

# POTENCIAR EL EMPLEO DE LAS PERSONAS AUTISTAS

## Guía de recomendaciones



# 2026

### **Autoría**

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

### **Edita**

Centro Español sobre trastorno del espectro del autismo  
[www.centroautismo.es](http://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:** 2026

© PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.  
CENTRO ESPAÑOL SOBRE TRASTORNO DEL ESPECTRO DEL AUTISMO.

**Potenciar el empleo de las personas autistas. Guía de recomendaciones** por CENTRO ESPAÑOL SOBRE TRASTORNO DEL ESPECTRO DEL AUTISMO, 2026. Gestionado por la CONFEDERACIÓN AUTISMO ESPAÑA.

# Contenidos

Introducción	<b>5</b>
1. Situación de las personas autistas en el acceso al empleo	<b>6</b>
2. Marco normativo	<b>9</b>
3. Prácticas y metodologías basadas en la evidencia	<b>14</b>
3.1. Formación profesional dual	15
3.2. Empleo con apoyo	16
3.3. Emprendimiento con apoyo	19
3.4. Otras medidas de accesibilidad general y ajustes razonable	21
3.5. El rol del preparador o preparadora laboral	22
4. Recomendaciones para seleccionar Buenas Prácticas	<b>25</b>
5. Referencias	<b>28</b>
5.1. Referencias normativas	31
6. Resumen en lectura fácil	<b>33</b>



# Introducción

Esta guía que realiza el Centro Español de Autismo busca hacer recomendaciones para distinguir buenas prácticas en el acceso al empleo de las personas en el espectro del autismo.

Las personas con autismo encuentran barreras para acceder y mantener el empleo, siendo el colectivo de la discapacidad con la tasa más alta de desempleo. Por esta razón es necesario reconocer diferentes propuestas metodológicas que apoyen y promuevan la inserción laboral de las personas autistas.

El *I Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Trastorno del Espectro del Autismo 2023-2027* (en adelante, el Plan de Acción) 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.

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:

- 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**, diferenciada de la discapacidad intelectual.
- 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 con el objetivo de **potenciar el empleo de las personas autistas** y favorecer la generalización a diferentes contextos y territorios.

Para identificar buenas prácticas del acceso al empleo y la inclusión laboral de las personas autistas, en esta guía se analiza la normativa actual en España, así como los modelos y metodologías basados en evidencia que permiten la inclusión efectiva de las personas autistas en el empleo.

A partir de esto se realizan recomendaciones para poder identificar proyectos piloto, modelos de buena práctica, **acciones de innovación e intervenciones basadas en la evidencia dirigidas a potenciar el empleo** de las personas con autismo, favoreciendo la transferencia y generalización a distintos contextos y territorios.

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



Las personas con autismo encuentran importantes barreras a la hora de acceder al empleo. Según los datos disponibles, Autismo Europa (2021) estima que entre **el 76 y el 90% de las personas autistas se encuentra en situación de desempleo** y no desarrolla ninguna actividad productiva o laboral, lo cual las convierte en el colectivo de la discapacidad con la mayor tasa de desempleo.

Estos datos se alinean con el ámbito internacional, en el que los estudios realizados en países como Reino Unido mencionan 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 (Australian Bureau of Statistics, 2022), con el 28%, confirman esta tendencia, señalando 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.

En el contexto español, según los datos arrojados por el Instituto Nacional de Estadística (2023) las personas con discapacidad tienen una tasa del 28,5% en el empleo, mucho menor que la población sin discapacidad que tiene una tasa del 69%. Respecto a la tasa de paro, las personas con discapacidad tienen una tasa del 19,4% en comparación con el 12% de las personas sin discapacidad.

A su vez, los datos recogidos por el estudio sociodemográfico de Autismo España (2023)<sup>1</sup> tampoco tienen un escenario alentador: sólo el 6,7% de las personas encuestadas se encuentra trabajando. Además, el porcentaje de las personas desempleadas en el estudio es alarmante, siendo aproximadamente del 83%.

Aunque en lo referente a las **diferencias de género en el acceso al empleo** no se cuenta con datos específicos sobre las mujeres autistas, sí existen referencias relativas al empleo de las mujeres con discapacidad. 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 disgregar 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%.

---

<sup>1</sup> Muestra de 825 personas autistas de más de 16 años de edad.

## 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).

Aunque los datos disponibles hasta el momento son desalentadores, hay metodologías, normativas y políticas públicas para poder mejorar el acceso y el mantenimiento del empleo de las personas con autismo.

## 2. Marco normativo



Hay diferentes prácticas e intervenciones orientadas a mejorar el empleo de las personas en el espectro del autismo. Algunas de ellas están reguladas por la normativa española, siguiendo la línea del derecho internacional y nacional. A continuación, se hace un análisis sobre la normativa que aborda tanto el derecho al empleo como aquellas que se derivan del mismo para hacerlo efectivo.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, la Convención), aprobada por las Naciones Unidas en 2006 y en vigor en España desde el año 2008, reconoce **el empleo como derecho fundamental**.

En España, son los poderes públicos los responsables de hacer efectivo este derecho a través de su actividad (artículos 9.2, 14 y 49 de la Constitución Española, en adelante CE). Así, el propio texto constitucional hace extensiva la tarea de **garantizar la igualdad de oportunidades** a ámbitos como el acceso al empleo (artículo 35 CE). Para conocer mejor el contenido de este derecho y las políticas públicas implementadas para garantizarlo, es imprescindible acudir a la normativa básica.

*El 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), ocupa un papel central ya que recoge el espíritu de los acuerdos alcanzados en el marco de la Convención. Los principios incluidos en la norma suponen un cambio del paradigma en el abordaje de los derechos de las personas con discapacidad, **dejando atrás el modelo médico-clínico para avanzar hacia el modelo social y de derechos que concibe a las personas con discapacidad como sujetos de pleno derecho** y mandata a las Administraciones Públicas y a la sociedad en general a ofrecer las condiciones básicas de accesibilidad para que puedan desarrollarse en igualdad de condiciones que otras personas (Victoria, 2013).*

Así mismo, por el tema que aborda esta guía, es relevante destacar que en su artículo 37 menciona los tipos de empleo de las personas con discapacidad entre los que se encuentran el **empleo ordinario** y los servicios de **empleo con apoyo**, el **empleo protegido**, los enclaves laborales y el **empleo autónomo**.



Para hacer efectivo el derecho al trabajo, se han tomado diferentes medidas y se ha orientado la política pública para proporcionar las medidas necesarias para el acceso al empleo. A continuación, se nombran las normas que tienen implicación directa con el empleo de las personas con discapacidad:

- *El Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.*

*Es una norma esencial en lo que respecta al empleo de las personas con discapacidad ya que **define de forma clara y precisa qué es el empleo con apoyo** proporcionando un marco legal que facilita la inclusión de las personas con discapacidad. Además, incorpora en la normativa la figura de preparador laboral, un agente clave para facilitar la adaptación social y laboral de los y las trabajadoras con discapacidad en las empresas del mercado ordinario.*

- *Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. **Reconoce al colectivo del autismo como colectivo vulnerable** en el acceso al empleo. Además, hace mención a la metodología de empleo con apoyo.*
- *La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028 recoge el acuerdo de Recomendaciones para la inclusión laboral de las personas con autismo (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025) que fundamenta también el reconocimiento de las personas con autismo como colectivo vulnerable en el acceso al empleo. Además, especifica recomendaciones orientadas al acceso al empleo como **garantizar el acceso a la formación en el trabajo, la colaboración entre los servicios públicos de empleo con las entidades especializadas** en el ámbito del autismo o la formación, **orientación y concienciación a las empresas** para la contratación de personas con autismo como usuarias de los servicios públicos de empleo.*

La introducción de los ajustes razonables en la normativa es de especial importancia ya que son un complemento a la accesibilidad universal. Es decir, **los ajustes tienen carácter individual y personalizado**, mientras la accesibilidad universal aspira a tener un diseño para que los servicios, productos y espacios sean utilizables por todas las personas.

Tanto la accesibilidad universal como los ajustes razonables tienen un impacto directo en el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Por lo que la normativa en este ámbito es de especial relevancia.

La Convención incluye el concepto de ajustes razonables de forma transversal en todo su texto. A su vez, la Constitución Española los incluye como parte de las estrategias para lograr la accesibilidad universal, por lo que responde a lo incluido en su artículo 49, que establece que **los poderes públicos deben impulsar políticas que garanticen los entornos universalmente accesibles** para garantizar la autonomía e inclusión de las personas con discapacidad.

El derecho al ajuste razonable se desarrolla en nuestro ordenamiento en diferentes normas:

- 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).
- 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.

Así, 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.

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.

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.

Esta obligación se ve reforzada por 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 detalla las medidas que los empleadores deben adoptar para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad, siempre que estas no representen una carga desproporcionada. Para determinar si una medida es excesiva, se consideran las ayudas y subvenciones disponibles, los costos involucrados y el tamaño de la empresa.

**En el ámbito del empleo público**, se establece que las administraciones públicas deben adoptar medidas para asegurar que las personas con discapacidad puedan **acceder al empleo y desempeñar su labor, mediante los ajustes razonables y otras adaptaciones** necesarias durante los procesos selectivos y, una vez superados, en el puesto de trabajo, tal y como se recoge en el 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.

Por último, España cuenta con distintas estrategias y planes que fomentan el acceso al empleo de las personas con discapacidad y más específicamente de las personas en el espectro del autismo. *La Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030* (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2022) entre sus objetivos tiene el objetivo 2 del eje 1 que busca aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad asegurando su derecho a un empleo digno en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles, y posibilitando su promoción y desarrollo laboral en igualdad de condiciones.

A su vez el Plan de Acción de la Estrategia, en su línea 4, se propone **contribuir al empleo inclusivo y de calidad de las personas autistas**. Las medidas 21, 22, 23 hacen mención al fomento de la formación para el empleo, el reconocimiento del diagnóstico de autismo para las convocatorias de empleo público y el reconocimiento de la discapacidad para el acceso al empleo ordinario. Cabe destacar la medida 24 que dice que se debe:

*“Impulsar el diseño, evaluación e implementación de proyectos piloto, modelos de buena práctica, acciones de innovación e intervenciones **basadas en la evidencia** dirigidas a potenciar el empleo de las personas con autismo (empleo con apoyo, programas de orientación profesional e intermediación laboral, unidades especializadas, etc.), favoreciendo la transferencia y generalización a distintos contextos y territorios.”*

En resumen, la legislación internacional y nacional sobre discapacidad y empleo, junto con las estrategias y planes, **buscan mejorar el acceso al empleo de las personas con discapacidad, insertándose en el mercado laboral ordinario**. La normativa actual constituye una base amplia para la realización de prácticas orientadas a la inclusión y mejora laboral de las personas en el espectro del autismo.



# 3. Prácticas y metodologías basadas en la evidencia



Si bien las personas en el espectro del autismo han demostrado ser grandes trabajadoras y tener mucho potencial (Vidriales et al., 2018) pueden necesitar ajustes razonables o incluso alejarse del concepto tradicional de empleo. Hay diferentes metodologías y medidas que han demostrado ser efectivas a la hora de incluir a las personas con discapacidad en el puesto de trabajo y puede extenderse a las personas en el espectro del autismo:

- Formación profesional dual.
- Empleo con apoyo.
- Emprendimiento con apoyo.
- Otras medidas de accesibilidad general y ajustes razonables que recojan el espíritu de la normativa.

De forma transversal, es importante destacar el rol del **preparador o preparadora laboral** que es un apoyo esencial en la implantación de estas metodologías.

A continuación, se explican cada una de estas alternativas.

### 3.1. Formación profesional dual

La formación profesional dual es una modalidad de aprendizaje en la que los y las alumnas reciben su formación **en los centros educativos y en las empresas**.

En España esta modalidad está recogida dentro de la *Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional que define la formación profesional dual como “la formación profesional que se realiza armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre el centro de formación profesional y la empresa u organismo equiparado, en corresponsabilidad entre ambos agentes, con la finalidad de la mejora de la empleabilidad de la persona en formación”*. Aunque su desarrollo normativo es competencia de las comunidades autónomas.

Las características de este tipo de formación **implican a la empresa como corresponsable de la formación del alumnado**. Los y las alumnas se benefician de un aprendizaje del trabajo en una **situación sociolaboral real**, participando activamente en el proceso productivo (Alianza para la FP Dual, 2018).

Según el análisis regional del entorno español realizado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional y la Fundación Bertelsmann (2021) en la mayoría de las comunidades autónomas se realizan reuniones de seguimiento entre la persona tutora del centro educativo y la persona tutora de la empresa para **garantizar una coordinación** entre ambos organismos. Además, otras comunidades autónomas proponen otras herramientas para mantener esta coordinación como por ejemplo un diario de actividades.

Este análisis formula algunas recomendaciones orientadas a mejorar esta modalidad y obtener mecanismos para validar los contenidos aprendidos, especialmente aquellas competencias adquiridas en la empresa.

Entre estas recomendaciones se encuentran la realización de un **acuerdo por escrito** entre el o la aprendiz y la empresa, **hacer un seguimiento de los resultados del aprendizaje adquirido**, o establecer un procedimiento de acreditación de las personas tutoras o formadoras de las empresas para asegurar que sus perfiles se corresponden con las necesidades del alumnado. A su vez, se propone establecer mecanismos de **validación de las competencias aprendidas** en las empresas, **establecer una retribución** obligatoria para los y las aprendices, y la **concesión de subvenciones** limitadas en el tiempo a las empresas para facilitar esta metodología.

Las personas en el espectro del autismo se benefician de esta modalidad de formación ya que sirve para desarrollar diferentes competencias técnicas que puede requerir el puesto de trabajo como las **competencias transversales necesarias para ejercer cualquier tipo de trabajo**, como pueden ser la puntualidad, la organización, la resolución de conflictos o el trabajo en equipo (Autismo España, 2018).



## 3.2. Empleo con apoyo

El empleo con apoyo es una metodología que facilita que las personas con diferentes tipos de discapacidad encuentren y mantengan un empleo, mejorando su independencia y autoestima. De esta forma se favorece la inclusión laboral en entornos laborales competitivos.

La Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE, s.f.) define este concepto como el “*conjunto de **servicios y acciones centradas en la persona**, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con discapacidad y especiales dificultades pueda **acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria** en el mercado de trabajo abierto, con los apoyos que necesite (profesionales u otros)*”.

Este modelo apuesta por la **incorporación** de la persona en un **entorno laboral competitivo y ordinario**, y no en un contexto de empleo protegido como pueden ser los centros especiales de empleo o los talleres ocupacionales. Facilita el acceso a puestos de trabajo relacionados con las áreas de competencia e interés de la persona, y proporciona el apoyo individualizado que ésta precisa para capacitarse, incorporarse y desempeñar las funciones requeridas en el puesto de trabajo, de manera continuada y en el contexto laboral real (Nicholas et al., 2015; Bond et al., 2001).

La investigación sobre el modelo de **empleo con apoyo** (Mavranouzouli et al., 2014) en comparación con otros recursos dirigidos a fomentar la incorporación laboral de personas adultas con discapacidad intelectual o trastorno mental (por ejemplo, centros de atención diurna o talleres laborales protegidos) pone de manifiesto numerosas ventajas para la propia persona:

- Mejores condiciones salariales y laborales.
- Mayor inclusión social.
- Más satisfacción personal y mejor autoestima.
- Menor necesidad de recibir apoyos informales por parte de la familia.
- Más capacidad para desarrollar una vida independiente.

Así como también suponen ventajas para la sostenibilidad y viabilidad de los recursos de apoyo (menor coste y mayor optimización de los mismos).

Estas conclusiones se han encontrado también cuando se ha analizado su adecuación como sistema de apoyo para las personas autistas. Así se ha evidenciado que los resultados vocacionales de aquellas personas que participan en empleo protegido antes de optar por el empleo con apoyo son peores, y que el coste económico, social y personal es más elevado en comparación con el caso de personas autistas que desarrollan su trayectoria laboral en el mercado ordinario de trabajo, a través de programas de empleo con apoyo (Jacob et al., 2015).

De esta forma este modelo ha demostrado ser exitoso para facilitar el acceso y mantenimiento del empleo de personas con autismo, y ser un elemento relevante para mejorar su calidad de vida (Mavranouzouli et al., 2014; Howlin, 2013).

Ofrece no sólo oportunidades reales de inclusión laboral sino también el desarrollo de competencias personales y sociales relevantes para la vida adulta y la participación social, por ejemplo, habilidades de comunicación o autorregulación (Wehman et al., 2016; Hedley et al., 2017).

No obstante, los programas de empleo con apoyo dirigidos a las personas con autismo no han alcanzado en España la implantación, desarrollo y alcance que deberían como herramientas esenciales para promover la inclusión laboral de las personas que forman parte de este colectivo (Vidriales et al., 2018). Además, la normativa actual del empleo con apoyo (Real Decreto 870/2007) no contempla a las personas con autismo como potenciales beneficiarios del mismo.

Las fases definidas por la AESE (s.f.) para desarrollar el proceso de trabajo de la metodología del Empleo con Apoyo son las siguientes:

- 1. Preparación para la incorporación al mercado laboral:** elaboración del perfil, información y orientación laboral de los y las candidatas respecto a la búsqueda de trabajo. Se indaga en actitudes y aptitudes laborales, se aborda el conocimiento de las organizaciones, normas básicas de seguridad e higiene, normativa laboral y red de servicios comunitarios.
- 2. Búsqueda de empleo personalizado y búsqueda activa de empleo,** asegurando un puesto de trabajo adecuado a cada persona mediante la difusión del programa, la prospección del mercado laboral, el asesoramiento y estimulación a la empresa, el análisis de puestos de trabajo y condiciones laborales y el análisis de compatibilidad entre candidato y lugar de trabajo.
- 3. Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo** para la adquisición de habilidades técnicas y la inclusión con los y las compañeras, así como con la empresa. Se buscan los apoyos naturales (ya sean técnicos o personas) y la retirada progresiva del preparador laboral a medida que el proceso se hace efectivo.
- 4. Seguimiento por el mantenimiento del lugar de trabajo.** Se fomenta la mejora de las condiciones laborales y promoción. Se tiene un enfoque preventivo y anticipador sobre las necesidades del trabajador con discapacidad y de la entidad empleadora. También se intentan detectar posibles situaciones conflictivas y la aplicación de medidas correctivas.
- 5. Autonomía de la persona inserta laboralmente:** el proceso del Empleo con Apoyo finaliza cuando se logra la autonomía laboral del trabajador o trabajadora, a través de una salida positiva o alta del programa. Esta salida se dará siempre que no se produzcan incidencias durante un periodo de tiempo previamente determinado y existiendo un acuerdo explícito entre el programa, la empresa, el trabajador con discapacidad y, si es el caso, su familia.

En conclusión, el Empleo con Apoyo conlleva una decisión de la persona demandante de empleo para ser usuaria del servicio. Ésta será participante activa durante todo el proceso de preparación y búsqueda activa de empleo. El rol de los y las profesionales de apoyo laboral, como por ejemplo los y las preparadoras laborales, es clave en este proceso y el apoyo se dará tanto dentro como fuera del entorno laboral.

### 3.3. Emprendimiento con apoyo

El emprendimiento con apoyo es una vía para la inclusión laboral que posibilita tener un **empleo por cuenta propia a personas con discapacidad que encuentran más barreras en el acceso al empleo**, de manera que puedan emprender iniciativas empresariales sostenibles con los apoyos necesarios. La metodología consiste en **prestar apoyo** a una persona o grupo de personas para iniciar una **actividad empresarial** en la que se han formado y en la que ellos se sienten con capacidad para emprender. La figura clave que acompaña a lo largo de todo el proyecto es el o la “tutora de emprendimiento” (Lobato, 2022).

Los **principios básicos** de la metodología se basan en:

- **Hacer foco en las capacidades de la persona.** A lo que tiene cada una, no a lo que le falte.
- **El ecosistema.** Se busca qué diferencia a esta persona emprendedora de otros dentro de su ecosistema natural, por lo que se presta atención a los apoyos naturales o profesionales, así como a las confederaciones, federaciones, administración, legislación y cultura que rodea.
- **El grupo como potenciador.** Trabajar en equipo desde el proceso previo al comienzo del negocio es un facilitador, además, impulsar emprendimientos colectivos impide la vulnerabilidad de la persona.
- **Los apoyos.** Son habituales y necesarios para cualquier emprendedor o emprendedora, permanecerán con diferentes niveles de intensidad durante toda la vida del proyecto. Deben ser diversos, personalizados y adaptados a cada persona y proyecto.

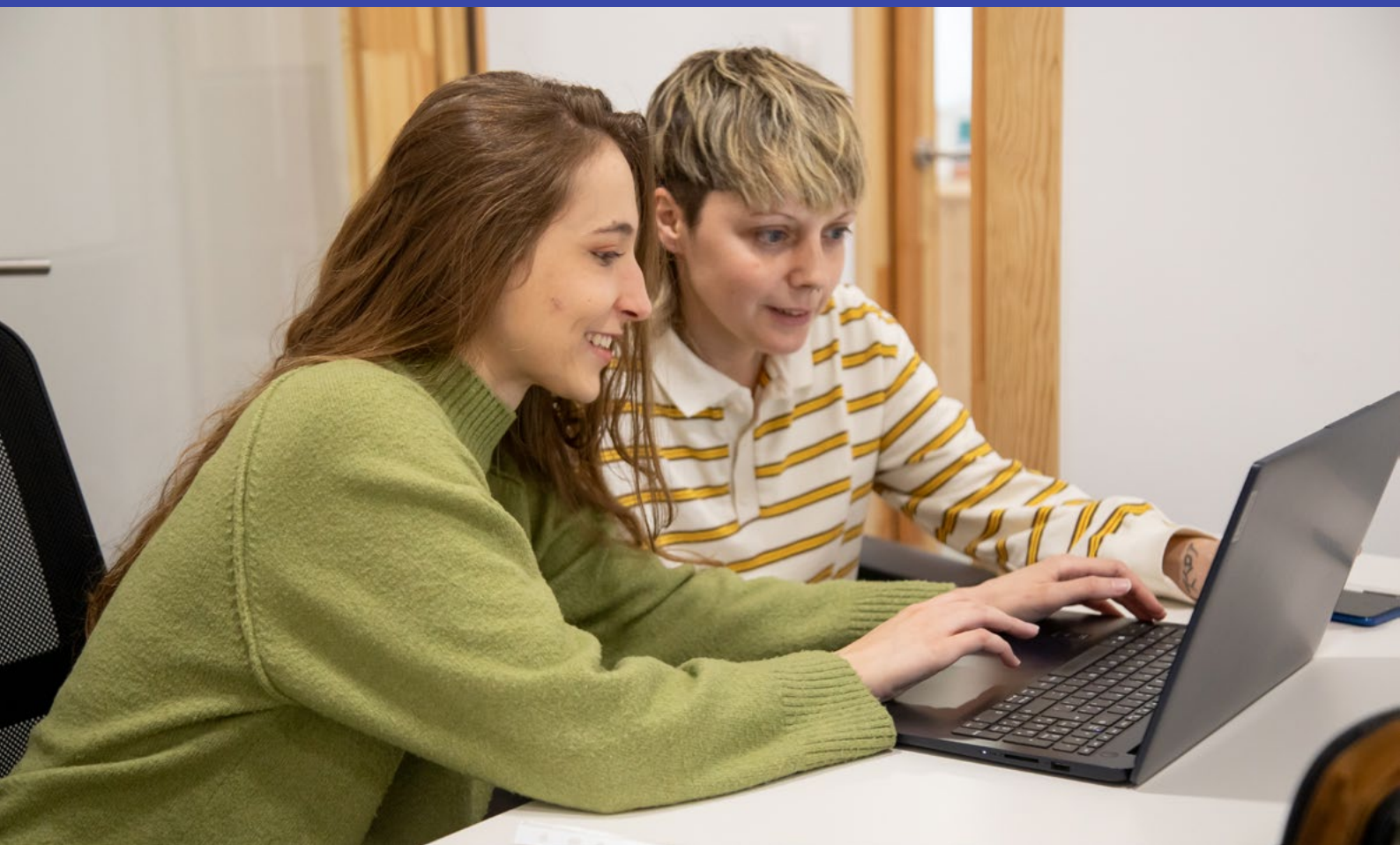


Los **apoyos son recursos materiales o inmateriales** que sirven como “bastón” a la persona emprendedora. En la metodología de Emprendimiento con Apoyo también deben estar orientados a la persona, y deben establecerse en función de las pasiones, capacidades y recursos del emprendedor. El sistema de apoyos es **vivo y dinámico**, esto quiere decir que a lo largo del proceso de emprendimiento **los apoyos irán cambiando**, se irán revisando y actualizando.

Hay algunos apoyos que deberán estar a lo largo de todo el proceso, sin embargo, pueden **variar en intensidad, forma o la persona que lo presta**. Hay dos grandes grupos de apoyos que se establecen en este proceso:

1. Apoyo a los **aspectos personales**. Éstos van orientados a resolver las necesidades de las personas y deberán revisarse con mayor frecuencia.
2. Apoyo a los **aspectos empresariales**. Se orientan a resolver las necesidades de la persona en calidad de emprendedora. Los apoyos deberán revisarse al comenzar cada fase nueva, ya que se necesitarán cosas distintas a la anterior.

A diferencia del Empleo con Apoyo, en donde se busca adaptar un puesto de trabajo coordinándose con las empresas, el Emprendimiento con Apoyo busca llevar los conocimientos que ya tiene la persona hacia un negocio, haciendo uso de su red de apoyo y su entorno cultural, social y administrativo para tener éxito.



### 3.4. Otras medidas de accesibilidad general y ajustes razonables

Los ajustes razonables de procedimiento son una de las herramientas básicas para lograr entornos accesibles para todas las personas, especialmente para las personas con discapacidad. La naturaleza de éstos 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 pueden referirse al **entorno físico, comunicativo, cognitivo, social y actitudinal**. Son aquellas modificaciones en el puesto o entorno de trabajo que resultan necesarias para que una persona con discapacidad pueda solicitar un empleo, realizar la incorporación al puesto, y desempeñar sus funciones (Your Europe, 2025). A modo ilustrativo, si una persona tiene hipersensibilidad a la luz, un ajuste en el entorno físico es poder elegir el sitio dónde sentarse o utilizar gafas de sol. Por eso, desde el modelo social y de derechos de la discapacidad (OMS, 2011; Naciones Unidas, 2006), estos ajustes se vuelven imprescindibles debido a la diversidad de personas que existen.

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.

Los ajustes razonables pueden referirse al **entorno físico, comunicativo, cognitivo, social y actitudinal**. No es conveniente hacer una clasificación cerrada 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. Por eso, los ajustes razonables en el empleo son medidas individuales y personalizadas para garantizar la accesibilidad de una persona en el empleo.



### 3.5. El rol del preparador o preparadora laboral

Los y las preparadoras laborales tienen un papel fundamental para la implementación de la metodología del **empleo con apoyo, la inclusión y la participación** de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Su apoyo se desarrolla principalmente en el puesto de trabajo en vinculación con la persona y la empresa (García et al., 2016; Arenas y Celpa, 2010).

Actualmente las funciones son **flexibles y variables**, trabajando con una gama de tareas y posibilidades, dependiendo de los apoyos que necesite la persona. Algunas de las funciones que realizan los y las preparadoras laborales son: diseño del Plan Individualizado de Inserción, búsqueda de empleo y contacto con empresas, información a las personas y a las familias sobre contratos laborales, **acompañamiento y adaptaciones en el puesto de trabajo**, entrenamiento en habilidades sociales para el mantenimiento del puesto de trabajo, identificación de apoyos naturales, seguimiento y formación laboral (Mercado et al., 2016).

De acuerdo con las fases que dispone la EUSE, el o la preparadora laboral tendrá un rol flexible con objetivos concretos para cada momento. Se necesitan diversas competencias en cada etapa para poder apoyar a la persona demandante de empleo en cada momento (Jordán de Urríes et al., 2015).

#### 1. Compromiso del cliente

En esta primera fase del Empleo con Apoyo, los y las preparadoras laborales deben **garantizar que la persona interesada tome decisiones** sobre cómo quiere implementar el modelo de Empleo con Apoyo para encontrar empleo y localizar las organizaciones que trabajen desde este modelo que pueden ayudar al demandante en este proceso.

Las actividades que se realicen en este período deben ser **personalizadas** y esta etapa se rige por un **principio de rechazo cero** que implica que implica que toda persona que quiera trabajar puede hacerlo siempre que se le proporcionen los apoyos adecuados.

Es muy importante en este proceso que la o el preparador laboral tenga un **enfoque personalizado** en todo el proceso aplicando la metodología de Planificación Centrada en la Persona (PCP), **trabaje en conjunto** con el o la trabajadora dotando de apoyos o ajustes para que **participe activamente**, realice la evaluación del candidato o candidata considerando habilidades, gustos y preferencias.

Además de apoyar a los candidatos y candidatas a empoderarse para que **elijan y tomen decisiones** informadas respecto a sus preferencias laborales.

## 2. El perfil profesional

Para poder realizar adecuadamente el perfil profesional junto con el o la trabajadora, el preparador o preparadora laboral deberá mantener el enfoque centrado en la persona, recoger las aspiraciones, intereses y capacidades laborales como sus habilidades físicas, habilidades sociales y hobbies. A su vez, deberán indagar y realizar una prospectiva de sus posibles oportunidades de empleo, finalmente, podrán trazar en conjunto un **perfil profesional flexible**, utilizando un formato accesible.

## 3. Búsqueda de empleo

Para esta fase se considera importante que el o la preparadora laboral pueda:

- Comprender cómo se complementan las capacidades y habilidades del demandante y las necesidades del empresario.
- Dar apoyo para **completar solicitudes** u otros formatos para el acceso a un empleo.
- **Identificar el puesto adecuado** para el trabajador haciendo uso del perfil profesional y del análisis del lugar de trabajo.
- Realizar un **análisis** exhaustivo y de calidad del **puesto de trabajo**.
- Aprovechar cuando surgen **oportunidades informales** y transitorias de empleo para favorecer el desarrollo laboral del trabajador.

## 4. Compromiso con la empresa

Para poder coordinarse con la empresa, el o la preparadora laboral debe:

- Explicar a la empresa las funciones del servicio de Empleo con Apoyo.
- Definir las **necesidades de la empresa**, los requisitos del puesto y el entorno laboral.
- Dotar a la empresa de apoyos para encontrar a la persona más adecuada para ocupar el puesto.
- Coordinar para que la empresa tenga acceso al servicio de Empleo con Apoyo.



## 5. Apoyos dentro y fuera del espacio de trabajo

Por último, debe ser un servicio que apoye a las personas en lo referente al trabajo, pero no solamente en el ámbito laboral. Habrá apoyos que sean fuera del trabajo. En este sentido el o la preparadora laboral deberá:

- Identificar posibles **apoyos naturales** en el lugar de trabajo e implicarlos.
- Generar **formación y apoyos** adecuados al mismo tiempo que estimulen la independencia en el lugar de trabajo.
- Emplear **estrategias y herramientas de apoyo** variadas y aplicaciones tecnológicas, ayudas técnicas cuando sean necesarias.
- Planificar estrategias para **reducir la presencia** del preparador o preparadora laboral.
- Garantizar que el servicio de empleo con apoyo trabaje con el o la empleada para **acceder a formación** acorde a sus funciones y su proyección laboral.

Para resumir, el trabajo de los y las preparadoras laborales resulta **esencial para garantizar procesos de inclusión laboral efectivos y sostenibles** para las personas con discapacidad, trabajando siempre desde un **enfoque centrado en la persona** a lo largo de todas las fases del Empleo con Apoyo. Su labor flexible y personalizada permite identificar las metas, capacidades y preferencias de cada persona, coordinarse con las empresas e identificar los posibles ajustes o adaptaciones para obtener las condiciones necesarias para un desempeño laboral exitoso.

A esto se suma que, además de los apoyos propios del puesto de trabajo, pueden realizar otros apoyos o adaptaciones complementarias como orientación, asistencia técnica, *mentoring* o coaching, que faciliten la autonomía, la participación activa y el bienestar integral de los y las trabajadoras.

A su vez, los y las preparadoras laborales pueden realizar **sensibilización** dentro del entorno laboral de la persona. La sensibilización ha demostrado ser una herramienta muy efectiva para **promover y favorecer la inclusión en el entorno laboral**, mejorando también la experiencia de las propias personas autistas (Nishith et al., 2025). Además, la formación y sensibilización en autismo es considerada por las personas autistas como un ajuste beneficioso que **promueve la aceptación, el respeto y facilita la mantención del puesto de trabajo** gracias a la adquisición de ajustes razonables y el desarrollo de políticas inclusivas dentro de la empresa (Lindsay et al., 2019; Petty et al., 2023).

En definitiva, la combinación de los apoyos especializados, los apoyos naturales y los ajustes razonables contribuye a la inclusión laboral efectiva y ajustada a las necesidades individuales de cada persona.

## **4. Recomendaciones para seleccionar Buenas Prácticas**



La selección de Buenas Prácticas es relevante para **proporcionar un marco estructurado de acciones que promuevan la inclusión laboral efectiva, sostenible y respetuosa** de las personas autistas. Además, impulsa la implementación de dichas prácticas y favorece la generalización de proyectos e iniciativas exitosas, actuando como referencia para otras entidades, empresas y organizaciones. A su vez, sensibiliza tanto al entorno cercano e institucional, demostrando que **la inclusión no sólo es necesaria, sino también posible**.

Para poder realizar una selección de Buenas Prácticas para potencial el empleo de las personas en el espectro del autismo se debe considerar la **variabilidad dentro del espectro** y entender que no todas las personas tienen las mismas necesidades, competencias, preferencias e intereses. Si bien es importante tener criterios generales como guía para las Buenas Prácticas, es relevante no olvidar esto último: **cada persona es única**. Los apoyos y adaptaciones pueden variar completamente de una persona a la otra por lo que es importante conocer a cada persona y sus necesidades.

Las siguientes recomendaciones son una guía para la selección de Buenas Prácticas en el ámbito del empleo de las personas autistas:

En relación con la formación:

- Prácticas formativas que estén orientadas a potenciar las habilidades prácticas y sociolaborales de las personas con autismo.
- Formaciones profesionales que incluyan a las personas con autismo dentro del marco de la formación profesional dual.
- Coordinación entre centros educativos, empresas de trabajo ordinarias y entidades especializadas en autismo.

En relación con proceso selectivo:

- Procesos selectivos (internos o externos) que sean neuro-inclusivos, tanto en la oferta de trabajo como en los ajustes que pueda necesitar la persona para atravesar dicho proceso.
- Coordinación entre empresas ordinarias, entidades especializadas en autismo y/o servicios públicos de empleo para el abordaje de los procesos selectivos inclusivos.



En relación con la incorporación y el mantenimiento del empleo:

- Empleos o prácticas que estén dentro del marco del Empleo con Apoyo.
- Prácticas e iniciativas que estén dentro del marco del Emprendimiento con Apoyo.
- Prácticas que estén dentro del marco normativo español, como pueden ser la implementación de ajustes razonables, implementación de medidas de accesibilidad o los programas de Empleo con Apoyo.
- Iniciativas que contemplen la figura de un preparador o preparadora laboral con formación en autismo para la incorporación al puesto de trabajo o el mantenimiento del mismo.
- Iniciativas que permitan tener un plan de seguimiento para ajustar las estrategias, apoyos o ajustes en el empleo.
- Iniciativas de sensibilización a los entornos laborales de las personas autistas. Favorecen la empatía, la aceptación y el conocimiento a las personas autistas, además de que permite desarrollar políticas inclusivas dentro de las empresas.
- Prácticas que fomenten la colaboración entre entidades. La colaboración entre empresas y entidades especializadas en autismo, así como con los servicios públicos de empleo, es muy útil a la hora de la incorporación y el mantenimiento del puesto de trabajo.
- Iniciativas, prácticas o apoyos que mediante los puntos anteriores sean transferibles y generalizables.

De forma transversal a los criterios mencionados, cualquier práctica debe:

- Fomentar la inclusión en el mercado laboral ordinario de las personas autistas.
- Fomentar la inclusión y el mantenimiento del empleo a largo plazo y el desarrollo profesional.
- Respetar los derechos y la dignidad de las personas en el espectro del autismo.
- Buscar mejorar la calidad de vida de las personas en el espectro del autismo.

Las Buenas Prácticas en el ámbito laboral para personas en el espectro del autismo deben fundamentarse en la aplicación de metodologías mencionadas y enfoques que promuevan la inclusión efectiva, la autonomía y el desarrollo de las competencias laborales de las personas con autismo. Cualquier acción que busque mejorar la accesibilidad y participación de las personas con autismo en el mundo laboral, respetando sus derechos y promoviendo su autonomía, puede ser considerada una buena práctica. Es esencial que estas iniciativas estén **alineadas con las normativas vigentes y con modelos que favorezcan la inclusión, la equidad y el bienestar** de las personas en el espectro del autismo.

En resumen, se recomienda considerar como buena práctica cualquier intervención o implementación que, de manera integral, siga las normativas y principios de estos modelos, buscando siempre la mejora de la calidad de vida y la inclusión laboral efectiva en el mercado laboral ordinario de las personas en el espectro del autismo. La clave es la **personalización de las estrategias, la flexibilidad y el compromiso con la inclusión.**

# 5. Referencias

- Alianza para la Formación Profesional Dual. (2018). *F.P. Dual. Claves de la formación profesional dual para centros educativos*. [https://www.fundacionbertelsmann.org/wp-content/uploads/2021/10/Claves\\_de\\_la\\_FP\\_Dual\\_para\\_centros.pdf](https://www.fundacionbertelsmann.org/wp-content/uploads/2021/10/Claves_de_la_FP_Dual_para_centros.pdf)
- Arenas, M., y Celpa, R. G. (2010). El preparador laboral en el empleo con apoyo. *Educación y futuro: revista de investigación aplicada y experiencias tteducativas*, (23), 43-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3313486>
- Asociación Española de Empleo con Apoyo. (s.f.). El Empleo con Apoyo. <https://empleoconapoyo.org/el-empleo-con-apoyo/>
- Australian Bureau of Statistics (2022). *Autism in Australia, 2022*. ABS. <https://www.abs.gov.au/articulos/autism-australia-2022>
- Autismo Europa. (2021). I can learn. I can work. Campaign Manifesto for World Autism Awareness Day. [WAAD-2020\\_Manifesto\\_EN.pdf](http://WAAD-2020_Manifesto_EN.pdf) ([autismeurope.org](http://autismeurope.org))
- Bond G., Becker D., Drake R., Rapp C., Meisler N., Lehman A., Bell MD., y Blyler C. (2001). Implementing supported employment as an evidence-based practice. *Psychiatry Serv.* 52(3):313-22.
- Brouwers, M., Bergijk, M., van Weeghel, J., Detaille, S., Kerkhof, H. y Dewinter, J. (2025). Barriers to and Facilitators for Finding and Keeping Competitive Employment: A Focus Group Study on Autistic Adults With and Without Paid Employment. *Journal of Occupational Rehabilitation* 35, 54–65. <https://doi.org/10.1007/s10926-024-10181-3>
- Cabrera, A., Álvarez, P., Lorenzo, S., Toba, L., López, A., Penas, Y., Pombo, A., Cañízares, O., Ugarte, E., Gómez, L., Viejo, M., Guirao, I., Pérez, S., Vicente, V., Salcedo, M., Sánchez, R., y Gómez, C. (2018). Empleo Personalizado. Una oportunidad para crear situaciones únicas. *Plena Inclusión España*. [https://www.plenainclusionclm.org/wp-content/uploads/2018/02/personalizado\\_2018.pdf](https://www.plenainclusionclm.org/wp-content/uploads/2018/02/personalizado_2018.pdf)
- Confederación Autismo España. (2018). *Hablamos de Formación Dual*. Recuperado de: <https://autismo.org.es/actualidad/noticias/hablamos-de-formacion-dual/>
- Confederación Autismo España. (2023). *Estudio Sociodemográfico de Autismo España*.
- European Union of Supported Employment. (2010). Caja de Herramientas de la EUSE. Práctica para el Empleo con Apoyo. [http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO25937/Caja\\_herramientas\\_EUSE\\_2010.pdf](http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO25937/Caja_herramientas_EUSE_2010.pdf)
- García, E. M., Roldán, E., y Rivera, J. M. (2016). El perfil de los preparadores laborales en el empleo con apoyo. *Siglo Cero*, 47(3), 69-88.

- Grandi, B., Merinero, M., Muñoz, N., Albacete, L., Tudela, M., y Confederación Autismo España (2024). *El acceso al empleo público de las personas con autismo*. Centro Español sobre trastorno del espectro del autismo. [https://centroautismo.es/wpcontent/uploads/2024/07/EIAccesoalEmpleoPublico\\_SituacionActualBarrerasFacilitadores\\_CentroAutismo.pdf](https://centroautismo.es/wpcontent/uploads/2024/07/EIAccesoalEmpleoPublico_SituacionActualBarrerasFacilitadores_CentroAutismo.pdf)
- Hedley, D., Uljarević, M., Cameron, L., Halder, S., Richdale, A., y Dissanayake, C. (2017). Employment programmes and interventions targeting adults with autism spectrum disorder: a systematic review of the literature. *Autism*, 21(8), 929-941. <https://doi.org/10.1177/1362361316661855>
- Howlin, P. (2013). Social disadvantage and exclusion: adults with autism lag far behind in employment prospects. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 52(9), 897-899. <https://doi.org/10.1016/j.jaac.2013.06.010>
- 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/>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2020). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia-Hogares*. [https://www.ine.es/prensa/edad\\_2020\\_p.pdf](https://www.ine.es/prensa/edad_2020_p.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2022). *El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD). Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020 y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2020*. [https://www.ine.es/prensa/spd\\_2020.pdf](https://www.ine.es/prensa/spd_2020.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2023). *El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2014-2022*. [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.tm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736055502&menu=resultados&idp=1254735976595#\\_tabs-1254736057624](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.tm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=resultados&idp=1254735976595#_tabs-1254736057624)
- Jacob, A., Scott, M., Falkmer, M., y Falkmer, T. (2015). The Costs and Benefits of Employing an Adult with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review. *PLOS ONE*, 10(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139896>
- Jordán de Urríes Vega, F., Fernández, R. y Pérez A. (2015). *El preparador laboral: Análisis del perfil de competencias y necesidades para el diseño de un programa formativo*. [http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO27255/preparador\\_laboral.pdf](http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO27255/preparador_laboral.pdf)
- Lindsay, S., Osten, V., Rezai, M., y 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>
- Mavranzouli, I., Megnin-Viggars, O., Cheema, N., Howlin, P., Baron-Cohen, S., y Pilling, S. (2014). The cost-effectiveness of supported employment for adults with autism in the United Kingdom. *Autism*, 18(8), 975-984. <https://doi.org/10.1177/1362361313505720>
- Mercado, E., Roldán, E. y Rivera, J. (2016). El perfil de los preparadores laborales en el empleo con apoyo. *Siglo Cero*, 47(3) 69–88. <http://dx.doi.org/10.14201/scero20164736988>

- Ministerio de Educación y Formación Profesional y Fundación Bertelsmann. (2021). *Resumen ejecutivo. Informe regional sobre la calidad de la FP Dual en España*. Recuperado de: <https://www.fundacionbertelsmann.org/wp-content/uploads/2021/11/Resumen-ejecutivo-informe-regional-sobre-la-calidad-de-la-FP-Dual-en-Espan%CC%83a.pdf>
- Nicholas, D. B., Attridge, M., Zwaigenbaum, L., y Clarke, M. (2015). Vocational support approaches in autism spectrum disorder: A synthesis review of the literature. *Autism*, 19(2), 235-245. <https://doi.org/10.1177/1362361313516548>
- Nishith, S., O'Brien, A., Li, C., Bungert, L., Oddis, K., Riddle, J. y Gabrieli, J. (2025) Improving Autistic Experiences in the Workplace: Key Factors and Actionable Steps. *Journal of Autism and Developmental Disorders* (2025). <https://doi.org/10.1007/s10803-025-07036-y>
- Office for National Statistics. (2022). *Outcomes for disabled people in UK 2021*. <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/outcomesfordisabledpeopleintheuk/2021>
- Petty, S., Tunstall, L., Richardson, H. y Eccles, N. (2023). Workplace Adjustments for Autistic Employees: What is 'Reasonable'? *Journal of Autism and Developmental Disorders* 53, 236–244. <https://doi.org/10.1007/s10803-021-05413-x>
- 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.
- Victoria Maldonado, J. A. (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>
- Vidriales, R., Hernández, C. y Plaza, M. (2018). *Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo. Un potencial por descubrir*. Confederación Autismo España. <https://sidinico.usal.es/wpcontent/uploads/2018/10/Empleo-y-Trastorno-del-Espectrodel-Autismo.-Un-potencial-por-descubrir.pdf>
- Wehman, P., Brooke, V., Brooke, A. M., Ham, W., Schall, C., McDonough, J., y Avellone, L. (2016). Employment for adults with autism spectrum disorders: A retrospective review of a customized employment approach. *Research in developmental disabilities*, 53, 61-72. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2016.01.015>
- Your Europe. (2025). *Igualdad de trato del personal*. [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employee-rights-representation/equal-treatment/index\\_es.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employee-rights-representation/equal-treatment/index_es.htm)
- Zwicker J., Zaresani A., Emery JH (2017). Descripción de la heterogeneidad de las necesidades no satisfechas entre adultos con discapacidad del desarrollo: Un análisis de la Encuesta Canadiense sobre Discapacidad de 2012. *Investigación en Discapacidades del Desarrollo*, 65, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2017.04.003>

## 5.1. 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](https://centroautismo.es/wp-content/uploads/2024/04/I_PlanAutismo_EstrategiaEspanolaTEA_CentroAutismo.pdf).
- Constitución Española. *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)
- El Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. (2007). *Boletín Oficial del Estado*, 168, Sec. I de 14 de julio de 2007, páginas 30618 a 30622. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13588>
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Boletín Oficial del Estado*, 167, de 13/07/2022. <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/con>
- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 51, de 1 de marzo de 2023. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5365>
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. (2022). *Boletín Oficial del Estado*, 78, de 1 de abril de 2022. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/03/31/3/con>
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. (2022). *Estrategia Española sobre discapacidad 2022-2030*. <https://www.siiis.net/documentos/ficha/574700.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2025). *Acuerdo sobre Recomendaciones para la inclusión laboral de las personas con autismo*. <https://www.rpdiscapacidad.gob.es/documentos/AcuerdoInclusionLaboralAutismo.pdf>
- Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. <https://extranet.who.int/agefriendlyworld/wp-content/uploads/2014/06/WHO-World-Report-on-Disability-Spanish.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. *Boletín Oficial del Estado*, 69, de 22 de marzo de 2023. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2023/03/21/193>
- Real Decreto 633/2025, de 15 de julio, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028. *Boletín Oficial del Estado*, 170, de 16 de julio de 2025. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2025/07/15/633>

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. *Boletín Oficial del Estado*, 261, de 31/10/2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>



# 6. Resumen en lectura fácil



**Potenciar el empleo  
de las personas autistas.  
Guía de recomendaciones.**



Dibujo de tres personas que trabajan

# Contenidos

Introducción	<b>35</b>
1. El empleo de las personas autistas	<b>36</b>
2. Marco normativo	<b>37</b>
3. Prácticas y metodologías basadas en la evidencia	<b>39</b>
4. Recomendaciones	<b>41</b>

# Introducción

Este documento es un resumen de la Guía de recomendaciones para elegir buenas prácticas de inclusión laboral del **Centro Español de Autismo**.

Este informe da recomendaciones para identificar **proyectos piloto** y modelos de buena práctica.

También recomienda intervenciones y acciones **basadas en la evidencia científica**. Los profesionales pueden hacer estas intervenciones y acciones en diferentes sitios.

**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.

**Proyectos piloto:** las personas investigadoras prueban nuevos proyectos y ven si son útiles o no.

**Basadas en la evidencia científica:** son intervenciones y acciones que se han investigado y se ha comprobado que son útiles.

# 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 menos oportunidades tiene para conseguir un trabajo.

Existen leyes, normas y métodos para mejorar el acceso al empleo de las personas autistas.

**Autismo Europa:** es una asociación europea que lucha por los derechos de las personas con autismo y quiere mejorar su calidad de vida.



Dibujo de personas que trabajan.

## 2. Marco normativo

Las leyes en España dicen cómo podemos mejorar las condiciones de trabajo de las personas autistas.

Aquí puedes ver algunas de las leyes que hablan sobre las condiciones de trabajo de las personas autistas.

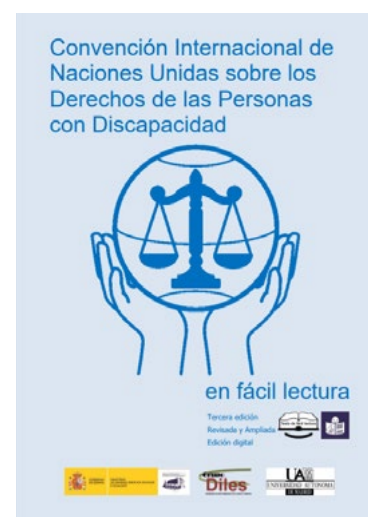
### **La Convención de Naciones Unidas de los Derechos de las Personas con Discapacidad del año 2008.**

Es una norma sobre los derechos de las personas con discapacidad obligatoria en muchos países del mundo.

La Convención dice que todas las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar.

### **La Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad del año 2013.**

Esta ley dice que la sociedad debe ser accesible para que las personas con discapacidad puedan participar igual que otras personas. También habla sobre los tipos de trabajo para las personas con discapacidad.



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

## **La Ley de Empleo**

del año 2023

reconoce que las personas autistas tienen menos oportunidades para encontrar y mantener un empleo.

## **El Plan de Acción de la estrategia española en autismo**

para los años 2023 a 2027.

Dice que hay que desarrollar proyectos, prácticas y acciones basadas en la evidencia científica para mejorar la situación del trabajo de las personas autistas.



Portada del Primer Plan de Acción de la Estrategia Española en Trastorno del Espectro del Autismo.

# 3. Prácticas y metodologías basadas en la evidencia científica

Existen prácticas y metodologías que ayudan a que las personas autistas encuentren y mantengan un trabajo.

Algunas de estas prácticas son:

- **La formación profesional dual.**

La formación profesional dual es una forma de aprender en los centros educativos y en las empresas . Los y las alumnas aprenden en un entorno real.

- **El empleo con apoyo.**

Es una forma de trabajar que consiste en ofrecer apoyos a la persona con discapacidad. Por ejemplo, con la ayuda de un preparador laboral.

- **El emprendimiento con apoyo.**

El emprendimiento con apoyo permite a las personas con discapacidad crear sus propias empresas o puestos de trabajo con los apoyos que necesitan.



Dibujo de personas que trabajan juntas

- **Otras medidas de accesibilidad y ajustes razonables.**

Las leyes y normas explican que los espacios de trabajo tienen que ser accesibles para todas las personas.

Los ajustes razonables son adaptaciones en el trabajo personalizados.

Por ejemplo, tener un horario de entrada flexible.

- **El preparador o preparadora laboral.**

El preparador laboral es un apoyo esencial para poner en marcha estas formas de trabajo.

El preparador laboral da su apoyo en el puesto de trabajo.

Trabaja con la persona y la empresa.



Dibujo de una persona trabajando.

# 4. Recomendaciones

Las recomendaciones para elegir buenas prácticas que ayuden a las personas autistas a encontrar y mantener un trabajo:

- **En la formación.**  
Prácticas de formación dual y el trabajo en equipo entre centros educativos, empresas y entidades de autismo.
- **En el proceso selectivo.**  
Las empresas que preguntan qué ajustes o adaptaciones necesita cada persona para hacer las entrevistas.
- **En el empleo.**  
Algunas de ellas son:
  - Las prácticas de empleo y emprendimiento con apoyo.
  - Los ajustes razonables y adaptaciones en el trabajo.
  - O la **sensibilización sobre el autismo** en el trabajo.

En general, las prácticas deben:

- Respetar los derechos de las personas autistas.
- Incluir a las personas autistas en trabajos normales.
- Y ayudar a las personas autistas a mantener el trabajo y desarrollar su carrera profesional.



Dibujo de dos personas en una entrevista.

**Sensibilización en autismo:** explicar y dar a conocer las características del autismo.



[www.centroautismo.es](http://www.centroautismo.es)

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

