que podrán ser beneficiarias de algunos ajustes reconocidos por la misma las personas con discapacidad que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento y, además, aquellas personas que “sin contar con un reconocimiento oficial del grado de discapacidad, acrediten formalmente su situación personal de necesidad de apoyo mediante alguno de los medios admitidos en Derecho”.

Por último, es interesante acudir al último borrador del *Real Decreto que aprueba el Reglamento de condiciones básicas de accesibilidad cognitiva de febrero de 2025*. En el mismo se incluyen varias previsiones de interés para el objeto de estudio, aunque hasta que no se apruebe el texto definitivo no podremos conocer qué obligaciones exactas se generan en la materia. El citado borrador establece en su artículo 15 dedicado al empleo ejemplos específicos de estos ajustes razonables de la siguiente forma:

“6. Se facilitará que las personas trabajadoras hagan uso de su medio habitual de comunicación aumentativa y alternativa. Asimismo, podrán solicitar adaptación de documentos necesarios para las tareas encomendadas y de las reuniones en las que participe. La empresa estará obligada a realizar dicha adaptación salvo causa debidamente justificada, que deberá comunicarse por escrito y de forma cognitivamente accesible. Cualquier cambio de tarea o comunicación de información relevante para el cumplimiento de los objetivos deberá comunicarse, al menos, de manera escrita, trasladándose también oralmente si así lo requiere la persona interesada.

7. Las empresas y las administraciones públicas tendrán la obligación de realizar y proporcionar sistema de apoyo y de ajustes razonables en relación con los horarios de trabajo, los tiempos asignados y la carga de trabajo y la posibilidad de emplear tecnologías de apoyo a solicitud y con la participación de la persona trabajadora en cuestión. Estos sistemas de apoyo se revisarán periódicamente.

9. Las entidades privadas y públicas contratantes promoverán el impulso de guías y manuales en lectura fácil, así como una persona asignada para brindar apoyo a la persona trabajadora durante su periodo de incorporación y adaptación al puesto de trabajo, pudiendo contar para ello con la colaboración de organizaciones sociales.”

Además, en lo relativo al empleo público establece en su artículo 11.5 que:

“5. La información relativa a las convocatorias de empleo público, tanto de acceso libre como de promoción interna y, en especial, aquellas que incluyan plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual, se comunicará a través de una versión en lectura fácil. Cuando así se solicite, las pruebas, prácticas y exámenes tendrán también una versión cognitivamente accesible.”

4. Metodología



La perspectiva de las personas autistas sobre los ajustes razonables en el empleo es de suma importancia para mejorar el acceso y el mantenimiento del mismo. Debido a que se trata de un ámbito estrechamente vinculado a experiencias personales y contextuales, se ha optado por un enfoque cualitativo y cuantitativo.

Para recabar información sobre los ajustes razonables en el ámbito laboral, tanto en el acceso como en el mantenimiento del puesto, se realizaron **grupos de trabajo y se utilizaron materiales complementarios**. El objetivo fue explorar las barreras y los facilitadores para la **identificación e implementación de estos ajustes**, así como su impacto psicosocial, incluyendo aspectos relacionados con el bienestar, el estrés y la permanencia en el empleo.

4.1. Objetivos

Objetivo general:

Identificar y analizar ajustes razonables que favorezcan el acceso, la permanencia y el bienestar laboral de las personas autistas, con el fin de formular recomendaciones prácticas para su implementación.

Objetivos específicos:

- Analizar los ajustes razonables existentes que mejor se adaptan a las necesidades de las personas autistas consultadas.
- Conocer las experiencias de personas autistas en la solicitud e implementación de ajustes razonables en su entorno laboral.
- Descubrir nuevos ajustes útiles para las personas en el espectro del autismo en el entorno laboral.

4.2. Diseño metodológico

El estudio se desarrolló mediante un diseño cualitativo de carácter exploratorio y descriptivo, orientado a comprender las experiencias de personas autistas en relación con los ajustes razonables en el ámbito laboral. A su vez, se introdujo una parte cuantitativa relacionada con la valoración y la importancia de categorías previamente estipuladas.

Para la recogida de información se emplearon dos grupos de trabajo y materiales audiovisuales complementarios. Los **grupos de trabajo** permitieron explorar de forma colectiva las **percepciones, barreras y factores facilitadores vinculados a la identificación e implementación de ajustes razonables**, así como su impacto en la permanencia en el empleo y el bienestar psicosocial.

El **material audiovisual** en el que participaron dos hombres y dos mujeres autistas se utilizó con el fin de **profundizar en experiencias individuales** y matizar aspectos que, por su naturaleza, podían no emerger con la misma profundidad en un contexto grupal. El uso combinado de ambas técnicas permitió enriquecer el análisis y contrastar la información obtenida desde distintas perspectivas.

4.3. Participantes

El perfil de las personas participantes fue el siguiente² :

Tabla 1. Perfil de las personas participantes en los grupos de trabajo

Grupos	Sexo	Edad	Lugar	Profesión	Otros	Vinculado a entidad
Grupo 1	Mujer	35	Madrid	Técnica de seguridad social	Estudiando oposición	No
	Hombre	22	Bilbao		Realizando curso portavocía personas con autismo	Sí
	Hombre	24	Sevilla	Cuidador de niños/as	Estudiando oposición	Sí
	Hombre	37	Bilbao	Técnico de sistemas	Entrenador de balonmano	Sí
	Mujer	23	Murcia	Psicóloga		Sí
Grupo 2	Mujer	42	Madrid	Coordinadora de entidad del tercer sector		No
	Mujer	41	Pueblo cerca de Bilbao	Contable	Estudiando	Sí
	Hombre	26	Madrid	Auxiliar administrativo		Sí

² Si bien la información recogida de los y las participantes se divide entre los géneros hombre y mujer, en el formulario de inscripción se consideraron otras alternativas de identificación de género como el género no binario o la posibilidad de no decir con qué género se identifican.

De manera complementaria, se incorporó al análisis un material audiovisual que recoge los testimonios de seis personas autistas (ver tabla 2) que se encontraban en su puesto de trabajo y contaban con apoyos y ajustes razonables implementados. Estos testimonios se utilizaron como material adicional para enriquecer la interpretación de los resultados y contrastar las experiencias relacionadas con el acceso al empleo con aquellas vinculadas a la permanencia en el mismo.

Tabla 2. Perfil de las personas participantes en el material audiovisual complementario

Sexo	Edad	Lugar	Profesión	Vinculado a entidad
Hombre	26	Madrid	Auxiliar administrativo	Sí
Mujer	42	Madrid	Coordinadora de entidad del tercer sector	Sí
Hombre	26	Madrid	Auxiliar administrativo	Sí
Mujer	24	Cantabria	Dependiente	Sí
Mujer	24	Bilbao	Dependiente	Sí
Hombre	39	Cantabria	Repartidor	Sí



4.4. Procedimiento

Con el fin de garantizar una participación accesible y equitativa, y teniendo en cuenta las diversas características comunicativas y de interacción social que presentan las personas con autismo, se diseñó un procedimiento específico de preparación y desarrollo de los grupos.

De manera previa a las sesiones, se facilitó a todas las personas participantes un documento con las preguntas que se abordarían durante la sesión, con el objetivo de que pudieran revisarlas y preparar sus respuestas con antelación. Esta medida buscó reducir la presión asociada a la participación en contextos grupales, favorecer la anticipación y facilitar una reflexión más pausada sobre los contenidos. De tal modo que permitió combinar aportaciones individuales por escrito con momentos de interacción grupal, facilitando la participación de personas con diferentes estilos comunicativos.

Las sesiones se realizaron en modalidad online con la posibilidad de tener la cámara encendida o apagada, lo cual buscaba evitar la sobrecarga sensorial de las personas y la auto observación. Se utilizó la herramienta *Mentimeter* como soporte para la recogida de información. A través de esta plataforma se estructuraron las sesiones, incluyendo las preguntas, los bloques temáticos, espacios para respuestas escritas y apartados específicos para la valoración cuantitativa de cada categoría. Es decir, se solicitó a las personas participantes que asignaran una puntuación a cada una de las categorías preestablecidas, en función de su percepción de relevancia e impacto en el empleo. La valoración se realizó mediante la explicación de cada categoría con la propuesta de un ejemplo para concretar la información. Las puntuaciones fueron “poco importante”, “medianamente importante” y “muy importante”.

El día de la sesión, las personas participantes contaban con sus respuestas elaboradas por escrito, organizadas en tres bloques temáticos, correspondientes a las categorías de análisis definidas previamente. Así, durante la sesión, además de recoger estas respuestas estructuradas, se promovió la ampliación y profundización de la información aportada, facilitando un espacio de diálogo guiado. Este enfoque permitió recoger matices, ejemplos y reflexiones emergentes, y favoreció la participación activa de todas las personas, incluidas aquellas que podían sentirse menos cómodas en intercambios orales espontáneos.



4.5. Análisis de la información

Para el análisis de la información se aplicó un análisis temático, combinando un enfoque deductivo e inductivo, y organizado en varias fases.

En una primera fase, se realizó una lectura comprensiva de las transcripciones completas de ambos grupos, así como de las respuestas escritas, con el fin de favorecer la familiarización con el contenido, el contexto y los matices de los discursos.

En una segunda fase, se llevó a cabo una codificación inicial, tomando como referencia las categorías y bloques temáticos preestablecidos en el instrumento, permitiendo de manera simultánea la emergencia de códigos abiertos para recoger aspectos no previstos inicialmente, como las dificultades para acceder al empleo, la comunicación del diagnóstico o las barreras en la solicitud e implementación de los ajustes razonables.

Posteriormente, los códigos se agruparon en temas y subtemas, construyendo un mapa temático que permitió organizar los hallazgos. En una cuarta fase, se revisó la estructura temática para asegurar su coherencia interna, comprobando que cada tema integrara fragmentos conceptualmente consistentes y que el conjunto ofreciera una interpretación global sólida y no redundante de la información.

Finalmente, se realizó la selección de *verbatim* representativos, priorizando citas que aportaran tanto variabilidad, reflejando la diversidad de experiencias y posiciones, como densidad explicativa, es decir, la capacidad de ilustrar con claridad los significados, procesos y consecuencias asociados a los ajustes razonables y a las condiciones laborales, anclando el análisis en la voz directa de las personas autistas.

5. Resultados



Del análisis de la información recogida emergen seis temas principales interrelacionados, que permiten comprender cómo se vivencian, establecen y concretan los ajustes razonables en el empleo por parte de las personas autistas participantes en la recogida de información.

En general, los resultados muestran que los ajustes razonables no se experimentan como un conjunto de medidas aisladas, sino como un proceso dinámico que se desarrolla en relación con la organización y su forma de funcionamiento, y que está fuertemente condicionado por la cultura laboral, los procedimientos de acceso al empleo y el marco organizativo. Estas dinámicas no se producen de forma neutra, si no que pueden verse influenciadas por factores como el género, que influyen en la visibilidad de las necesidades de apoyo, en las expectativas sobre el desempeño y en las respuestas del entorno laboral.

La eficacia de los ajustes depende de varios elementos:

1. Culturas laborales que reconozcan los ajustes razonables como un derecho y como una condición necesaria para el acceso, la permanencia y la calidad del empleo.
2. Procedimientos de acceso al puesto de trabajo inclusivos, especialmente en las fases de entrevista y selección.
3. La existencia de entornos laborales basados en la confianza y respeto, que permita a la persona decidir libremente si comunica su diagnóstico.
4. La implementación efectiva de ajustes concretos en áreas relacionadas con la carga sensorial, planificación, acompañamiento y apoyo en el puesto de trabajo y movilidad.

En este marco, algunas personas participantes señalan que ciertas expectativas sociales, especialmente relacionadas con la adaptación, la autonomía o la gestión emocional, pueden dificultar el reconocimiento de necesidades de apoyo. Esta situación resulta especialmente relevante en el caso de las mujeres autistas, cuyas dificultades pueden ser menos visibles o interpretarse como rasgos personales.

Cuando estos elementos no se dan, las personas con autismo describen consecuencias significativas sobre la salud mental, la estabilidad laboral y la calidad de vida. Por el contrario, cuando se implementan, incluso ajustes percibidos como mínimos generan beneficios relevantes en términos de tranquilidad, desempeño laboral y el bienestar general.

5.1. La importancia de los ajustes razonables en el empleo

Desde la experiencia de las personas autistas, se señala de manera reiterada que los ajustes razonables **no se perciben en la práctica como un derecho plenamente garantizado**, sino como medidas cuya aplicación depende en gran medida de la voluntad o predisposición de la empresa. Esta percepción, en algunos casos, se ve reforzada por experiencias previas en las que las propias necesidades han sido cuestionadas, lo que puede hacer que las mujeres muestren más reticencias a solicitar ajustes, especialmente cuando estas necesidades no son fácilmente visibles. Esto evidencia la brecha existente entre la normativa y la aplicación efectiva de la misma. En consecuencia, la inclusión laboral suele materializarse en **acciones aisladas o simbólicas**, en lugar de formar parte de una estrategia estable y estructural que integre de manera sistemática los ajustes razonables en la organización del trabajo.

“ Al final parece que contratarnos es un premio que nos dan, ¿no?, y no un derecho que nos hemos ganado (...) Entonces, eh, pero claro, eso es inherente a la empresa privada. Es decir, una empresa privada, al final sus objetivos son económicos y las personas no somos personas, somos números, somos elementos y, precisamente es lo que nosotros más nos... más nos perjudica, ¿no? Es decir, que nos despersonalicen, que nos deshumanicen”
(Grupo 1, hombre, 37 años)

Esta lógica se asocia con una **vivencia de despersonalización**, en la que las personas describen una falta de reconocimiento de su individualidad dentro de la empresa. En este contexto, los ajustes razonables no se incorporan como parte habitual del funcionamiento laboral, sino que **tienden a plantearse como excepciones que deben justificarse de forma reiterada**, salvo en aquellos casos en los que la empresa cuenta con sensibilización previa o experiencia en autismo.

“ Al final en muchas empresas se... se promueve el... o bien el tiburonismo ¿no? es decir, comerte a los de al lado para... para ascender, aunque sea tus, a tus propios compañeros y, claro, si la propia empresa es la que, igual no solamente igual lo acepta, sino que hasta lo fomenta, pues, es muy complicado que, que se adapten a nosotros a no ser que sea para, por como he dicho, simplemente para hacer la posturita y la foto.” (Grupo 1, hombre, 37 años)

“ hoy en día la deshumanización del autista es un problema gordo, bastante complicado que a mí sí me ha traído muchos problemas la verdad. O sea, que... No sé cómo explicarlo, pero creo que me entendéis. No soy capaz de mucho al final. O sea, es esto, es... nos pasa que es... lo has dicho antes tú, nos pasa que nos tratan de, o vagos o de zoquetes.”
(Grupo 1, hombre, 22 años)

En muchos contextos laborales, la aplicación de los ajustes razonables **se ve condicionada por factores organizativos y culturales** incluso cuando la empresa desconoce el diagnóstico de la persona trabajadora. La ausencia de información, de experiencia previa en la gestión de necesidades de apoyo y de marcos organizativos claros y compartidos contribuye a que los ajustes se perciban como excepcionales y no como parte del funcionamiento ordinario del trabajo.

Frente a este escenario, los relatos de las personas autistas evidencian que la implementación de ajustes razonables hace una gran diferencia e **impacta directamente en el bienestar de la persona y en el desempeño de las tareas.**

“*Nos ha pasado mucho eso yo creo que a la... a la gran mayoría que es que hemos sido, sobre todo los que hemos sido diagnosticados de adultos nos hemos tenido que adaptar siempre a lo que... a lo que tocaba y la verdad es que una vez... que por una vez sea al revés se nota muchísimo la... el beneficio que eso produce. Al final son ajustes que parecen pequeños, simplemente que esté mirando hacia un lado o hacia otro o que... o que en los eventos sociales pueda estar un poquito a mi... a mi aire, pero da... da muchísimo y...*”
(Grupo 1, hombre, 37 años)

A su vez, los relatos ponen de manifiesto **la relevancia de los ajustes razonables de procedimiento en fases previas**, especialmente durante la entrevista, la selección y la incorporación, ya que en estos momentos pueden producirse barreras que impiden el acceso al empleo incluso antes de que los ajustes en el puesto lleguen siquiera a plantearse.

5.1.1. Consecuencias de la ausencia de ajustes y factores protectores

La ausencia de ajustes razonables no se describe como una situación neutra, sino como un factor **asociado a riesgos significativos para la salud** y la trayectoria vital de las personas autistas. En los discursos se mencionan consecuencias como crisis de ansiedad, agotamiento intenso o la interrupción o abandono de trayectorias educativas o laborales.

“*Por no adaptar, por no tener adaptaciones y no tener como el entorno adecuado se me fue completamente la olla digamos. O sea, tuve que dejar la ESO porque no podía estar más ahí porque el ruido y las luces me dejaban tan mal que no... no podía aguantar en... en general.*” (Grupo 1, hombre, 22 años)

“*He tenido, es decir, crisis de ansiedad, fatiga, tener que encajar sentimientos, frustración...*”
(Grupo 2, mujer, 42 años)

Frente a estas experiencias, **surgen factores protectores vinculados al apoyo recibido** por parte de las entidades especializadas de autismo, orientadores laborales, el entorno familiar y aquellos contextos educativos o laborales que muestran disposición a realizar adaptaciones.

“*Para mí el encontrar una entidad que ayuda a las personas autistas y que comprende y que... Eh, pues te anima (...). Y, por otra parte, el apoyo familiar en mi caso de mi padre, creo que también otra cosa muy importante para decir; “Soy así, soy una persona autista”. Y yo porque he tenido estos dos apoyos*” (Grupo 2, mujer, 42 años)

Los apoyos disponibles contribuyen a reducir las barreras que encuentran las personas autistas, y favorecen la continuidad en los estudios o el empleo, el bienestar emocional y la calidad de vida. Los relatos sugieren que **la presencia o ausencia de estos apoyos influye de manera significativa en las experiencias laborales y formativas** de las personas con autismo.

5.2. Barreras

Las personas autistas encuentran barreras para acceder y mantener el empleo. De acuerdo con los resultados obtenidos de los grupos de trabajo, **siete de las ocho personas participantes manifestaron haber experimentado dificultades para conseguir empleo**. Entre las ocho personas participantes, seis solicitaron ajustes en el puesto de trabajo. De estas, cinco encontraron barreras en el proceso de su solicitud y seis personas encontraron barreras en la implementación.

Si bien el tamaño de la muestra no permite generalizar los resultados a todo el colectivo autista, la información obtenida se alinea con la evidencia recabada de la literatura especializada, que identifica las **barreras estructurales en el acceso al empleo** y en la provisión de ajustes razonables.

La identificación de estas barreras permite comprender los obstáculos en el acceso al empleo y en la solicitud e implementación de ajustes en el puesto de trabajo. Además, los resultados muestran que **estas barreras se ven atravesadas por la decisión de comunicar o no el diagnóstico**, otra barrera que conlleva diferentes resultados, dependiendo del entorno en el que se encuentre la persona.

Siguiendo esta línea, en los siguientes apartados se abordan las barreras identificadas a partir de la información recogida.

5.2.1. Barreras en el acceso al empleo

El análisis pone de manifiesto que los ajustes razonables deben contemplarse desde las fases previas a la incorporación, ya que **las barreras en el sistema educativo y los procesos de selección y acceso al empleo funcionan, en muchos casos, como mecanismos de exclusión**.



Las personas participantes mencionan que las barreras en el acceso al empleo **comienzan en la etapa educativa**, donde se evidencia una ausencia de preparación para la transición al mundo laboral.

“ (...) *estaría bien que en los estudios se tratara cómo buscar trabajo, cómo hacer un currículum vitae, cómo enfrentarse a entrevistas de trabajo, para que luego cuando nos toque buscar no partamos de cero absoluto.*” (Grupo 1, mujer, 23 años)

A su vez, ponen en manifiesto **la falta de ajustes en el sistema educativo**, lo que genera aún más barreras sensoriales y del entorno que dificultan la finalización de los estudios.

“ O sea, para problemas que son causados por el entorno mismo. O sea, el edificio mismo, el concepto del sitio, por cómo está hecho todo, por cómo está todo montado causa problemas para gente como nosotros. Da igual que nos pongas en una sala separada, da igual que nos, eh, des un tutor, al final todos los sitios del edificio, constantemente y sin parar, están llenos de ruido, de estímulos que procesar.” (Grupo 1, hombre, 22 años)

Las barreras identificadas en el modelo de selección predominante y en determinadas dinámicas del mercado laboral, se caracterizan por ser procesos poco transparentes, excesivamente prolongados o inconsistentes. Las personas participantes señalan la necesidad de **adaptar entrevistas, pruebas y comunicaciones, incorporando formatos alternativos, tiempos adecuados y criterios de evaluación claros y transparentes**.

“ No era capaz de cumplir el modelo de entrevista... el estrés... hacía que inmediatamente me descartasen... no era que no fuese capaz de hacer el trabajo.” (Grupo 1, hombre, 37 años)

Estaría bien que en los estudios se tratara cómo buscar trabajo, cómo hacer un currículum vitae, cómo enfrentarse a entrevistas de trabajo, para que luego cuando nos toque buscar no partamos de cero absoluto.” (Grupo 1, mujer, 23 años)

Desde el enfoque de la propia entrevista, sería mucho más efectivo probarnos un situ en el propio puesto de trabajo para ver realmente el rendimiento que podemos dar, cada vez más según nos adaptamos.” (Grupo 1, hombre, 37 años)

Los relatos evidencian una **desconexión entre el desempeño en los procesos de entrevista y la competencia real para el puesto**, lo que limita la capacidad de los procedimientos de selección para identificar adecuadamente el potencial profesional de las personas autistas. En este contexto, los ajustes razonables se plantean de forma tardía, pese a que las barreras emergen ya en la fase educativa y de acceso al empleo.

5.2.2. La comunicación del diagnóstico en el entorno laboral

La comunicación del diagnóstico surge como un tema central y complejo entre las personas participantes. Por un lado, se describe como un **factor de riesgo**, asociado a la posibilidad de **situaciones de discriminación**, al uso del diagnóstico como argumentos para descartar candidaturas o a interpretaciones basadas en ideas preconcebidas sobre el autismo.

“*Nunca menciones estas cosas porque los empleados van a coger cualquier excusa que tengan para decirte que no.*” (Grupo 1, hombre, 22 años)

Por otro lado, la comunicación del diagnóstico se valora como una **estrategia protectora** en la medida que puede **ayudar a reducir el estrés, facilitar la solicitud de ajustes y alinear expectativas** con la organización, especialmente en aquellos casos en los que determinadas características del autismo resultan perceptibles en el entorno laboral.

“*En mi caso por ejemplo hasta que no fui por delante con el diagnóstico, no fui capaz de conseguir un trabajo (...) el ir con el diagnóstico por delante hace que quites ese estrés de tener que enmascararte digamos, ¿no? porque al final si no dices... si no das el diagnóstico, no dices que eres TEA, lo que vas a estar es intentando normativizarte. Es decir, intentando parecer un neurotípico más, ¿no? Entonces eso también produce estrés y produce pues falta de... de rendimiento,*” (Grupo 1, hombre, 37 años)

No obstante, la comunicación del diagnóstico también expone a las personas a vivir **experiencias de incomprensión**, como muestran algunos relatos **en los que el diagnóstico es cuestionado o minimizado** a partir de expectativas o prejuicios sobre la apariencia o el comportamiento.

“*Recuerdo que hubo una entrevista en el que cuando mencioné que tengo tal cosa TEA, me quedé sorprendida cuando el entrevistador me dijo: “Pues no lo aparentas”.*” (Grupo 1 mujer, 35 años)

En otros casos, las personas participantes **expresan incertidumbre respecto a cuál es la mejor opción**, explicando que la decisión de comunicar o no el diagnóstico depende tanto de las características individuales como del contexto laboral concreto.

“*Depende de la persona, depende del entorno de trabajo, todo eso. Así que no estoy seguro de cuál es la mejor opción, depende.*” (Grupo 1, hombre, 22 años)



En conjunto, la comunicación del diagnóstico aparece como una **decisión condicionada por múltiples factores**, en la que interactúan las características personales y el contexto laboral. Desde una perspectiva de género, algunos relatos sugieren que las mujeres autistas pueden experimentar una mayor presión para adaptarse y ocultar sus dificultades, lo que impacta en el sobrecoste emocional del enmascaramiento y retrasa la solicitud de apoyos. La información recogida sugiere que no se trata únicamente de optar por comunicar o no el diagnóstico, sino de la existencia de entornos laborales basados en la confianza y marcos organizativos claros que permitan a la persona expresar sus necesidades sin temor a sufrir consecuencias negativas. En ausencia de estas condiciones, la comunicación del diagnóstico se percibe como un factor de vulnerabilidad, sin embargo, cuando están presentes, **puede contribuir a reducir el malestar, disminuir la necesidad de enmascaramiento, facilitar el acceso a los apoyos** necesarios y, por último, permite participar y **defender los derechos** de las personas autistas en la representación interna de la empresa.

5.2.3. Barreras en la solicitud e implementación de los ajustes razonables

Conforme a las respuestas cuantitativas de las personas participantes en los grupos, cinco personas encontraron barreras para solicitar ajustes razonables. Algunas personas expresaron que se debe al desconocimiento de la condición autista y las necesidades de apoyo que puedan tener.

“ Falta de comprensión y conocimiento del TEA.” (Grupo 1, mujer, 35 años)

De acuerdo con las barreras que encontraron para implementar los ajustes, cuatro personas se encontraron con **resistencia en la implementación**, una persona se encontró con que el ajuste había sido **mal implementado** y otra persona se encontró con que tardaron mucho en implementar el ajuste. Dos personas dijeron que no habían encontrado barreras en la implementación de los mismos.

“ No me permiten teletrabajar, a pesar de que en la empresa se practica. No me dejaron trabajar en la oficina de al lado de mi casa, a pesar de ser técnicamente posible. No comprenden el valor que tiene.” (Grupo 1, hombre, 37 años)

Yo hace poco aparte de tardanza tuve mala implementación. A día de hoy no tengo un sitio fijo en la oficina para trabajar. Me asignaron un sitio, pero cada vez que voy está ocupado por otra persona.” (Grupo 1, mujer, 23 años)

Este tipo de barreras influyen directamente en el bienestar de las personas autistas y en el desempeño laboral. Los relatos ponen de manifiesto que el **reconocimiento de los ajustes razonables no garantiza una implementación adecuada** y subrayan la necesidad de asegurar su aplicación efectiva, dado el impacto que ésta tiene en la experiencia laboral.

5.3. Recomendaciones

Con el fin de reducir o eliminar las barreras encontradas en el acceso y el mantenimiento al empleo se señalan facilitadores que pueden servir como orientación a la hora de realizar ajustes razonables en el proceso selectivo, en el puesto de trabajo o incluso en otros aspectos que puedan influir en el desempeño y el bienestar de la persona autista.

En este marco, resulta necesario incorporar una perspectiva de género en la formulación e implementación de las recomendaciones, teniendo en cuenta que las necesidades de apoyo no siempre se manifiestan de forma visible. Las expectativas sociales sobre adaptación, autonomía o gestión emocional pueden dificultar el reconocimiento de estas necesidades, especialmente en el caso de las mujeres autistas.

Asimismo, los resultados muestran que, si bien se identifican diferentes tipos de ajustes, las recomendaciones no son categorías cerradas, sino que **deben adaptarse a las necesidades individuales** de acuerdo con el **principio de personalización** que rige en materia de accesibilidad y ajustes razonables. En consecuencia, los ajustes razonables deben abordarse desde un enfoque proactivo y flexible.

5.3.1. Ajustes razonables en el puesto: medidas concretas y su impacto

Este tema constituye el núcleo del análisis, al recoger los ajustes concretos que las personas autistas participantes identifican como necesarios para el desempeño del trabajo, así como las consecuencias asociadas a su ausencia. En los relatos se distinguen cinco subtemas principales:

- Ajustes sensoriales y del entorno físico
- Ajustes de la información, comunicación y organización del trabajo
- Acompañamiento y apoyo en el empleo
- Transporte, proximidad y flexibilidad
- Otros ajustes razonables en el empleo

A su vez, cabe destacar que, si bien el documento y las recomendaciones se centran en los ajustes razonables del puesto de trabajo, tanto el análisis como el análisis las experiencias de las personas autistas en los grupos de trabajo ponen de manifiesto la relevancia de implementar ajustes razonables y realizar procesos selectivos flexibles.

A continuación, se detallan las recomendaciones sobre ajustes razonables en el puesto de trabajo.

A. Ajustes sensoriales y del entorno físico

Las dificultades asociadas al ruido, la intensidad de la luz y la sobrecarga sensorial aparecen de forma recurrente como factores que generan malestar significativo, fatiga y, en algunos casos, la imposibilidad de sostener la actividad laboral o la permanencia en el puesto de trabajo. En este sentido, los relatos ponen de manifiesto que **la ausencia de ajustes dificulta el desempeño del trabajo en condiciones adecuadas**.

“*Pero no aplicaban ningún ajuste. Para mí no aplicaron. No me preguntaron si ¿necesitaba algo? o sí, quiero decir apoyos, si ¿estaba a gusto en esa sala? Si hacía mucho ruido pues que saliera cinco o diez minutos. Nada, yo tenía que estar en la sala, sí o sí.*”
(Grupo 2, mujer, 42 años)

Los ajustes mencionados suelen ser medidas sencillas y **no suponen un coste económico para la empresa**, como permitir pausas, el uso de auriculares o gafas, la regulación del volumen ambiental o el acceso a espacios menos ruidosos. Sin embargo, estos apoyos con frecuencia son cuestionados, minimizados o en ocasiones no contemplados en el entorno laboral.

“*Me dejan bajar un poco más la música, para que; pues, esté más concentrada, esté más tranquila, obviamente un poquito. Pero, lo suficiente para que, ¡Hummm!, esté tranquila, concentrada y lo más atenta posible a la tienda y a las clientas*” (Video, mujer, 24)

Yo he usado cascos durante mucho tiempo. Muchos me preguntan por qué los llevo. Yo los llevo por comodidad un poco y por, también me quita un poco de hipersensibilidad, pero muchas veces me dicen: “quítatelos, que es de mala educación”. Pero, es que, pero es que a mí me ayuda a estar tranquilo, vamos hasta los tengo apagaos.” (Grupo 1, hombre, 24 años)

Utilizo gafas oscuras para las clases porque ahí hay una luz muy muy muy fuerte ¿Sabes? Son bastantes luces y llegaba a casa ya con dolor de cabeza.” (Grupo 2, mujer, 41 años)

Los relatos reflejan una normalización del malestar sensorial como parte inherente del trabajo, frente a la escasa consideración de ajustes que, desde la perspectiva de las personas autistas, resultan básicos para poder sostener la actividad laboral en condiciones adecuadas. No obstante, en aquellos entornos descritos como más sensibilizados o accesibles con el autismo, **la implementación de ajustes sensoriales** como, por ejemplo, la posibilidad de elegir espacios más pequeños, menos ruidosos o con menos estímulos, **se asocia con una mejora del estado emocional** y una mayor capacidad para gestionar la sobrecarga sensorial.

“*He trabajado en espacios grandes como museos y teatros, pues sensorialmente, sensorialmente es muy estresante. Entonces, eh, sí, me ayuda elegir un espacio que sea más pequeño, menos ruidoso, como dices, menos estresantes, pues eso, a mí me ayuda a mi estado emocional. Eh, si tengo sobrecarga o no*” (Grupo 2, mujer, 42 años)

A continuación, se presentan recomendaciones para reducir las barreras sensoriales y del entorno físico.

AJUSTES SENSORIALES Y DEL ENTORNO FÍSICO

- **Señalética accesible** mediante pictogramas para facilitar la autonomía y comprensión de espacios y procesos (incluyendo casos en los que los pictogramas son diseñados por el propio trabajador/a).
- Uso de **canceladores de ruido** y/o auriculares como apoyo para la autorregulación sensorial.
- Posibilidad de **cambiar de espacio** de trabajo (alternar zonas, priorizar espacios más pequeños o con menos estímulos).
- **Regulación de variables ambientales**, como la temperatura o la luminosidad (por ejemplo, uso de aire acondicionado o cortinas).
- Posibilidad de **utilizar gafas**.
- Posibilidad de **utilizar objetos sensoriales** para gestionar la autorregulación.



B. Ajustes de la información, comunicación y organización del trabajo

Las personas participantes destacan la necesidad de apoyos orientados a estructurar las tareas y reducir la incertidumbre asociada al trabajo diario. Entre los ajustes señalados se incluyen la **planificación clara, la anticipación de expectativas, el uso de fichas o calendarios y la disponibilidad de procedimientos explícitos** para tareas habituales (por ejemplo, cómo solicitar permisos o gestionar determinadas comunicaciones).

“*Ahora utilizo Planner, Calendario, ¿vale? para saber qué tareas tengo que hacer, o cómo tengo que hacerlas. Tener pues al final fichas ¿no? digamos de seguimiento ¿no? de cómo hacer las tareas, fichas para cada tarea (...) Que la información sea también anticipada, bueno, resumida, eh, saber para qué es, qué finalidad tienen y qué se espera que yo haga. Esa información, bueno qué se espera que, de mí no, es decir eh... que haga, o cómo hacerlo*”. (Grupo 2, mujer, 42 años)

Yo necesito tiempo, entonces la previsibilidad está muy bien porque, me hace estar tranquila, sin ansiedad y fluir bien (...) Y también tuve dificultad con las compañeras; que yo nunca me volcaba con ellas. No hablaba, solo hacía la contabilidad y para casa, nada más. Pero ellos no supieron cómo llevar el tema. Me dijo que yo tenía un problema y que me marchara” (Grupo 2, mujer, 41 años)

La **organización del trabajo** aparece, así como un ajuste razonable clave, asociado a la **reducción del malestar** y a una **mejora del desempeño**, y que, además, puede resultar beneficioso para el conjunto de la plantilla.

A su vez, la categoría **“tecnología de apoyo”** es un ajuste en el que la mayoría de las personas considera importante. Aunque no se menciona de forma explícita, aparece de diferentes formas a lo largo de los relatos que evidencian un impacto directo en la organización de las tareas y en la transmisión de información clara y ordenada. Esto permite **reducir la incertidumbre y conlleva grandes cambios en el bienestar de la persona**, reduciendo también la ansiedad y el malestar.

A partir de las barreras y facilitadores expuestos por las personas participantes, se realizan diversas recomendaciones sobre ajustes en la información, comunicación, planificación y anticipación, que incorporan el uso de tecnología de apoyo como pueden ser calendarios, planificadores, recordatorios, grabaciones, uso de inteligencia artificial u otras herramientas.

AJUSTES DE LA INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1. Información y comunicación

- Descripción explícita y clara de las tareas y las expectativas asociadas.
- Fichas adaptadas de procedimientos internos.
- Grabar las reuniones con fines organizativos.
- Realizar resúmenes de las reuniones explicitando puntos clave y acuerdos realizados.

2. Planificación

- Planificación y organización explícita de tareas, con **definición clara de objetivos y prioridades**.
- Uso sistemático de herramientas de apoyo para la **planificación y el seguimiento de tareas** (por ejemplo, Planner, calendarios u otro tipo de planificadores).
- Uso de herramientas digitales de apoyo (Teams, portátil, entornos colaborativos) para facilitar la organización y la comunicación.
- **Estructuración del trabajo** mediante carpetas u otros sistemas compartidos (por ejemplo, SharePoint o Google Drive).
- Reducción de distractores mediante la **gestión de notificaciones** y la organización del correo electrónico.
- Distribución de tareas en función del momento del día y del nivel de exigencia cognitiva.
- Limitación del número de reuniones diarias para evitar la sobrecarga cognitiva.
- Incorporación de pausas y **tiempos de descanso** entre reuniones o tareas consecutivas.
- Uso de **apoyos visuales** informales (por ejemplo, pizarra en espacios comunes) para la organización de tareas compartidas.
- Uso combinado de fichas adaptadas, herramientas de planificación y calendario como sistema integrado de **apoyo a la planificación**.

3. Anticipación

- Reuniones con **orden del día** preparado y compartido con antelación.
- **Uso del calendario** para la anticipación de tareas, reuniones y plazos.
- Claridad sobre los tiempos de respuesta esperados, **evitando la exigencia de inmediatez**.
- Explicación paso a paso de tareas nuevas o poco habituales.
- Disponibilidad de **ejemplos modelo** (por ejemplo, correos electrónicos o documentos tipo).

C. Acompañamiento y apoyo en el empleo

Otro ajuste identificado como especialmente relevante es la existencia de una **persona de referencia** (dentro o fuera de la empresa) que ofrezca apoyo puntual, facilite la comprensión de expectativas y actúe como figura de seguridad. Este apoyo no se describe como un acompañamiento constante, sino como la **posibilidad de contar con un apoyo disponible cuando resulta necesario**. En la mayoría de los casos, este tipo de apoyo externo se articula a través de entidades especializadas en autismo y/o empresas con experiencia en acompañamiento laboral.

“*tienes esa persona de referencia a la que puedes recurrir cuando tienes dudas, algún problema, tener claro que te puede ayudar te da muchísima tranquilidad (...) simplemente con yo saber que si la necesitaba podía recurrir a ella (...) a mí me da muchísima tranquilidad y muchas veces, la gran mayoría de veces, 95% de las veces, no necesitaremos recurrir a dicha persona. Pero que esté ahí nos da una tranquilidad terrible, por lo cual lo considero clave*” (Grupo 1, hombre, 37 años)

Algunos relatos describen procesos de **acompañamiento progresivos y ajustados en el tiempo**, con una mayor intensidad inicial que se va reduciendo conforme la persona gana seguridad y se consolida su incorporación al puesto de trabajo, manteniéndose no obstante la disponibilidad de apoyo cuando es necesario.

“*He tenido, sobre todo, una profesional que ha estado en todo el ámbito, en todos estos años de trabajo, que llevo dos, conmigo. Normalmente, era bastante diaria al principio, luego fue variando, una vez a la semana, y ya a lo largo de los meses, sí, ya pasando mi periodo de prueba y demás, pues me ha estado, me ha estado haciendo la visita una vez al mes. Y aunque esa persona hubiera tenido problemas, para venir o cualquier cosa siempre he tenido una sustitución para que pudiera revisar qué tal iba y, pues, iba bastante bien, la verdad*”. (Video, mujer, 24)

Asimismo, se menciona la relevancia de apoyos específicos, como el coaching laboral y el **seguimiento continuado**, como elementos que **contribuyen a la estabilidad** y al mantenimiento del empleo.

“*El coaching laboral y también el seguimiento laboral creo que es muy importante.*”
(Grupo 2, mujer, 42 años)

Desde esta perspectiva, el desempeño laboral no se presenta como una característica exclusivamente individual, sino como el resultado de la interacción entre el entorno, la organización del trabajo y la existencia de apoyos y referentes adecuados.

A continuación, se recogen recomendaciones para realizar ajustes razonables en relación al apoyo de una persona en el empleo.

ACOMPañAMIENTO Y APOYO EN EL EMPLEO

- Coaching laboral como apoyo especializado para la adaptación al puesto, la gestión de demandas y la consolidación del desempeño.
- Identificación de apoyos profesionales de referencia (internos o externos a la empresa).
- Reconocimiento del propio trabajador o trabajadora como apoyo a otras personas, favoreciendo **relaciones de reciprocidad** y el sentido de pertenencia.
- Apoyo directo de una persona de referencia, disponible para resolver dudas, clarificar expectativas o acompañar en situaciones puntuales.
- Acompañamiento del equipo de trabajo en el proceso de incorporación y adaptación al puesto.
- Uso de **recordatorios como apoyo** para la gestión de tareas y tiempos.
- Revisión conjunta de tareas para **asegurar la comprensión** y reducir errores o incertidumbre.
- Supervisión puntual en momentos de acumulación de actividades o incremento de la carga laboral.
- Apoyos de seguimiento en procedimientos complejos (por ejemplo, liquidaciones de gastos o trámites administrativos).



D. Transporte, proximidad y flexibilidad.

El desplazamiento al trabajo se identifica como un factor especialmente relevante, con un **impacto sensorial y de agotamiento** que, en algunos casos, resulta comparable al esfuerzo de varias horas de trabajo. Las personas participantes señalan la necesidad de medidas como el **teletrabajo** parcial o total, la **proximidad del centro de trabajo**, la **flexibilidad horaria** y la posibilidad de contar con un margen ante imprevistos en el transporte.

“*Para mí el transporte siempre es un problema monumental porque primero no puedo conducir y segundo el transporte público me deja fatal. Muy muy mal muy mareado, no solo por las luces sino por lo general*” (Grupo 1, hombre, 22 años)

*En mi caso no solamente que no me dejan teletrabajar ni un día a pesar de que bueno pues que para mí los beneficios suponen muchísimo, sino que además pues tampoco tengo la posibilidad de trabajar cerca de casa, es decir, a pesar de que tenemos oficinas cerca de mi casa pues tampoco me dan esa opción y tengo que coger el autobús todos los días y yo siempre digo lo mismo que... que **ese rato de autobús cuando iba a trabajar es como si lo hacía 4 horas trabajando**. El cansancio es el mismo y el autobús es todo 20 minutos, **pero y no lo entienden**.” (Grupo 1, hombre, 37 años)*

Los discursos muestran que el impacto del transporte no se limita al tiempo de desplazamiento, sino que está estrechamente vinculado a la imprevisibilidad del trayecto, como retrasos, cambios o incidencias que incrementan el malestar y dificultan la planificación del inicio de la jornada laboral. Asimismo, este impacto se describe como una exigencia que se repite de forma cotidiana y condiciona la capacidad de sostener el empleo en el tiempo.

En este sentido, el desplazamiento aparece como un factor que influye en el desempeño laboral y el bienestar de la persona, más que como un elemento externo al trabajo. Desde esta perspectiva, el concepto de ajuste razonable **se amplía más allá del puesto en sí, incorporando aspectos relacionados con la movilidad**, el esfuerzo que exige el desplazamiento y la necesidad de flexibilidad ante situaciones imprevistas.

Respecto a la valoración de las categorías, los ajustes relacionados con el transporte y la flexibilidad en el trabajo, los ajustes en el espacio de trabajo y aquellos que están orientados a reducir las variables sensoriales del entorno como la posibilidad de tener un horario flexible de trabajo o la posibilidad de realizar teletrabajo fueron valorados por todas las personas como muy importantes.

AJUSTES EN EL TRANSPORTE, PROXIMIDAD Y FLEXIBILIDAD

- Permitir **flexibilidad horaria** para evitar la sobrecarga sensorial del transporte público en la hora punta.
- Permitir el **teletrabajo** de forma parcial o total.
- Proveer el **material adecuado** para el teletrabajo.
- **Especificar funciones y tareas** para realizar durante el teletrabajo y de forma presencial.
- Considerar posibles **apoyos a distancia** (por ejemplo, realizar reuniones de planificación)



E. Otros ajustes razonables en el empleo

En este apartado se observan otros ajustes que pueden ser de especial relevancia para las personas en el espectro del autismo.

La **concienciación** sobre el autismo en el entorno laboral fue valorada por la mayoría de las personas participantes como muy importante.

“ Sería muy importante que los alumnos o alumnas a principio de curso tuviesen una charla de concientización con uno o una profesional del área” (Grupo 2, mujer, 41 años)

Respecto a la **formación** hay opiniones encontradas, mientras que algunas personas ven como favorable el hecho de poder reconocer y solicitar los ajustes razonables en el entorno laboral. Se ha valorado como muy importante por el 50% de las personas participantes y medianamente importante por el resto. Este tipo de ajustes puede ser interesante si la formación está orientada a los ajustes que las personas pueden solicitar e incluso aquellos ajustes que la empresa debe cumplir por normativa.

“ Bueno ahí yo creo que más que una fo... que más que formación lo que... lo que haría falta sería que nos escuchasen a nosotros mismos. Es decir, al final nosotros nos conocemos mejor que nadie o eso es lo que intentamos y más que... que se formen en la propia empresa sobre las cosas que podemos y las dificultades que podemos encontrar, yo creo que es mejor que directamente nos... nos escuchen. Porque cada persona... cada persona con TEA es un mundo y es posible que en esa formación se den un montón de casuísticas para muchos casos, pero justamente para la persona en concreto que van a... que van a contratar pues no sé cumplan. Entonces es importante, sí. Pero no clave para mí.” (Grupo 1, hombre, 37 años)

Por último, **los ajustes en la participación laboral y representación interna de la empresa** también se han valorado por la mayoría de las personas participantes como una categoría muy importante (87,5%). Si bien las personas de los grupos de trabajo no comentaron nada más sobre este tipo de ajuste, la importancia asignada se corresponde con la literatura consultada dónde las personas autistas en otros estudios mencionan que deciden comunicar su diagnóstico para poder defender sus derechos y solicitar ajustes, siendo referencia para otras personas de la plantilla dentro de la empresa.

OTROS AJUSTES RAZONABLES EN EL EMPLEO

1. Concienciación

- Formación y sensibilización del equipo de trabajo en autismo.

2. Formación

- Formación específica y accesible en **habilidades vinculadas al puesto de trabajo**.
- Formación para **identificar barreras y ajustes** que puedan ser de utilidad.

3. Participación laboral y representación interna de la empresa

- Realizar **adaptaciones de planificación y organización** (anticipación mediante orden del día, resumen de los temas tratados u otros ajustes).
- Incorporar temáticas sobre la **defensa de derechos** de personas neurodivergentes.
- Utilizar documentos en **lenguaje claro o lectura fácil**.

6. Conclusiones



El acceso al empleo es un derecho fundamental para todas las personas, incluidas las personas autistas. No obstante, éstas encuentran barreras a la hora de acceder y mantener un puesto de trabajo.

Los resultados ponen de manifiesto que los ajustes razonables en el empleo de las personas autistas no pueden entenderse únicamente como medidas puntuales, sino como parte de un contexto más amplio de factores organizativos, culturales y contextuales que condicionan tanto el acceso al empleo como la permanencia y el bienestar en el puesto de trabajo.

Ajustes razonables como derecho

La normativa española e internacional mencionan la implementación de los ajustes razonables como un derecho para acceder y mantener el empleo de forma equitativa, promoviendo la igualdad de oportunidades. Sin embargo, las personas con autismo perciben que la solicitud e implementación de los ajustes no es un derecho plenamente garantizado, sino como medidas que dependen de la disposición de la empresa y el contexto en el que se encuentran.

Los resultados muestran la necesidad de reforzar un enfoque basado en derechos en la aplicación de los ajustes razonables, de forma que se integren como parte habitual del funcionamiento del trabajo y no como medidas excepcionales.

El acceso al empleo como espacio clave de inclusión

Las barreras para acceder a un empleo **comienzan en el sistema educativo** con la falta de apoyos y ajustes para finalizar los mismos. En términos de accesibilidad y ajustes razonables, esta etapa evidencia que las medidas generales de accesibilidad no siempre resultan suficientes para garantizar la participación en igualdad de condiciones, haciendo necesarios ajustes individualizados cuando existan necesidades específicas no cubiertas.

A su vez, **los procesos selectivos normativos son inaccesibles** para las personas autistas. No suelen considerarse adaptaciones y son poco flexibles, además de que las entrevistas suelen tener preguntas capciosas y ambiguas con una comunicación que no es directa. En términos generales, las expectativas sociales sobre habilidades comunicativas, adaptación o gestión emocional pueden reforzar barreras en el acceso al empleo cuando las dificultades no son visibles, afectando de manera particular a las mujeres autistas. Además, las personas participantes han percibido también como barrera la **excesiva petición de títulos** para poder acceder a puestos de trabajo que no requieren titulación.

Desde esta perspectiva, **los ajustes razonables deberían extenderse a los procesos de acceso, incorporando criterios más flexibles, formatos alternativos y evaluaciones alineadas con las tareas reales del empleo**. La ausencia de estos ajustes tempranos contribuye a que muchas personas queden excluidas antes de que sus necesidades de apoyo puedan ser identificadas y atendidas.

En relación al puesto de trabajo, los resultados enseñan que las personas autistas encuentran **barreras sensoriales** en el espacio de trabajo, comunicativas y **barreras en las prácticas organizativas de la empresa**, como la falta de anticipación, de planificación o procedimientos e información ambigua. También se menciona la **falta de flexibilidad** para permitir teletrabajo o la flexibilidad horaria.



Comunicación del diagnóstico y condiciones del entorno laboral

La decisión de comunicar o no el diagnóstico a la empresa tiene un rol central en la solicitud de ajustes razonables. Esta decisión se ve influenciada por el contexto laboral y personal, y puede llevar a resultados positivos, como la implementación de ajustes razonables, o resultados desfavorables, como actitudes orientadas desde los prejuicios que se tiene sobre la condición autista. Los resultados sugieren que, en el caso de las mujeres autistas, las expectativas sociales de adaptación pueden incrementar el enmascaramiento y afectar a la decisión de comunicar el diagnóstico, con implicaciones para el acceso a apoyos y ajustes razonables.

Ajustes concretos y su impacto en el bienestar y la continuidad laboral

Los ajustes razonables son una medida clave para asegurar la accesibilidad y equidad en el empleo. Si bien la aplicación de ajustes razonables es una obligación legal y ética que deben cumplir las empresas de acuerdo con la normativa española e internacional, las personas autistas perciben que son medidas que dependen del contexto de cada empresa y de su disposición a aplicarlas. Esta situación pone a las personas autistas en una posición de mayor vulnerabilidad a la hora de solicitar apoyos y refuerza la sensación de que estos ajustes deben justificarse continuamente. De tal modo que se alinea con la distinción entre accesibilidad universal (de aplicación general) y ajustes razonables (individualizados y activados por solicitud o necesidad detectada), y evidencia que cuando el acceso a los ajustes depende principalmente de que la persona los solicite, aumenta la carga para la persona y tienden a percibirse como algo excepcional, en lugar de condiciones básicas de inclusión.

Como ya se ha mencionado, los ajustes razonables deben formar parte del funcionamiento habitual del trabajo y de las prácticas organizativas. En este sentido, los ajustes han demostrado ser medidas sumamente importantes reduciendo la sobrecarga sensorial, los niveles de ansiedad y la imprevisibilidad, con un impacto directo en el bienestar general de las personas autistas.

A partir de esto, se realizan recomendaciones para implementar distintos ajustes razonables que pueden ser útiles para las personas en el espectro del autismo. Entre ellos se encuentran los ajustes sensoriales y del entorno físico, como puede ser la regulación de luces o la posibilidad de utilizar objetos sensoriales.

Asimismo, se señalan **ajustes en la información, comunicación y organización del trabajo** que implica principalmente tener una comunicación directa y sencilla, la aclaración de expectativas, la anticipación de cambios o temas a tratar en reuniones y la planificación concreta del trabajo, entre otras cosas.

También se destaca el **acompañamiento o apoyo de una persona** como ajuste de especialmente útil para la incorporación al puesto de trabajo y el apoyo en momentos puntuales, como el aprendizaje de nuevas tareas.

Otros ajustes importantes para las personas autistas son la posibilidad de realizar **teletrabajo y la flexibilidad horaria**. Por último, se identificaron ajustes razonables como la **concienciación y formación**, que favorecen el conocimiento y entendimiento de la condición autista, así como medidas que permitan **participar de forma efectiva en organismos de representación interna** de la empresa.

Aunque estas recomendaciones se centran especialmente en el puesto de trabajo, el estudio identifica la necesidad de **profundizar en el proceso selectivo** y los ajustes que las personas autistas puedan necesitar en el **acceso al mercado laboral ordinario**.

Consecuencias de la ausencia de ajustes y papel de los factores protectores

En los discursos, la ausencia de ajustes razonables se asocia con **consecuencias relevantes para la salud mental y las trayectorias vitales**, incluyendo crisis de ansiedad, agotamiento intenso y abandono de itinerarios educativos o laborales. Estos efectos ponen de relieve que la falta de apoyos no es neutra, sino que puede derivar en situaciones de salida progresiva del empleo o de la formación.

Frente a ello, los apoyos proporcionados por entidades especializadas, orientadores laborales, el entorno familiar y aquellos contextos dispuestos a adaptarse actúan como factores protectores, favoreciendo la continuidad, el bienestar emocional y, en definitiva, la calidad de vida.

En coherencia con el marco teórico, esto implica **avanzar hacia organizaciones que incorporen los ajustes razonables como parte habitual del funcionamiento del trabajo y no como medidas excepcionales**. Para ello, es necesario contar con procedimientos accesibles, una cultura laboral inclusiva, formación interna y sistemas claros y estables para gestionar los ajustes, incluyendo su revisión periódica y su correcta aplicación, evitando que su puesta en marcha dependa de la voluntad de la empresa. En este sentido, los resultados muestran que la efectividad de los ajustes no depende solo de que estén reconocidos formalmente, sino de que formen parte de la organización del trabajo en todas sus fases, desde el acceso al empleo hasta la permanencia y el desarrollo profesional.

7. Referencias

- Agha, Z., Banerjee, N., Hebl, M., Khan, M., Nittrouer, C., Vincent, N., Zhou C. (2024). Motivations to Hire Neurodiverse Workers in Patton, E., & Santuzzi, A. M. (Eds.). (2024). *Neurodiversity and Work*, Palgrave Studies in Equity, Diversity, Inclusion, and Indigenization in Business, https://doi.org/10.1007/978-3-031-55072-0_9
- Athamanah, L. S., White, K., Frala, H., & Scherrer, B. (2025). Employer Experiences and Perspectives of Autistic Employees in Competitive Integrated Employment. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 1-12 (2025). <https://doi.org/10.1007/s10803-025-07045-x>
- Birtha, Magdi. (2021). *Cómo poner en práctica ajustes razonables. guía práctica prometedora para luchar contra la discriminación de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo*. Comisión Europea. <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/2db3faa7-468f-11ec-89db-01aa75ed71a1>
- Bruyère, S. y Colella, A. (2024). Workplace Accommodations and Neurodiversity in Patton, E., & Santuzzi, A. (eds) *Neurodiversity and Work*, Palgrave Studies in Equity, Diversity, Inclusion, and Indigenization in Business, https://doi.org/10.1007/978-3-031-55072-0_9
- Bury, S. M., Flower, R. L., Zulla, R., Nicholas, D. B., & Hedley, D. (2021). Workplace social challenges experienced by employees on the autism spectrum: An international exploratory study examining employee and supervisor perspectives. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 51(5), 1614–1627. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04662-6>
- Cage, E., & Troxell-Whitman, Z. (2019). Understanding the Reasons, Contexts and Costs of Camouflaging for Autistic Adults. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 49(5), 1899–1911. <https://doi.org/10.1007/s10803-018-03878-x>
- Chen, B. & Yakubova, G. (2024). What do autistic youth and young adults want at work? A qualitative study of autistic individuals' views on key workplace supports. *Autism in Adulthood*. <https://doi.org/10.1089/aut.2023.0092>
- Cook, J., Hull, L., Crane, L., & Mandy, W. (2021). Camouflaging in autism: A systematic review. *Clinical psychology review*, 89, 102080. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2021.102080>
- Davies, J., Heasman, B., Livesey, A., Walker, A., Pellicano, E. & Remington, A. (2022). Autistic adults' views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the UK. *PLoS ONE* 17(8): e0272420. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272420>
- European Union of Supported Employment. (2010). Caja de Herramientas de la EUSE. *Práctica para el Empleo con Apoyo*. http://sid.usal.es/docs/F8/FDO25937/Caja_herramientas_EUS_E_2010.pdf

- Hayward, M., McVilly, R., & Stokes, A. (2020). Sources and impact of occupational demands for autistic employees. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 76, 101571.
- Hayward, S., Bury, S., Hedley, D. & Spoor, J. (2024). Gender and Autism in Patton, E., & Santuzzi, A. (eds) E. Patton and A. M. Santuzzi (eds.), *Neurodiversity and Work*, Palgrave Studies in Equity, Diversity, Inclusion, and Indigenization in Business, https://doi.org/10.1007/978-3-031-55072-0_4
- Huete, A., Otaola, M., y Jiménez, A. (2024). Informe Olivenza. Situación de las Personas con Discapacidad en España 2024. <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/informe-olivenza-situacion-de-las-personas-con-discapacidad-en-espana-2024/>
- Hull, L., Petrides, K., Allison, C., Smith, P., Baron-Cohen, S., Lai, M. & Mandy, W. (2017). "Putting on My Best Normal": Social Camouflaging in Adults with Autism Spectrum Conditions. *Journal of autism and developmental disorders*, 47(8), 2519–2534. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3166-5>
- Lindsay, S., Cagliostro, E., & Carafa, G. (2018). A systematic review of workplace disclosure and accommodation requests among youth and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 40(25), 2971–2986. <https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1363824>
- Lindsay, S., Osten, V., Rezai, M., & Bui, S. (2019). Disclosure and workplace accommodations for people with autism: a systematic review. *Disability and Rehabilitation*, 43(5), 597–610. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1635658>
- Lorenz, T., Frischling, C., Cuadros, R., & Heinitz, K. (2016). Autism and Overcoming Job Barriers: Comparing Job-Related Barriers and Possible Solutions in and outside of Autism-Specific Employment. *PloS one*, 11(1), e0147040. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0147040>
- McDowall, A., Doyle, N., & Kiseleva, M. (2023). *Neurodiversity at work: demand, supply and a gap analysis*. University of London. <https://www.berkshirehealthcare.nhs.uk/media/109514758/neurodiversity-in-business-birkbeck-university-of-london.pdf>
- Mesa, N. y Confederación Autismo España. (2025). *Documento guía para la comprensión y buena aplicación de los ajustes razonables como medida de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad*.
- Naciones Unidas. (2018). *Observación general núm. 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación*. <http://www.convenciondiscapacidad.es/wp-content/uploads/2019/01/Observacion-6-Articulo-5-igualdad-de-oportunidades-y-no-discriminaci%C3%B3n.pdf>
- National Autistic Society. (s.f.). *What are reasonable adjustments and when can they be requested?* <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/topics/employment/what-are-reasonable-adjustments-and-when-can-they>

- Nicholas, D., Mitchell, W., Dudley, C., Clarke, M., & Zulla, R. (2018). An Ecosystem Approach to Employment and Autism Spectrum Disorder. *Journal of autism and developmental disorders*, 48(1), 264–275. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3351-6>
- North, Gemma. (2021). Reconceptualising ‘reasonable adjustments’ for the successful employment of autistic women. *Disability & Society*, 38(6), 944–962. <https://doi.org/10.1080/09687599.2021.1971065>
- Ohl, A., Grice Sheff, M., Small, S., Nguyen, J., Paskor, K., & Zanjirian, A. (2017). Predictors of employment status among adults with Autism Spectrum Disorder. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 56(2), 345-355. <https://doi.org/10.3233/WOR-172492>
- Oumarou, M., Tomei, M. y Vargha, C. (2017). *Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo. Una guía práctica*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_560782.pdf
- Pearson, A., & Rose, K. (2021). A Conceptual Analysis of Autistic Masking: Understanding the Narrative of Stigma and the Illusion of Choice. *Autism in Adulthood*, 3(1), 52–60. <https://doi.org/10.1089/aut.2020.0043>
- Rodríguez, S. (Coord.), El mercado de trabajo de las personas con discapacidad (pp. 379-528). En Romero, M. J. (Dir.) (2023). *Libro Blanco sobre empleo y discapacidad*. Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Fundación ONCE, CERMI.
- Romualdez, A. M., Heasman, B., Walker, Z., Davies, J., & Remington, A. (2021). “People might understand me better”: Diagnostic disclosure experiences of autistic individuals in the workplace. *Autism in Adulthood*, 3(2), 157-167. <https://doi.org/10.1089/aut.2020.0063>
- Sarrett, J. (2017). Interviews, Disclosures, and Misperceptions: Autistic Adults' Perspectives on Employment Related Challenges. *Disability Studies Quarterly* 37(2). <https://doi.org/10.18061/dsq.v37i2.5524>
- Terrón, A. y Confederación Autismo España. (2023). *Informe de análisis. La brecha de género y el trastorno del espectro del autismo*. https://centroautismo.es/wp-content/uploads/2024/10/InformeAN_BrechaDeGeneroAutismo_CentroAutismo.pdf
- Victoria Maldonado, J. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Revista de Derecho de la UNED (RDUNED)*, (12). <https://doi.org/10.5944/rduned.12.2013.11716>
- Waisman-Nitzan, M., Gal, E. & Schreuer, N. (2019). Employers’ perspectives regarding reasonable accommodations for employees with autism spectrum disorder. *Journal of Management & Organization*. 25(4):481-498. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.59>

Your Europe. (2025). *Ajustes razonables*. https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employee-rights-representation/reasonable-accommodation/index_es.htm#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20son%20los%20ajustes%20razonables,prosperar%2C%20o%20realizar%20una%20formaci%C3%B3n

Your Europe. (2025). Igualdad de trato del personal. https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employee-rights-representation/equal-treatment/index_es.htm

Referencias normativas

Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo (2024). *I Plan de acción. Estrategia española en trastorno del espectro del autismo 2023-2027*. Real Patronato sobre Discapacidad. https://centroautismo.es/wp-content/uploads/2024/04/I_PlanAutismo_EstrategiaEspanolaTEA_CentroAutismo.pdf

Constitución Española. (1978). *Boletín Oficial del Estado*, 311, de 29 de diciembre de 1978. [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

Ley 11/2023, de 8 de mayo, de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales; y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos. (2023). *Boletín Oficial del Estado*, 110, de 9 de mayo de 2023. <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/05/08/11/con>

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (2022). *Boletín Oficial del Estado*, 167, de 13 de julio de 2022. <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/con>

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. (2006). *Boletín Oficial del Estado*, 299, de 15 de diciembre de 2006. <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/14/39/con>

Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Orden PJC/804/2025, de 23 de julio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de medios y tiempos y la realización de otros ajustes razonables en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad. (2025). *Boletín Oficial del Estado*, 178, de 25 de julio de 2025. <https://www.boe.es/eli/es/o/2025/07/23/pjc804/con>

Proyecto de Real Decreto que aprueba el Reglamento de condiciones básicas de accesibilidad cognitiva (febrero, 2025). Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. https://www.dsca.gob.es/sites/default/files/IP_PRD_N-24-012-DCA.pdf

Real Decreto 193/2023, de 21 de marzo, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público. (2023). *Boletín Oficial del Estado*, 69, de 22 de marzo de 2023. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2023/03/21/193>

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. (2013). *Boletín Oficial del Estado*, 289, Sec. I de 3 de diciembre de 2013, páginas 95635 a 95673. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1/con>

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. (2015). *Boletín Oficial del Estado*, 261, de 31 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana. (2015). *Boletín Oficial del Estado*, 261, de 31 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/7/con>

Resolución de la Presidencia del Consejo Nacional de Discapacidad por la que se da publicidad al Acuerdo del Pleno del Consejo Nacional de Discapacidad por el que se aprueba el documento guía para la comprensión y buena aplicación de los ajustes razonables como medida de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad. (2024). *Pleno del Consejo Nacional de la Discapacidad*, de 28 de mayo de 2024. https://www.rpdiscapacidad.gob.es/documentos/Noticias/RESOLUCION_AjustesRazonables



5. Resumen en lectura fácil

Ajustes razonables en el empleo



Dibujo de cuatro personas que trabajan.

Contenidos

Introducción	75
1. El empleo de las personas autistas	76
2. Ajustes razonables en el empleo	77
3. Marco normativo	79
4. Metodología	81
5. Barreras	82
6. Recomendaciones	83
7. Conclusiones	85

Introducción

Este documento es un resumen de la guía sobre los **ajustes razonables** en el trabajo de las personas con **autismo** del **Centro Español de Autismo**.

La guía explica que las personas autistas encuentran barreras para trabajar. También da recomendaciones a las empresas para incorporar ajustes en el trabajo.

Tener un trabajo es un derecho de todas las personas, también de las personas con autismo.

Ajustes razonables:

son adaptaciones y apoyos para hacer accesibles los entornos mejorar la vida de las personas autistas.

Autismo:

es una condición que afecta a la forma de funcionar del sistema nervioso y del cerebro. El autismo acompaña a las personas toda la vida.

Centro Español de Autismo:

es un centro oficial que estudia el autismo en España y hace recomendaciones para mejorar la vida de las personas autistas.

1. El empleo de las personas autistas

Las investigaciones de **Autismo Europa** dicen que entre 76 y 90 personas de cada 100 personas con autismo no tienen trabajo ni ganan dinero de otras formas.

Las personas con autismo son el grupo de personas con discapacidad que tiene menos trabajo.

En España en el año 2023, trabajan:

- 28 de cada 100 personas con discapacidad.
- 69 de cada 100 personas sin discapacidad.

Los ajustes razonables en el trabajo ayudan a reducir las barreras para encontrar y mantener trabajo de las personas con autismo .

Autismo Europa: es una organización social especializada en personas autistas que trabaja en toda Europa.



Dibujo de una persona que trabaja en un entorno agradable

2. Ajustes razonables en el trabajo

Los ajustes razonables son adaptaciones y apoyos para hacer accesibles los entornos.

Los ajustes razonables son personalizados. Esto quiere decir, que son para cada persona. Un ajuste personalizado no sirve para todas las personas.

Los ajustes razonables permiten a las personas con discapacidad tener trabajo en igualdad de condiciones que el resto de las personas.

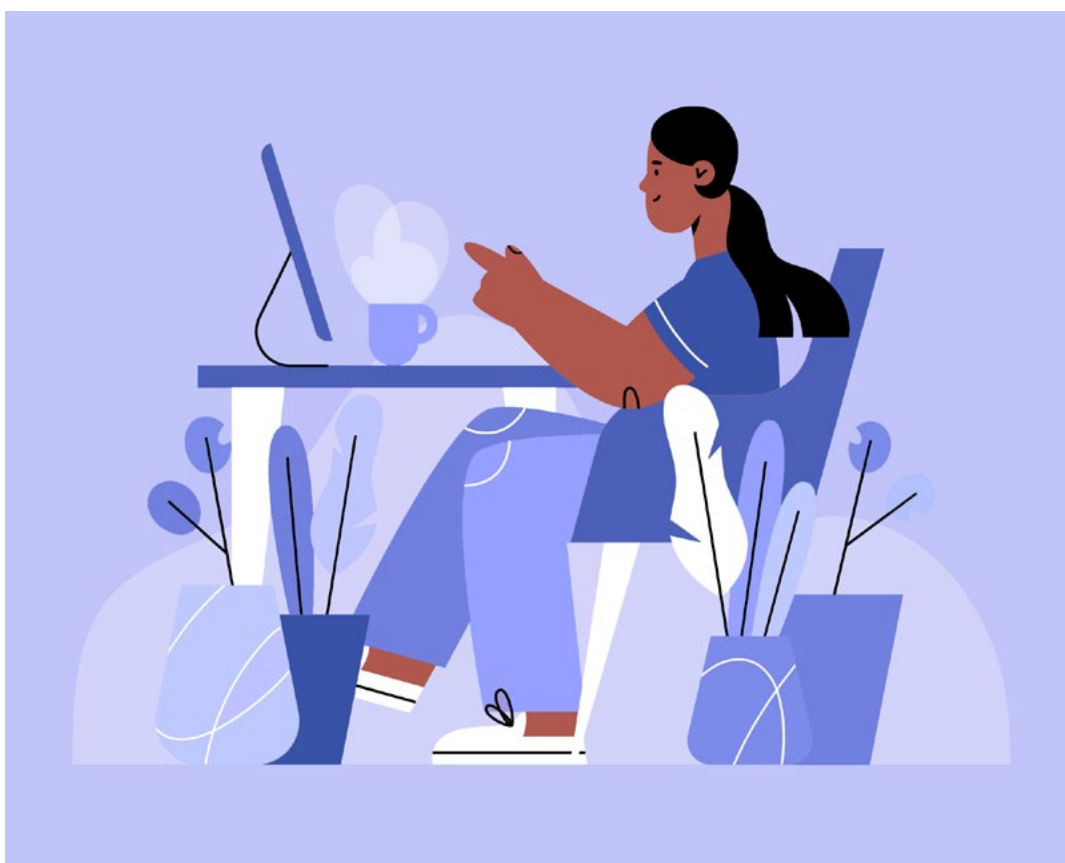
Existen diferentes tipos de ajustes. Algunos ejemplos son:

- Ajustes en el entorno físico.
- Ajustes en la información y comunicación.
- Ajustes en la organización del trabajo.
- Ajustes en el horario de trabajo.
- Y concienciar al equipo de trabajo

Algunas veces, hay que decir el **diagnóstico** para recibir ajustes razonables en el trabajo.

Decir el diagnóstico en la empresa es una decisión personal, puedes decirlo si te sientes cómodo o cómoda.

Diagnóstico: es un documento en el que un médico o una médica explican las condiciones de salud concretas que tiene una persona.



Dibujo de una persona que trabaja en un entorno accesible.

3. Marco normativo

Las personas con autismo encuentran barreras para encontrar trabajo.

Hay normas y leyes que dicen que las personas con discapacidad deben recibir ajustes y apoyos en su trabajo.

Algunas normas son:

La Convención de Naciones Unidas de los Derechos de las Personas con Discapacidad del año 2008.

Es una norma sobre los derechos de las personas con discapacidad obligatoria en muchos países del mundo. Esta norma explica que los gobiernos deben asegurar los ajustes razonables para las personas con discapacidad.

La Constitución Española del año 1978.

Explica que los espacios deben ser accesibles para las personas con discapacidad.

La Ley General de personas con discapacidad del año 2013.

Esta norma dice que las personas con discapacidad tienen derecho a no sufrir discriminación para encontrar trabajo.



Portada de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

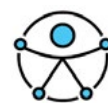
La Ley de igualdad de trato y no discriminación del año 2022.

Esta norma explica que negar los ajustes razonables es un tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.

También hay otras normas sobre **accesibilidad universal** y ajustes razonables que son útiles para el trabajo de las personas autistas.

Accesibilidad universal:

es un documento en el que un médico o una médica explican las condiciones de salud concretas que tiene una persona.



Icono que representa la accesibilidad universal



Dibujo de una persona que señala una balanza

4. Metodología

El Centro Español de Autismo hizo 2 grupos de trabajo con personas autistas. Las personas con autismo respondieron preguntas sobre su trabajo y los ajustes razonables.

El Centro Español de Autismo analizó las respuestas e identificó las dificultades para conseguir un trabajo.

También, realizó recomendaciones para que las personas autistas tengan ajustes razonables en el trabajo .



Dibujo de varias personas en un grupo de trabajo

5. Barreras

Las personas autistas encuentran dificultades para:

- Conseguir un trabajo.
- Y mantenerlo.

Algunas de las barreras que encuentran las personas autistas son:

- la falta de ajustes y apoyos en los estudios,
- las entrevistas,
- y decir el diagnóstico a la empresa.

Las personas autistas también encuentran dificultades para pedir y obtener ajustes razonables en el trabajo.

Algunas de estas dificultades son:

- Las empresas no saben qué es el autismo.
- Las empresas no quieren dar ajustes razonables.
- Las empresas organizan mal los ajustes razonables.

Por estas razones, las personas con autismo encuentran dificultades para conseguir y mantener un trabajo.

6. Recomendaciones

Las personas autistas quieren tener ajustes razonables en el trabajo. Por eso, el Centro Español de Autismo hace recomendaciones para incorporar ajustes razonables en las empresas.

1. Ajustes sensoriales y del entorno físico.

Por ejemplo, utilizar cascos canceladores de ruido o regular la luz y la temperatura en la oficina.

2. Ajustes en la información y comunicación.

Por ejemplo, la empresa explica qué tareas deben hacer y cómo hacerlas de forma clara y directa.

3. Ajustes en la planificación del trabajo.

Por ejemplo, la empresa limita las reuniones para no sobrecargar a las personas autistas.

4. Ajustes en la anticipación del trabajo.

Por ejemplo, la empresa prepara un **orden del día** para las reuniones.

Orden del día: es un resumen de los temas que se van a tratar en una reunión.

5. Ajustes en el transporte y en el horario flexible.

Por ejemplo, la empresa es flexible con el horario de entrada para evitar la **hora punta** del transporte público.

6. Acompañamiento y apoyo.

Por ejemplo, tener una persona de apoyo para aprender tareas nuevas o conocer los procedimientos de la empresa.

7. Ajustes de concienciación.

Por ejemplo, formar y sensibilizar al equipo sobre el autismo.

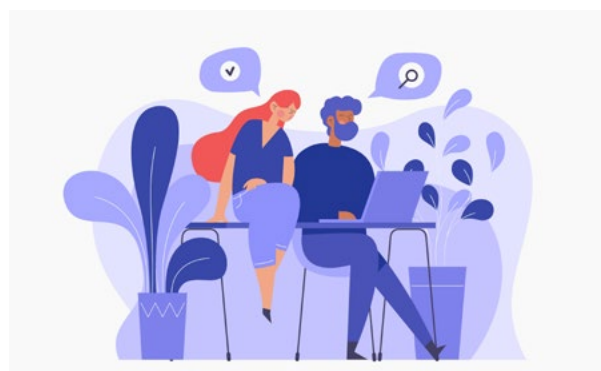
8. Ajustes en la formación.

Por ejemplo, tener formación para practicar habilidades en el puesto de trabajo.

9. Ajustes para participar en la representación interna de la empresa.

Por ejemplo, utilizar documentos en lenguaje claro o lectura fácil.

Hora punta: es el momento del día en el que hay más tráfico y más gente en el transporte público.



Dibujo de dos personas que trabajan en equipo.

7. Conclusiones

Los ajustes razonables son un derecho para las personas con discapacidad.

Tener ajustes razonables en el trabajo es muy importante para las personas autistas.

Las empresas deben realizar ajustes y dar apoyos de forma habitual.

Los ajustes razonables no deben ser una excepción .



Dibujo de una persona que trabaja desde su casa.



www.centroautismo.es

C/ Pajaritos 12, Bajo - Oficina 1. 28007 - Madrid

