

GUÍA BREVE DE RECOMENDACIONES PARA FACILITAR EL EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS AUTISTAS



2025



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO
Y AGENDA 2030



Autoría:

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

Edita:

Real Patronato sobre Discapacidad
www.rpdiscapacidad.gob.es
Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030
www.mdsociales2030.gob.es

Cuidado de la edición

Centro Español sobre trastorno del espectro del autismo
www.centroautismo.es
Calle Pajaritos 12, Bajo 1. 28045 MADRID
Tel. 91 556 33 98
info@centroautismo.es

Maquetación:

Nuria Chocrón

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

Octubre 2025

NIPO: 234-25-003-1

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.

Guía breve de recomendaciones para facilitar el acceso al empleo público de las personas autistas por CENTRO ESPAÑOL SOBRE TRASTORNO DEL ESPECTRO DEL AUTISMO, 2025, gestionado por la Confederación Autismo España.

Contenidos

INTRODUCCIÓN	05
1. SITUACIÓN ACTUAL DE LAS PERSONAS EN EL ESPECTRO RESPECTO AL EMPLEO	06
2. RECOMENDACIONES	12
3. CONCLUSIONES	16
4. REFERENCIAS	18
5. RESUMEN EN LECTURA FÁCIL	20



Introducción

Esta guía expone **recomendaciones para mejorar el acceso, la incorporación y el mantenimiento del empleo público** de las personas en el espectro del autismo.

Las recomendaciones de la presente guía se extraen del informe titulado *El acceso al empleo público de las personas con autismo* (Grandi et al., 2024), realizado por el Centro Español sobre el trastorno del espectro del autismo. Este informe arroja que las personas con autismo encuentran barreras significativas para acceder al empleo público que empiezan en la convocatoria y se extienden desde las pruebas de los procesos selectivos hasta la incorporación y mantenimiento del puesto de trabajo.

Estas recomendaciones tienen por objetivo **derribar las barreras identificadas y potenciar los facilitadores del acceso al empleo público** de las personas autistas. Además, están alineadas con la línea cuatro del *I Plan de Acción de la Estrategia Española de Autismo 2023-2027*, que recoge explícitamente la necesidad de *Contribuir a la educación y al empleo inclusivos y de calidad de las personas en el espectro del autismo*. De manera más concreta, con las medidas 21 y 22 del citado Plan hacen mención al fomento del empleo y la formación laboral del colectivo y a la necesidad de reconocer el diagnóstico y los ajustes necesarios en las convocatorias de empleo público.

La guía se estructura en dos apartados principales. El primero habla de la situación de las personas con autismo en el acceso al empleo público, haciendo especial énfasis en el marco normativo y jurídico que lo regula. El segundo constituye el núcleo de la guía, recogiendo en primer lugar recomendaciones para facilitar el proceso de acceso al empleo público y, en segundo término, aquellas para promover la incorporación y mantenimiento del puesto de trabajo. Finaliza con unas breves conclusiones sobre la necesidad de implementar estas medidas en favor de garantizar el acceso efectivo de las personas con autismo al empleo público.

1. Situación actual de las personas con autismo respecto al empleo



Actualmente no se tienen datos específicos sobre el empleo de las personas autistas, sin embargo, Autismo Europa (2021) estima que **entre el 76 y 90%** de las personas en el espectro **están desempleadas y no realizan ninguna actividad productiva** o laboral. Esto convierte a las personas en el espectro en el colectivo de la discapacidad con la tasa más alta de desempleo.

Respecto a España, los datos del Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad (Servicio Público de Empleo Estatal, 2024) muestran que la tasa de actividad de las personas con discapacidad es de un 35,3% y está muy por debajo en comparación con la tasa de las personas sin discapacidad, siendo ésta de un 78%. Pasa lo mismo con la tasa de empleo, donde las personas con discapacidad tienen una tasa del 27,8% frente a un 68,1% de las personas sin discapacidad (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2023).

En el ámbito público la inclusión de las personas con discapacidad se materializa en la reserva de plazas de las oposiciones, aunque eso no garantiza el acceso al empleo público. Los últimos datos de ingreso que hay sobre personas con discapacidad son de la Administración General del Estado y se encuentran en el Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad (INAP, 2015) que muestra que entre 2003 y 2013 no se superó el 72% de aprobados de plazas para las personas con discapacidad contrastando con el porcentaje de turno libre de con porcentajes muy cercanos al 100%.

1.1. Marco jurídico y normativo del acceso al empleo público en España.

Las principales **leyes y normas** que incluyen previsiones relativas al acceso al empleo público en España son las siguientes:

- *Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.*
- *Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.* Establece en su artículo 8 las adaptaciones y ajustes sobre el “tiempo y los medios” para la realización de las pruebas en condiciones de igualdad.
 - La adaptación de tiempos consiste en ofrecer más tiempo para el abordaje de las pruebas.
 - La adaptación de medios y los ajustes razonables consisten en:
 - Poner a disposición del aspirante los medios materiales humanos para la asistencia y apoyo.
 - Poner a disposición del aspirante las ayudas técnicas y/o tecnológicas que precise.
 - Garantizar la accesibilidad de la información, comunicación y espacios.
- *Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.* Se presentan los criterios generales para la adaptación de los tiempos de los procesos selectivos, la adaptación de tiempos debe ser solicitada en el momento de la petición de participación en el proceso selectivo.

- *La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (en adelante, LGDPD), aprobada por Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre.* Esta norma es muy relevante ya que recoge el espíritu de los acuerdos alcanzados en el marco del Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas del año 2006. Los principios incluidos en la norma suponen un cambio total de paradigma en el abordaje de los derechos de las personas con discapacidad. Entre sus previsiones, se incluyen diferentes principios generales aplicables al ámbito del acceso al empleo público, además, su artículo 42.2 reconoce la obligación de establecer una cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, cuota que, establece la LGDPD, será regulada por la normativa específica sobre la materia.
- *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* (en adelante, EBEP). Establece que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo de, al menos, el 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas. Explica el legislador aquí, que de dicho cupo al menos el 2% de las plazas ofertadas sea para personas con discapacidad intelectual acreditada.

Es interesante destacar como este cupo de reserva para personas con discapacidad ya se encontraba en la *Ley 53/2003, de 10 de diciembre*, sobre empleo público de discapacitados, la cual modificaba la *Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública* para establecer que “*en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento, de modo que, progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de minusvalía y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente.*”

Otro elemento de interés para el objeto del análisis que se aborda se encuentra en el artículo 56 del EBEP. En dicho artículo, la norma explica los requisitos generales para participar en procesos selectivos. Entre ellos, el artículo 56.1.b) **explica que uno de ellos es “poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas”**. Este punto es óbice para la inclusión en los procesos selectivos de la obligación de aportar acreditación de la capacitación funcional de las personas candidatas.

- *Orden HFP/688/2017, de 20 de julio, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para el ingreso o el acceso en cuerpos o escalas de la Administración General del Estado.*
- *Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.* Introduce diversas modificaciones para mejorar la accesibilidad, sobre todo web, de la Administración de Justicia y las Entidades Locales en España, así como una importante previsión en materia de accesibilidad en el acceso al empleo público. De esta forma, tanto el Título I como el II del Libro Segundo de la norma, ofrecen diversas previsiones que, por su importancia, se analizarán en detalle en los siguientes apartados.

Por último, es interesante destacar que se está trabajando en una nueva norma sobre Función Pública para la Administración General del Estado. Así pues, se encuentra el **Proyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado** elaborada por el Gobierno de España y registrada en las Cortes Generales el pasado 26 de julio de 2024. Si bien este proyecto de ley menciona como principio inspirador la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el empleo público, el desarrollo profesional y en la formación, no hace ningún avance material respecto a la normativa actualmente en vigor.

Anteriormente, en el año 2023, el Gobierno registró en las Cortes un proyecto de ley diferente, este, si bien no mencionaba a las personas autistas como beneficiarias directas, realizaba propuestas más ambiciosas dirigidas al acceso, a la incorporación y al mantenimiento del empleo público de las personas con discapacidad, entre otras. El texto presentado en 2023 proponía como novedad en su Disposición Adicional Sexta, el establecimiento de unidades de inclusión de personal con discapacidad que deberían asegurar las adaptaciones del puesto de trabajo, velar por su plena incorporación y la elaboración de estadísticas, entre otras funciones. En todo caso, el citado el Proyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado es una norma inmersa en el debate parlamentario, por ello, resultará importante seguir de cerca la actualidad de las Cortes Generales para conocer cuál será el contenido que definitivamente sea aprobado y se convierta en vinculante.

En definitiva, en su obligación de garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, los poderes públicos impulsan una regulación que incluye ajustes y acciones positivas para favorecer su acceso al empleo público. De forma que a continuación se analizará la normativa vigente dirigida a regular este proceso para las personas con discapacidad.

El régimen jurídico vigente está incluido en el Real Decreto 2271/2004 y en la Orden PRE/1822/2006, así como en el recientemente aprobado Real Decreto-ley 6/2023.

Es importante comenzar por señalar que existe una serie de requisitos generales que se presentan en el EBEP y que también son aplicables a las personas con discapacidad. Entre estos requisitos se encuentra poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas. Esta condición se concreta en la obligación de aportar un certificado o una acreditación de dicha capacidad funcional. Las características de dicho certificado, así como el momento en el que la persona candidata debe aportarlo, **es una materia desarrollada por cada administración**.

En la Administración General del Estado, encontramos la Orden HFP/688/2017, de 20 de julio, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para el ingreso o el acceso en cuerpos o escalas de la Administración General del Estado. Su artículo 12 sobre “acceso de las personas con discapacidad” señala que se debe acreditar la discapacidad y también, la compatibilidad de la discapacidad de la persona con el desempeño de las tareas del puesto de trabajo. No se establece previsión general relativa a la forma de dicho certificado, su contenido o el procedimiento de acreditación. Estas cuestiones quedan reguladas en las bases de la convocatoria del proceso selectivo correspondiente.

En el ámbito autonómico, la situación es similar, pero es interesante señalar la *Instrucción N.º 3/2022, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública relativa a la acreditación de la capacitación funcional en la selección del personal empleado público de la Junta de Andalucía*. Si bien en su artículo 1.1. establece que la forma de acreditar la capacidad funcional se establecerá en las bases de las convocatorias de cada proceso selectivo, la norma ofrece algunas previsiones específicas sobre el formato y contenido de dicho certificado, así como la opción de ser sustituido por la una declaración responsable en algunos casos.

Dentro de **los ajustes y las acciones positivas** que se contemplan se encuentran:

1 **El cupo de reserva** de plazas para personas con discapacidad en las ofertas de empleo público. Este cupo ha ido creciendo, siendo actualmente (Real Decreto-ley 6/2023) un porcentaje de reserva de al menos 10%, estableciendo que el 2% sea reservado para personas con discapacidad intelectual.

2 **Adaptaciones y ajustes razonables en los procesos de selección** (artículo 8 Real Decreto 2271/2004 y Orden PRE/1822/2006):

- La adaptación de tiempos consiste en ofrecer más tiempo para el abordaje de las pruebas.
- La adaptación de medios y los ajustes razonables consisten en:
 - Poner a disposición del aspirante los medios materiales humanos para la asistencia y apoyo.
 - Poner a disposición del aspirante las ayudas técnicas y/o tecnológicas que precise.
 - Garantizar la accesibilidad de la información, comunicación y espacios.

Estos ajustes y adaptaciones se dan en los casos en los que “*la discapacidad guarda relación directa con la prueba a realizar*”. Se deben solicitar en el momento de la petición de participación en el proceso selectivo y adjuntar documentación que pruebe su situación y sus necesidades.

El órgano responsable del proceso de selección tiene un mes para tomar una decisión al respecto y puede solicitar informes o apoyarse en otros organismos públicos para hacerlo. Si se concediesen las adaptaciones, debe aplicar el baremo que se ofrece a través de los criterios generales (son una serie de condiciones médicas asociadas a un período temporal adicional diferente en función del grado de discapacidad).

3 **Adjudicación de puestos de trabajo** (artículo 9 Real Decreto 2271/2004).

Las personas con discapacidad que superen las pruebas selectivas pueden solicitar un cambio en el orden en el que aparecen en la lista de personas que han aprobado, exponiendo motivos relevantes relacionados con su dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otras causas. Estos deben acreditarse documentalmente para que el órgano convocante pueda valorar la situación.

4 Adaptación de puestos de trabajo (artículo 10 Real Decreto 2271/2004 y 113.4 Real Decreto-ley 6/2023).

Las personas tienen derecho a solicitar adaptaciones y ajustes en su puesto de trabajo para desarrollar las tareas asignadas. Estos ajustes deben solicitarse y el órgano responsable debe valorar si son compatibles con las funciones del puesto de trabajo.

5 Formación (artículo 11 Real Decreto 2271/2004).

Las personas con discapacidad que trabajen en las Administraciones tendrán preferencia para participar en las acciones formativas que ofrecen a su personal. Las administraciones deben ofrecer ajustes y adaptaciones para garantizar la accesibilidad de las formaciones.

6 Colaboración con otras entidades (artículo 12 Real Decreto 2271/2004).

La Administración colaborará con personas y con organizaciones especializadas para realizar actividades y proyectos destinados a facilitar el acceso al empleo público de las personas con discapacidad “que presentan especiales dificultades para la plena incorporación al puesto de trabajo”.

7 Informe de balance anual (artículo 13 Real Decreto 2271/2004).

El Ministerio encargado de las competencias de Administraciones Públicas debe crear cada año indicadores y llevar registros que permitan conocer la situación de acceso e ingreso de personas con discapacidad al empleo público.

El Real Decreto-ley 6/2023 introduce también algunas novedades en materia de la accesibilidad de los procesos de acceso al empleo público.

- El artículo 112.2.d incluye entre los principios rectores del acceso al empleo público la accesibilidad y la garantía de no discriminación. Esto es un avance importante ya que en el artículo 55 del EBEP, que también regula los principios del acceso al empleo público, no se hace referencia en ningún punto.
- El artículo 115 promueve la participación de las personas con discapacidad en los órganos de selección, especialmente cuando exista un turno de reserva para ese colectivo en la oferta de empleo público.
- El artículo 108.3 aborda la cuestión de la evaluación del desempeño del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Se debe adaptar dicha evaluación a las condiciones de cada puesto de trabajo y a las características del personal con discapacidad.

Si bien el marco normativo actual aborda diferentes cuestiones como adaptaciones y ajustes tanto en el proceso de selección del personal como en la incorporación al puesto de trabajo, éste parece ser insuficiente ya que las personas con discapacidad siguen **teniendo un porcentaje de acceso mucho menor** que las personas sin discapacidad.

2. Recomendaciones

Las personas autistas encuentran barreras en el acceso al empleo público, desde la inscripción, la preparación del examen, el examen en sí mismo, la acreditación de la capacidad funcional, la incorporación al puesto de trabajo y el mantenimiento de éste.



Recomendaciones para facilitar el proceso de acceso

Las principales recomendaciones respecto al **proceso de acceso al empleo público** son:

- **Co-diseñar las convocatorias** entre las Administraciones y las entidades especializadas.
- **Reconocer la discapacidad intelectual** (si es el caso) y que esta información sea accesible para las personas autistas y las familias (que aparezca en el certificado), junto al diagnóstico.
- **Adaptar a formatos accesibles**, como la lectura fácil, las bases y los contenidos del examen (temarios, pruebas, etc.).
- **Realizar convocatorias específicas** de autismo.
- **Adaptar y personalizar el aprendizaje** dependiendo de las necesidades de cada persona. Por ejemplo, para la parte práctica del examen de acceso realizar simulaciones o *role playing*.
- **Anticipar el proceso** de examinación y permitir que en el mismo se den las instrucciones en diferentes formatos (verbal y escrito).
- **Controlar las variables sensoriales y asegurar la accesibilidad** al edificio del examen, evitando aglomeraciones.
- **Promover la colaboración** entre Administraciones, entidades especializadas y academias para generar un proceso accesible.
- **Promover la participación** de personas con discapacidad en los tribunales de los procesos selectivos.

Recomendaciones para facilitar la incorporación y el mantenimiento del puesto

Las recomendaciones para facilitar la **incorporación y el mantenimiento** del puesto de trabajo son:

- **Facilitar el acompañamiento y realizar ajustes en la acreditación de la capacidad funcional.** Que la persona pueda acudir acompañada y tener ajustes en el proceso de tramitación y valoración del certificado de capacitación es importante para superar las barreras relacionadas con este trámite, con las diferencias entre comunidades autónomas y con un posible resultado negativo.
- **Realizar acciones de formación y sensibilización dirigidas a los y las compañeras de trabajo.** Apostar por los apoyos naturales y evitar situaciones de discriminación.
- **Anticipar las funciones.** Conocer información de las funciones y responsabilidades, cómo va a ser el espacio o conocer a los y las compañeras antes de la incorporación al puesto de trabajo.
- **Estructurar los puestos de trabajo.** Los puestos no deben ser cambiantes en cuanto a horarios y funciones. Es importante anticipar los cambios y planificación semanal frente a situaciones nuevas.
- **Evitar funciones que puedan generar situaciones de agobio o estrés.** Dependiendo de las características de cada persona, podrán identificarse diferentes situaciones que supongan un desafío para la persona trabajadora con autismo. Por ejemplo: atender llamadas telefónicas, o reuniones largas, imprevistas, con gente nueva y sin orden del día (desestructuradas).

- **Designar una persona de referencia.** Además de la anticipación para familiarizarse con el puesto de trabajo, es recomendable la **existencia de una persona de referencia dentro de la propia Administración** a la que acudir en caso de necesitar apoyo.
- **Seguir la metodología del empleo con apoyos personalizado**, atendiendo a las necesidades de cada persona. Es importante la **flexibilidad de la Administración** para que las entidades especializadas puedan participar en estos procesos para regular el contacto, la presencia, apoyar en situaciones nuevas o inesperadas.
- **Ajustes razonables en el puesto de trabajo.** Se deben considerar las características propias de la persona y los ajustes necesarios. Estos pueden variar de persona en persona, por lo que es necesario dar respuesta a las necesidades y prioridades de cada una en particular. Algunos ejemplos de ajustes razonables a modo ilustrativo son:
 - Ajustes en la organización. Por ejemplo, reuniones con anticipación, en las que se facilita el orden del día, la duración estimada y acotada y con un objetivo concreto; permitir descansos después de tareas con mucha carga o larga.
 - Ajustes técnicos. Por ejemplo, grabar las reuniones o tener actas para poder volver a ver o leer lo que se ha acordado.
 - Ajustes sensoriales en el entorno. Considerar los aspectos sensoriales del entorno laboral y permitir modificaciones. También permitir usar cascos canceladores, gafas de sol, objetos de regulación, entre otros.
 - Ajustes en la comunicación. Por ejemplo, evitar realizar llamadas sin previo aviso, o interrumpir en el medio de una tarea.



3. Conclusiones



El colectivo autista enfrenta tasas de desempleo entre el 76 y 90% a pesar de la normativa existente, lo que los convierte en el **colectivo de la discapacidad con la tasa más alta de desempleo**. Además, se enfrenta a **barreras a la hora de acceder al empleo público** que se identifican en todo el proceso de acceso a la función pública, desde los contenidos de la convocatoria hasta el mantenimiento del puesto de trabajo.

Para salvar estas barreras se promueven recomendaciones que van dirigidas a principalmente a las adaptaciones y ajustes que cada persona necesite para garantizar el acceso al empleo público de las personas autistas. En estas recomendaciones cobra especial relevancia el **principio de la personalización** en lo que refiere a la preparación y realización del examen, así como para considerar las adaptaciones y ajustes razonables en la incorporación al puesto de trabajo y el mantenimiento de éste.

Es de suma importancia que **la normativa avance en la generación de herramientas y recursos** para favorecer la inclusión de las personas autistas en el empleo público. Esto implica no sólo facilitar ajustes y adaptaciones en los exámenes, sino también promover la accesibilidad en los trámites previos (inscripción) y posteriores (acreditación de la capacidad funcional) del proceso de acceso al empleo público. Además, resulta imprescindible promover herramientas para la incorporación y el mantenimiento del puesto de trabajo de las personas autistas como por ejemplo, sensibilización de compañeros y compañeras de trabajo, el empleo con apoyo y la colaboración con entidades especializadas.

4. Referencias

Autismo Europa. (2021). *I can learn. I can work.* Campaign Manifesto for World Autism Awareness Day. [WAAD-2020_Manifesto_EN.pdf](https://www.autismeurope.org/WAAD-2020_Manifesto_EN.pdf) (autismeurope.org)

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://www.siis.net/documentos/ficha/590510.pdf>

Grandi, B., Merinero, M., Mesa, N., Albacete, L., Tudela, M., y Confederación Autismo España. (2024). *El acceso al empleo público de las personas con autismo. Situación actual, barreras y facilitadores.* Centro Español sobre trastorno del espectro del autismo. https://centroautismo.es/wp-content/uploads/2024/07/ElAccesoalEmpleoPublico_SituacionActualBarrerasFacilitadores_CentroAutismo.pdf

Instituto Nacional de Administración Pública, et al. (2015). *Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad.* INAP. <https://www.cedid.es/es/documentacion/ver-seleccion-novedad/505323/>

Instituto Nacional de Estadística (2023). *El empleo de las personas con discapacidad. Año 2022.* https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (2024). *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad 2024. Estatal (Datos 2023).* Servicio Público de Empleo Estatal. https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2024/Informe-del-Mercado-de-Trabajo-de-las-Personas-con-discapacidad.-Estatatal-2024--Datos-2023--NIPO.pdf

4.1. Referencias normativas

Instrucción N.º 3/2022, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública relativa a la acreditación de la capacitación funcional en la selección del personal empleado público. *Junta de Andalucía.* <https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/delegate/content/9065eda7-f38c-4cde-aece-352cdbeb3e73/Instrucci%C3%B3n%203-2022%20de%20la%20Direcci%C3%B3n%20General%20de%20Recursos%20Humanos%20y%20Funci%C3%B3n%20P%C3%BAblica>

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. *Boletín Oficial del Estado*, 185, de 03 de agosto de 1984. <https://www.boe.es/eli/es/l/1984/08/02/30/con>

Orden HFP/688/2017, de 20 de julio, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para el ingreso o el acceso en cuerpos o escalas de la Administración General del Estado. (2017) *Boletín Oficial del Estado*, 174, de 22/07/2017. <https://www.boe.es/eli/es/o/2017/07/20/hfp688>

Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, 140, Sec. I, de 13 de junio de 2006, páginas 22530 a 22533. <https://www.boe.es/eli/es/o/2006/06/09/pre1822>

Proyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado, de 24 de marzo de 2023. *Boletín Oficial de las Cortes Generales*. Congreso de los Diputados. [121/000149 Proyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado \(congreso.es\)](#)

Proyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado, de 26 de julio de 2024. *Boletín Oficial de las Cortes Generales*. Congreso de los Diputados. https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-31-1.PDF

Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, 303, de 17 de diciembre de 2004. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2004/12/03/2271/con>

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 31/10/2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo. (2023) *Boletín Oficial del Estado*, 303. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-25758>

Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados. *Boletín Oficial del Estado* núm. 296, de 11/12/2003. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-22717>

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. *Boletín Oficial del Estado* núm. 185, de 03/08/1984. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1984-17387>

5. Resumen en Lectura Fácil



**Guía breve.
Recomendaciones para
facilitar el empleo público**



Índice

1. INTRODUCCIÓN	22
2. SITUACIÓN ACTUAL DE LAS PERSONAS EN EL ESPECTRO RESPECTO AL EMPLEO	23
3. MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO DEL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO EN ESPAÑA	24
4. RECOMENDACIONES	26
5. CONCLUSIONES	30

1. Introducción

Esta guía analiza la situación de las personas con autismo que intentan conseguir un puesto de trabajo en la **Administración Pública**.

La guía explica:

- Cuál es la situación de las personas con autismo que buscan trabajo.
- Cuáles son las leyes y las normas que explican cómo debería ser el proceso para que las personas con autismo intenten conseguir un puesto de trabajo en la Administración Pública.
- Y cómo mejorar este proceso y hacer que más personas con autismo consigan un puesto de trabajo en la Administración Pública y lo mantengan luego.

Al final, la guía da unas conclusiones sobre lo más importante que ha explicado.

El **Centro Español de Autismo** ha hecho esta guía para mejorar la vida de las personas con autismo y defender sus derechos.

Administración Pública: es el grupo de personas y recursos que trabajan para atender las necesidades de la sociedad.

Centro Español de Autismo: es un centro oficial que estudia el autismo en España.

2. Las personas con autismo que buscan trabajo

En Europa,
entre 76 y 90 de cada 100 personas con autismo
no tiene trabajo,
según explicó **Autismo Europa** en el año 2021.

No sabemos cuántas personas con autismo
trabajan en España.

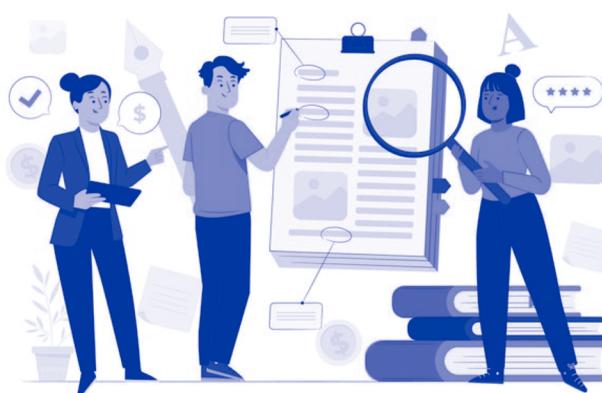
Sí sabemos que las personas con discapacidad
encuentran menos trabajo
que las personas sin discapacidad.

Autismo Europa: es una
organización europea que
investiga sobre autismo y
defiende los derechos de las
personas autistas.

Para ayudar a que las personas con discapacidad
encuentren trabajo en la Administración Pública
se creó la reserva de plazas de las oposiciones.

Cada vez que la Administración Pública organiza
un proceso para contratar a nuevos y nuevas profesionales,
debe reservar unas plazas para personas con discapacidad.

Esto no asegura que las personas con discapacidad
consigan trabajo en la Administración Pública.



Un grupo de personas busca trabajo.

3. Las leyes y las normas que explican cómo debería ser el proceso para que las personas con autismo que buscan un puesto de trabajo en la Administración Pública

En España, hay varias leyes y normas que explican cómo debe ser el proceso para intentar trabajar en la Administración Pública.

Por ejemplo, el Estatuto Básico del Empleo Público explica cuáles son los requisitos para participar en estos procesos.

Estas leyes y normas también incluyen medidas para favorecer que las personas con discapacidad consigan un trabajo en la Administración Pública. Algunas de estas medidas son:

1. La reserva de plazas.

Se deben reservar:

- Al menos 10 de cada 100 puestos de trabajo que se buscan ocupar deben ser para personas con discapacidad.
- De ellos, 2 de cada 100 deben ser para personas con discapacidad intelectual.

2. Las adaptaciones y los ajustes razonables en los procesos de selección.

Las personas con discapacidad tienen derecho a que se hagan las adaptaciones que necesiten para participar en igualdad de condiciones.

3. La adjudicación de puestos de trabajo.

Las personas que pasan las pruebas pueden pedir cambios en su posición en la lista de aprobados si explican el motivo.

4. Adaptaciones y ajustes en el puesto de trabajo.

Estas medidas no son suficientes. Las personas con discapacidad siguen encontrando más barreras para conseguir un trabajo en la Administración Pública que las personas sin discapacidad.



Dibujo de un grupo de personas que trabaja.

4. Recomendaciones.

Recomendaciones para mejorar el proceso para conseguir un trabajo en la Administración Pública

Para que más personas autistas
consigan un trabajo en la Administración,
ésta podría:

- Diseñar los procesos
con las entidades especializadas en discapacidad.
- Reconocer la discapacidad intelectual.
Si la persona tiene autismo
y discapacidad intelectual,
se debe reconocer en el diagnóstico.
- Adaptar los requisitos y los contenidos de las pruebas
a lenguajes accesibles.
Por ejemplo, la lectura fácil.
- Realizar procesos de selección
solo para personas con autismo.
- Adaptar y personalizar
la forma de aprender los contenidos de las pruebas.
- Explicar antes cómo serán las pruebas.

- Explicar las condiciones de las pruebas de varias formas.
Por ejemplo, de forma hablada o por escrito.
- Y garantizar la accesibilidad del sitio en el que se hacen las pruebas.
Por ejemplo, controlar los estímulos y evitar espacios en los que haya muchas personas a la vez.

La Administración debe trabajar con las entidades especializadas y con las academias para asegurar que el proceso de selección es accesible.



Una mujer sentada sobre una pila de libros mientras estudia.

Recomendaciones para facilitar que las personas con autismo mantengan su trabajo en la Administración Pública

La Administración podría:

- Mejorar el proceso de la **acreditación de la capacidad funcional.**
- Formar a los compañeros y compañeras sobre discapacidad y apoyos a la discapacidad.
- Explicar por adelantado las tareas que harán en su puesto de trabajo. También es importante que les presenten antes a sus compañeros y compañeras de trabajo.
- Estructurar bien los puestos de trabajo.

Debe tener en cuenta que:

- Los puestos deben tener funciones y horarios estables, que no cambien mucho.
- Es importante explicar los cambios con tiempo.
- También es importante hacer planes semanales frente a situaciones nuevas.
- Evitar darles tareas que generen agobio o estrés.

Acreditación de la capacidad funcional: es un trámite a través del que la persona con discapacidad prueba a la Administración que puede hacer las tareas del puesto de trabajo que quiere ocupar.

- Elegir a una persona de referencia para ayudarle dentro de la Administración.

- Usar la técnica del **empleo con apoyos personalizados**.

- Y ofrecer ajustes razonables en el trabajo, que deben adaptarse a las necesidades de cada persona.

Algunos ejemplos son:

- o Ajustes en la organización del trabajo.

Por ejemplo, avisar con tiempo de las reuniones y explicar por adelantado cuánto tiempo van a durar y cuál es su objetivo.

- o Ajustes técnicos.

Por ejemplo, grabar las reuniones.

- o Control de los estímulos sensoriales.

Por ejemplo, permitir el uso de cascos canceladores de ruido.

- o O ajustes en la comunicación.

Por ejemplo, interrumpir en el medio de una tarea.

Empleo con apoyos personalizados: es una manera de trabajar. Una persona con discapacidad trabaja y cuenta con un apoyo que se adapta a sus habilidades y necesidades.

5. Conclusiones

Las personas autistas son las personas con discapacidad con la **tasa de desempleo** más alta.

Ellas y ellos enfrentan importantes barreras para conseguir un trabajo en la Administración Pública.

Para acabar con estas barreras, la Administración debería:

- Seguir las recomendaciones que se explican en esta guía.
- Ofrecer ajustes que se adapten a las necesidades de cada persona autista.
- Y trabajar para que las leyes y las normas incluyan más medidas que ayuden a las personas autistas a conseguir trabajo en la Administración Pública.

Tasa de desempleo: es un indicador que mide la cantidad proporcional de personas que no tienen trabajo en un colectivo concreto durante un periodo concreto de tiempo.



Dibujo de personas con diferentes tipos de discapacidad.



www.centroautismo.es

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



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO
Y AGENDA 2030

D REAL
PATRONATO SOBRE
DISCAPACIDAD



CENTRO ESPAÑOL SOBRE
TRASTORNO DEL
ESPECTRO DEL AUTISMO