



VICEPRESIDENCIA SEGUNDA  
DEL GOBIERNO  
MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA  
Secretaría Permanente de la  
Conferencia Sectorial de  
Empleo y Asuntos Laborales

D. Noel Rodríguez García, como Secretario Permanente de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales,

CERTIFICA:

Que en la LXXXVI Reunión de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, celebrada el día 21 de mayo de 2025, en el punto 9 del orden del día, con carácter decisorio, se ha aprobado por unanimidad el “Acuerdo sobre Recomendaciones para la inclusión laboral de las personas con autismo”.

Y para que así conste, firmo el presente certificado en Madrid, por vía electrónica.

EL SECRETARIO PERMANENTE DE LA CONFERENCIA SECTORIAL  
DE EMPLEO Y ASUNTOS LABORALES,

Noel Rodríguez García

*Firmado electrónicamente*





GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE DERECHOS SOCIALES  
Y AGENDA 2030

**D** CENTRO ESPAÑOL SOBRE  
TRASTORNO DEL  
ESPECTRO DEL AUTISMO



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL  
**SEPE**

A iniciativa del Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo del Real Patronato de la Discapacidad, que depende del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 se presenta a la LXXXVI Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, de fecha 21 de mayo de 2025, el presente acuerdo por el que se definen y establecen recomendaciones para la inclusión laboral de las personas con autismo:

## RECOMENDACIONES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON AUTISMO

### 1. Objeto

Este documento recoge una serie de recomendaciones para impulsar programas de inclusión laboral para las personas en el espectro del autismo en el marco del *I Plan de Acción de la Estrategia Española sobre trastorno del espectro del autismo*, aprobado en el Pleno del Consejo Nacional de la Discapacidad el 5 de julio de 2023.

El Plan de Acción establece en las medidas 21 y 23, dentro de la *Línea 4. Contribuir a la educación y al empleo inclusivos y de calidad de las personas en el espectro del autismo*, la necesidad de desarrollar políticas de empleo que reconozcan la discapacidad igual o superior al 33% de las personas con autismo; fomentar el empleo y la formación, garantizando los programas y apoyos que requiere el colectivo:

*M21 Fomentar el empleo y la formación para el empleo de las personas en el espectro del autismo, garantizando la sostenibilidad de los programas y apoyos que requiere el colectivo, en el marco de la nueva Ley de Empleo.*

*M23 Desarrollar políticas de empleo que reconozcan a las personas con TEA con un grado de discapacidad igual o superior al 33% como personas que presentan una mayor dificultad en el acceso al empleo, de acuerdo con la nueva Ley de Empleo.*

El empleo es un derecho fundamental reconocido y ratificado a nivel nacional e internacional y además impacta directamente en la calidad de vida, promueve la vida independiente y la participación efectiva en la comunidad de las personas con autismo. Todos los Servicios Públicos de Empleo deben tomar medidas para garantizar el acceso al empleo de las personas en el espectro del autismo, siendo este de calidad e inclusivo.



## 2. Situación de las personas con autismo en relación al empleo

En Europa se estima que entre el 76 y 90% de las personas autistas está en situación de desempleo y no desarrollan ninguna actividad productiva o laboral, lo que las convierte en el colectivo de la discapacidad con la tasa más alta de desempleo.

En España los datos no están desgregados por discapacidad. Sin embargo, según el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) del año 2023, las tasas empleo de las personas con discapacidad son de un 27,8%; comparadas con la población sin discapacidad, 68,1%, existe una diferencia de 40.3 puntos porcentuales. Respecto a las tasas de actividad también tienen una diferencia de más de 42.7 puntos porcentuales en comparación con la población sin discapacidad.

### 2.1. Barreras en el acceso al empleo

Las dificultades comienzan en la etapa escolar, ya que el sistema educativo no se adapta a las necesidades específicas del alumnado con autismo, ni incorpora sus fortalezas, siendo este uno de los colectivos con mayores tasas de fracaso y abandono escolar debido a las barreras que encuentran en el proceso educativo. Las principales barreras son:

- El sistema educativo actual no capacita a las personas para el empleo.
- La ausencia de apoyos específicos y servicios especializados para la formación en el trabajo y para el empleo.
- No se favorece el desarrollo de competencias personales para el desempeño laboral.
- La ausencia de programas específicos de apoyo y de modelos de formación dual y en alternancia con el empleo, que proporcionen la cualificación técnica y las competencias necesarias para afrontar la vida adulta y desempeñar un puesto de trabajo, mediante prácticas en entornos laborales reales.

También, en el ámbito empresarial se encuentran las siguientes barreras:

- Los prejuicios y falsos mitos existentes en el tejido empresarial y el desconocimiento sobre el potencial laboral de las personas en el espectro del autismo.
- La escasez e inadecuación de la normativa sobre empleo en relación con las personas con autismo.
- La falta de oportunidades de empleo.
- El escaso desarrollo y financiación de los programas de empleo con apoyo.

Todos estos factores afectan directamente al acceso y al mantenimiento del empleo y a la calidad de vida de las personas autistas, siendo relevante y de especial importancia la implementación de políticas públicas que favorezcan el empleo de las mismas.



### 3. Marco normativo y estratégico

La entrada en vigor de Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (en adelante, Ley de Empleo) supone un marco común para el desarrollo de políticas de empleo que contemplen específicamente las necesidades del colectivo del autismo.

De manera explícita, en su artículo 50 sobre *Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo*, reconoce a las personas con autismo como colectivo “que presenta mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo”. Este reconocimiento implica la que:

- Debe asegurarse el diseño de itinerarios individuales y personalizados de empleo, ajustados al perfil profesional y a las necesidades de cada persona.
- La coordinación con servicios sociales para garantizar una mejor atención mediante protocolos establecidos para ese fin.

En su artículo 30 sobre *Especialización y profesionalización del personal de los servicios públicos de empleo y las entidades colaboradoras*, menciona que los servicios públicos de empleo procurarán la especialización de sus plantillas para dar respuesta a las necesidades de los diferentes perfiles de demandantes, incluyendo a las personas con discapacidad. Explicita además que en los planes de formación deben incluirse acciones formativas que garanticen la adquisición de competencias para “atender las especiales necesidades de las personas con trastorno del espectro del autismo”. Este reconocimiento implica que:

- Debe desarrollarse formación específica para los equipos profesionales de los servicios de públicos empleo, que contemple la realidad, prioridades y necesidades del colectivo del autismo, para garantizar una atención de calidad.
- Deben desarrollarse formaciones específicas en accesibilidad cognitiva dirigidas a los equipos profesionales de los servicios públicos de empleo para atender las necesidades del colectivo autista.

Abordar la inclusión laboral de un colectivo vulnerable, como las personas en el espectro del autismo, requiere de un conocimiento técnico especializado, así como las herramientas para enfrentar esta tarea, con los que el personal de la administración puede no contar. A tal efecto, el artículo 42 de la Ley de Empleo, al abordar la naturaleza, características y funciones del servicio público de intermediación laboral, establece de forma transversal a las actuaciones que lo configuran, la importancia de la colaboración de las administraciones públicas con el sector o la iniciativa privada. Esta colaboración público-privada, además, debe tener entre sus objetivos fomentar la empleabilidad de colectivos con necesidades especiales (42.6 y 42.8 de la Ley de Empleo). Por ello, es importante establecer dicha colaboración también con las entidades especializadas del ámbito del autismo más representativas para el desarrollo e implementación de las citadas políticas públicas en materia de empleo.

Por último, es importante destacar que Ley de Empleo reconoce a las empresas y entidades privadas como usuarias de los servicios públicos de empleo (artículo 5.d), lo que supone una oportunidad para ofrecer servicios de acompañamiento y asesoramiento específicos en materia



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE DERECHOS SOCIALES  
Y AGENDA 2030

**D** CENTRO ESPAÑOL SOBRE  
TRASTORNO DEL  
ESPECTRO DEL AUTISMO



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL  
**SEPE**

de inclusión laboral de personas autistas a las propias entidades llamadas a ser sus empleadoras, favoreciendo no solo la contratación de profesionales autistas, sino una buena adaptación al puesto de trabajo y, por tanto, al mantenimiento del empleo.

Por su parte, en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028, la intervención específica con personas con discapacidad se articula a través de las siguientes medidas encuadradas en el **Objetivo operativo 2.2. Facilitar servicios y programas destinados a fomentar el empleo de las personas con discapacidad**, en el marco del **Objetivo estratégico 2. Proporcionar actuaciones y programas adaptados a colectivos clave**:

- Medida 2.2.1. Diseñar y definir, a través de la Red de Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (Red COE), modelos de atención específicos e itinerarios individuales y personalizados para personas con discapacidad, adaptados a diferentes tipos de discapacidad, incorporando la metodología, los recursos y materiales necesarios para facilitar la intervención integral con estos colectivos.
- Medida 2.2.2. Desarrollar protocolos de coordinación con servicios sociales, educativos y especializados que contribuyan a ofrecer un servicio integral a las personas con discapacidad y mecanismos de seguimiento de la mejora de su empleabilidad y su inserción laboral en el mercado ordinario.
- Medida 2.2.3 Promover la especialización del personal de los servicios públicos de empleo que proporciona atención personalizada de las personas con discapacidad demandantes de servicios, incluyendo formación específica en accesibilidad cognitiva para atender las especiales necesidades de las personas con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo
- Medida 2.2.4. Acercar los servicios públicos de empleo a las personas con discapacidad, mediante sistemas multimedia de información y reforzar la atención personalizada mediante sistemas de atención multicanal adicionales a los tradicionales.
- Medida 2.2.5. Crear “ventanillas de inclusión” en las oficinas de empleo, donde personal especializado pueda atender a personas con discapacidad o con necesidades especiales, ofreciendo orientación y recursos específicos para mejorar su inserción laboral.
- Medida 2.2.6. Impulsar eventos para fomentar la integración de personas con discapacidad, a través de talleres/conferencias, contacto con empresas y con ofertas de empleo.
- Medida 2.2.7. Priorizar en los servicios y programas a las personas con discapacidad desempleadas de larga duración que más tiempo llevan en el desempleo, ya que son las más vulnerables al tener menos posibilidades para acceder tanto a presentaciones como a un empleo.
- Medida 2.2.8. Desarrollar programas de formación y empleo especializados y adaptados a las capacidades y necesidades de las personas con discapacidad, que favorezcan su inclusión laboral en sectores clave, como la tecnología, la educación y los servicios sociales.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE DERECHOS SOCIALES  
Y AGENDA 2030

**D** CENTRO ESPAÑOL SOBRE  
TRASTORNO DEL  
ESPECTRO DEL AUTISMO



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL  
**SEPE**

- Medida 2.2.9. Fomentar análisis de los perfiles de las personas trabajadoras en los centros especiales de empleo con el objetivo de que el empleo en la empresa ordinaria sea un objetivo prioritario en los casos donde la discapacidad lo permita.

#### **4. Recomendaciones para promover el acceso al empleo de las personas con autismo en el marco de las políticas públicas de empleo**

##### **Recomendación 1. Garantizar el cumplimiento del reconocimiento de las personas autistas como colectivo de especial vulnerabilidad en el acceso al empleo**

- Diseñar itinerarios individuales y personalizados de empleo ajustados al perfil profesional, necesidades y prioridades de las personas con autismo, partiendo de su potencial profesional, facilitando los apoyos necesarios y ofreciendo una variedad de experiencias y oportunidades laborales.
- Desarrollar protocolos de coordinación con Servicios Sociales para garantizar mecanismos de coordinación efectiva que contribuyan a ofrecer un servicio integral a las personas usuarias con autismo y a tomar en consideración aquellas situaciones de especial vulnerabilidad y urgencia social.
- Garantizar la continuidad del seguimiento del itinerario individual más allá de la consecución de un empleo, promoviendo el desarrollo y acceso a programas de empleo con apoyo.
- Implementar programas de incentivos y ayudas dirigidas al tejido empresarial para la contratación de personas con autismo que puedan acreditar esta condición.

##### **Recomendación 2. Formar a las plantillas de los servicios de empleo público y las entidades colaboradoras para una atención adecuada y de calidad al colectivo del autismo**

- Desarrollar planes de formación para los equipos profesionales de los servicios públicos de empleo y las entidades colaboradoras que contemplen la realidad, prioridades y necesidades del colectivo del autismo. Esta formación debe orientarse a ofertar información actualizada y basada en la evidencia sobre el autismo como condición del neurodesarrollo, las necesidades, prioridades y potenciales de las personas autistas en relación al empleo, las estrategias para ofrecer una mejor atención al colectivo y las barreras que enfrentan las personas con autismo para acceder al mercado laboral.
- Los planes de formación deben contemplar, además, formaciones específicas en accesibilidad cognitiva en el marco de la accesibilidad universal, para dar respuesta a las necesidades del colectivo autista.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE DERECHOS SOCIALES  
Y AGENDA 2030

**D** CENTRO ESPAÑOL SOBRE  
TRASTORNO DEL  
ESPECTRO DEL AUTISMO



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL  
**SEPE**

### **Recomendación 3. Desarrollar mecanismos de colaboración entre los servicios públicos de empleo y las entidades colaboradoras especializadas en el ámbito del autismo**

- Desarrollar protocolos de coordinación con las entidades especializadas en el ámbito del autismo que garanticen mecanismos de comunicación y coordinación efectiva para ofrecer un servicio integral a las personas con autismo.
- Desarrollar programas de colaboración con las entidades especializadas en el ámbito del autismo para promover el desarrollo de acciones coordinadas entre los servicios públicos de empleo y los servicios de empleo y formación de las entidades.

### **Recomendación 4. Formar, orientar y concienciar a las empresas para la contratación de personas con autismo como usuarias de los servicios públicos de empleo**

- Desarrollar acciones de formación, orientación y concienciación dirigidas a las empresas usuarias para promover la contratación y mantenimiento del empleo de las personas con autismo. Las acciones deben orientarse a ofrecer información actualizada y basada en la evidencia sobre el autismo como condición del neurodesarrollo, las necesidades, prioridades y potenciales de las personas autistas en relación al empleo, las barreras que enfrentan las personas con autismo para acceder al mercado laboral, información sobre accesibilidad en los procesos de selección, los ajustes razonables de las personas autistas dentro del entorno laboral, el empleo con apoyo como facilitador del proceso de inserción, así como estrategias para garantizar una inserción exitosa, el mantenimiento del puesto y el desarrollo profesional de la persona trabajadora con autismo.
- Facilitar la colaboración entre las empresas usuarias y las entidades especializadas, en cooperación con los servicios sociales, a través del desarrollo de protocolos y programas específicos.
- Fomentar los programas de empleo con apoyo para las empresas y personas usuarias con autismo.

### **Recomendación 5. Garantizar el acceso a la formación en el trabajo**

- Diseñar programas de formación en el trabajo ajustados a las necesidades, prioridades y potencialidades de las personas con autismo.
- Garantizar el acceso a la formación en el trabajo de las personas con autismo, incluyendo la formación en alternancia con el empleo.
- Asegurar la continuidad y finalización de los programas, implementando los ajustes, adaptaciones, alternativas y medidas de flexibilización individualizadas que sean precisas para su consecución.