

POR UNA GOBERNANZA INCLUSIVA DE LA
INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LAS EMPRESAS Y
ORGANIZACIONES PARA UN MEJOR Y MAYOR
EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Francisco Bariffi

COLECCIÓN INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD





Colección Inclusión y Diversidad
Número 37

POR UNA GOBERNANZA INCLUSIVA DE LA
INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LAS EMPRESAS
Y ORGANIZACIONES PARA UN MEJOR Y MAYOR
EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Colección Inclusión y Diversidad
Director: Luis Cayo Pérez Bueno

CON EL APOYO DE:



PRIMERA EDICIÓN: Marzo, 2024

© DEL TEXTO: CERMI

© ILUSTRACIÓN DE CUBIERTA: David de la Fuente Coello, 2024

Reservados todos los derechos.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en esta obra incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Ediciones Cinca se identifique con las mismas.

DISEÑO DE LA COLECCIÓN:

Juan Vidaurre

PRODUCCIÓN EDITORIAL,
COORDINACIÓN TÉCNICA
E IMPRESIÓN:

Grupo Editorial Cinca, S.A.
c/ General Ibáñez Íbero, 5A
28003 Madrid

Tel.: 91 553 22 72.

grupoeditorial@edicionescinca.com

www.edicionescinca.com

DEPÓSITO LEGAL: M-6850-2024

ISBN: 978-84-10167-06-3

El PDF accesible y el EPUB de esta obra están disponibles a través del siguiente código QR:



POR UNA GOBERNANZA INCLUSIVA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES PARA UN MEJOR Y MAYOR EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Elaborado para el CERMI Estatal por
Francisco Bariffi,
Doctor en Derecho Internacional
de los Derechos Humanos

Estudio ha sido elaborado en el marco de una subvención concedida al CERMI Estatal por la a Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas (Resolución del 20 de abril de 2023), Secretaría de Estado del Empleo y Economía Social, del Ministerio de Trabajo y Economía Social de España.

CERMI - Diciembre – 2023

El autor del presente libro, Francisco Bariffi, es investigador Postdoctoral del Programa CONEX-PLUS de la Universidad Carlos III de Madrid. <https://orcid.org/0000-0002-3635-931X> (fbariffi@der-pu.uc3m.es). El investigador reconoce el apoyo del programa CONEX-Plus financiado por la Universidad Carlos III de Madrid y el programa de investigación e innovación Horizonte 2020 de la Unión Europea bajo el acuerdo de subvención Marie Skłodowska-Curie No. 801538.

ÍNDICE

| | |
|---|----------|
| Parte 1: Diagnóstico y Estado del Arte..... | 9 |
| 1.1. Empleo y Discapacidad: nociones básicas | 9 |
| 1.2. El derecho humano al empleo inclusivo para personas con discapacidad..... | 14 |
| 1.3. Capacitismo y empleabilidad en el contexto de la discapacidad..... | 23 |
| 1.4. Empleo y discapacidad en el marco de la Unión Europea..... | 27 |
| 1.5. La tutela (directa) del derecho al empleo de personas con discapacidad en España | 30 |
| 1.5.1. Marco general..... | 30 |
| 1.5.2. Tutela general contra la discriminación..... | 33 |
| 1.5.3. Igualdad y ajustes razonables | 36 |
| 1.5.4. Acceso al empleo | 37 |
| 1.5.5. Retorno al empleo..... | 39 |
| 1.5.6. Empleo público..... | 40 |
| 1.5.7. El acceso al empleo ordinario | 41 |
| 1.5.8. Empleo protegido | 43 |
| 1.5.9. Autoempleo | 45 |
| 1.5.10. Riesgos laborales | 46 |
| 1.5.11. Derechos sindicales | 49 |
| 1.5.12. Movilidad y despidos colectivos | 51 |
| 1.6. La tutela (indirecta) del derecho al empleo de personas con discapacidad en España | 52 |
| 1.6.1. La Seguridad Social | 53 |
| 1.6.2. Educación y formación | 58 |
| 1.6.3. Responsabilidad social corporativa | 62 |
| 1.7. Situación del empleo de personas con discapacidad en España: nociones básicas..... | 64 |
| 1.7.1. Indicadores demográficos generales..... | 64 |
| 1.7.2. Características de la población activa con discapacidad | 66 |
| 1.8. La digitalización y la irrupción de la IA | 69 |
| 1.8.1. Tecnología y discapacidad | 69 |
| 1.8.2. La revolución digital..... | 71 |
| 1.8.3. El surgimiento de la IA | 73 |
| 1.8.4. Alineamiento y control | 75 |
| 1.8.5. IA en el contexto del empleo | 78 |
| 1.9. Principales desarrollos de Sistemas de IA en el contexto del empleo | 83 |
| 1.10. El papel del tercer sector | 87 |

| | |
|---|-----|
| Parte 2: Análisis y Evaluación | 93 |
| 2.1. Análisis comprensivo de la legislación y políticas en materia de empleo, discapacidad, digitalización e IA | 93 |
| 2.1.1. La IA en el contexto de la Convención | 95 |
| 2.1.2. La IA en el contexto de la UE | 99 |
| 2.1.3. La IA en la normativa y políticas de discapacidad en España.. | 102 |
| 2.1.4. La IA en las políticas públicas de digitalización | 106 |
| 2.1.5. Gobernanza y participación en el contexto de la IA | 110 |
| 2.2. Identificación de problemas y riesgos de la IA en el empleo inclusivo | 114 |
| 2.2.1. La eliminación de trabajos por la automatización | 115 |
| 2.2.2. La discriminación algorítmica y su impacto en el empleo | 121 |
| 2.2.3. La privacidad y la protección de la identidad en el contexto del empleo..... | 126 |
| 2.3. Identificación de oportunidades y de la IA en el empleo inclusivo ... | 132 |
| 2.3.1. La IA como herramienta para derribar barreras en la comunicación..... | 136 |
| 2.3.2. La IA como herramienta para la accesibilidad y los ajustes en el empleo..... | 140 |
| 2.3.3. La IA como herramienta en la provisión de apoyos y asistencia personal | 144 |
| 2.3.4. La IA como herramienta en la formación y el desarrollo de habilidades | 150 |
| Parte 3: Propuestas y Recomendaciones | 155 |
| 3.1. Recomendaciones para una buena gobernanza de IA en el empleo inclusivo | 157 |
| 3.1.1. Línea de Actuación n.º 1: Profundización del Estudio | 157 |
| 3.1.2. Línea de Actuación n.º 2: Gobernanza y Participación | 158 |
| 3.1.3. Línea de Actuación n.º 3: Efectos de la Automatización | 159 |
| 3.1.4. Línea de Actuación n.º 4: Discriminación Laboral Digital | 160 |
| 3.1.5. Línea de Actuación n.º 5: Privacidad e Identidad | 161 |
| 3.1.6. Línea de Actuación n.º 6: Comunicación Adaptada | 162 |
| 3.1.7. Línea de Actuación n.º 7: Accesibilidad y Ajustes Razonables. | 164 |
| 3.1.8. Línea de Actuación n.º 8: Asistencia y Apoyo en el Entorno Laboral | 165 |
| 3.1.9. Línea de Actuación n.º 9: Formación Laboral Digital | 166 |
| 3.2. Propuestas para la adaptación de normas y políticas | 167 |
| 3.2.1. Adaptación Normativa | 167 |
| 3.2.2. Adaptación de Políticas Públicas | 170 |
| 3.2.3. Adaptación en Gobernanza | 173 |
| Referencias | 177 |

PARTE 1: DIAGNÓSTICO Y ESTADO DEL ARTE

1.1. Empleo y Discapacidad: nociones básicas

Históricamente, las personas con discapacidad han enfrentado grandes barreras para obtener empleo digno. En la Edad Media, eran marginadas y dependían de la caridad o la mendicidad, a menudo siendo ridiculizadas o exhibidas en espectáculos circenses por su apariencia «inusual». En la Roma del siglo II, eran motivo de burla entre las élites, y en la Alta Edad Media, su supervivencia se limitaba a la mendicidad o el asilo en instituciones eclesiásticas.¹ Estas prácticas históricas, que las relegaban a objetos de diversión o piedad, han perpetuado estereotipos y barreras que dificultan aún hoy su acceso a oportunidades laborales justas.²

La Revolución Científica de los siglos XVI a XVIII marcó un cambio fundamental en la percepción del cuerpo

¹ Agustina Palacios, *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Ediciones Cinca, Madrid, 2008.

² *Se acabaron los enanos toreros en los espectáculos: «No somos payasos»*, Andrea García Baroja, *El País*, 19 de abril de 2023: <https://elpais.com/sociedad/2023-04-19/se-acabaron-los-enanos-toreros-en-los-espectaculos-no-somos-payasos.html>

humano y la discapacidad, transitando de explicaciones tradicionales y religiosas a un enfoque científico y médico. Este cambio dio origen al modelo médico-rehabilitador, centrado en tratar y rehabilitar a las personas con discapacidad. Sin embargo, este modelo tuvo efectos no intencionados, como la institucionalización y segregación de estas personas en establecimientos específicos para su atención, educación y empleo.³

Además, el modelo médico-rehabilitador, aunque buscaba la integración social a través del empleo, generalmente protegido, no siempre tuvo éxito. Las actitudes discriminatorias y la sobreprotección, junto con la falta de educación adecuada para enfrentar el mercado laboral en igualdad de condiciones, resultaron en la perpetuación de estereotipos y barreras para el empleo digno de personas con discapacidad. Las medidas legales adoptadas, como los incentivos o las cuotas laborales, no alcanzaron la eficacia esperada, evidenciando una diferencia en las justificaciones detrás de estas medidas comparadas con otras adoptadas para colectivos como las mujeres o minorías raciales.

Así, la transición desde la caridad a la beneficencia en la Edad Media, y posteriormente al modelo médico-rehabili-

³Francisco Bariffi, «Article 8. Awareness-Raising», in *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Commentary*. Bantekas, I., Stein, M. A., & Anastasiou, D., (Ed.), Oxford University Press, 2018.



tador, refleja cómo las percepciones sociales y las prácticas institucionales han influido en la vida de las personas con discapacidad, a menudo limitando sus oportunidades en lugar de potenciar su integración y autonomía plena.

El modelo social de la discapacidad representa una transformación radical en la conceptualización de la discapacidad, desplazando el enfoque desde las limitaciones individuales hacia las barreras estructurales y actitudinales de la sociedad. Distingue entre la deficiencia, que es una condición personal, y las barreras que surgen del entorno social. Agustina Palacios identifica tres dimensiones en la discapacidad: la condición personal, la situación interrelacional emergente de las barreras sociales, y la posición estructural reflejada en representaciones culturales y estereotipos.⁴ Mientras que la condición personal se relaciona con la deficiencia, la situación y la posición están vinculadas a barreras sociales. Es discriminatorio que la condición de discapacidad sea un factor de exclusión en el ejercicio de derechos. Dentro de este marco surge el paradigma del empleo inclusivo, enfocado en eliminar discriminaciones y promover adaptaciones en los entornos laborales para facilitar la inserción de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.

⁴ Agustina Palacios, «Discapacidad y derecho a la igualdad en tiempos de pandemia», *Pensar: Revista de Ciências Jurídicas*, Fortaleza, vol. 25, n.º 4, 2020.

El modelo social, por lo tanto, rechaza soluciones centradas exclusivamente en el empleo protegido, abogando por entornos laborales accesibles y la adaptación de estos para permitir una inserción efectiva en el mercado laboral. Se propugna la implementación de políticas antidiscriminatorias, que incluyan herramientas como la obligación de cumplir con requisitos de accesibilidad, ajustes razonables y medidas de acción positiva. Este enfoque integral reconoce la necesidad de soluciones más amplias que abarquen diversos ámbitos de la vida, como el ocio, la cultura, el deporte y el sistema educativo, para garantizar una vida plena en sociedad para las personas con discapacidad. En este contexto, se enfatiza la importancia del empleo inclusivo como un derecho fundamental y un pilar clave para la integración social plena de las personas con discapacidad.

En esta línea, el Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Convención) aborda de manera integral el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Dicho artículo parte de un reconocimiento esencial: el derecho inalienable de estas personas a desempeñar una labor en condiciones de igualdad con el resto de la sociedad. Esto incluye el derecho a acceder a oportunidades laborales en un entorno abierto, inclusivo y accesible, donde puedan elegir o aceptar un trabajo de manera libre.⁵

⁵ Ilias Bantekas, Facundo Pennilas, Stefan Tromel, «Article 27: Work and Employment», in *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Commentary*. Bantekas, I., Stein, M. A., & Anastasiou, D., (Ed.), Oxford University Press, 2018.



Para garantizar la efectividad de este derecho, es prioritario que los Estados Partes implementen medidas adecuadas. Estas medidas deben incluir, pero no limitarse a, la promulgación de leyes que prohíban la discriminación por discapacidad en todos los aspectos del empleo. Asimismo, es fundamental asegurar condiciones laborales equitativas y favorables para las personas con discapacidad, lo que abarca igualdad de oportunidades y remuneración equitativa por trabajos de igual valor. Además, se establece la responsabilidad de los Estados Partes de fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tanto en el sector público como en el privado, y garantizar ajustes razonables en los lugares de trabajo.

El ámbito laboral es un sector donde las barreras actitudinales, incluyendo estereotipos y prejuicios, están profundamente arraigadas. La concienciación es, por tanto, un elemento clave para superar estas barreras, tanto para conseguir como para mantener el empleo de personas con discapacidad. La alta tasa de desempleo en este colectivo es, en realidad, el resultado de múltiples obstáculos enfrentados desde la infancia, siendo el acceso limitado a una educación de calidad uno de los más significativos. Por lo tanto, el incumplimiento en la efectivización del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, a pesar de los esfuerzos de Estados y ONG, se debe frecuentemente a la falta de reconocimiento de que las oportunidades laborales



están intrínsecamente ligadas a las oportunidades educativas desde la infancia.⁶

La Convención reconoce esta realidad y, además de afirmar el derecho general de acceso a un empleo digno en un mercado laboral abierto y propone una serie de medidas enfocadas en asegurar que los esfuerzos de los Estados Partes no se limiten solo a promover la contratación de personas con discapacidad. Estas medidas incluyen la prohibición de discriminación en todas las formas de empleo, la protección de derechos a condiciones de trabajo justas, el acceso a programas de orientación y capacitación profesional, el fomento de oportunidades empresariales y de empleo independiente, y la garantía de ajustes razonables en los lugares de trabajo, entre otros.⁷

1.2. El derecho humano al empleo inclusivo para personas con discapacidad

La evolución del derecho al empleo de las personas con discapacidad en el contexto del derecho internacional es una

⁶ «La educación inclusiva de calidad debe preparar a las personas con discapacidad para la vida laboral mediante la adquisición de los conocimientos, las aptitudes y la confianza necesarios para participar en el mercado abierto de trabajo y en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible» Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general núm. 4 (2016) sobre el derecho a la educación inclusiva, CRPD/C/GC/4, 25 de noviembre de 2016, para. 56.

⁷ *Libro blanco sobre empleo y discapacidad*, Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social, CERMI y Fundación ONCE, Estugraf Impresores, S. L., 2023. <https://www.siiis.net/documentos/ficha/586922.pdf>



historia de progreso gradual hacia la inclusión, la igualdad y el reconocimiento de los derechos humanos.

Inicialmente, el enfoque hacia las personas con discapacidad era paternalista, centrado más en la protección que en la igualdad de derechos. Las primeras normativas internacionales tendían a ver a estas personas más como objetos de cuidado y asistencia que como sujetos de derechos. Sin embargo, con el tiempo, este enfoque comenzó a cambiar, impulsado en gran medida por los movimientos de derechos civiles y el creciente reconocimiento de los derechos humanos universales.⁸

Un hito importante en esta evolución fue la adopción del Convenio n.º 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1983, acompañado por la Recomendación n.º 168. Estos documentos marcaron un cambio significativo, promoviendo la integración laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario y no solo en entornos de empleo protegido. El Convenio n.º 159 se enfocó en la necesidad de políticas nacionales que aseguraran la obtención y conservación de empleo para las personas con discapacidad, subrayando la importancia de la igualdad de oportunidades y trato.⁹

⁸ Francisco Bariffi, *El régimen jurídico internacional de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad y sus relaciones con la regulación actual de los ordenamientos jurídicos internos*, Capítulo II, Ediciones Cinca, CERMI, 2014.

⁹ Arthur O'Reilly, *The right to decent work of persons with disabilities*, International Labour Office – Geneva, 2007.

Pero el gran salto paradigmático en materia de empleo y discapacidad fue el promovido, como hemos visto anteriormente, por la Convención de la ONU. Este cambio ha impulsado la adopción de políticas y prácticas que buscan la inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, reconociendo su derecho a trabajar en igualdad de condiciones, a acceder a oportunidades de empleo y formación, y a disfrutar de un ambiente de trabajo libre de discriminación.

Ahora bien, a los efectos de delinear y precisar el contenido normativo del artículo 27 de la Convención resulta relevante explorar la Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo elaborado por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual proporciona una comprensión exhaustiva de las obligaciones de los Estados partes con respecto al derecho al trabajo y al empleo de las personas con discapacidad. Este documento es fundamental para comprender los principios y normas que rigen el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, y cómo estos contribuyen a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular la meta de lograr para 2030 el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos.¹⁰

¹⁰Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, CRPD/C/GC/8, 7 de octubre de 2022.



El artículo 27, párrafo 1, establece el *derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás*, incluyendo la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible. El Comité observa que, a pesar de los avances, la falta de acceso al mercado de trabajo abierto y la segregación siguen siendo retos significativos, con la discriminación y la segregación en talleres protegidos, impidiendo la realización plena del derecho al trabajo. Asimismo, se destaca que el empleo segregado no debe considerarse como un avance hacia el derecho al trabajo, ya que este solo se cumple a través del empleo en un mercado laboral abierto e inclusivo.

El artículo 27, párrafo 1 a) establece la *prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad en el empleo*, extendiéndose esta obligación a todas las etapas del ciclo de empleo e incluyendo a terceros como el sector empresarial. La discriminación puede presentarse de diversas formas, como la directa, la indirecta, la denegación de ajustes razonables, el acoso y la discriminación por asociación. La discriminación directa implica un trato menos favorable por razones relacionadas con la discapacidad, mientras que la indirecta se refiere a políticas aparentemente neutrales que perjudican a las personas con discapacidad. Los ajustes razonables son esenciales para garantizar la igualdad en el empleo, y su falta constituye una forma de discriminación. El acoso relacionado con la discapacidad y la discriminación

por asociación también están prohibidos. Además, debe contemplarse la existencia de discriminación múltiple e interseccional, donde las personas con discapacidad pueden enfrentar barreras adicionales debido a otros aspectos de su identidad, como género, edad o raza. Estos conceptos reflejan la complejidad y la variedad de experiencias de discriminación que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

El artículo 27, párrafo 1 b) asegura el *derecho de las personas con discapacidad a condiciones de trabajo justas y favorables en igualdad de condiciones con otros trabajadores*. Esto incluye igualdad de oportunidades y remuneración por trabajo de igual valor, condiciones de trabajo seguras y saludables incluyendo protección contra el acoso, y reparación por agravios. Este derecho es esencial y se relaciona con otros derechos consagrados en la Convención, como los derechos sindicales y el derecho a un nivel de vida adecuado. Se aplica a todos los trabajadores con discapacidad, independientemente de su tipo de empleo o características personales, y garantiza las mismas prestaciones y protecciones que disfrutaban otros trabajadores, incluyendo la igualdad salarial por trabajo de igual valor. La protección contra el acoso en el trabajo es fundamental y debe ser respaldada por legislación específica y recursos efectivos para prevenir y abordar la discriminación.



El artículo 27, párrafo 1 c) subraya la importancia de los *derechos sindicales, la libertad de asociación y el derecho de huelga* como medios fundamentales para asegurar condiciones de trabajo justas y favorables para las personas con discapacidad. Los sindicatos deben incluir y permitir la participación plena y significativa de las personas con discapacidad, y jugar un rol trascendental en la defensa de su derecho al trabajo, especialmente para aquellos en empleos segregados. Los Estados partes tienen la responsabilidad de respetar y proteger el trabajo de los defensores de derechos humanos y sindicatos que apoyan a personas con discapacidad en el ejercicio de su derecho al trabajo.

El artículo 27, párrafo 1 d) destaca la importancia del *acceso no discriminatorio a servicios generales de orientación técnica y vocacional, formación y colocación para personas con discapacidad*. Este acceso igualitario es esencial para garantizar el derecho efectivo al trabajo y al empleo de personas con discapacidad. La inclusión en los servicios generales promueve la no segregación y facilita el acceso a servicios abiertos de empleo y formación profesional. Los Estados partes deben asegurar que las personas con discapacidad reciban certificación de habilidades en igualdad de condiciones, incluyéndolas explícitamente en la legislación de formación profesional y asegurando la accesibilidad de instalaciones, información y materiales.

El artículo 27, párrafo 1 e) aboga por el *fomento de las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad*. Los Estados partes tienen la responsabilidad de asegurar que las personas con discapacidad tengan verdaderas oportunidades para progresar en sus carreras, independientemente del tipo de empleo. Esto incluye acceso a perfeccionamiento profesional, formación, aprendizaje permanente y programas de tutoría. Además, se destaca el derecho de los trabajadores con discapacidad a ser considerados para promociones a través de procedimientos justos, transparentes y basados en el mérito. Los Estados deben identificar y abordar las barreras, tanto directas como indirectas, que impiden la promoción profesional de las personas con discapacidad, especialmente de las mujeres. La formación vocacional, necesaria para el progreso profesional, debe ser accesible y adaptable a las necesidades individuales, permitiendo solicitudes de ajustes razonables.

El artículo 27, párrafo 1 f) reconoce el *derecho de las personas con discapacidad a elegir libremente su trabajo, incluyendo la opción de trabajar por cuenta propia, crear empresas o formar parte de cooperativas*. Esto implica proporcionar información accesible sobre emprendimiento, microempresas, pequeñas y medianas empresas, y cooperativas. Además, se debe garantizar el acceso no discriminatorio a servicios empresariales, mercados, infraestructura, tecnología, y seguridad e higiene en el trabajo, así como a servicios financieros, tutorías y oportunidades de trabajo en red.



El artículo 27, párrafo 1 g) establece que *las disposiciones relacionadas con el empleo se aplican tanto al sector público como al privado*. Sin embargo, se destaca que, cuando el Estado es el empleador, debe adoptar un enfoque más riguroso en términos de inclusión. Los Estados partes deben implementar normas objetivas para la contratación y promoción de personas con discapacidad basadas en el mérito y comprometerse a aumentar su empleo en el sector público. El Comité recomienda que los Estados partes adopten medidas de acción afirmativa, como fondos especiales y programas de formación profesional para fomentar el empleo de personas con discapacidad en los sectores público y privado.

El artículo 27, párrafo 1 h) recomienda *estrategias para aumentar el empleo de personas con discapacidad en el sector privado*, similares a las aplicadas en el sector público. Estas estrategias pueden incluir medidas de acción afirmativa como cupos, aunque estos no son suficientes por sí solos y deben enfocarse más en las habilidades que en las deficiencias, además de considerar cuestiones de confidencialidad. Otras medidas incluyen priorizar en procesos de licitación a empresas que pertenecen o emplean a personas con discapacidad y asignar fondos especiales para promover su empleo mediante ajustes en el lugar de trabajo y apoyo salarial.

El artículo 27, párrafo 1 i) establece la *obligación de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo*, distinta de

la obligación de garantizar la accesibilidad. Estos ajustes implican modificaciones, adaptaciones y apoyo individualizado para permitir que las personas con discapacidad cumplan con los requisitos de su trabajo en igualdad de condiciones con los demás. Los Estados partes deben asegurar asistencia técnica y financiera a empleadores públicos y privados para facilitar estos ajustes. Los empleadores deben tener un proceso claro y accesible para abordar la necesidad de ajustes razonables. Esto incluye colaborar con la persona con discapacidad para encontrar soluciones que eliminen o eviten barreras, implementando la solución preferida por el individuo, a menos que represente una carga indebida.

El artículo 27, párrafo 1 j) aborda la *promoción de la experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto para personas con discapacidad*. Esta experiencia puede fomentarse mediante pasantías, aprendizaje en el lugar de trabajo, becas, y ayudas e incentivos financieros para las empresas. Los Estados partes deben regular y supervisar claramente la situación de estas personas en dichos programas.

El artículo 27, párrafo 1 k) se enfoca en la *promoción de programas de rehabilitación vocacional y profesional, el mantenimiento del empleo y la reincorporación al trabajo para personas con discapacidad*. Estos programas son importantes para asegurar la actualización y adquisición de nuevas habilidades y capacidades, especialmente cuando los



trabajadores con discapacidad necesitan adaptarse a cambios en su condición o cambiar de ocupación. Los Estados partes deben garantizar que las personas con discapacidad reciban apoyo para continuar trabajando o para realizar una transición a nuevas funciones si adquieren una nueva discapacidad o si se agrava una existente. Los programas de reincorporación al trabajo deben contemplar la posibilidad de que el trabajador permanezca en su puesto actual, se traslade a otro dentro de la misma empresa o pase a trabajar para un empleador diferente, evitando promover el empleo en entornos laborales segregados.

Por último, el artículo 27, párrafo 2 aborda la *prohibición de la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso u obligatorio*, siendo fundamentales en el derecho internacional de los derechos humanos. Las personas con discapacidad, incluyendo a los niños, son particularmente vulnerables a estas situaciones, que pueden incluir empleo segregado, secuestro, trabajo forzoso, servidumbre por deudas, trata de personas, mendicidad y trabajo en talleres clandestinos, a menudo por una remuneración muy baja o inexistente.

1.3. Capacitismo y empleabilidad en el contexto de la discapacidad

Conforme señalaba la Relatora de la ONU sobre Discapacidad en su informe de 2019, a pesar de los avances en el reconocimiento de los derechos de las personas con disca-

pacidad, las percepciones negativas sobre el valor de sus vidas, alimentadas por el capacitismo, siguen siendo un obstáculo en todas las sociedades. El capacitismo, que valora ciertas características corporales y mentales y ve la discapacidad como una desventaja, conduce a la discriminación y la opresión, manifestándose en prácticas como la esterilización forzada, la segregación y la institucionalización.¹¹

Las actitudes capacitistas y el desconocimiento de cómo las barreras sociales afectan la experiencia de la discapacidad resultan en valoraciones subestimadas de la calidad de vida por observadores externos. La opresión interiorizada también afecta negativamente la autoestima de las personas con discapacidad. El movimiento asociativo de la discapacidad ha trabajado para combatir estas percepciones, destacando que el problema real radica en la falta de eliminación de barreras y en la aceptación de la discapacidad como parte de la diversidad humana.¹²

El trabajo y el empleo son fundamentales para la seguridad económica, la salud y el bienestar personal. Sin embargo, el Comité destaca en la Observación general núm. 8 (2022)

¹¹ Informe de la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad, Catalina Devandas-Aguilar, A/HRC/43/41, 17 de diciembre de 2019.

¹² El Comité Español de Representantes de personas con discapacidad (CERMI) ha puesto en marcha MetaDiverso, CERMI Discapacidad, un proyecto de transformación digital con dimensión inclusiva para tener a la tecnología como aliada de lo social para construir políticas públicas a partir de datos que muestran el impacto social relevante en la vida de las personas con discapacidad. <https://diario.cermi.es/tematica/metadiverso>



que el capacitismo, un sistema de valores que privilegia ciertas características corporales y mentales y considera la discapacidad como una desgracia, afecta negativamente las oportunidades laborales de las personas con discapacidad. Este enfoque, basado en los modelos médico y caritativo de la discapacidad, fomenta prejuicios sociales y desigualdad, reflejándose en prácticas como el empleo segregado y la participación en la economía informal. Las personas con discapacidad enfrentan barreras en el acceso al trabajo y empleo en el mercado laboral abierto, incluyendo tasas altas de desempleo, salarios bajos, inestabilidad laboral y falta de accesibilidad en el entorno de trabajo, con desventajas aún mayores para las mujeres con discapacidad. Estas diferencias se agudizan por factores como la edad, el género, la etnia y el lugar de residencia.¹³

Las transformaciones económicas y tecnológicas presentan tanto nuevos retos como oportunidades para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Se requieren campañas de concienciación dirigidas a los sectores público y privado para combatir estereotipos y prácticas nocivas relacionadas con la discapacidad, desafiando suposiciones erróneas sobre la productividad y la capacidad de interacción de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Por

¹³Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, CRPD/C/GC/8, 7 de octubre de 2022, para. 5 y 7.



ello, es prioritario identificar y eliminar el capacitismo que sustenta legislaciones, políticas y prácticas discriminatorias.

Para combatir el capacitismo, es esencial que los Estados fomenten la concienciación sobre los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, desafiando los estereotipos negativos y reconociendo sus aportes. Esto implica implementar reformas legislativas y políticas, además de estrategias de sensibilización como campañas educativas y promover el contacto directo con personas con discapacidad para reducir el estigma y fomentar la empatía. Es necesario apoyar la autoestima y reducir el autoestigma mediante asesoramiento y empoderamiento, especialmente a través de la educación inclusiva, que es una herramienta poderosa para crear sociedades que valoren la diversidad humana y respeten los derechos de las personas con discapacidad.¹⁴

El debate en torno al enfoque capacitista cobra una nueva dimensión de afectación e incidencia respecto de los derechos de las personas con discapacidad frente a los desafíos éticos y legales de la revolución tecnológica, y más aún, frente al surgimiento de la IA. Ello es apuntado de forma específica por la Relatora de la ONU en su informe de 2019 en discusiones en los campos de la medicina, el derecho y la filosofía, lo cual se extiende a temas delicados como el

¹⁴ Gloria Esperanza Álvarez Ramírez, *El capacitismo, estructura mental de exclusión de las personas con discapacidad*, Ediciones CINCA, CERMI, 2023.



cribado prenatal, la edición genética, la limitación o retirada de tratamientos vitales, la autorización de procedimientos invasivos y dolorosos, y la eutanasia.¹⁵ Como se verá en la parte 2 del presente estudio, tales preocupaciones también pueden y deben considerarse en el contexto del empleo inclusivo.

1.4. Empleo y discapacidad en el marco de la Unión Europea

Aunque la relación entre el Derecho Español y el Derecho de la Unión Europea difiere de la relación entre el Derecho Internacional y el Derecho interno, es relevante destacar cómo la igualdad y la prohibición de discriminación por discapacidad vinculan a la Unión Europea y a los Estados miembros. Desde 2010, la Unión Europea es parte de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y su compromiso con los derechos de estas personas también se refleja en la Carta de la Unión Europea, vinculante desde 2009 con el Tratado de Lisboa.¹⁶

La protección contra la discriminación, incluida la discapacidad, está desarrollada en la Unión Europea, particular-

¹⁵ Informe de la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad, Catalina Devandas-Aguilar, A/HRC/43/41, 17 de diciembre de 2019.

¹⁶ Carmine Conte, *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities and the European Union: The Impact on Law and Governance*, Hart Publishing, 2022.

mente en la Directiva 2000/78/CE del Consejo,¹⁷ que aborda la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. El ámbito de aplicación de la Directiva se refiere a las relaciones laborales y comprende:

- a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción;
- b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje laboral, incluida la experiencia práctica;
- c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;
- d) la afiliación y participación en una organización de trabajadores o de empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Sobre los conceptos incluidos, prohíbe la discriminación directa, indirecta. Asimismo, el acoso se considera discrimi-

¹⁷ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, DOCE, núm. 303, de 2 de diciembre de 2000, páginas 16 a 22.



minación, como también constituyen discriminación las órdenes de discriminar. Asimismo, el artículo 5 establece la obligación de realizar ajustes razonables, de manera que «los empresarios tomarán las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente o para que se les ofrezca formación, salvo que las medidas supongan una carga excesiva para el empresario». Y «la carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades».

Por otro lado, en el artículo 7 se justifican las acciones positivas y medidas específicas, y, en el caso de las personas con discapacidad, se señala que «el principio de igualdad de trato no constituirá un obstáculo al derecho de los Estados miembros de mantener o adoptar disposiciones relativas a la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, ni para las medidas cuya finalidad sea crear o mantener disposiciones o facilidades con objeto de proteger o fomentar la inserción de dichas personas en el mundo laboral» (artículo 7.2 Directiva 2000/78/CE).

La Directiva establece un marco sólido de protección contra la discriminación por motivo de discapacidad en relación con el empleo y abre el acceso al TJUE cuando en el Derecho interno se incumplan las garantías establecidas en



ella. La interpretación de acuerdo con la Convención que el TJUE está llevando a cabo refuerza esta protección.

El TJUE ha interpretado estos conceptos en varios casos, reforzando la protección de los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo, aunque su alcance se limita a este sector.¹⁸

1.5. La tutela (directa) del derecho al empleo de personas con discapacidad en España

1.5.1. Marco general

El marco legal del empleo inclusivo para personas con discapacidad en España se basa principalmente en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad (LGDPD).¹⁹ Esta ley no opera sola, sino que se complementa con otras legislaciones como la Ley de Empleo, normativas sobre Incapacidad Laboral, Derechos Sindicales, Seguridad Social, Igualdad y No Discriminación, y leyes específicas como la Ley de Lengua de Signos y la Ley de la Dependencia. Además, se integra con decretos reglamentarios y normas administrativas. Este entramado legal aborda

¹⁸ TJUE: Caso HK Danmark C-335/11; Caso Coleman C-303/06; caso Tartu Vangla C-795/19

¹⁹ 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, BOE núm. 289, de 03/12/2013.



desde las condiciones de empleo hasta la adaptación del entorno laboral a las necesidades específicas de las personas con discapacidad.²⁰ La reforma del régimen de capacidad jurídica también influye en este ámbito, enfocándose en la autonomía y los derechos de las personas con discapacidad en su vida profesional.²¹

La LGDPD dedica trece artículos, distribuidos en cuatro secciones, a esta temática, reconociendo el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad y no discriminación.

El artículo 35 de la LGDPD establece que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en un entorno que garantice la igualdad de trato y la no discriminación, incluyendo la prohibición de la discriminación directa e indirecta, así como el acoso por razón de discapacidad. El artículo 37 subraya la responsabilidad de las administraciones públicas en fomentar el empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad, mejorando la calidad del empleo y combatiendo su discriminación. Además, la LGDPD prevé ayudas para facilitar la inclusión

²⁰ *Libro blanco sobre empleo y discapacidad*, Capítulo IX «Régimen Jurídico», Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social, CERMI y Fundación ONCE, Estugraf Impresores, S. L., 2023. <https://www.siiis.net/documentos/ficha/586922.pdf>

²¹ Cristina Guillarte Martín-Calero, *Comentarios a la Ley 8/2021 por la que se reforma la legislación civil y procesal en materia de discapacidad*, Serie Derecho de la Discapacidad, Volumen III, Aranzadi, Navarra, 2021.

laboral de las personas con discapacidad, que pueden incluir subvenciones, préstamos para la contratación, adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras en los centros de producción o bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social (artículo 39).

El artículo 37 detalla los tipos de empleo a través de los cuales las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo: empleo ordinario en empresas y administraciones públicas (incluyendo servicios de empleo con apoyo), empleo protegido en centros especiales de empleo y enclaves laborales, y empleo autónomo.

En cuanto al concepto de trabajador con discapacidad, se define como una persona con deficiencias previsiblemente permanentes, cuya interacción con barreras de cualquier tipo limita o impide su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. Sin embargo, cuando el ordenamiento jurídico laboral hace referencia a personas con discapacidad, está vinculando la circunstancia de la discapacidad al acto administrativo de su reconocimiento y, en muchas ocasiones, a que en ese reconocimiento se alcance un determinado grado. Por ello, legalmente, se considera persona con discapacidad a quien tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, incluyendo a pensionistas de la Seguridad Social con una pensión de incapacidad permanente en grado de total, absoluta o gran invalidez, y a pensionistas de clases



pasivas con pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.²²

1.5.2. Tutela general contra la discriminación

Aunque existen diversas normativas que salvaguardan el derecho al empleo inclusivo, con repercusiones legales ante su incumplimiento, es relevante señalar que el ordenamiento jurídico español dispone de un mecanismo general y subsidiario para la protección contra la discriminación por discapacidad, incluyendo en el ámbito laboral. Sin embargo, esta herramienta general ha sido poco empleada en comparación con los procedimientos administrativos sancionadores. La efectiva implementación de esta tutela requiere la integración de distintas legislaciones como la LGDPD, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de Igualdad y No-Discriminación, el Código Penal, y la Convención de la ONU,²³ todo ello respaldado por principios constitucionales.

La LGDPD establece en su artículo 75 medidas de tutela judicial para proteger el derecho a la igualdad de oportunidades, incluyendo la no limitación de indemnizaciones por

²²El reconocimiento de un grado de discapacidad es esencial para reivindicar apoyo y protección en el ámbito laboral. El RD 1971/1999 establece baremos para determinar el grado de discapacidad y la valoración de las situaciones exigidas para tener derecho a prestaciones y subsidios, considerando las deficiencias físicas, psíquicas y sensoriales del individuo, así como su interrelación con factores sociales complementarios.

²³Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación General n.º 6, 2018 sobre la igualdad y la no discriminación, CRPD/C/GC/6.

daños morales y la protección contra represalias. En el contexto de la discriminación, muchas veces encubierta, la legislación española y europea ha adoptado la inversión de la carga de la prueba, especialmente en casos de discriminación indirecta. Este enfoque se ve reflejado en los artículos 32, 36 y 40.1 de la Ley 62/2003 y en el artículo 77 de la LGDPD. También se contempla la acción colectiva en defensa de derechos, según el artículo 76 de la LGDPD.

Asimismo, la LGDPD recoge disposiciones antidiscriminatorias específicas para el ámbito laboral.²⁴ El artículo 36 señala que se entiende por igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por motivo o por razón de discapacidad, en el empleo, en la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo. El Tribunal Constitucional, en la STC 51/2021, ha interpretado esta ley, subrayando la importancia de los ajustes razonables para evitar discriminación, especialmente en el ámbito laboral.²⁵ Se establecen varias formas de discriminación: directa, indirecta, por asociación, acoso y orden de discriminar, y se incluyen protecciones contra represalias y medidas para grupos especialmente vulnerables. Además,

²⁴ María J. Romero Rodenas y Juan L. García Pons, «El Sistema de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre», en *La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (2013-2023): Balance crítico*, De Lorenzo R. & Pérez Bueno L. (Dir.), Serie Derecho de la Discapacidad, vol. IV, Aranzadi, 2023.

²⁵ ECLI:ES:TC:2021:51.



se autoriza la adopción de medidas específicas para compensar desventajas relacionadas con la discapacidad (artículo 35).²⁶

La Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y no discriminación (LITND),²⁷ establece un marco legal más amplio que la LGDPD, enfocado en la igualdad y no discriminación. Esta ley incluye obligaciones para prevenir y cesar discriminaciones, con posibles responsabilidades administrativas, penales y civiles. La LITND invalida actos discriminatorios y exige reparación, incluyendo daño moral. También refuerza la tutela judicial y reitera aspectos de la LGDPD respecto a la carga de la prueba.

Finalmente, el artículo 17 del ET declara nulas las disposiciones y decisiones laborales que causen discriminación por edad o discapacidad. El Código Penal, en su artículo 314, tipifica como delito la discriminación grave en el empleo por discapacidad. Además, el artículo 510 penaliza la incitación al odio y la discriminación por discapacidad, y el artículo 515 considera ilícita cualquier asociación que promueva estas conductas. La discapacidad también se incluye

²⁶ *Estudio comparado en el ámbito europeo sobre reformas del mercado de trabajo a la luz de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Análisis General, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, Universidad Carlos III de Madrid, Marzo de 2019.

²⁷ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, BOE núm. 167, de 13/07/2022.

en la agravante por discriminación del artículo 22.4 del Código Penal.²⁸

1.5.3. Igualdad y ajustes razonables

El concepto de ajuste razonable es fundamental en la promoción de la igualdad en el empleo de personas con discapacidad. Definido en la Directiva de igualdad de trato (Directiva 2000/78/CE) y en la Convención de la ONU, se refiere a las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en el entorno laboral que no supongan una carga excesiva para el empleador.

En el ordenamiento jurídico español, LGDPD incorpora este concepto, detallando que los ajustes deben ser necesarios y efectivos para facilitar la accesibilidad y participación de las personas con discapacidad, y no deben representar una carga desproporcionada o indebida. La determinación de lo que se considera razonable depende de varios factores, incluyendo los costes de la medida, los efectos de no adoptarla, la estructura y características de la empresa y la posibilidad de obtener financiación oficial o ayuda. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) también ha resal-

²⁸ *Estudio comparado en el ámbito europeo sobre reformas del mercado de trabajo a la luz de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Análisis General, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, Universidad Carlos III de Madrid, Marzo de 2019.



tado la importancia del ajuste razonable como un criterio de comparación en casos de discriminación.²⁹

Los ajustes deben ser necesarios, eficaces y proporcionados en cuanto a costes. La razonabilidad de una medida puede variar según la empresa y la disponibilidad de ayudas financieras. Dado el alto grado de casuismo y las posibles discrepancias, la ley española establece un sistema de arbitraje voluntario para resolver conflictos, además de la posibilidad de recurrir a vías administrativas o judiciales. La negativa injustificada a adoptar ajustes razonables se considera una infracción grave y puede ser sancionada con multas.³⁰

1.5.4. Acceso al empleo

En el acceso al empleo de personas con discapacidad, es importante considerar dos aspectos: primero, cómo estas personas se enfrentan al proceso normal de búsqueda de empleo, y segundo, la importancia de las cuotas de reserva laboral específicas para personas con discapacidad, ya que son el único grupo amparado por esta medida legal específica.

²⁹ Ídem.

³⁰ En enero de 2024 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) emitió una sentencia en la que declara que la normativa española que permite el despido de un trabajador con discapacidad es contraria a la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. ECLI:EU:C:2024:53

La Ley de Empleo en España busca fomentar la integración laboral de colectivos con dificultades de inserción, incluyendo a las personas con discapacidad.³¹ A pesar de que los servicios públicos de empleo están orientados a diseñar itinerarios individualizados de empleo para personas con discapacidad, su participación en el mercado laboral sigue siendo baja comparada con su presencia en la población activa. Aunque hay una tendencia positiva en la contratación de personas con discapacidad, especialmente en contratos indefinidos, la mayoría de estos contratos son de modalidades especiales para personas con discapacidad.³²

El papel de las cuotas de reserva es significativo, ya que este colectivo es el único protegido por esta medida legal. La Ley de Empleo también enfatiza en la necesidad de programas específicos para fomentar el empleo de personas con dificultades de integración en el mercado de trabajo, incluyendo a personas con discapacidad. En sintonía con ello, la LGDPD señala que empresas públicas y privadas con 50 o más empleados deben incluir al menos un 2 % de trabajadores con discapacidad en su plantilla. Sin embargo, existen varias excepciones a esta regla.³³

³¹ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, BOE núm. 51, de 01/03/2023, artículos 39, 50 y 54.

³² *Estudio comparado en el ámbito europeo sobre reformas del mercado de trabajo a la luz de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Análisis General, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, Universidad Carlos III de Madrid, Marzo de 2019.

³³ El Real Decreto 364/2005 detalla cómo las empresas pueden cumplir alternativamente con esta cuota de reserva, como por ejemplo, contratando servicios con centros especiales



La ley de Empleo obliga a las agencias de colocación a cumplir con normas de accesibilidad universal y a evitar la discriminación en las fases previas de selección. Estas agencias tienen el deber de reportar cualquier oferta de trabajo que presente carácter discriminatorio y pueden desempeñar un papel importante como entidades colaboradoras para impulsar la contratación de personas con discapacidad.

1.5.5. Retorno al empleo

El retorno al empleo de personas con discapacidad o con agravamiento de su condición es un tema complejo en el ámbito laboral español. El Estatuto de los Trabajadores (ET)³⁴ establece que ciertas formas de discapacidad, como la gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta, pueden ser causa de extinción del contrato laboral. Sin embargo, si hay mejoría en la condición de la persona, prevista por el órgano de calificación, la extinción del contrato se convierte

de empleo o trabajadores autónomos con discapacidad, creando enclaves de empleo protegido, o realizando donaciones a fundaciones o asociaciones que apoyen la inserción laboral de personas con discapacidad. Estas alternativas deben ser equivalentes al tamaño de la plantilla en términos económicos. La Inspección de Trabajo supervisa el cumplimiento de esta obligación y ha establecido el criterio técnico 98/2016, que incluye las normativas aplicables y los criterios para aplicar las obligaciones de cuota de reserva y las opciones alternativas. El incumplimiento de estas obligaciones se considera una infracción grave y puede llevar a sanciones como la pérdida de bonificaciones o subvenciones y la devolución de cantidades indebidamente aplicadas. Además, se puede excluir a las empresas del acceso a ayudas y subvenciones por un período de hasta dos años.

³⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE núm. 255, de 24/10/2015.

en suspensión, y la empresa está obligada a mantener el vínculo laboral y potencialmente readmitir al trabajador durante un máximo de dos años (artículo 48 ET).

Si el empresario se niega a readmitir al trabajador, esto generalmente conllevaría una indemnización por despido improcedente, a menos que el trabajador tenga una discapacidad que pueda justificar un despido nulo. La obligación de readmisión se aplica de manera restrictiva, limitada a dos años desde la declaración de incapacidad. Si la revisión de la capacidad no ocurre en ese plazo, el empresario queda exento de readmitir al trabajador. Además, los trabajadores tienen un derecho de preferencia para reingresar en su última empresa en la primera vacante adecuada que se produzca. Tras la reforma laboral de 2012, este derecho se amplía debido a la referencia legal a los grupos profesionales, que abarcan una gama más amplia de tareas y responsabilidades.³⁵

1.5.6. Empleo público

En el empleo público español, no es viable aplicar una cuota de empleo similar a la del sector privado, debido a los criterios de mérito y capacidad exigidos por la Constitución.

³⁵ *Estudio comparado en el ámbito europeo sobre reformas del mercado de trabajo a la luz de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Análisis General, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, Universidad Carlos III de Madrid, Marzo de 2019.



Sin embargo, se han implementado medidas para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad mediante la reserva de plazas en procesos selectivos. Desde la Ley 23/1988, se ha establecido un cupo de reserva en ofertas de empleo público, comenzando con un mínimo del 3 % y aumentando progresivamente. Actualmente, el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) regula este régimen, con un cupo ampliado del 7 %, incluyendo un 2 % específico para personas con discapacidad intelectual.³⁶

El Real Decreto 2271/2004, aún vigente, detalla la operativa de esta cuota, asignando las responsabilidades de distribución de las plazas entre diferentes cuerpos y escalas. Las personas con discapacidad pueden optar por concursar en el cupo general o en el de discapacidad, y si no obtienen plaza en el cupo reservado, pero superan el proceso selectivo, pueden ser incluidas en el sistema de acceso general.³⁷

1.5.7. El acceso al empleo ordinario

La entrada al empleo convencional implica que todas las personas con discapacidad tienen la oportunidad de inte-

³⁶ 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, BOE núm. 261, de 31/10/2015, Artículo 59.

³⁷ 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, BOE núm. 303, de 17/12/2004.

grarse en el ámbito laboral mediante cualquier modalidad contractual prevista en la legislación laboral (ET). En este contexto, la relación laboral de los trabajadores con discapacidad se rige por las mismas normativas y de la misma forma que se aplica al resto de los trabajadores. No obstante, existen algunas particularidades para fomentar su inclusión, como subvenciones y bonificaciones para las empresas que los contraten. Dentro del empleo ordinario, se contempla un contrato específico temporal para fomentar el empleo de personas con discapacidad.³⁸

El ET contempla ciertas adaptaciones para trabajadores con discapacidad, como considerar su capacidad real en la vigilancia del rendimiento, en el periodo de prueba, en casos de ineptitud sobrevenida, movilidad funcional o cambios en las condiciones de trabajo. Además, se establece una preferencia en traslados para facilitar el acceso a tratamientos relacionados con su discapacidad.

Otra modalidad importante es el empleo con apoyo, que incluye la asistencia de un técnico de inserción laboral o preparador laboral para ayudar a la persona con discapacidad en su integración y continuidad en el puesto de trabajo. Este apoyo puede incluir programas de adaptación al puesto,

³⁸ *Libro blanco sobre empleo y discapacidad*, Capítulo V «El mercado de trabajo de las personas con discapacidad», Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social, CERMI y Fundación ONCE, Estugraf Impresores, S. L., 2023. <https://www.siiis.net/documentos/ficha/586922.pdf>



formación y facilitación de la relación entre empresa, trabajador y compañeros. Los beneficiarios de este programa son personas con distintos grados y tipos de discapacidad, siempre que cumplan con ciertos requisitos contractuales y de jornada laboral.³⁹

1.5.8. Empleo protegido

Además del empleo ordinario, las personas con discapacidad pueden acceder al mercado laboral a través del empleo protegido, como se regula en la LGDPD. Este tipo de empleo incluye trabajar en Centros Especiales de Empleo (CEE) y en Enclaves Laborales, donde se establece una relación laboral especial. En los CEE, el trabajo debe ser productivo, remunerado y adecuado a las capacidades individuales del trabajador, contribuyendo a su adaptación personal y social y potencialmente a su integración en el mercado laboral ordinario.⁴⁰

Las condiciones de trabajo en los CEE están reguladas por el Real Decreto 1368/1985 y el XIV Convenio Colectivo

³⁹ *Estudio comparado en el ámbito europeo sobre reformas del mercado de trabajo a la luz de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Análisis General, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, Universidad Carlos III de Madrid, Marzo de 2019.

⁴⁰ *Libro blanco sobre empleo y discapacidad*, Capítulo V «El mercado de trabajo de las personas con discapacidad», Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social, CERMI y Fundación ONCE, Estugraf Impresores, S. L., 2023. <https://www.siiis.net/documentos/ficha/586922.pdf>



General de Centro y Servicios de atención a personas con discapacidad. Los CEE deben operar lo más cercanamente posible a las empresas ordinarias, y su plantilla debe estar compuesta mayoritariamente por trabajadores con discapacidad, con un mínimo del 70 %, excluyendo al personal sin discapacidad que presta servicios de ajuste personal y social. El Real Decreto 1368/1985 establece que son sujetos de la relación laboral especial los trabajadores con una discapacidad reconocida en grado igual o superior al 33 % y una disminución correspondiente de su capacidad laboral, que presten servicios en los CEE.⁴¹

Por su parte, los enclaves laborales son una forma de empleo protegido donde trabajadores con discapacidad de CEE se trasladan temporalmente a empresas ordinarias para realizar trabajos relacionados con la actividad de estas empresas. Esta modalidad, regulada por el Real Decreto 290/2004, busca facilitar la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario y puede servir como alternativa al cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en empresas de más de 50 empleados.⁴²

⁴¹ Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas-encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo.html>

⁴² Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, BOE núm. 45, de 21/02/2004.



Los enclaves laborales deben ser subcontrataciones legales y el CEE debe haber tenido actividad propia por al menos seis meses antes de crear el enclave, para evitar que actúe solamente como una agencia de cesión de trabajadores.

1.5.9. Autoempleo

El autoempleo es una vía importante para que las personas con discapacidad accedan al mercado laboral, tal como lo reconoce la Convención de la ONU y la legislación española, incluyendo el ET. La LGDPD y la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo promueven políticas de fomento del trabajo autónomo para personas con discapacidad, ofreciendo bonificaciones y reducciones en las cuotas a la Seguridad Social, así como otras ayudas.⁴³

En la Ley 6/2017, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, se encuentran medidas específicas que favorecen el autoempleo de personas con discapacidad, como bonificaciones en la Seguridad Social y la posibilidad de contratar familiares con discapacidad. Además, la Ley del IRPF permite deducciones en gastos de seguro de enfermedad para personas con discapacidad.

⁴³ *Libro blanco sobre empleo y discapacidad*, Capítulo XI «Presupuestos y recursos económicos públicos destinados al empleo de personas con discapacidad», Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social, CERMI y Fundación ONCE, Estugraf Impresores, S. L., 2023. <https://www.siiis.net/documentos/ficha/586922.pdf>

En cuanto a los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE), pueden tener a su cargo un trabajador con discapacidad. Por último, la Ley 11/2013, de Medidas de Apoyo al Emprendedor, introduce bonificaciones para la contratación indefinida de jóvenes con discapacidad por microempresas y autónomos. Estas medidas reflejan un compromiso con la inclusión y promoción laboral de las personas con discapacidad en el ámbito del autoempleo.⁴⁴

1.5.10. Riesgos laborales

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en España aborda la inclusión de trabajadores con discapacidades diversas, tanto físicas, psíquicas como sensoriales. Esta ley contempla la protección amplia, sin importar si la discapacidad es congénita, sobrevenida, temporal o permanente. Se debate si es necesaria una declaración oficial de discapacidad para acceder a esta protección. La jurisprudencia sugiere que cualquier limitación que afecte la seguridad laboral del trabajador debe ser considerada, independientemente de su reconocimiento oficial. Además, se establece que no se requiere que la discapacidad esté relacionada profesionalmente o que el trabajador tenga una incapacidad per-

⁴⁴Estudio comparado en el ámbito europeo sobre reformas del mercado de trabajo a la luz de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Análisis General, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, Universidad Carlos III de Madrid, Marzo de 2019.



manente reconocida para recibir protección en materia de seguridad y salud laboral.⁴⁵

El concepto de Trabajador Especialmente Sensible (TES) en la LPRL incluye a quienes, por sus características físicas, psíquicas o sensoriales, son más vulnerables a los riesgos laborales. Esto abarca desde rasgos psicológicos hasta enfermedades como la diabetes. La ley contempla una protección reforzada para estos trabajadores, que puede incluir tanto a personas con discapacidades reconocidas como a aquellas con limitaciones no oficialmente reconocidas. También se considera a quienes tienen una incapacidad permanente parcial. A pesar de estas condiciones, los servicios de prevención pueden declarar a estos trabajadores aptos para su trabajo.⁴⁶

La determinación de un trabajador como especialmente sensible (TES) según el artículo 25.1 LPRL depende del conocimiento del empleador sobre las características o discapacidades del trabajador, a menudo identificadas mediante reconocimientos médicos. Los empleadores tienen la obligación de adaptar el puesto de trabajo y evitar asignar a estos

⁴⁵ *Libro blanco sobre empleo y discapacidad*, Capítulo V «El mercado de trabajo de las personas con discapacidad», Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social, CERMI y Fundación ONCE, Estugraf Impresores, S. L., 2023. <https://www.siiis.net/documentos/ficha/586922.pdf>

⁴⁶ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, BOE núm. 269, de 10/11/1995. Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

trabajadores tareas incompatibles con su condición. La vigilancia de la salud es clave tanto para identificar como para prevenir riesgos en trabajadores TES, y los reconocimientos médicos deben ser específicos para evaluar adecuadamente los riesgos y la compatibilidad del trabajo.

El concepto de ajuste razonable en la prevención de riesgos laborales implica adaptar el puesto de trabajo para trabajadores con discapacidad o condiciones especiales. Estos ajustes incluyen cambios técnicos, variaciones de horario, y reubicaciones, siempre que no impongan una carga excesiva al empleador. La Directiva 2000/78 establece que los ajustes no deben ser excesivamente costosos para el empresario, considerando la situación económica y la organización de la empresa. La negación injustificada de estos ajustes puede considerarse discriminación.

La extinción del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida en trabajadores con discapacidad se contempla cuando no es posible adaptar el puesto de trabajo o reubicar al trabajador. La incapacidad permanente parcial no justifica automáticamente un despido objetivo; el empresario debe demostrar la imposibilidad de adaptación o reubicación. Los despidos por ineptitud sobrevenida requieren justificación y, si no se cumplen los requisitos establecidos, pueden declararse improcedentes. La jurisprudencia reciente sugiere que, en algunos casos, estos despidos podrían



ser considerados nulos si no se aplican medidas de ajuste razonable.⁴⁷

En lo que respecta a los CEE y enclaves laborales, la LPRL exige adaptaciones específicas en el puesto de trabajo y la posibilidad de reubicaciones, considerando especialmente la protección de trabajadores especialmente sensibles. La cooperación y coordinación entre CEE y empresas ordinarias son fundamentales para garantizar la seguridad, incluyendo la evaluación de riesgos y ajustes necesarios. La normativa contempla la protección específica de estos trabajadores, asignando al CEE un papel esencial en la prevención de riesgos laborales.

1.5.11. Derechos sindicales

En el contexto laboral, los derechos sindicales de trabajadores con discapacidad son similares a los de cualquier trabajador, con la excepción de ciertas regulaciones específicas en los CEE. La negociación colectiva juega un papel importante, permitiendo la inclusión de medidas para mejorar la integración laboral de personas con discapacidad. Sin embargo, la práctica ha demostrado un impacto limitado en

⁴⁷ *Estudio comparado en el ámbito europeo sobre reformas del mercado de trabajo a la luz de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Análisis General, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, Universidad Carlos III de Madrid, Marzo de 2019.

esta área, con pocos convenios implementando medidas efectivas más allá del régimen legal estándar.⁴⁸

En casos de sucesión de empresa en CEE, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha determinado que los convenios colectivos sectoriales prevalecen sobre los específicos de atención a personas con discapacidad. Esto es relevante especialmente en términos de remuneración, donde los convenios sectoriales suelen ofrecer mejores condiciones que el Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. Esta jurisprudencia favorece a los trabajadores con discapacidad, asegurando condiciones laborales más equitativas en comparación con otros sectores.

El derecho a la libertad sindical y la participación en elecciones sindicales para trabajadores con discapacidad es similar al de otros trabajadores, sin restricciones específicas por discapacidad. La normativa especial para CEE no limita estos derechos. La reciente legislación electoral garantiza el sufragio de personas con discapacidad, eliminando restricciones previas. No obstante, para que este derecho pueda ser ejercido en condiciones de igualdad, es necesario mejo-

⁴⁸ *Libro blanco sobre empleo y discapacidad*, Capítulo VII «El empleo de las personas con discapacidad desde la perspectiva de los interlocutores sociales», Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social, CERMI y Fundación ONCE, Estugraf Impresores, S. L., 2023. <https://www.siiis.net/documentos/ficha/586922.pdf>



rar la accesibilidad y los ajustes necesarios en los procesos electorales para facilitar la participación de trabajadores con discapacidad. La presencia sindical en los CEE es baja, con desafíos en la promoción de representación sindical.⁴⁹

1.5.12. Movilidad y despidos colectivos

El ET establece el derecho de los trabajadores con discapacidad a solicitar un traslado a otro centro de trabajo para facilitar el acceso a tratamientos de rehabilitación. Este derecho preferente implica que el empleador debe informar al trabajador sobre vacantes existentes o futuras en todos sus centros, sin limitación territorial. Inicialmente, el cambio se considera un desplazamiento por hasta 6 meses, tras los cuales, si el trabajador decide permanecer en el nuevo puesto, se convierte en un traslado permanente.⁵⁰

La normativa laboral reconoce la posibilidad de establecer prioridades de permanencia en el trabajo para colectivos específicos, incluyendo trabajadores con discapacidad, en casos de movilidad geográfica y despidos colectivos. Esta

⁴⁹ *Estudio comparado en el ámbito europeo sobre reformas del mercado de trabajo a la luz de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Análisis General, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, Universidad Carlos III de Madrid, Marzo de 2019.

⁵⁰ *Libro blanco sobre empleo y discapacidad*, Capítulo III «Los derechos de las personas con discapacidad: el derecho a un trabajo digno», Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social, CERMI y Fundación ONCE, Estugraf Impresores, S. L., 2023. <https://www.siiis.net/documentos/ficha/586922.pdf>

prioridad puede ser negociada en convenios colectivos o acuerdos. En despidos colectivos, se debe respetar la cuota de reserva del 2 % para trabajadores con discapacidad en empresas con más de 50 empleados. La cuota no está vinculada a una modalidad de contrato específica, por lo que tras un despido colectivo, la empresa debe cumplir con esta cuota en su nueva configuración.⁵¹

La movilidad funcional y la modificación de condiciones de trabajo, en el contexto de empleados con discapacidad, pueden ser medidas de ajuste razonable para mantener el empleo. Estas acciones no deben ser discriminatorias y deben considerar las capacidades del trabajador. El empresario tiene la obligación de realizar ajustes razonables para que el trabajador con discapacidad pueda mantener su empleo, y no puede utilizar estos cambios como pretexto para un despido, lo cual podría resultar en una calificación de despido nulo por parte de los tribunales.

1.6. La tutela (indirecta) del derecho al empleo de personas con discapacidad en España

Más allá la relevancia de la protección directa del derecho al empleo inclusivo, lo cual se centra naturalmente en

⁵¹ *Estudio comparado en el ámbito europeo sobre reformas del mercado de trabajo a la luz de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Análisis General, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, Universidad Carlos III de Madrid, Marzo de 2019.



el contrato de trabajo y las condiciones inherentes al mismo, también debe incluirse como parte integral y necesaria de este ámbito de tutela, aspectos indirectos a la relación laboral *stricto sensu*, tales como la Seguridad Social, el régimen tributario, o el acceso a la educación y formación.

1.6.1. La Seguridad Social

El principio de suficiencia prestacional en relación con la discapacidad se basa en la obligación constitucional de los poderes públicos de proveer un sistema de Seguridad Social que asegure prestaciones adecuadas en situaciones de necesidad, según el artículo 41 de la CE. Este principio se manifiesta en la protección universal de todos los ciudadanos, cubriendo una gama de necesidades a través de prestaciones sociales suficientes.⁵²

En el ámbito de la Seguridad Social, diferenciamos entre prestaciones contributivas y no contributivas. Las prestaciones no contributivas buscan proporcionar un ingreso mínimo de subsistencia, con su nivel de suficiencia definido anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. El Tribunal Constitucional ha interpretado que las prestaciones deben considerar las circunstancias económicas y la disponibilidad de recursos, permitiendo al legislador ajustar el

⁵² Ídem.

⁵³ (SSTC 65/1987 y 38/1995), (STC 137/1987), (STC 65/1987).



nivel y condiciones de las prestaciones según las necesidades del momento.

En las prestaciones contributivas, la suficiencia varía según la finalidad de la prestación, ya sea compensar un aumento de gastos o sustituir ingresos perdidos. En este nivel, la suficiencia se relaciona con los ingresos previos del beneficiario, ajustándose mediante mínimos y máximos garantizados. En el caso de la discapacidad, la legislación ha evolucionado para reconocer cuantías mínimas superiores en ciertas pensiones para beneficiarios con discapacidad.⁵⁴

La reforma de la Ley de Presupuestos Generales del Estado ha ajustado la cuantía mínima de las pensiones, en respuesta a incrementos en el salario mínimo interprofesional. Estos cambios reflejan un equilibrio entre el aumento del costo de vida y la necesidad de mantener la sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social. En otras palabras, la suficiencia en la prestación de la Seguridad Social para personas con discapacidad es un concepto dinámico, sujeto a la evolución legislativa y las condiciones económicas generales.

⁵⁴ *Libro blanco sobre empleo y discapacidad*, Capítulo IX «Régimen Jurídico», Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social, CERMI y Fundación ONCE, Estugraf Impresores, S. L., 2023. <https://www.siiis.net/documentos/ficha/586922.pdf>



La pensión de incapacidad permanente contributiva, según la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) se define como la reducción grave, objetiva y definitiva de la capacidad laboral del trabajador tras un tratamiento médico.⁵⁵ Las discapacidades preexistentes a la afiliación no excluyen la posibilidad de incapacidad permanente si se agravan posteriormente. La incapacidad se clasifica en varios grados: parcial, total, absoluta y gran invalidez, basados en la reducción de la capacidad de trabajo. La protección varía según el grado, con prestaciones económicas que pueden ser pensiones vitalicias o indemnizaciones a tanto alzado, calculadas sobre una base reguladora dependiendo de la contingencia. Las pensiones se pagan periódicamente, y su tributación varía según el grado de incapacidad.

Para recibir la pensión no contributiva de incapacidad permanente según la LGSS, se deben cumplir ciertos requisitos: tener entre 18 y 65 años, residir legalmente en España por cinco años (dos de ellos inmediatamente anteriores a la solicitud), padecer una discapacidad o enfermedad crónica de al menos el 65 %, y carecer de ingresos suficientes. La pensión se paga en catorce cuotas anuales y su monto se fija en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cantidad

⁵⁵ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, BOE núm. 261, de 31/10/2015. Artículos 193 y siguientes.

umenta un 50 % si la discapacidad es igual o superior al 75 % y requiere asistencia de terceros para actividades básicas. La revalorización anual de estas pensiones se garantiza en un mínimo del 0,25 %, pero este porcentaje puede no mantener el poder adquisitivo real de los beneficiarios.

La pensión de orfandad en la LGSS se otorga a hijos del causante que sean menores de 21 años, con discapacidad, o entre 18 y 25 años sin ingresos superiores al SMI. Los huérfanos con discapacidad, para ser beneficiarios, deben tener una incapacidad equivalente a una invalidez permanente absoluta o gran invalidez. La discapacidad debe acreditarse en el momento del fallecimiento del causante si el hijo supera la edad máxima establecida. Si es menor, la discapacidad puede surgir posteriormente, pero antes de alcanzar la edad máxima. La pensión de orfandad es compatible con pensiones de incapacidad permanente o jubilación obtenidas posteriormente por el huérfano.

La LGSS permite a las personas con discapacidad jubilarse antes de la edad ordinaria (65-67 años), sin penalizaciones económicas, considerándose una jubilación ordinaria a edad reducida. Este beneficio se dirige a personas con una discapacidad igual o superior al 65 % o igual o superior al 45 % en casos de discapacidades que reducen significativamente la esperanza de vida. Existen dos formas de anticipación de la edad de jubilación: una reducción de la edad de jubilación según el grado de discapacidad y el tiempo



trabajado con discapacidad, y la jubilación a una edad fija (inicialmente 58 años, ahora 56 años) para discapacidades específicas. Estas regulaciones también aplican al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y al régimen especial para la minería del carbón.

La compatibilidad entre el trabajo y las prestaciones por incapacidad permanente varía según el grado de incapacidad. Para la incapacidad permanente parcial, que reduce el rendimiento en un 33 %, pero no impide las tareas fundamentales, la compatibilidad con el trabajo es implícita. En la incapacidad permanente total, se permite trabajar en una profesión distinta a la habitual. Para la incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, a partir de la edad de jubilación, la pensión es incompatible con un trabajo que implique afiliación a la Seguridad Social. La pensión no contributiva de invalidez, tras la reforma de 2005, permite cierta compatibilidad con actividades lucrativas, sujeta a límites de ingresos.

El convenio especial con la Seguridad Social para personas con discapacidad con dificultades de integración laboral, establecido por el Real Decreto 156/2013, es un acuerdo voluntario entre el interesado y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). Permite a las personas con discapacidad mantener o iniciar su carrera de aseguramiento para cubrir prestaciones de jubilación y muerte y supervivencia. Los beneficiarios deben tener al menos 18 años y

menos de la edad mínima de jubilación, residir legalmente en España, y estar inscritos como desempleados. Cubre solo ciertas prestaciones y requiere el pago de cuotas mensuales, con bases y tipos de cotización específicos. Su efecto principal es incluir al suscriptor en el sistema de Seguridad Social, mejorando el acceso y la cuantía de las prestaciones.

1.6.2. Educación y formación

Un nivel educativo más alto mejora las perspectivas laborales, ingresos, y tiene un impacto positivo en la percepción de la salud, el capital social, y la participación política. El «Informe Olivenza 2016» del Observatorio Estatal de la Discapacidad en España revela una brecha educativa: las personas con discapacidad tienen un nivel educativo menor en comparación con las personas sin discapacidad. Por ello, resulta necesario mejorar la educación en personas con discapacidad para aumentar su participación en el mercado laboral y disminuir las desigualdades existentes en términos de acceso y mantenimiento del empleo.

Para lograr la inclusión de las personas con discapacidad en la educación y el empleo, es esencial garantizar igualdad de oportunidades. La Convención de la ONU establece este principio, enfocándose en el derecho al trabajo y a la educación inclusiva. El aumento de los niveles de cualificación es fundamental para la inserción laboral de las personas con discapacidad, ya que existe una correlación directa entre la



cualificación y el empleo. La Convención aboga por un sistema educativo inclusivo que reconozca la diversidad de las necesidades de los estudiantes.⁵⁶

El acceso a la formación en el ámbito laboral, especialmente a través del sistema de formación profesional para el empleo, es esencial para el pleno desarrollo de la personalidad y el derecho al trabajo. Las barreras para la formación de personas con discapacidad incluyen no solo limitaciones individuales, sino también barreras sociales y de acceso.

Sin embargo, en España, el modelo de formación se caracteriza por la falta de cualificaciones intermedias, lo que difiere del enfoque europeo donde las cualificaciones intermedias son fundamentales en el sistema productivo. Para abordar esta situación, se ha promulgado la Ley 30/2015, que busca mejorar la formación profesional para el empleo y fomentar la participación de los agentes sociales en su diseño y ejecución.⁵⁷

Esta ley tiene como objetivos estratégicos garantizar el derecho a la formación de los trabajadores, contribuir a la competitividad de las empresas, fortalecer la negociación

⁵⁶ Ignacio Campoy Cervera, «El derecho a una educación inclusiva de calidad», en *Estudios y Comentarios Jurisprudenciales sobre Discapacidad*, Cristina Guillarte Martín Calero (Dir.), Aranzadi, 2016.

⁵⁷ Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. BOE núm. 217, de 10/09/2015.

colectiva en la adecuación de la oferta formativa y mejorar la eficiencia en la gestión de los recursos públicos. Uno de los principios clave de esta ley es la accesibilidad y participación de las personas con discapacidad en las acciones del sistema de formación profesional para el empleo, con disposiciones para garantizar su accesibilidad.⁵⁸

En el contexto laboral, en España, el derecho a la formación y promoción profesional está respaldado por el ET. Este derecho incluye la posibilidad de recibir permisos para la formación y adaptarse a cambios en el trabajo. La oferta de formación no está limitada a un catálogo específico y puede ser accesible para los trabajadores asalariados que cotizan a la Seguridad Social. Sin embargo, se necesita un enfoque más inclusivo, especialmente para personas con discapacidad.

En el contexto de la formación, hay diversas opciones de prácticas en empresas, especialmente para personas con discapacidad. Estas prácticas abarcan desde la formación en centros de trabajo en la educación reglada hasta programas de cualificación profesional y prácticas universitarias. Es esencial garantizar la igualdad de oportunidades y la acce-

⁵⁸ Inserta es la entidad de Fundación ONCE especializada en la prestación de servicios de intermediación laboral, captación y desarrollo de talento con discapacidad y gestión del empleo, con el objetivo de lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad. <https://www.insertaempleo.es/>



sibilidad en estas experiencias formativas para promover la empleabilidad de los estudiantes con discapacidad.

En el ámbito de la educación especial, se brinda una educación adaptada y formación en autonomía y empleabilidad a estudiantes con discapacidad en centros específicos. Esto incluye la realización de prácticas en empresas. Los programas de transición a la vida adulta están dirigidos a estudiantes de al menos 16 años que han tenido adaptaciones significativas en su educación básica.

Las prácticas en empresas buscan desarrollar habilidades laborales y actitudes positivas hacia el trabajo. Además, existen Centros Ocupacionales que ofrecen terapia y formación a personas con discapacidad con dificultades para trabajar en empleos regulares. Sin embargo, la falta de regulación detallada y las limitadas tasas de inserción laboral plantean desafíos en la igualdad de oportunidades en el empleo para personas con discapacidad.

La Convención de la ONU amplía el concepto de «ajustes razonables» más allá del acceso y lo aplica a todos los aspectos de la vida, incluyendo la educación y la formación. En el contexto de la formación profesional, los trabajadores desempleados con discapacidad tienen derecho a solicitar estos ajustes, considerando costos, efectos discriminatorios y financiamiento público. La igualdad de oportunidades se logra a través de una educación y formación inclusivas en

todos los niveles, lo que implica adaptaciones para garantizar la igualdad de trato a estudiantes con discapacidad.

La falta de participación de personas con discapacidad en programas de formación los coloca en desventaja en el mercado laboral. Esto se agrava debido a la falta de acreditación oficial en muchas de estas formaciones.

1.6.3. Responsabilidad social corporativa

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es esencial para las empresas, ya que va más allá de los requisitos legales y promueve beneficios como la gestión de riesgos, el ahorro de costos, el acceso al capital y la innovación. También es importante para la economía de la UE, ya que contribuye a la sostenibilidad y la innovación, y para la sociedad, al fomentar valores que construyen una sociedad más cohesionada y una transición hacia un sistema económico sostenible.⁵⁹

En el contexto de la RSC y la discapacidad, en España, las empresas han comenzado a incorporar políticas de inclusión de personas con discapacidad en sus programas de

⁵⁹ *Corporate Social Responsibility, Responsible Business Conduct, and Business & Human Rights: Overview of Progress*, European Commission, Brussels, 20.3.2019 SWD(2019) 143 final.



RSC.⁶⁰ Organizaciones como la Fundación ONCE han promovido iniciativas como el modelo de distinción BEQUAL para reconocer a las empresas que favorecen la inclusión de personas con discapacidad.⁶¹ Además, se han destacado las buenas prácticas empresariales que van más allá de las normas, incluyendo declaraciones de política, medidas de accesibilidad en el lugar de trabajo, formación de sensibilización y programas de contratación específicos para personas con discapacidad, entre otras acciones.

Estas prácticas beneficiosas se dividen en tres grupos: las relacionadas con las operaciones internas de la empresa, aquellas destinadas a la formación y retención de personas con discapacidad, y las prácticas de asociación y colaboración con otros para lograr los objetivos de inclusión de la discapacidad y la RSC. Estas acciones reflejan el compromiso de las empresas con la inclusión y la responsabilidad social.

⁶⁰ José Antonio Martín Rodríguez, *Guía sobre estrategias de Responsabilidad Social Corporativa y Discapacidad (RSC-D) para las Administraciones y resto del Sector Público*, Ediciones CINCA, CERMI, 2015.

⁶¹ <https://bequal.es/servicios/sello-bequal/>

1.7. Situación del empleo de personas con discapacidad en España: nociones básicas

1.7.1. Indicadores demográficos generales

En 2020, España tenía una población de 3.255.843 personas con discapacidad reconocida, siendo aproximadamente el 9,5 % de la población total. La Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia (EDAD) estimó que había alrededor de 4.383.950 personas mayores de 2 años con discapacidad que vivían en hogares en ese mismo año. Estas cifras incluyen a quienes tienen un certificado de discapacidad y a quienes no lo tienen.⁶²

Conforme se ha señalado, si bien la LGDPD recogió la definición amplia de persona con discapacidad de la Convención, es decir, como una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias permanentes y barreras que limitan su participación en igualdad de condiciones con los demás, al mismo tiempo mantuvo el umbral del 33 % de discapacidad para reconocer oficialmente la discapacidad, y se calificó en grados según las limitaciones y restricciones, teniendo en cuenta factores sociales complementarios.

⁶² <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=8495&capsel=8508>



La Estrategia Española sobre Discapacidad (2022-2050) y el Real Decreto 888/2022 refuerzan la visión de la Convención, considerando deficiencias y limitaciones enmarcadas en factores contextuales y ambientales. Las fuentes estadísticas se basan en la tenencia de certificados de discapacidad o en indicadores y variables específicas, y pueden referirse a la población en general o al colectivo de personas activas.

La discapacidad está relacionada con la edad. Hasta los 45-54 años, el porcentaje de personas con discapacidad es inferior al 10 %, pero a partir de los 55 años, este porcentaje aumenta progresivamente, llegando al 74 % en el grupo de mayores de 90 años.

La distribución de la discapacidad también varía por género y edad. A medida que aumenta la edad, disminuye la proporción de hombres con discapacidad y aumenta la proporción de mujeres con discapacidad. Las personas con discapacidad tienen en general un nivel educativo más bajo que la población total de España, con diferencias notables en todos los niveles educativos.

En cuanto a los hogares, la mayoría de las personas con discapacidad viven en hogares de dos miembros, seguidos de hogares unipersonales y hogares de cuatro miembros. Además, se observa una proporción significativa de personas con discapacidad en hogares de «Otro tipo», que incluyen diversas configuraciones familiares.

1.7.2. Características de la población activa con discapacidad

En el año 2021 había 1.929.400 personas con discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), lo que supuso el 6,3 % de la población total en edad laboral, y una disminución del 0,2 % (4.000 personas) respecto a 2020. De la citada población, 668.200 eran activos, cifra que aumentó en 4.300 (un 0,6 %) respecto a la de 2020. Dentro de la población activa con discapacidad se observó mayor porcentaje de hombres, más peso del grupo de 45 a 64 años y menor representación de personas con estudios superiores que en los activos sin discapacidad.⁶³

El 34,6 % de las personas de 16 a 64 años con discapacidad oficialmente reconocida en 2021 eran activos. Esta tasa de actividad era 43,1 puntos inferior a la de la población sin discapacidad. Asimismo, la tasa de empleo de la población total de personas con discapacidad fue del 29,6 %, mientras que la tasa de paro se ubicó en el 22,5 %. A diferencia de lo que ocurre en la población general, las mujeres con discapacidad tenían más presencia activa en el mercado laboral que los hombres (35,3 %, frente a 34,2 %).

⁶³ El empleo de las personas con discapacidad. Año 2021.
https://www.ine.es/prensa/epd_2021.pdf



La diferencia de género en la población activa con discapacidad es menor que en la población total, con un 3,4 % de diferencia entre hombres y mujeres. La incidencia de la discapacidad es menor en las edades de la población activa, excepto en el grupo de 55-64 años, donde aumenta significativamente al 10,5 %. La mayoría de las personas con discapacidad en este grupo tienen edades comprendidas entre 25 y 34 años. Las personas con discapacidad en edad activa tienden a tener niveles de estudio más bajos que la población en general, y las mujeres con discapacidad tienen niveles educativos inferiores a los hombres. En cuanto a la composición de los hogares, más del 50 % de las personas con discapacidad en edad activa viven en hogares con hijos/as, mientras que el resto se distribuye en otras formas de convivencia.

La participación laboral está muy determinada por el tipo e intensidad de la discapacidad. La tasa de actividad para el grado de menor intensidad fue del 54,2 % en 2021 y disminuyó hasta el 12,2 % para el grado superior. Las personas con discapacidad Auditiva presentaron las mayores tasas de actividad (55,5 %). Las menores fueron para las que tenían discapacidad Intelectual (27,5 %).

La mayoría de los trabajadores con discapacidad en 2021 eran asalariados (89,8 %), tenían contrato indefinido (74,9 %), jornada completa (81,6 %) y desempeñaban su actividad en el sector Servicios (81,4 %).

Entre las políticas destinadas a fomentar la actividad laboral del colectivo están las que favorecen su inserción en el empleo ordinario. Entre ellas cabe destacar las reducciones y bonificaciones en las cuotas de cotización, tanto para trabajadores asalariados como por cuenta propia, así como la modalidad de contratación específica para trabajadores con discapacidad en el caso de los trabajadores asalariados, que, además de conllevar bonificaciones en las cuotas de cotización a la Seguridad Social (23,3 %), contempla determinadas subvenciones.

Las Prestaciones Sociales Públicas son pensiones y subsidios abonados con cargo a recursos de carácter público cuya finalidad es cubrir situaciones de incapacidad, jubilación, muerte y supervivencia, protección familiar, desempleo para personas mayores de 52 años y otras mejoras estatutarias y prestaciones complementarias. Por ello, suponen una importante herramienta de apoyo para la situación de discapacidad. De cada 100 personas en edad laboral, 12 percibieron una prestación durante 2021. El 80,8 % de las personas con discapacidad receptoras de prestaciones, la recibió debido a una incapacidad laboral. Por su parte, el 3,2 % lo hicieron exclusivamente en términos no contributivos, es decir, sin haber cotizado previamente por ellas.

Otra medida de protección lo constituye el reconocimiento de la Situación de Dependencia, tras la aprobación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la



Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. En el año 2021, el 16,2 % de las personas con discapacidad (313.500) tenía también reconocida oficialmente la situación de dependencia. De estas, el 8,3 % permanecieron laboralmente activas.

1.8. La digitalización y la irrupción de la IA

1.8.1. Tecnología y discapacidad

La Revolución Científica (siglos XVI-XVIII) marcó una transición significativa en la comprensión de la discapacidad, pasando de explicaciones tradicionales y religiosas a un enfoque médico. El modelo médico-rehabilitador surgió en este contexto, tratando la discapacidad como afecciones médicas diagnosticables y tratables. A pesar de sus avances tecnológicos, como prótesis y el sistema Braille, este modelo a menudo resultó en la institucionalización y exclusión de las personas con discapacidad. En lugar de abordar las barreras sociales, se centró en las deficiencias individuales.⁶⁴ Históricamente, la tecnología ha tenido un papel ambivalente, tanto facilitando la integración como contribuyendo a la segregación de las personas con discapacidad, reflejando la dualidad del modelo médico.⁶⁵

⁶⁴ Francisco Bariffi, 'Article 8. Awareness-Raising' in *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Commentary*. Bantekas, I., Stein, M. A., & Anastasiou, D., (Ed.), Oxford University Press, 2018.

⁶⁵ Alan Foley & Beth Ferri, «Technology for people, not disabilities: ensuring access and inclusion» in *Journal of Research in Special Educational Needs*, Vol. 12 (4), 2012.

El modelo social de discapacidad representa un cambio fundamental en la forma en que se aborda la discapacidad, desplazando el enfoque de las limitaciones individuales a las barreras sociales y estructurales de la sociedad. A medida que la tecnología evolucionó, pasando de un enfoque médico a uno inclusivo, se reconoció la importancia de adaptar la tecnología para eliminar barreras y promover la autonomía. La Convención de la ONU destacó la necesidad de la accesibilidad y estableció obligaciones para los Estados en este sentido. Este cambio paradigmático enfatiza que la tecnología ya no busca «normalizar» a las personas con discapacidades, sino eliminar barreras y garantizar la inclusión.

Sin embargo, la convergencia de la tecnología y la IA plantea desafíos éticos al ofrecer herramientas que pueden intervenir en las deficiencias humanas, lo que plantea preguntas sobre los límites de la intervención tecnológica en la diversidad humana. El modelo social distingue entre la condición personal, las barreras sociales y las representaciones culturales, pero la IA plantea la posibilidad de intervenir en la estructura biológica humana, lo que podría modificar la discapacidad misma.⁶⁶

⁶⁶ Francisco Bariffi & Gerard Quinn, «Disability, Ethics, and Law: Introduction», in: Rioux, M. H., Buettgen, A., Zubrow, E., Viera, J. (eds.), *Handbook of Disability*. Springer, Singapore, 2024.



A pesar de los avances tecnológicos que han democratizado el acceso a la información, surge la pregunta ética de si estas tecnologías podrían impulsar un retorno al modelo médico de discapacidad, presionando a las personas con discapacidad para buscar «mejoras» tecnológicas. Los derechos digitales buscan garantizar la igualdad de acceso a la sociedad digital, especialmente para aquellos históricamente marginados, como las personas con discapacidad, y la Carta de Derechos Digitales española reconoce la importancia de la inclusión digital y la accesibilidad. Sin embargo, persisten barreras debido a la falta de estándares universales y formación en accesibilidad digital.⁶⁷ Para lograr una sociedad digital verdaderamente inclusiva, es necesario que, legisladores, desarrolladores y la sociedad en general reconozcan y aborden la intersección entre los derechos digitales y la discapacidad, permitiendo que las personas con discapacidad sean protagonistas activos en la sociedad digital del futuro.

1.8.2. La revolución digital

La evolución del entorno digital ha alcanzado un nivel sin precedentes, impulsada notablemente por el desarrollo

⁶⁷ La *Carta de Derechos Digitales española* es un documento elaborado por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital de España con el objetivo de establecer un conjunto de derechos que protejan los intereses y las libertades de los ciudadanos en el ámbito digital, garantizando su privacidad y seguridad en internet, así como su derecho a la neutralidad de la red y a una educación digital adecuada. Fue aprobada por el Gobierno español el 14 de julio de 2021. <https://derechodigital.pre.red.es/index.html>.

de la Web 3.0. Esta ha transformado la forma en que nos relacionamos con el mundo virtual, llevando el entorno digital más allá del entretenimiento para convertirlo en un componente vital de nuestra vida diaria, presente en el trabajo, en la socialización y en el intercambio de información. La Web 3.0 ha facilitado una interacción continua y recíproca entre el ámbito físico-biológico y el virtual-digital, alcanzando un nivel de integración que antes solo se veía en la ciencia ficción. Ejemplos de esta fusión incluyen dispositivos del Internet de las Cosas (IoT) en nuestros hogares y la creciente automatización en el transporte y el comercio electrónico, transformando a los seres humanos en entidades ciborg, dependientes de la tecnología digital en su vida diaria.⁶⁸

El entorno digital ha evolucionado drásticamente, convirtiéndose en un espacio de interacción humana fundamental y dando lugar a nuevos paradigmas normativos. La pandemia de COVID-19 ha acentuado la importancia de este espacio, destacando la necesidad de reflexionar sobre la «ciudadanía digital». Se han desarrollado metaversos, mundos digitales tridimensionales que van más allá de la comunicación en línea. La tecnología blockchain garantiza la integridad de los registros digitales, pero plantea desafíos en términos de privacidad y regulación. La biometría digital, incluyendo la biometría conductual, ha avanzado significa-

⁶⁸ Bernard Marr, *The Future Internet: How the Metaverse, Web 3.0, and Blockchain Will Transform Business and Society*, Wiley, 2023.



tivamente, pero sus beneficios se equilibran con preocupaciones sobre la privacidad y la vigilancia.⁶⁹

El entorno digital ha evolucionado hasta convertirse en una parte fundamental de nuestras vidas, donde cada interacción deja una huella digital que se traduce en valiosos datos. Estos macrodatos, conocidos como «Big Data», se han vuelto esenciales tanto para empresas como para gobiernos, influyendo en la toma de decisiones y estrategias. La dataficación, que consiste en capturar información en forma de datos estructurados, ha llevado a una mayor disponibilidad y uso de los macrodatos.⁷⁰ Este fenómeno se manifestó inicialmente con las búsquedas en Internet y se consolidó con las redes sociales. A medida que los datos generados en el entorno digital se consideran datos personales, la protección jurídica de estos datos se ha convertido en un aspecto central de su regulación.⁷¹

1.8.3. El surgimiento de la IA

En el entorno digital, donde las reglas difieren del mundo físico, la IA desempeña un papel fundamental. La IA permite a las máquinas realizar actividades cognitivas y físicas, compitiendo con las habilidades humanas. Esto ha llevado a que

⁶⁹ Peter Diamandis & Steven Kotler, *The Future Is Faster Than You Think: How Converging Technologies Are Transforming Business, Industries, and Our Lives*, Simon & Schuster USA, 2020.

⁷⁰ Viktor Mayer-Schönberger & Kenneth Cukier, *Big Data: A Revolution That Will Transform How We Live, Work, and Think*, London, John Murray, 2013.

⁷¹ Carissa Véliz, *Privacidad es poder: Datos, vigilancia y libertad en la era digital*, Debate, 2021.

la IA se integre en la vida diaria de las personas, influyendo en decisiones como empleo, finanzas, educación y seguros. La IA tiene sus raíces en la década de 1950, y se distingue entre IA débil y fuerte. Los sistemas de IA se basan en algoritmos y datos, con el aprendizaje automático (*machine learning*) como un avance clave que permite a los algoritmos aprender y mejorar, emulando las capacidades cognitivas humanas. Este desarrollo de algoritmos y su capacidad para procesar macrodatos han impulsado significativamente la IA en la era digital.⁷²

En la última década, la percepción y la aplicación de la IA han experimentado un cambio profundo, pasando de asociarse principalmente con la automatización y la ciencia a convertirse en una parte esencial de la vida cotidiana tanto en la esfera pública como privada. Aunque no existe una definición única de IA Act, el reciente reglamento de la UE sobre IA define un sistema de IA como un sistema basado en máquinas diseñado para funcionar con diversos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras su despliegue y que, para objetivos explícitos o implícitos infiere, a partir de la entrada que recibe, cómo generar salidas tales como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones que puedan influir en entornos físicos y virtuales.⁷³ Los sistemas de IA se pueden clasificar en cuatro categorías según su propósito principal: generación de contenidos, predicciones, recomendaciones y decisiones que

⁷² Rafael de Asís Roig, *Derechos y tecnologías*, Dykinson, 2022.

⁷³ www.artificialintelligenceact.eu/es/



afectan a entornos. Estas categorías reflejan la diversidad de aplicaciones de la IA en diferentes dominios y su capacidad para generar, predecir, recomendar y tomar decisiones con un impacto significativo en diversas situaciones.⁷⁴

1.8.4. Alineamiento y control

El alineamiento y el riesgo existencial de la IA son dos cuestiones estrechamente relacionadas que se refieren a la posibilidad de que la IA supere la inteligencia humana y se vuelva hostil o peligrosa para la humanidad.⁷⁵ El alineamiento se refiere a la capacidad de garantizar que los sistemas de IA actúen de acuerdo con los objetivos y valores humanos. El desafío radica en programar y entrenar sistemas de IA para que tomen decisiones éticas y sigan las directrices establecidas, evitando desviaciones no deseadas o acciones perjudiciales. La falta de alineación podría dar lugar a resultados inesperados o no éticos, incluso en sistemas de IA altamente avanzados.⁷⁶ El riesgo existencial de la IA se refiere a la preocupación de que el desarrollo descontrolado o inapropiado de la IA podría tener consecuencias catastróficas para la humanidad, incluso amenazando la supervivencia de nuestra especie. Esto podría surgir si los sistemas de IA

⁷⁴ Pedro Domingos, *The Master Algorithm: How the Quest for the Ultimate Learning Machine Will Remake Our World*, Basic Books, 2018; Marcus Du Sautoy, *The Creativity Code: How AI is Learning to Write, Paint and Think*, Fourth State, 2019.

⁷⁵ Stuart Russell, *Human Compatible: Artificial Intelligence and the Problem of Control*, Penguin Books, 2020.

⁷⁶ Cathy O'Neil, *Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy*, Penguin Books, 2017.



superan el control humano, actúan en contra de los intereses humanos o se utilizan de manera destructiva.⁷⁷

Como se ha destacado previamente, la IA posee una capacidad distintiva para simular y ejecutar tareas que históricamente eran de dominio exclusivo de los humanos, incluyendo el razonamiento, el aprendizaje y la toma de decisiones. Lo verdaderamente revolucionario de estos sistemas, sin embargo, no reside en su habilidad para generar decisiones «como» humanos, sino en su capacidad de tomar decisiones «sin» intervención humana. Esta singularidad se fundamenta en tres atributos esenciales de los Sistemas de IA.

En primer lugar, su «autonomía», ya que están diseñados para funcionar y tomar decisiones por sí mismos, sin la necesidad de recibir instrucciones constantes de sus diseñadores. Esto plantea desafíos significativos en términos de responsabilidad y control sobre sus acciones, ya que pueden actuar de manera independiente y, a veces, impredecible. En segundo lugar, su «inteligencia», ya que no solo emulan la inteligencia humana, sino que en muchos casos la superan. Su capacidad para procesar grandes cantidades de datos y llegar a conclusiones lógicas está redefiniendo numerosos campos, desde la medicina hasta la conducción autónoma.

⁷⁷ Nick Bostrom, *Superintelligence: the coming machine intelligence revolution*, Oxford University Press, 2013.



Por último, su capacidad de «aprender» y evolucionar con el tiempo. A medida que interactúan con su entorno y recopilan datos, mejoran su rendimiento y ajustan sus estrategias. Esta capacidad de aprendizaje continuo puede tener un impacto profundo en la eficiencia y la adaptabilidad de la IA, pero también plantea desafíos éticos y de seguridad, ya que su comportamiento puede cambiar de maneras imprevistas.⁷⁸

Estos tres elementos hacen que los sistemas de IA supongan retos sin precedentes sobre la capacidad de controlarlos y predecir su funcionamiento. Por un lado, su autonomía dificulta que podamos saber qué harán o cómo actuarán. Por otro lado, su inteligencia y capacidad de aprendizaje hacen que sea difícil predecir sus resultados.⁷⁹

La IA presenta un fenómeno de «impredictibilidad» debido a su capacidad de generar respuestas diversas para un mismo input y su falta de transparencia interna, conocida como la «caja negra». Esto plantea cuestiones éticas y prácticas sobre el control y comprensión de sistemas autónomos de IA. La transparencia de la IA se vuelve fundamental en aplicaciones críticas como la toma de decisiones y la atención médica. Sin embargo, la «caja negra» presenta desafíos técnicos y legales, ya que la opacidad se relaciona con la

⁷⁸ Paul Formosa, «Robot Autonomy vs. Human Autonomy: Social Robots, Artificial Intelligence (AI), and the Nature of Autonomy», *Minds & Machines*, vol. 31, 2021.

⁷⁹ «AI could cause ‘catastrophic’ financial crisis, says Yuval Noah Harari», Interview, *The Guardian*, 9 Nov. 2023.

propiedad intelectual de los desarrolladores. Encontrar un equilibrio entre la transparencia y la protección de la propiedad intelectual es esencial para un uso ético y responsable de la IA, requiriendo la colaboración interdisciplinaria entre tecnología, ética y derecho.⁸⁰

1.8.5. IA en el contexto del empleo

En el ámbito del empleo, uno de los efectos más patentes y significativos de la IA reside en su influencia sobre la relación laboral, un concepto que trasciende la mera interacción entre empleador y trabajador, en la cual este último desempeña labores a cambio de remuneración económica. Esta relación laboral es un pilar esencial tanto para la economía como para la sociedad, incidiendo profundamente en la vida individual, el funcionamiento empresarial y la dinámica económica general. El empleo, por ende, reviste múltiples dimensiones que superan su núcleo laboral, incluyendo aspectos como el mejoramiento de la calidad de vida, el desarrollo personal y social, la contribución a la innovación y su repercusión en la economía social.

La introducción de tecnologías basadas en IA, destinadas a suplantarse tareas tradicionalmente humanas, incide direc-

⁸⁰ Apostolos Vorras & Lilian Mitrou, «Unboxing the Black Box of Artificial Intelligence: Algorithmic Transparency and/or a Right to Functional Explainability», in *EU Internet Law in the Digital Single Market*, Synodinou, TE., Jougleux, P., Markou, C., Prastitou-Merdi, T. (eds.), Springer, 2021.



tamente en la estructura y normativa del empleo. No es la primera vez que avances tecnológicos repercuten en el empleo, como se evidenció en las revoluciones industriales. Sin embargo, la IA, dadas sus características técnicas y su evolución acelerada, emerge como una fuerza disruptiva con el potencial de alterar radicalmente los fundamentos éticos, normativos y sociales que rigen la organización de la economía social.⁸¹

Probablemente, el impacto más disruptivo de la IA en el empleo es la pérdida de empleo humano. Existe un consenso generalizado que la IA tiene el potencial de automatizar muchas tareas que actualmente realizan los humanos, lo que podría conducir a una pérdida de empleo.⁸² Por ejemplo, un estudio de la OCDE encontró que la automatización podría eliminar hasta 14 millones de puestos de trabajo en la Unión Europea para 2030.⁸³ Otro estudio, de la consultora McKinsey, encontró que la IA podría automatizar hasta 800 millones de puestos de trabajo a nivel mundial para 2030.⁸⁴ Los sectores más afectados por la pérdida de empleo por IA son

⁸¹ Roger Bootle, *The AI Economy: Work, Wealth and Welfare in the Robot Age*, Nicholas Brealey Publishing, 2019; Darrell M. West, *The Future of Work: Robots, AI, and Automation*, Brookings Institution Press, 2018.

⁸² Calum Chace, *The Economic Singularity: Artificial intelligence and the death of capitalism*, Three Cs, 2017.

⁸³ OECD (2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>

⁸⁴ McKinsey Global Institute, *The Future of Work: Automation, Employment and Productivity*. Washington, DC: McKinsey Global Institute, 2017.



aqueellos que requieren tareas repetitivas o rutinarias. Por ejemplo, la IA ya se está utilizando para automatizar tareas en la fabricación, la logística, la atención al cliente y la banca.

La pérdida de empleo por IA podría tener un impacto significativo en la economía y la sociedad. La pérdida de ingresos podría conducir a la pobreza y la desigualdad. También podría aumentar el desempleo y la delincuencia. Para mitigar el impacto de la pérdida de empleo por IA, es importante que los gobiernos y las empresas tomen medidas para ayudar a los trabajadores afectados a encontrar nuevas oportunidades laborales. Por ejemplo, los gobiernos podrían ofrecer formación y capacitación para ayudar a los trabajadores a desarrollar las habilidades necesarias para los nuevos puestos de trabajo que creará la IA. Las empresas también podrían ofrecer programas de reubicación y recolocación para ayudar a los trabajadores afectados a encontrar nuevos puestos de trabajo.⁸⁵

Como contrapunto de la pérdida de empleo, la IA también tiene el potencial de aumentar la productividad al automatizar tareas, lo que lleva a operaciones comerciales más eficientes. Este aumento de la productividad podría llevar

⁸⁵ World Economic Forum (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. Geneva: World Economic Forum.



al crecimiento económico y potencialmente crear más empleos. A medida que los sistemas de IA se integran más en diferentes industrias, habrá una necesidad de profesionales que puedan desarrollar, mantener y mejorar estos sistemas.⁸⁶

Ahora bien, la creación de nuevas formas de empleo requerirá necesariamente del desarrollo de nuevas habilidades, principalmente, mediante formación en la comprensión y el manejo de sistemas de IA. Ello también puede aumentar las disparidades en el mercado laboral entre los trabajadores que tienen las habilidades para usar la IA de manera efectiva y aquellos que no las tienen.⁸⁷

La IA es una tecnología compleja que requiere un conjunto de habilidades específicas para ser utilizada de manera efectiva. Estas habilidades incluyen la capacidad de analizar datos, resolver problemas complejos y tomar decisiones informadas. Los trabajadores que tienen estas habilidades serán más capaces de encontrar y mantener empleos que requieren el uso de IA. Por otro lado, los trabajadores que no tienen estas habilidades podrían tener dificultades para encontrar empleo en un mercado laboral cada vez más impulsado por la IA. Esto podría conducir a un aumento de la

⁸⁶ Daniel Susskind, *A World Without Work: Technology, Automation and How We Should Respond*, Penguin Books, 2020.

⁸⁷ Paul R. Daugherty & H. James Wilson, *Human + Machine: Reimagining Work in the Age of AI*, Harvard Business Review Press, 2018.

desigualdad en el mercado laboral, ya que los trabajadores con las habilidades necesarias para usar la IA se beneficiarán de mayores oportunidades laborales y salarios, mientras que los trabajadores que no las tienen podrían verse marginados.

Los trabajadores con las habilidades necesarias para usar la IA serán más capaces de encontrar y mantener empleos que requieren el uso de IA. Estos empleos suelen ser más altos en términos de salarios, beneficios y oportunidades de desarrollo profesional. Por lo tanto, los trabajadores con estas habilidades estarán mejor posicionados para prosperar en una economía impulsada por la IA. La desigualdad en el mercado laboral es un problema creciente en todo el mundo. La IA tiene el potencial de aumentar esta desigualdad, ya que los trabajadores con las habilidades necesarias para usar la IA se beneficiarán de mayores oportunidades laborales y salarios, mientras que los trabajadores que no las tienen podrían verse marginados.⁸⁸

Finalmente, el empleo humano puede verse particularmente afectado en los procesos de búsqueda, selección y contratación laboral como consecuencia de los sesgos de los algoritmos. Los algoritmos se utilizan cada vez más en los

⁸⁸ Gary K Y Chan, «AI employment decision-making: integrating the equal opportunity merit principle and explainable AI», in *AI & Society*, 2022. <https://doi.org/10.1007/s00146-022-01532-w>



procesos de búsqueda, selección y contratación laboral. Estos algoritmos pueden ser utilizados para filtrar currículos, evaluar candidatos y tomar decisiones sobre la contratación.⁸⁹ Sin embargo, los algoritmos pueden estar sesgados, lo que significa que pueden favorecer a ciertos candidatos sobre otros. Como se verá más adelante, las personas con discapacidad se encuentran entre los grupos más afectados por los sesgos de la IA.

1.9. Principales desarrollos de Sistemas de IA en el contexto del empleo

Las innovaciones en la IA están transformando el mercado laboral de maneras importantes. Estos avances no solo cambian cómo las empresas funcionan y manejan sus empleados, sino que también están creando más oportunidades para la inclusión y el apoyo de personas con discapacidad en el trabajo. Las tecnologías de IA ofrecen soluciones que pueden adaptarse a las necesidades individuales de las personas con discapacidad y lograr entornos laborales más accesibles e inclusivos. A su vez, las organizaciones o centros de trabajo pueden aprovechar estas tecnologías para promover la igualdad de oportunidades y el éxito a largo plazo para todos sus empleados.

⁸⁹ David De Cremer, *Leadership by Algorithm: Who Leads and Who Follows in the AI Era*, Harriman House Publishing, 2020.

La IA es clave para superar las limitaciones físicas y cognitivas que han restringido históricamente las oportunidades laborales para las personas con discapacidad. Además, la aplicación de estas tecnologías está jugando un papel fundamental en el desarrollo de herramientas de asistencia, como sistemas de reconocimiento de voz y aplicaciones adaptativas, mejorando la comunicación y la productividad en el trabajo.⁹⁰ Sin embargo, estos avances también presentan desafíos éticos y legales significativos, especialmente en relación con la privacidad de datos y la igualdad de acceso a estas tecnologías.

A continuación, se examinarán estas nuevas aplicaciones, enfocándose tanto en los beneficios como en los desafíos que la IA introduce en el ámbito laboral actual y futuro. Es importante aclarar que este análisis no es exhaustivo, sino que busca describir y ejemplificar las principales áreas de impacto de la IA en el empleo de personas con discapacidad.

Asistentes de voz y reconocimiento de voz: Los asistentes de voz, como Siri, Google Assistant o Cortana, utilizan tecnologías de reconocimiento de voz que pueden ayudar a personas con discapacidades motoras o visuales a interactuar con dispositivos electrónicos. De esta forma, proporcionan acceso a información y herramientas necesarias para desempeñar diferentes puestos de trabajo, de manera accesible y personalizada.

⁹⁰ Para mayor información, véase la Parte 2 del presente estudio.



Subtitulado y traducción en tiempo real: En programas como Microsoft Teams se ha implementado la traducción y el subtitulado automático en tiempo real. El desarrollo de esta IA puede beneficiar a aquellos empleados con discapacidad auditiva a participar en reuniones o conferencias.

Asistente visual mediante reconocimiento de objetos y texto: las tecnologías como Seeing AI y Google Lens son aplicaciones de IA que emplean el reconocimiento de objetos y textos para describir imágenes, leer textos con voz y facilitar el acceso a la información digital a personas con discapacidades visuales.

Asistencia para la integración con dispositivos: El teclado predictivo de SwiftKey aplica la IA para sugerir ciertas palabras que las personas con dificultades motoras o cognitivas puedan tener una mejor interacción con dispositivos digitales en el entorno laboral.

Formación personalizada: La IA puede ofrecer programas de aprendizaje personalizados que se adapten a las necesidades de cada persona, brindando además retroalimentación y orientación constante para mejorar el desempeño laboral. Además, aplicaciones de chatbot, como ChatGPT, pueden ayudar a simplificar la información para que sea comprendida por personas con discapacidades intelectuales.

La aplicación de la IA tiene un gran potencial para mejorar la productividad y la eficiencia profesional de todas las personas, y particularmente de aquellas con discapacidad. Esto permite equiparar sus competencias con las del resto de los profesionales, teniendo en cuenta su capacidad para sortear barreras físicas, sensoriales y cognitivas. Sin embargo, es fundamental conocer y enfrentar los riesgos asociados con su implementación, con el objetivo de minimizarlos y convertirlos en oportunidades.

La IA abre un debate muy interesante y complejo en el ámbito de la inclusión laboral, generando, por un lado, una gran capacidad para superar barreras históricas que tradicionalmente han encontrado las personas con discapacidad. Sin embargo, si los conjuntos de datos utilizados para su entrenamiento contienen sesgos o reflejan desigualdades persistentes en la sociedad, estos sistemas pueden aprender y perpetuar dichos sesgos en sus resultados.

Debemos recordar que, tanto entre las personas como entre los sistemas inteligentes, la inclusión no es un camino automático, sino que es necesario buscar mecanismos para desarrollarla y asegurarla. El *Informe de Tecnología y Discapacidad* de la Fundación Adecco⁹¹ describe algunas de las

⁹¹ Fundación Adecco. (2023). *Informe Tecnología y Discapacidad 2023*. https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2023/07/informe-Tecnologia-y-discapacidad-2023_ok.pdf



claves esenciales para adoptar prácticas de desarrollo ético de la IA en el ámbito laboral:

Accesibilidad y Diseño Universal: La IA debe ser accesible para todos, con opciones de interfaz como comandos de voz o teclado.

Representación de la diversidad en equipos de desarrollo: Incluir personas con discapacidad en el mundo laboral, garantiza datos inclusivos y libres de sesgos. La discapacidad debe ser vista positivamente en los diferentes equipos de trabajo para fomentar un enfoque inclusivo y libre de prejuicios.

Cumplimiento de estándares y regulaciones: Es esencial que la IA cumpla con las nuevas regulaciones de IA para evitar discriminación y garantizar seguridad.

Colaboración con organizaciones de discapacidad: Trabajar con asociaciones y comunidades de discapacidad asegura que sus necesidades y experiencias estén presentes en el desarrollo de la IA.

1.10. El papel del tercer sector

En el ámbito de la economía, se reconocen distintos sectores que contribuyen a la riqueza de un país, incluyendo el sector público, el privado y el tercer sector. Este último ha surgido para identificar actividades económicas distintas de

las del Estado y del mercado, enfocadas en promover la inclusión social de colectivos vulnerables. Este sector está compuesto por instituciones sin fines de lucro, que se caracterizan por su autonomía de gestión, carácter voluntario y orientación hacia la mejora social.

El tercer sector es fundamental en la promoción del empleo para las personas con discapacidad. En 2019, había aproximadamente 18.000 asociaciones trabajando en este ámbito, empleando a más de 100.000 personas con discapacidad o en situación de exclusión social.⁹²

La adopción de la Convención de la ONU marcó un hito histórico en la participación activa de la sociedad civil, especialmente las Organizaciones de Personas con Discapacidad (OPD), en las negociaciones de un tratado de derechos humanos. Esta participación inusual, en un foro generalmente reservado para representantes estatales, representó una ruptura significativa. Las personas con discapacidad no solo se hicieron presentes en la ONU, sino que también se organizaron y se hicieron escuchar activamente, interactuando con representantes estatales y presentando una imagen unificada y sólida en sus demandas.⁹³

⁹² *Libro blanco sobre empleo y discapacidad*, «Capítulo VI El singular papel de las entidades de iniciativa social en la creación de empleo para las personas con discapacidad», Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social, CERMI y Fundación ONCE, Estugraf Impresores, S. L., 2023. <https://www.siiis.net/documentos/ficha/586922.pdf>

⁹³ Francisco Bariffi, *El régimen jurídico internacional de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad y sus relaciones con la regulación actual de los ordenamientos jurídicos internos*, Capítulo II, Ediciones Cinca, CERMI, 2014.



El lema «nada para nosotros sin nosotros», que se consolidó en los años 90 como un pilar del movimiento reivindicativo de los derechos de las personas con discapacidad, adquirió un nuevo nivel de importancia con la Convención. Ahora, la participación activa de las personas con discapacidad y sus organizaciones representativas en el diseño e implementación de leyes y políticas públicas es una obligación jurídica, más allá de ser un imperativo moral.

La Convención reconoce en su preámbulo la necesidad de participación activa de las personas con discapacidad en los procesos de toma de decisiones. Además, el artículo 4, en su inciso 4, establece de manera explícita la obligación de los Estados Partes de celebrar consultas y colaborar activamente con las personas con discapacidad a través de sus organizaciones representativas en la elaboración y aplicación de legislaciones y políticas. En resumen, la Convención transforma la participación de las personas con discapacidad en un mandato legal, reforzando su rol central en todas las cuestiones que les afectan directamente.

El desarrollo normativo y la promoción de políticas públicas en España en relación con la discapacidad han sido profundamente influenciados por el movimiento asociativo de este sector. Este movimiento, que inicialmente se centró en temas como la salud, la rehabilitación y las ayudas, ha evolucionado para abordar una gama más amplia de intereses y necesidades, incluyendo el empleo, la educación y la movilidad personal. Esta evolución ha dado lugar a la for-

mación de organizaciones más grandes y poderosas, que eventualmente se han agrupado en federaciones o confederaciones. Un ejemplo destacado es el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), que actúa como una plataforma integradora para organizaciones que representan diversas situaciones de discapacidad.⁹⁴

En enero de 2012, varias organizaciones del Tercer Sector, incluyendo CERMI y la Organización Nacional de Ciegos de España (ONCE), se unieron para formar la Plataforma del Tercer Sector.⁹⁵ Esta plataforma defiende los derechos e intereses sociales de la ciudadanía, enfocándose especialmente en las personas en situación de pobreza o riesgo de exclusión. Estas asociaciones han jugado un papel crucial en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, influyendo en la formulación de políticas públicas y abogando por el respeto a los derechos y la integridad de este colectivo.

Asimismo, resulta relevante referirse a la Fundación ONCE que, desde su creación en 1988, se ha destacado por su compromiso con la inclusión laboral de personas con discapacidad. Mediante programas de formación especializada, intermediación laboral, fomento del emprendimiento y cam-

⁹⁴ Rafael De Lorenzo García, «Derecho promulgado y derechos ejercidos», en *Sociedad y discapacidad en un entorno virtual*, Calaza López, S. Llorente Sánchez-Arjona, M. & Luaces Gutiérrez, A. I. (Dir.), Dykinson, 2023.

⁹⁵ <https://www.plataformatercersector.es/>



pañes de sensibilización, la Fundación ha mejorado significativamente la calidad de vida y la independencia económica de este colectivo. En 2023, logró que más de 42.000 personas con discapacidad encontraran empleo y se posicionó como el mayor empleador de estas personas en España, con una plantilla de más de 70.000 trabajadores. Su éxito y buenas prácticas en la inclusión laboral han convertido a la Fundación ONCE en un modelo internacional en la materia.⁹⁶

Lo expuesto anteriormente sienta las bases para reconocer el rol crucial del tercer sector en el desarrollo y aplicación de políticas y normativas enfocadas en la discapacidad en España. Esto conlleva, sin duda, una responsabilidad significativa del tercer sector en la adopción e implementación de tecnologías inclusivas alineadas con los principios establecidos en la Convención. La experiencia acumulada de estas organizaciones en la inserción laboral de personas con discapacidad les otorga un papel esencial en la era digital y de la IA, garantizando que estos avances no conduzcan a nuevas formas de discriminación. Por lo tanto, es imperativo que la financiación y promoción de la economía digital, así como de los sistemas basados en IA, incorporen desarrollos que fomenten la autonomía y la vida independiente de las personas con discapacidad.

⁹⁶ <https://portalentodigital.fundaciononce.es/>



Tomando lecciones del modelo social histórico, el tercer sector de la discapacidad está llamado a ser proactivo y adoptar tecnologías emergentes para asegurar que estas constituyan herramientas reales de inclusión. Esta adopción tecnológica no debe ser simplemente una repetición o resurgimiento del modelo médico, sino una verdadera transformación hacia la inclusión y el empoderamiento. En este sentido, el tercer sector debe liderar el camino en la integración de tecnologías que respeten y potencien la diversidad y la inclusión, asegurando que la discapacidad sea considerada desde un enfoque holístico y centrado en la persona, alineado con los valores y principios de la Convención de la ONU.

PARTE 2: ANÁLISIS Y EVALUACIÓN

2.1. Análisis comprensivo de la legislación y políticas en materia de empleo, discapacidad, digitalización e IA

La evolución tecnológica ha tenido un impacto significativo en la vida de las personas con discapacidad, ofreciendo oportunidades y presentando desafíos éticos. Históricamente, durante la Revolución Científica y los siglos subsiguientes, la discapacidad fue abordada desde una perspectiva médica. Se hicieron avances como las prótesis y el sistema Braille, que proporcionaron soluciones prácticas e integración social. Sin embargo, este enfoque también llevó a la institucionalización y segregación, centrándose más en las deficiencias individuales que en las barreras sociales.¹

Con el tiempo, el modelo social de discapacidad transformó esta visión, enfocándose en las barreras estructurales

¹ Francisco Bariffi, «Article 8. Awareness-Raising», in *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Commentary*. Bantekas, I., Stein, M. A., & Anastasiou, D., (Ed.), Oxford University Press, 2018.

y sociales en lugar de en limitaciones individuales. Este cambio fomentó el desarrollo de tecnologías más inclusivas, promoviendo la autonomía y la participación plena. La Convención de la ONU refleja este enfoque, destacando la importancia de adaptar la sociedad para ser inclusiva y garantizar la accesibilidad en comunicación como un derecho humano esencial.²

En la actualidad, la irrupción de la IA en este campo presenta tanto oportunidades como desafíos éticos. Aunque la IA puede ofrecer herramientas para modificar aspectos de la discapacidad, esto plantea interrogantes sobre la intervención tecnológica en las características humanas y su impacto en la comprensión de la diversidad. Estas innovaciones desafían el modelo social tradicional, sugiriendo un futuro en el que la definición de discapacidad y la diversidad humana podrían ser reexaminadas y redefinidas.

Los sistemas de IA plantean retos significativos en materia de derechos humanos, impactando especialmente a grupos vulnerables como las personas con discapacidad.³ Existe una creciente preocupación sobre cómo la IA puede

² Agustina Palacios, *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Ediciones Cinca, Madrid, 2008.

³ Francisco Bariffi, «Inteligencia Artificial y derechos humanos de las personas con discapacidad, ¿Reflejo de los prejuicios humanos u oportunidad del transhumanismo?», en *Nuevas fronteras del Derecho de la Discapacidad*, Volumen II, R. De Lorenzo y L. C. Pérez (Dir.), Aranzadi, 2021.



perpetuar un enfoque médico de la discapacidad, exacerbando la discriminación si no se manejan correctamente los datos. Este desafío subraya la importancia de abordar específicamente los derechos de las personas con discapacidad en el contexto de la IA, centrandó las soluciones en la igualdad y no discriminación.⁴

2.1.1. *La IA en el contexto de la Convención*

El Relator de la ONU sobre Discapacidad, Gerard Quinn, ha señalado que los derechos fundamentales y las normas de la Convención constituyen el marco de referencia esencial para evaluar tanto los riesgos como las oportunidades que presentan los sistemas de IA. Entre estos derechos y obligaciones erga omnes se incluyen la privacidad, autonomía, vida independiente, empleo, educación y salud, destacando en particular la garantía general de igualdad y no discriminación. Estos principios son reforzados por los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente el objetivo 10, que promueve una sociedad sin discriminación para las personas con discapacidad.⁵

⁴Francisco Bariffi & Gerard Quinn, «Disability, Ethics, and Law: Introduction», in: Rioux, M. H., Buettgen, A., Zubrow, E., Viera, J. (eds), *Handbook of Disability*. Springer, Singapore, 2024.

⁵Informe del Relator Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad, *La inteligencia artificial y los derechos de las personas con discapacidad*, A/HRC/49/52, 28 de diciembre de 2021.

Aunque la Convención no aborda específicamente el uso de la IA en el contexto de los derechos de las personas con discapacidad, sus disposiciones proporcionan un marco de protección mínimo y universal. La Convención, durante su proceso de negociación y adopción (2001-2006), no consideró específicamente los Sistemas de IA, pero incluye referencias al uso de la tecnología en el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Por ejemplo, el artículo 2 define «comunicación» incluyendo la tecnología de la información, y el artículo 4 insta a los Estados a promover la investigación, desarrollo y uso de nuevas tecnologías. El artículo 9 aborda la accesibilidad en las tecnologías de la información y comunicaciones, y el artículo 21 exige a los Estados adoptar medidas para que las entidades privadas proporcionen información y servicios accesibles, incluyendo internet. Además, el artículo 22 regula el derecho a la privacidad, obligando a los Estados a proteger la información personal y relacionada con la salud y rehabilitación de las personas con discapacidad.⁶

En el contexto de los Sistemas de IA, el enfoque de igualdad puede resumirse en la discriminación por motivo de discapacidad, definida en el artículo 2 de la Convención. Este enfoque se centra en los resultados discriminatorios, inde-

⁶ Raquel Valle Escolano, «Inteligencia artificial y derechos de las personas con discapacidad», en *Revista Española de Discapacidad*, 11(1), 2023. Doi: <https://doi.org/10.5569/2340-5104.11.01.01>



pendientemente de la intencionalidad, incluyendo la discriminación proveniente de actividades estatales, sociales, individuales, económicas o de entidades no humanas. La Convención también protege a personas percibidas socialmente como personas con discapacidad, quienes han tenido o pueden tener una discapacidad, y a sus familiares o asociados. Además, reconoce la denegación de ajustes razonables como una forma de discriminación, estableciendo un deber de los Estados y la sociedad de tomar medidas específicas para ajustar el entorno y permitir a las personas con discapacidad estar en igualdad de condiciones con los demás. Este enfoque es relevante en el diseño y aplicación de sistemas de IA, que deben considerar y adaptarse a las necesidades de las personas con discapacidad.⁷

El Foro Europeo de la Discapacidad (EDF) subraya la importancia de la participación de organizaciones de personas con discapacidad en el desarrollo e implementación de políticas y proyectos de IA a nivel europeo y nacional. La Regulación de IA debe incentivar el desarrollo de «IA para el bien», contribuyendo a la accesibilidad y participación de las personas con discapacidad en la sociedad.⁸ Se resalta la

⁷ Francisco Bariffi, «Inteligencia Artificial y derechos humanos de las personas con discapacidad, ¿Reflejo de los prejuicios humanos u oportunidad del transhumanismo?», en *Nuevas fronteras del Derecho de la Discapacidad*, Volumen II, R. De Lorenzo y L. C. Pérez (Dirs.), Aranzadi, 2021.

⁸ *Artificial Intelligence, inclusive education and employment: opportunities and challenges*. European Disability Forum, 31.10.2023 (<https://www.edf-feph.org/artificial-intelligence-inclusive-education-and-employment-opportunities-and-challenges/>).

responsabilidad regulatoria de evitar la discriminación por razones de discapacidad y la obligación de promover el diseño y desarrollo de tecnologías de la información desde sus inicios, centrando la atención en cómo las herramientas de IA pueden influir en términos de igualdad o discriminación.

En lo que respecta al empleo, el Relator de la ONU destaca en su informe que la IA puede excluir a las personas con discapacidad en varias etapas del proceso de contratación. Por ejemplo, *chatbots* usados en entrevistas pueden ser inaccesibles para quienes usan lectores de pantalla, y herramientas de cribado de currículos y vídeos pueden no considerar adecuadamente las capacidades de candidatos con discapacidad. Además, se señala que, en las entrevistas basadas en IA, que valoran aspectos como la estabilidad emocional o la extroversión a través de análisis de expresiones faciales, a menudo fallan al interpretar correctamente a las personas con discapacidad, llevando a su exclusión.

Asimismo, destaca cómo la IA se está utilizando para supervisar y evaluar a los trabajadores, lo que puede perjudicar a los empleados con discapacidad, quienes son señalados con mayor frecuencia. Además, se manifiesta una preocupación sobre cómo la IA decide la distribución de oportunidades de formación, lo que podría afectar negativamente el acceso de las personas con discapacidad a la educación. Sin embargo, también se reconoce el potencial de la IA para mejorar el acceso a la formación a través de métodos como tu-



torías individuales y juegos creativos. En general, el informe destaca la necesidad de considerar y participar a las personas con discapacidad en el desarrollo de tecnologías de IA para evitar exclusiones y promover entornos inclusivos.⁹

2.1.2. La IA en el contexto de la UE

Tras la ratificación de la Convención, la Unión Europea ha desarrollado normativas enfocadas en la accesibilidad universal y en la lucha contra la discriminación, incluyendo la adopción de ajustes razonables. Estas normativas han alcanzado niveles significativos de regulación y ejecución, aunque limitados a las competencias del TFUE. Sin embargo, las directivas existentes, como la Directiva 2000/78/CE sobre igualdad de trato en empleo y ocupación, y la Directiva 2016/2102¹⁰ sobre accesibilidad de sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público, no abordan específicamente la discriminación basada en Sistemas de IA. La Directiva 2019/882¹¹ sobre accesibilidad de

⁹ Informe del Relator Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad, *La inteligencia artificial y los derechos de las personas con discapacidad*, A/HRC/49/52, 28 de diciembre de 2021.

¹⁰ Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2016, sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público, DOUE L327/1 2.12.2016.

¹¹ Directiva (UE) 2019/882 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de abril de 2019, sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios, DOUE L151/70 7.6.2019.

productos y servicios tampoco se refiere directamente a los Sistemas de IA, aunque incluye tecnologías que se basan en IA.

La Estrategia Europea sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030¹² no contempla el desarrollo de tecnologías de IA en el contexto de los derechos de las personas con discapacidad, a pesar de su reciente adopción. Esta omisión resulta notable, aunque la Estrategia sí indica la implementación de normas europeas de accesibilidad en tecnologías de la información y comunicaciones, y promueve servicios públicos digitales inclusivos y accesibles.

Más allá de estas normativas, la UE ha adoptado reglamentos para regular el espacio digital, como el Reglamento de Servicios Digitales (RSD)¹³ y el Reglamento de Mercados Digitales (RMD),¹⁴ que establecen un nuevo marco legal para plataformas digitales y grandes plataformas digitales respectivamente. Aunque estos reglamentos no se centran específicamente en IA, abordan aspectos relevantes como la transparencia y la accesibilidad en servicios digitales.

¹² *Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030*, Comisión de la Unión Europea, Bruselas, 3.3.2021 COM(2021) 101 final.

¹³ Reglamento (UE) 2022/2065 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 relativo a un mercado único de servicios digitales y por el que se modifica la Directiva 2000/31/CE, DOUE L 277/1 27.10.2022.

¹⁴ Reglamento (UE) 2022/1925 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de septiembre de 2022 sobre mercados disputables y equitativos en el sector digital y por el que se modifican las Directivas (UE) 2019/1937 y (UE) 2020/1828, DOUE L265/1 12.10.2022.



El Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la UE,¹⁵ relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, es considerado una de las regulaciones más protectoras, exhaustivas y efectivas del mundo. Si bien el RGPD no recoge disposiciones específicas en materia de discapacidad o respecto de tecnologías basadas en IA, resulta relevante para el control de la obtención y uso de datos personales particularmente sensibles para las personas con discapacidad, como los datos genéticos, los datos biométricos, o los datos relativos a la salud.

Por último, cabe mencionar en este punto la reciente adopción por parte de la UE del Reglamento Europeo sobre IA (AI Act)¹⁶ el cual establece un marco basado en el nivel de riesgo de los sistemas de IA, con regulaciones específicas para sistemas de «alto riesgo» y prohibiciones para sistemas de «riesgo inaceptable», incluyendo aquellos que exploten vulnerabilidades de grupos específicos por edad o discapacidad. Este Reglamento también incentiva la creación de códigos de conducta para promover la accesibilidad en sistemas de IA para personas con discapacidad.

¹⁵ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, DOUE L 119/1 4.5.2016.

¹⁶ www.artificialintelligenceact.eu/es/

2.1.3. *La IA en la normativa y políticas de discapacidad en España*

La LGDPD no se refiere de forma expresa al impacto de los Sistemas de IA en los derechos de las personas con discapacidad. No obstante, varias disposiciones inciden de forma indirecta, entre las que se pueden destacar, el artículo 24 que recoge las «condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación en el ámbito de los productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social», el artículo 29 que recoge las «condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público», y el artículo 71 que señala a las Administraciones públicas como las encargadas de fomentar «la innovación e investigación aplicada al desarrollo de entornos, productos, servicios y prestaciones que garanticen los principios de inclusión, accesibilidad universal, diseño para todas las personas y vida independiente en favor de las personas con discapacidad».¹⁷

¹⁷ Carcedo, V., Hernández, J. (coords.), *Estudio del impacto de la inteligencia artificial en los derechos de las personas con discapacidad*. Madrid, Real Patronato sobre Discapacidad, 2023. <https://www.siiis.net/documentos/ficha/586018.pdf>



La reciente enmienda de la LGDPD por medio de la Ley 6/2022 introduce un nuevo artículo 29 bis sobre «las condiciones de accesibilidad cognitiva» definida como el conjunto sistemático, integral y coherente de exigencias, requisitos, normas, parámetros y pautas que se consideran precisos para asegurar la comprensión, la comunicación y la interacción de todas las personas con todos los entornos, productos, bienes y servicios, así como de los procesos y procedimientos.¹⁸

Al margen de la legislación de cabecera sobre discapacidad, dos recientes normas específicas resultan pertinentes para apuntalar la tutela de los derechos de las personas con discapacidad frente al impacto de la IA.

Por un lado, la introducción del concepto de «consumidores vulnerables» en la Ley General para la Defensa de Consumidores y Usuarios, considerando a tales, «aquellas personas físicas que, de forma individual o colectiva, por sus características, necesidades o circunstancias personales, económicas, educativas o sociales, se encuentran, aunque sea territorial, sectorial o temporalmente, en una especial si-

¹⁸ Inés de Araoz Sánchez-Dopico, «La regulación de la accesibilidad cognitiva en la Ley General», en *La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (2013-2023): Balance crítico*, De Lorenzo R. & Pérez Bueno L. (Dir.), Serie Derecho de la Discapacidad, vol. IV, Aranzadi, 2023.

tuación de subordinación, indefensión o desprotección que les impide el ejercicio de sus derechos como personas consumidoras en condiciones de igualdad». ¹⁹

Por otro lado, la Ley Integral para la Igualdad de Trato y no Discriminación (Ley 15/2022)²⁰ que complementa la LGDPD, pero también amplía el ámbito de tutela a contextos relacionados con acceso a la tecnología y a la IA. El art. 1 aclara que «la Ley regula derechos y obligaciones de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, establece principios de actuación de los poderes públicos y prevé medidas destinadas a prevenir, eliminar, y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado». Esto, refuerza el argumento sobre la obligatoriedad de la LGDPD, respeto de personas o entidades de carácter privado. El art. 2 establece el ámbito subjetivo de aplicación incluyendo de forma expresa el motivo de «discapacidad» pero también contemplando otros motivos de discriminación interseccional que resultan de suma importancia para las personas con discapacidad como la «orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predis-

¹⁹ Manuel Marín López, «El concepto de consumidor vulnerable en el Texto Refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios», en *Revista CESCO*, N.º 37/2021. doi.org/10.18239/RCDC_2021.37.2680

²⁰ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, BOE núm. 167, de 13/07/2022.

²¹ Luis Gordo González, «Enfermedad y discriminación tras la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Especial mención al despido del trabajador



posición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica».²¹

En cuanto al ámbito material de aplicación la LITND (art. 3) contempla los mismos previstos por la LGDPD (art. 5), aunque amplía la protección a otros ámbitos que resultan de importancia para el contexto de la discapacidad tales como: derechos políticos (inciso c), seguridad ciudadana (inciso h), Internet, redes sociales y aplicaciones móviles (inciso n), actividades deportivas (inciso ñ), o Inteligencia Artificial y gestión masiva de datos, así como otras esferas de análoga significación (inciso o).²²

El art. 23 se refiere de forma expresa a la IA y a los mecanismos de toma de decisión automatizados. El primer inciso señala que «en el marco de la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial, de la Carta de Derechos Digitales y de las iniciativas europeas en torno a la Inteligencia Artificial, las administraciones públicas favorecerán la puesta en marcha de mecanismos para que los algoritmos involucrados en la toma de decisiones que se utilicen en las administraciones públicas tengan en cuenta criterios de minimización de sesgos, transparencia y rendición de cuentas, siempre que

enfermo», en *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 4, 2023. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7933>

²² *Adaptación de la normativa española en materia de accesibilidad universal al sistema de los derechos humanos*, Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba de la Universidad Carlos III de Madrid, Estugraf Impresores, S. L., 2023. <https://www.siiis.net/documentos/ficha/589676.pdf>

sea factible técnicamente. En estos mecanismos se incluirán su diseño y datos de entrenamiento, y abordarán su potencial impacto discriminatorio. Para lograr este fin, se promoverá la realización de evaluaciones de impacto que determinen el posible sesgo discriminatorio». El segundo inciso dispone que «las administraciones públicas, en el marco de sus competencias en el ámbito de los algoritmos involucrados en procesos de toma de decisiones, priorizarán la transparencia en el diseño y la implementación y la capacidad de interpretación de las decisiones adoptadas por los mismos». El tercero establece que «las administraciones públicas y las empresas promoverán el uso de una Inteligencia Artificial ética, confiable y respetuosa con los derechos fundamentales, siguiendo especialmente las recomendaciones de la Unión Europea en este sentido». Finalmente, el último inciso proclama que «se promoverá un sello de calidad de los algoritmos».²³

2.1.4. La IA en las políticas públicas de digitalización

Las estrategias públicas de IA y servicios digitales en España se recogen en una serie de instrumentos de referencia, todos ellos en el marco de la Agenda para la transformación digital España Digital 2025.²⁴

²³ Rosa M. González de Patto, «Inteligencia artificial inclusiva versus discriminatoria ante la discapacidad laboral», en *Temas Laborales*, núm.167, 2023.

²⁴ <https://avancedigital.mineco.gob.es/programas-avance-digital/Paginas/espana-digital-2025.aspx>



En primer lugar, destaca la Carta Española de Derechos Digitales, adoptada por el gobierno central en 2021.²⁵ Aunque no tiene carácter normativo, esta Carta proporciona un marco de referencia esencial para asegurar los derechos de la ciudadanía en la nueva realidad digital. Su objetivo es reconocer los desafíos que implica adaptar los derechos existentes al entorno virtual y digital. El documento incluye una serie de principios y derechos que orientarán futuras legislaciones y el desarrollo de políticas públicas, con el fin de proteger los derechos individuales y colectivos en los emergentes escenarios digitales. Así, establece los principios fundamentales para la protección de los derechos en el ámbito digital.

En lo que respecta al enfoque de discapacidad resultan particularmente pertinentes las disposiciones relativas al «acceso efectivo de todas las personas a los servicios y oportunidades que ofrecen los entornos digitales en cualquiera de sus dimensiones» (art. IX), así como las relativas a la promoción de las «condiciones necesarias para garantizar la accesibilidad universal de los entornos digitales, en particular a las personas con discapacidad» (art. XI).

Asimismo, y en relación con los derechos en entornos específicos, la Carta señala la IA deberá asegurar un enfoque

²⁵ Carta de Derechos Digitales española, aprobada por el Gobierno español el 14 de julio de 2021. <https://derechodigital.pre.red.es/index.html>

centrado en las personas y su inalienable dignidad (art. XXV), y que en el desarrollo de los sistemas de inteligencia artificial se deberá garantizar el derecho a la no discriminación (art. VIII). También se incluyen los derechos digitales en el empleo de las neurotecnologías para, entre otras cuestiones, garantizar el control de cada persona sobre su propia identidad, asegurar la confidencialidad y asegurar que las decisiones y procesos basados en estas tecnologías no sean condicionados por el suministro de datos (art. XXI).

En segundo lugar, cabe mencionar la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial (ENIA) 2021-2023.²⁶ Esta Estrategia tiene como objetivo principal crear un entorno de confianza en torno al desarrollo de una Inteligencia Artificial (IA) que sea inclusiva, sostenible y centrada en las necesidades de la ciudadanía. Aunque la Estrategia no se centra específicamente en la discapacidad, entre sus objetivos estratégicos destaca la promoción de los «valores humanistas de la IA» y el fomento de una «IA inclusiva y sostenible».

Finalmente, la Estrategia Española de I+D+I en Inteligencia Artificial adoptada en 2019. El documento no recoge tampoco un enfoque específico de discapacidad. En su lugar, establece en el marco de la prioridad 6 (ética de la IA desde la perspectiva I+D+I) que «los desarrollos de las tec-

²⁶ <https://portal.mineco.gob.es/es-es/digitalizacionIA/Paginas/ENIA.aspx>



nologías de la IA deberán evitar el sesgo negativo y los prejuicios de género u otras formas de discriminación».

En el plano de las políticas públicas sectoriales, la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030,²⁷ pese a no referirse expresamente a la IA aborda dentro del eje transversal «objetivo 6» (E.T.6), la innovación, desarrollo tecnológico y digitalización como herramientas para fomentar la autonomía personal y calidad de vida, la inclusión, la participación efectiva y la accesibilidad universal. El E.T.6. contempla actuaciones y medidas tales como, «inversión en innovación en tecnología adaptada y accesible, el desarrollo tecnológico y la digitalización en los ámbitos que afectan a la discapacidad», «impulso y apoyo al desarrollo tecnológico y a la mejora de las competencias digitales necesarias para facilitar la comunicación, comprensión y utilización accesible de los distintos productos, servicios y entornos», «investigación y desarrollo de sistemas de reconocimiento de voz que permitan la transcripción en tiempo real para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a la información y a la comunicación oral», «desarrollo de fórmulas novedosas de aplicación y adaptación de las TIC para las personas con discapacidad», y «aplicación de la domótica en viviendas que fomente la autonomía persona».²⁸

²⁷ Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030, Aprobada por Consejo de Ministros de 3 de mayo de 2022, <https://www.siiis.net/documentos/ficha/574700.pdf>

²⁸ Carcedo, V., Hernández, J. (coords.), *Estudio del impacto de la inteligencia artificial en los derechos de las personas con discapacidad*. Madrid, Real Patronato sobre Discapacidad, 2023. <https://www.siiis.net/documentos/ficha/586018.pdf>

2.1.5. *Gobernanza y participación en el contexto de la IA*

La creación de la Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial (AESIA) y la aprobación del Reglamento europeo de IA han puesto en evidencia la necesidad de contar con entes reguladores y de supervisar el diseño e implementación de tecnologías basadas en IA en España.

Conforme señala el Relator de la ONU sobre Discapacidad, uno de los principios generales de la Convención es la plena participación de las personas con discapacidad en las políticas y la adopción de decisiones en todos los ámbitos, consagrada en el artículo 4, párrafo 3, y reflejada en todo el texto. Los principios de derechos relativos a la discapacidad sobre la participación y la inclusión establecen que las personas con discapacidad deben ser consultadas activamente en el diseño, el desarrollo y la implantación de todas las políticas y todos los sistemas basados en la inteligencia artificial. Esto también tiene sentido desde el punto de vista comercial, ya que las herramientas resultantes estarán mejor diseñadas para cumplir sus objetivos.²⁹

La participación e inclusión dentro de una matriz de derechos relativos a la discapacidad también significa tomar

²⁹ Informe del Relator Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad, *La inteligencia artificial y los derechos de las personas con discapacidad*, A/HRC/49/52, 28 de diciembre de 2021.



medidas proactivas para diversificar los equipos que diseñan, desarrollan, recopilan y procesan datos, e implementan, investigan y regulan los productos y servicios basados en la inteligencia artificial. Por ejemplo, en el contexto del empleo y la contratación, esto significa contratar a expertos en algoritmos y discriminación laboral que tengan una discapacidad.

Partiendo del derecho de participación del sector de la discapacidad en la supervisión del uso respetuoso de IA con los derechos humanos de las personas con discapacidad, resultan relevantes dos mecanismos de supervisión.

Ley 28/2022 de fomento del ecosistema de las empresas emergentes dispone la creación de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial (AESIA),³⁰ como organismo público con personalidad jurídica pública, patrimonio propio, plena capacidad de obrar y potestades administrativa, inspectora y sancionadora que se le atribuyan en aplicación de la normativa nacional y europea en relación con el uso seguro y confiable de los sistemas de inteligencia artificial.

³⁰<https://espanadigital.gob.es/lineas-de-actuacion/agencia-nacional-de-supervision-de-la-inteligencia-artificial>

El Real Decreto 729/2023 por el que se aprueba el Estatuto de la AESIA señala que corresponde a la Agencia llevar a cabo tareas de supervisión, el asesoramiento, la concienciación y la formación dirigidas a entidades de derecho público y privado para la adecuada implementación de toda la normativa nacional y europea en torno al adecuado uso y desarrollo de los sistemas de inteligencia artificial, más concretamente, de los algoritmos. Además, la Agencia tendrá la función de inspección, comprobación, sanción y demás que le atribuya la normativa europea que le resulte de aplicación y, en especial, en materia de inteligencia artificial.

En relación con los derechos de las personas con discapacidad, la AESIA no recoge enfoques o referencias específicas limitándose a señalar de forma genérica que la AESIA ejercerá las funciones de autoridad responsable de la supervisión, y en su caso sanción, de los sistemas de inteligencia artificial con el objeto de eliminar o reducir los riesgos para la integridad, la intimidad, la igualdad de trato y la no discriminación, en particular entre mujeres y hombres, y demás derechos fundamentales que pueden verse afectados por el mal uso de los sistemas. Tampoco la AESIA contempla la participación de representantes del sector en su estructura orgánica y funcional.

La falta de enfoque y representación de la discapacidad en la AESIA procede ponderar si la tarea principal



de supervisión de la IA podría llevarse a cabo por parte del CERMI en virtud de las potestades de supervisión conferidas a este órgano en virtud del Real Decreto 1276/2011 de adaptación normativa a la Convención. Dicha norma señala que «sin perjuicio de las funciones del Defensor del Pueblo como Alto Comisionado para la defensa de los derechos humanos, y a los efectos del número 2 del artículo 33 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se designa al Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), en tanto que asociación de utilidad pública más representativa en el ámbito estatal de los diferentes tipos de discapacidad, como mecanismo independiente para promover, proteger y supervisar la aplicación en España del citado Tratado internacional».

En relación con el papel de los mecanismos de seguimiento nacional concluye el Relator de la ONU sobre discapacidad que los mismos deberían «orientar los debates nacionales sobre políticas de inteligencia artificial apoyándose en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y otras normas de derechos humanos, y aumentar su participación en las políticas relacionadas con la inteligencia artificial, a fin de que la política nacional pueda basarse en una mejor comprensión de la legislación internacional sobre derechos humanos, incluida la Convención», así como «considerar la posibilidad de designar a

responsables de examinar concretamente el amplio impacto de la inteligencia artificial sobre los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas con discapacidad».³¹

2.2. Identificación de problemas y riesgos de la IA en el empleo inclusivo

En el ámbito de la relación entre tecnología, sociedad y discapacidad, se ha producido una evolución notable desde un enfoque médico, centrado en la «corrección» de deficiencias individuales, hacia una perspectiva social que enfatiza la eliminación de barreras y la promoción de una sociedad inclusiva, en consonancia con los principios de la Convención de la ONU. Este cambio de paradigma prioriza la adaptación del entorno y la eliminación de obstáculos estructurales y actitudinales, alejándose de la idea de «normalización» de las personas con discapacidad.

El surgimiento de la IA y su interacción con la tecnología plantea desafíos singulares que cuestionan el modelo social de discapacidad. La IA tiene el potencial no solo de interactuar y adaptarse al entorno, sino también de modificar aspectos inherentes a la discapacidad, abriendo un debate ético sobre la intervención tecnológica en lo humano y su impacto

³¹ Informe del Relator Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad, *La inteligencia artificial y los derechos de las personas con discapacidad*, A/HRC/49/52, 28 de diciembre de 2021.



en la aceptación de la diversidad.³² Ante la incursión de la IA, surge la pregunta ética de si este avance tecnológico podría implicar un regreso al modelo médico, donde se busca «mejorar» o «normalizar» a las personas con discapacidad.

Este contexto demanda una reflexión profunda sobre la ética y los límites de la tecnología en las características humanas, asegurando que la revolución tecnológica fomente una inclusión y aceptación más amplias de la diversidad, en vez de redefinir nuestras nociones de «normalidad» o «deseabilidad». El debate debe centrarse en cómo utilizar la tecnología para crear una sociedad más justa y equitativa para todos.³³

Consecuentemente, en los puntos que siguen se identifican los principales ámbitos de impacto que suponen riesgos y problemas para el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en el contexto del empleo inclusivo.

2.2.1. La eliminación de trabajos por la automatización

Históricamente, la productividad ha mejorado gracias a la división del trabajo y el reemplazo de tareas manuales por

³² Francisco Bariffi & Gerard Quinn, «Disability, Ethics, and Law: Introduction», in: Rioux, M. H., Buettgen, A., Zubrow, E., Viera, J. (eds) *Handbook of Disability*. Springer, Singapore, 2024

³³ Carcedo, V., Hernández, J. (coords.), *Estudio del impacto de la inteligencia artificial en los derechos de las personas con discapacidad*. Madrid, Real Patronato sobre Discapacidad, 2023. <https://www.siiis.net/documentos/ficha/586018.pdf>

máquinas, como se evidencia en la agricultura y la manufactura. Inicialmente, la automatización incrementó la demanda de mano de obra poco calificada, pero con el tiempo, la organización del trabajo se volvió más repetitiva, generando descontento entre los trabajadores.

Con el aumento de ingresos y educación, el cambio tecnológico favoreció a trabajadores más calificados, sobre todo tras la introducción de computadoras. Esto llevó a una disminución del empleo en manufactura y un crecimiento del sector servicios. Sin embargo, se notó una desaceleración en el crecimiento de la productividad y estancamiento en la mejora de los niveles de vida.

La robotización presentó desafíos en el empleo global, especialmente en la manufactura de países en desarrollo, afectados por el aumento de salarios y la calidad laboral. Se observó una polarización laboral, con una creciente desigualdad.³⁴

La era actual de la IA llega en un momento en que aún no se han materializado plenamente los beneficios de las olas tecnológicas anteriores, con problemas crecientes como la desigualdad y el menor crecimiento de ingresos para la clase media. Esto podría aumentar el desempleo y disminuir los ingresos, exacerbando problemas existentes.³⁵

³⁴ Martin Ford, *Rule of the Robots: How Artificial Intelligence Will Transform Everything*, Basic Books, 2021.

³⁵ Ekkehard Ernst et al., *The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work*, International Labour Office – Geneva: ILO, 2018.



La automatización impulsada por sistemas de IA ha tenido un impacto significativo en el empleo, aunque este varía según el sector y la habilidad laboral. Según un informe de McKinsey & Company (2017), se estima que entre 400 millones y 800 millones de trabajos a nivel mundial podrían ser automatizados para 2030. Este cambio afectará desproporcionadamente a trabajos que requieren menos educación y habilidades, mientras que los empleos que requieren habilidades más altas y creatividad podrían ver un aumento.³⁶

El Banco Mundial en su informe «World Development Report 2019» destacó que, aunque la automatización elimina algunos empleos, también crea nuevos roles y oportunidades, aunque estos a menudo requieren diferentes habilidades. Este fenómeno puede llevar a una «polarización del empleo», donde disminuyen los trabajos de habilidades medias mientras aumentan los de alta y baja calificación.³⁷

Si bien los riesgos asociados a la automatización del empleo mediante sistemas de IA son una preocupación humana y global, resulta relevante analizar cómo dicho fenómeno puede afectar particularmente al colectivo de empleados con discapacidad.

³⁶McKinsey Global Institute, *The Future of Work: Automation, Employment and Productivity*. Washington, DC: McKinsey Global Institute, 2017.

³⁷Banco Mundial, *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2019, La naturaleza Cambiante del Trabajo*, Grupo Banco Mundial, 2019. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019>

Nancy Doyle, en un artículo publicado en Forbes,³⁸ aborda cómo la IA utilizada en Recursos Humanos (RH) puede afectar negativamente a las personas con discapacidad. Esta tecnología, ampliamente adoptada por grandes empleadores en EE. UU., no suele tener en cuenta las necesidades específicas de estos individuos, lo que conduce a una posible discriminación, especialmente en la evaluación de la productividad y los procesos de selección. Doyle destaca que, aunque existen leyes para proteger los derechos de las personas con discapacidades, la implementación práctica es deficiente, y los desarrolladores de IA en RH carecen de incentivos para garantizar que sus productos sean justos para los solicitantes de empleo con discapacidad. Además, señala que los sistemas de IA a menudo contienen sesgos y errores en los datos, ya que no representan adecuadamente a las personas con discapacidades.

Conforme se desprende de un reciente informe «Tecnología y Discapacidad» elaborado y publicado por el Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación Adecco,³⁹ con el avance de la IA, surge la preocupación de que algunos trabajos sean automatizados, lo que podría resultar en la pér-

³⁸ Nancy Doyle. *Artificial Intelligence Is Dangerous For Disabled People At Work: 4 Takeaways For Developers And Buyers*. Forbes 11/10/2022. <https://www.forbes.com/sites/dnancydoyle/2022/10/11/artificial-intelligence-is-dangerous-for-disabled-people-at-work-4-takeaways-for-developers-and-buyers/?sh=51b2703c35d3>

³⁹ 12.º Informe Tecnología y Discapacidad. Fundación Adecco. https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2023/07/100723NDP-TECNOLOGIA-Y-DISCAPACIDAD_.pdf



dida de empleo para aquellos que no puedan adaptarse. Aunque el 55,5 % de las personas encuestadas no ve a la IA como una amenaza para su inclusión laboral, el 44,5 % teme que la robotización ocupe los puestos de trabajo que tradicionalmente han desempeñado, dejándolos sin oportunidades de empleo. Es necesario abordar este desafío y garantizar que las personas con discapacidad puedan adaptarse al uso de la IA y adquirir competencias digitales relevantes para el mercado laboral.

El rápido avance de la IA requiere que las personas con discapacidad adquieran habilidades actualizadas y relevantes para el empleo. Sin embargo, el informe revela que el 73,1 % de las personas encuestadas no ha recibido ningún tipo de formación en Nuevas Tecnologías para mejorar su búsqueda de empleo y desempeño profesional. Es esencial proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo para asegurar su conexión con las demandas del mercado laboral y promover la inclusión laboral efectiva.⁴⁰

En sentido similar, señala un reciente estudio elaborado por la Fundación Randstad que el 21 % de los ocupados con discapacidad tiene un riesgo muy alto de perder su empleo a causa de la automatización y el 47 %, un riesgo alto. Según los cálculos de Randstad, 312 mil personas ocupadas con

⁴⁰ Ídem.

discapacidad (un 60 % del total de ocupados) pueden verse afectadas por esta tendencia. Las que mayor riesgo corren son el 21 % de ellas, que ocupan puestos elementales y requieren un menor nivel de competencias. Estos empleos están asociados a la realización de tareas sencillas y rutinarias, como limpiadores, peones de carga, peones de jardinería o ayudantes de cocina. Y son precisamente estos puestos de trabajo los que suelen ocupar personas con discapacidad y los que mayor riesgo tienen de ser sustituidos por los avances tecnológicos.⁴¹

En respuesta a esta situación, es prioritario que los poderes públicos junto al movimiento asociativo impulsen un plan de choque que facilite una transición armónica hacia mercados laborales digitalizados, asegurando que las personas con discapacidad no sufran una pérdida significativa de empleo. Este plan debería incluir medidas de protección específicas y estrategias de capacitación y desarrollo adaptadas a sus necesidades, garantizando su participación activa y equitativa en la economía digital emergente.

⁴¹ <https://www.observatoriorh.com/randstad/la-automatizacion-pone-en-riesgo-el-empleo-de-mas-de-la-mitad-de-las-personas-con-discapacidad.html>



2.2.2. *La discriminación algorítmica y su impacto en el empleo*

Al abordar el impacto de la IA en la igualdad y la no discriminación, particularmente en relación con la discapacidad, se observa en dos áreas clave: asegurar un acceso equitativo e inclusivo a la tecnología de IA y la tendencia inherente de la IA a operar con sesgos.⁴²

El acceso y la accesibilidad son dos conceptos relacionados pero distintos en el uso de la IA. Acceso se refiere a las condiciones necesarias para usar la tecnología de IA, como conectividad a internet, disponibilidad de interfaces amigables, conocimiento básico para su operación y la reducción de la brecha digital. Accesibilidad, por otro lado, implica que la IA debe ser diseñada para ser entendible y utilizable por todos, asegurando su uso seguro y autónomo.

Después de superar desafíos iniciales en cuanto al acceso y uso de la tecnología basada en IA, las personas con discapacidad enfrentan un nuevo tipo de discriminación: el sesgo algorítmico. Este fenómeno representa una forma emergente de discriminación que puede aumentar y perpetuar los prejuicios y estereotipos hacia las personas con discapacidad.⁴³

⁴² Carcedo, V., Hernández, J. (coords.), *Estudio del impacto de la inteligencia artificial en los derechos de las personas con discapacidad*. Madrid, Real Patronato sobre Discapacidad, 2023. <https://www.siiis.net/documentos/ficha/586018.pdf>

⁴³ Rafael de Asís Roig, *Derechos y tecnologías*, Dykinson, 2022.

La IA puede, sin intención, perpetuar o incluso institucionalizar prácticas discriminatorias. Estos sistemas basados en datos pueden ocultar sesgos inherentes, debilitando los controles sociales que regulan el comportamiento humano. A diferencia de la creencia popular, los sesgos no siempre son resultado de datos defectuosos. De hecho, pueden originarse en los propios datos, algoritmos o decisiones humanas.⁴⁴

Aunque la diversidad e inclusión son temas ampliamente debatidos, la discapacidad ha permanecido en gran parte fuera de la discusión sobre sesgos en IA. Esto es preocupante, dada la marginación histórica que ha enfrentado esta población, lo que ha llevado a una exclusión estructural de oportunidades y recursos. Investigaciones recientes indican que ciertos sesgos negativos sobre la discapacidad están incorporados en sistemas de IA usados para detectar discurso de odio o para analizar sentimientos en textos.⁴⁵

Las personas con discapacidad han sufrido marginación, lo que ha llevado a una exclusión sistemática y estructural de acceso al poder y oportunidades. Estos patrones de marginación están reflejados en los datos que moldean los sis-

⁴⁴ Sarah Myers West, Meredith Whittaker & Kate Crawford, *Discriminating Systems: Gender, Race and Power in AI*. AI Now Institute, 2019. <https://ainowinstitute.org/wp-content/uploads/2023/04/discriminatingystems.pdf>

⁴⁵ Meredith Whittaker et al., *Disability, Bias & AI Report*, AI Now Institute, November 20, 2019. <https://ainowinstitute.org/wp-content/uploads/2023/04/disabilitybiasai-2019.pdf>



temas de IA, integrando estas historias en su lógica. Estos hallazgos siguen un patrón establecido, donde aquellos que han enfrentado discriminación histórica son más propensos a ser dañados o excluidos por los sesgos actuales en IA.

Kate Crawford advierte que la idea de que la IA puede detectar automáticamente características como raza, discapacidad y género es problemática, considerando que estos sistemas hacen suposiciones sobre aspectos dinámicos de la identidad personal. Según esta autora, la justicia en sistemas de IA nunca puede codificarse o calcularse completamente.⁴⁶ Gerard Quinn, en un informe para la ONU, resalta los desafíos que presenta la «caja negra» de la IA, donde las complejidades y opacidades de estos sistemas impiden una comprensión completa de su funcionamiento.⁴⁷

Por ello, es fundamental abordar cómo los sistemas de IA clasifican y procesan información. Los datos no son interpretados de manera aleatoria; son procesados a través de clasificaciones determinadas por algoritmos específicos, que a menudo se basan en categorizaciones simplistas de la humanidad, perpetuando estereotipos y sesgos. Por lo tanto, al diseñar un sistema de IA, los programadores y desarrolla-

⁴⁶ Kate Crawford, *Atlas of AI*, Yale University Press, 2021.

⁴⁷ Informe del Relator Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad, *La inteligencia artificial y los derechos de las personas con discapacidad*, A/HRC/49/52, 28 de diciembre de 2021.

dores deben ser conscientes de que cada conjunto de datos contiene una visión del mundo.

Un área de especial preocupación sobre sesgos algorítmicos es el empleo. A pesar de los avances legales contra la discriminación laboral de personas con discapacidad, los sistemas de IA usados en procesos de contratación podrían revertir estos progresos. Algunos sistemas actuales pueden detectar, mediante reconocimiento facial y otros indicadores, si un candidato tiene o ha tenido alguna discapacidad. Si las empresas no están obligadas a revelar cómo funcionan estos sistemas, los avances en derechos laborales podrían estar en riesgo.⁴⁸

Conforme se señala en el informe «Tecnología y Discapacidad» de la Fundación Adecco, los sistemas de software ATS (Applicant Tracking System) son cada vez más usados por las empresas para agilizar el proceso de reclutamiento. Estas herramientas permiten comparar las diferentes candidaturas y descartar automáticamente aquellas que no cumplen con los requisitos, a través de palabras clave relacionadas con habilidades y competencias específicas para el puesto ofertado. La pregunta a formularse es, ¿están entrenados estos sistemas sobre la base de criterios inclusi-

⁴⁸Francisco Bariffi, «Inteligencia Artificial y derechos humanos de las personas con discapacidad, ¿Reflejo de los prejuicios humanos u oportunidad del transhumanismo?», en *Nuevas fronteras del Derecho de la Discapacidad*, volumen II, R. De Lorenzo y L. C. Pérez (Dir.), Aranzadi, 2021.



vos? Si sus algoritmos no contemplan estos criterios, pueden amplificar los sesgos inherentes en el conjunto de datos utilizados para su entrenamiento, dando lugar a resultados discriminatorios desde el punto de vista de la contratación laboral. Sesgos que pueden perpetuarse y ampliar las desigualdades existentes en la sociedad y en el mercado laboral. En este sentido, las personas con discapacidad se muestran preocupadas: un 65,8 % teme quedar excluido de los procesos de selección, debido a la existencia de estos sesgos.⁴⁹

En el contexto de la evolución tecnológica contemporánea, la digitalización de la economía y, en particular, de la fuerza laboral, emerge como un fenómeno paradójico con implicaciones profundas para las personas con discapacidad. Aunque esta transformación digital ofrece la promesa de derribar múltiples barreras que históricamente han enfrentado las personas con discapacidad en la economía tradicional, simultáneamente, genera nuevos escenarios de exclusión de una magnitud e impacto considerables para este colectivo.⁵⁰

Esta realidad dual plantea desafíos significativos, especialmente en el ámbito laboral, que se revela como el sector

⁴⁹ 12.º Informe Tecnología y Discapacidad. Fundación Adecco. https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2023/07/100723NDP-TECNOLOGIA-Y-DISCAPACIDAD_.pdf

⁵⁰ Carcedo, V., Hernández, J. (coords.), *Estudio del impacto de la inteligencia artificial en los derechos de las personas con discapacidad*. Madrid, Real Patronato sobre Discapacidad, 2023. <https://www.sis.net/documentos/ficha/586018.pdf>

más vulnerable a la discriminación sistemática exacerbada en una economía cada vez más arraigada en la IA y las tecnologías digitales. En este sentido, se vuelve imperativo implementar medidas inmediatas y efectivas que aborden las tres dimensiones críticas de la discriminación digital: la brecha digital, la accesibilidad y los sesgos algorítmicos.

2.2.3. La privacidad y la protección de la identidad en el contexto del empleo

La IA irrumpe en nuestras vidas con un impacto significativo en el derecho a la privacidad, un derecho fundamental reconocido en instrumentos internacionales y regionales. La privacidad es fundamental para el desarrollo personal, la interacción social y la libertad individual, especialmente en el ámbito digital, donde la información personal y derivada de una persona es tan vulnerable.

La protección de la privacidad no se limita al contenido de las comunicaciones, sino que abarca también los metadatos, que pueden revelar detalles íntimos al ser analizados y agregados. Este derecho se extiende más allá de los espacios privados, incluyendo espacios públicos e información pública. La mera generación y recolección de datos de identidad personal ya afecta a la privacidad, ya que el individuo pierde control sobre la información que podría comprometerlo.⁵¹

⁵¹ Carissa Véliz, *The Ethics of Privacy and Surveillance*, OUP Oxford, 2024.



La IA permite la vigilancia, análisis, predicción y manipulación del comportamiento humano a un nivel sin precedentes. Tecnologías avanzadas de reconocimiento biométrico, como la identificación de micro-expresiones, tono de voz y ritmo cardíaco, se emplean para evaluar o predecir nuestro comportamiento y estado emocional. Sin embargo, la evidencia científica sobre la precisión de estas tecnologías para leer emociones o estados mentales aún es débil.⁵²

Si bien el GDPR limita el procesamiento de datos biométricos, existen vacíos legales. Muchas tecnologías no buscan identificar a una persona, sino evaluar su comportamiento o categorizarla, lo que podría no estar regulado por el GDPR. Además, los datos personales y no personales se utilizan para entrenar sistemas de IA, perfilar y evaluar a las personas en diversos contextos, desde publicidad dirigida hasta la influencia en decisiones cotidianas.

El Reglamento Europeo sobre Inteligencia Artificial, en conjunto con el RGPD, establecen salvaguardas para el uso de datos biométricos. Este reglamento requiere el consenti-

⁵² Nicole Martinez-Martin, Henry T Greely & Mildred K Cho, «Ethical Development of Digital Phenotyping Tools for Mental Health Applications: Delphi Study», in *JMIR Mhealth Uhealth* Vol. 9(7), 2021. doi: 10.2196/27343. PMID: 34319252; PMCID: PMC8367187.

miento explícito del individuo para usar sus datos biométricos y garantizar su privacidad y autonomía. Se exige claridad en la información sobre la recopilación y uso de estos datos para asegurar que los individuos estén informados y puedan proteger su privacidad.⁵³

El reglamento prohíbe prácticas invasivas con la biometría, como la categorización por características personales sensibles (creencias religiosas, orientación sexual, etc.) para evitar discriminación y mal uso. También se veta la extracción no selectiva de imágenes faciales de internet o CCTV para bases de datos de reconocimiento facial, protegiendo contra la vigilancia invasiva y el uso no autorizado de datos personales. Además, se prohíbe el uso del reconocimiento de emociones en lugares de trabajo y educativos, protegiendo la privacidad emocional y psicológica y evitando implicaciones éticas y de privacidad.

La recolección de datos biométricos en tiempo real y la geolocalización individual implican un alto nivel de sensibilidad y están protegidos por la mayoría de los sistemas de garantías constitucionales. Estos datos afectan derechos fundamentales como la integridad personal y la libertad y seguridad personal, lo que exige un consentimiento informado

⁵³ www.artificialintelligenceact.eu/es/



particularmente sólido, especialmente para personas en situaciones de vulnerabilidad.⁵⁴

En el contexto de los cuidados, este enfoque es particularmente relevante, ya que implica a grupos vulnerables como personas con discapacidad, mayores, niños y personas sin hogar. Los sistemas de IA pueden perpetuar sesgos y discriminación, y su uso para la vigilancia y recolección de datos masivos plantea serias preocupaciones sobre la privacidad y la dignidad de estos grupos. Las personas en situaciones vulnerables requieren protecciones especiales y consideraciones éticas en el diseño y uso de sistemas de IA.⁵⁵

El impacto emergente de la IA en la privacidad individual es un tema de alcance global, pero afecta de manera particular a las personas con discapacidad en al menos dos dimensiones clave.

Primero, la biometría, que se centra en identificar y autenticar individuos a través de características físicas y de comportamiento únicas, plantea desafíos significativos en términos de privacidad y autonomía para las personas con

⁵⁴ Ramon Blanco-Gonzalo et al., «Biometrics: Accessibility challenge or opportunity?» in *PLOS ONE* Vol. 13(4), 2018. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0196372>

⁵⁵ Francisco Bariffi, «Tecnologías basadas en Inteligencia Artificial en el modelo de cuidados: Riesgos y beneficios desde un enfoque de derechos humanos», en *Revista Derechos y Libertades*, número especial (en prensa 2024).

discapacidad. Estas tecnologías, al poder revelar detalles íntimos, podrían infringir los derechos individuales, especialmente en el caso de personas con discapacidad que a menudo presentan rasgos físicos y de comportamiento diversos. Estas diferencias pueden ser interpretadas o utilizadas de manera negativa por algoritmos, conduciendo a una vigilancia y observación persistentes que vulneran sus derechos.⁵⁶

En segundo lugar, el consentimiento para el uso y tratamiento de datos biométricos representa un riesgo particular para las personas con discapacidad. La Convención de la ONU reconoce en su artículo 12 el derecho de estas personas a tomar decisiones con apoyo. Esto implica la necesidad de un marco de actuación complejo y dinámico, que puede encontrar desafíos significativos en la modalidad de prestación del consentimiento en el ámbito digital.⁵⁷

En el contexto laboral, estos desafíos son especialmente relevantes. La discapacidad, vista desde la perspectiva del derecho, se considera parte de la identidad y personalidad de un individuo, categorizándose como dato personalísimo. Este tipo de información no debe ser revelada en procesos de contratación ni utilizada de forma negativa. Sin embargo, con la

⁵⁶ Anhong Guo et al., «Toward Fairness in AI for People with Disabilities: A Research Roadmap», in *arXiv:1907.02227*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.1907.02227>

⁵⁷ Cristina Guilarte Martín-Calero (Dir.), *Comentarios a la Ley 8/2021 por la que se reforma la legislación civil y procesal en materia de discapacidad*, Serie Derecho de la Discapacidad, vol. III, Aranzadi, 2021.



avanzada capacidad de los algoritmos y la tecnología biométrica, es fácil para los sistemas detectar y evidenciar deficiencias personales, lo que podría conducir a una nueva forma de discriminación hacia las personas con discapacidad.

Conforme surge del informe «Tecnología y Discapacidad» de la Fundación Adecco, el 79,3 % de las personas con discapacidad ya utiliza los portales de empleo para la búsqueda de empleo y un 48,7 % utiliza Aplicaciones (Apps) para este fin. A pesar de ello, el 65 % de las personas con discapacidad teme que los sistemas de IA, cada vez más usados en el ámbito del reclutamiento, les excluyan de los procesos de selección.⁵⁸

Por lo tanto, es prioritario asegurar que la protección de la privacidad en la era de la IA incluya un enfoque centrado en la discapacidad. Esto implica no solo la consideración de los derechos y necesidades específicas de este grupo, sino también la implementación de salvaguardas que prevengan la discriminación y garanticen la autonomía y el consentimiento informado en el uso de datos biométricos y en el manejo de la IA en general.

⁵⁸ 12.º Informe Tecnología y Discapacidad. Fundación Adecco: https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2023/07/100723NDP-TECNOLOGIA-Y-DISCAPACIDAD_.pdf

2.3. Identificación de oportunidades y de la IA en el empleo inclusivo

La evolución constante de los sistemas de IA ha ampliado extraordinariamente su rango de aplicaciones, abriendo camino a innovadores servicios inteligentes. Esta expansión es particularmente relevante en el ámbito de los servicios de asistencia, especialmente en el contexto del envejecimiento de la población y las necesidades específicas de las personas con discapacidad. Mientras que el aumento en la esperanza de vida plantea retos sobre la sostenibilidad de los servicios sociales a futuro, la emergencia de tecnologías de IA presenta oportunidades únicas.

Las innovaciones digitales en los servicios sociales y asistenciales prometen no solo mejorar estilos de vida independientes y la calidad de los cuidados, sino también proporcionar apoyos más efectivos a la vida de los ciudadanos. Esto incluye una gestión y organización más eficiente de la asistencia y los servicios relacionados. En este sentido, la tecnología de IA se perfila como un catalizador para la transformación de las relaciones humanas, ofreciendo mayor confort y calidad de vida.⁵⁹

⁵⁹ Estrategia Europea de Cuidados, Comisión Europea, Bruselas, 7.9.2022 COM(2022) 440 final (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0440>).



Específicamente para las personas con discapacidad, la IA abre un abanico de nuevas posibilidades. Estos sistemas inteligentes pueden ser diseñados para adaptarse a diversas necesidades y capacidades, ofreciendo herramientas personalizadas que mejoran la comunicación, facilitan el acceso a la información y potencian la autonomía personal. Desde dispositivos de asistencia basados en comandos de voz hasta interfaces adaptativas para la navegación en la web, la IA tiene el potencial de nivelar el campo de juego, ofreciendo a las personas con discapacidad mayores oportunidades para participar activamente en la sociedad.⁶⁰

Así, la IA no solo optimiza los recursos existentes en el campo de los cuidados y asistencia, sino que también redefine el paradigma de la inclusión y el empoderamiento, especialmente para aquellos con necesidades especiales de asistencia. La integración de la IA en estos contextos es un paso adelante crucial en la realización de los derechos y en la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad, marcando un hito en la evolución de los servicios de asistencia y en el fomento de una sociedad más inclusiva y accesible.

El nuevo modelo de cuidados, centrado en la vida comunitaria y en el apoyo en el hogar con el uso de tecnologías

⁶⁰ Jonathan Lazar & Michael Ashley Stein (Ed.), *Disability, Human Rights, and Information Technology*, University of Pennsylvania Press, 2017.

de IA, es esencial para reforzar y ampliar el derecho al empleo inclusivo de las personas con discapacidad.⁶¹ En el contexto post-COVID, el trabajo remoto, especialmente desde el hogar, no solo se ha establecido como una práctica común, sino que también ha comenzado a ser reconocido como un nuevo derecho laboral. La interconexión entre el hogar y el trabajo nunca ha sido tan estrecha, y esto representa oportunidades significativas para las personas con discapacidad.

La incorporación de tecnologías de IA en el hogar puede facilitar enormemente la participación laboral de las personas con discapacidad en este nuevo entorno de trabajo remoto. Herramientas y aplicaciones de IA pueden ser adaptadas para superar barreras físicas y cognitivas, permitiendo una integración más fluida en entornos laborales virtuales. Por ejemplo, sistemas de reconocimiento de voz y asistentes virtuales pueden ayudar en la realización de tareas administrativas, mientras que tecnologías de adaptación visual y auditiva pueden hacer accesibles las reuniones en línea y los recursos digitales.⁶²

⁶¹ Estudio sobre los procesos de desinstitucionalización y transición hacia modelos de apoyo personalizados y comunitarios: Personas con Discapacidad, Proyecto EDI, Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba, Universidad Carlos III de Madrid, 2023. <https://estudiosdesinstitucionalizacion.gob.es/wp-content/uploads/2024/01/3.-Estudio-EDI-Discapacidad.pdf>

⁶² Jefferson Wang, George Nazi, & Boris Maurer, *Future Home in the 5g Era: Next Generation Strategies for Hyper-Connected Living*, Kogan Page, 2020.



Además, la flexibilidad que ofrece el trabajo remoto es particularmente beneficiosa para las personas con discapacidad, ya que les permite trabajar en un entorno familiar adaptado a sus necesidades específicas, reduciendo los desafíos logísticos y físicos asociados con el desplazamiento a un lugar de trabajo tradicional. Esto no solo aumenta su capacidad para participar en la fuerza laboral, sino que también mejora su autonomía y autoestima.

Lo anteriormente mencionado no implica que el trabajo remoto deba ser visto como el único o principal entorno laboral para las personas con discapacidad. Mientras las oportunidades que brinda la tecnología de IA en el trabajo a distancia son significativas, esto no debe disminuir la responsabilidad moral, social y política de la sociedad y del Estado de derecho de asegurar la inclusión y accesibilidad en todos los aspectos del mundo laboral real. La adaptación de los lugares de trabajo tradicionales para hacerlos accesibles y la promoción de políticas inclusivas siguen siendo imperativos esenciales.

La tecnología y el trabajo remoto deben considerarse como complementos, no como sustitutos, de los esfuerzos continuos para crear entornos laborales físicos inclusivos y accesibles para todos. La accesibilidad en el lugar de trabajo va más allá de la infraestructura física; también implica una cultura de trabajo inclusiva, prácticas de contratación equi-

tativas y adaptaciones razonables para las personas con discapacidad.⁶³

2.3.1. La IA como herramienta para derribar barreras en la comunicación

La IA está transformando radicalmente el ámbito de la comunicación, acercándonos a un mundo donde las barreras lingüísticas son cada vez más una reminiscencia del pasado. A través de sistemas avanzados de traducción en tiempo real, la IA facilita una interacción fluida entre hablantes de diferentes idiomas, democratizando el acceso a la información y fortaleciendo los vínculos interculturales. Además, la IA se erige como una herramienta esencial para transformar y adaptar contenidos entre diversos medios y formatos, desde la conversión de texto a lenguaje de señas hasta la transcripción automatizada de audios. Esto potencia la inclusividad y el derecho universal a la comunicación, haciendo que esta no solo sea más accesible, sino también un derecho más efectivamente garantizado para todos.⁶⁴

⁶³ *Adaptación de la normativa española en materia de accesibilidad universal al sistema de los derechos humanos*, Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba de la Universidad Carlos III de Madrid, Estugraf Impresores, S. L., 2023. <https://www.siiis.net/documentos/ficha/589676.pdf>

⁶⁴ Carcedo, V., Hernández, J. (coords.), *Estudio del impacto de la inteligencia artificial en los derechos de las personas con discapacidad*. Madrid, Real Patronato sobre Discapacidad, 2023. <https://www.siiis.net/documentos/ficha/586018.pdf>



Históricamente, la comunicación, aunque esencial para la dignidad humana, no siempre ha sido reconocida como un derecho autónomo en el marco de los derechos humanos, interpretándose a menudo bajo derechos como la libertad de opinión o expresión. Sin embargo, un cambio paradigmático se ha producido con la Convención que define de manera amplia la «comunicación», incluyendo lenguajes y medios alternativos o aumentativos, con especial énfasis en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).⁶⁵

La Convención resalta que el acceso equitativo a diversos formatos de comunicación es fundamental, especialmente para las personas con discapacidad, ya que garantiza su plena participación en la sociedad y el disfrute de sus derechos humanos. Establece obligaciones claras para los Estados en cuanto a la promoción de la accesibilidad en diferentes formatos y medios de comunicación, incluyendo desde la señalización en Braille hasta el acceso a la información y comunicaciones electrónicas.

Más allá de la accesibilidad, la Convención reconoce la comunicación como una herramienta indispensable para el ejercicio efectivo de otros derechos humanos, subrayando la importancia del acceso a formas alternativas y aumentativas de comunicación, como la lengua de señas o el Braille,

⁶⁵ Abha Khetarpal, «Information and Communication Technology (ICT) and Disability», in *Review of Market Integration*, vol. 6(1), 2014. <https://doi.org/10.1177/0974929214560117>

no solo para el aprendizaje y la socialización, sino también para el reconocimiento y apoyo de las identidades culturales y lingüísticas de las personas con discapacidad.

En la era analógica, proporcionar formatos y medios de comunicación alternativos representaba desafíos significativos debido a limitaciones técnicas y costos elevados. Sin embargo, la irrupción de la IA ha transformado radicalmente este panorama, eliminando muchas barreras técnicas y democratizando el acceso a estas herramientas, haciendo que soluciones de comunicación adaptadas estén más disponibles y sean económicamente accesibles.

La revolución de la IA en la comunicación no solo mejora la accesibilidad para las personas con discapacidad en su vida cotidiana, sino que también tiene implicaciones significativas en el ámbito laboral. Las oportunidades que la IA ofrece en términos de comunicación pueden ser esenciales para mejorar la inclusión y la participación de las personas con discapacidad en el empleo.

En el entorno laboral, la capacidad de comunicarse eficazmente es fundamental. Para las personas con discapacidad, las barreras en la comunicación han representado históricamente un obstáculo significativo para el empleo pleno y efectivo. Sin embargo, la IA, al facilitar nuevas formas de interacción y comprensión, puede ayudar a superar estas barreras. Por ejemplo, los sistemas de traducción en



tiempo real y las herramientas de transcripción automatizada permiten a las personas con discapacidad auditiva participar en reuniones y conversaciones en tiempo real. Del mismo modo, para aquellos con discapacidades visuales, la tecnología de IA que convierte los textos en voz o en Braille posibilita el acceso a documentos y recursos digitales esenciales para el desempeño laboral.

Además, la IA puede personalizar las interfaces de usuario y los sistemas de asistencia según las necesidades individuales, permitiendo a las personas con diversas discapacidades manejar más eficientemente las tareas laborales. Esto no solo aumenta su productividad y eficiencia, sino que también promueve su autonomía e independencia en el trabajo.

La integración de la IA en las herramientas y plataformas de comunicación en el lugar de trabajo también contribuye a crear un ambiente laboral más inclusivo. Al proporcionar medios de comunicación que son accesibles para todos, se fomenta la igualdad de oportunidades y se reduce la discriminación. Esto es especialmente relevante en un mundo donde el trabajo remoto se ha vuelto cada vez más común, ya que la tecnología de IA puede ser una gran aliada para asegurar que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades de participar en equipos de trabajo a distancia.⁶⁶

⁶⁶Michael S. Jeffress et al., *The Palgrave Handbook of Disability and Communication*, Palgrave Macmillan, 2023.

En conclusión, la IA tiene el potencial de transformar significativamente el empleo para las personas con discapacidad, eliminando las barreras de comunicación y abriendo un abanico de oportunidades laborales. Al hacer que la comunicación en el lugar de trabajo sea más accesible y eficiente, la IA no solo beneficia a las personas con discapacidad, sino que también enriquece el entorno laboral en su conjunto, promoviendo la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

2.3.2. La IA como herramienta para la accesibilidad y los ajustes en el empleo

El acceso y la utilización efectiva de las nuevas tecnologías constituyen un pilar fundamental para asegurar la inclusión y participación integral de las personas con discapacidad en la sociedad. Sin embargo, una vez superado el desafío inicial del acceso a estas tecnologías, surge un reto más complejo: la accesibilidad en su uso.

La accesibilidad no es meramente un aspecto clave en la temática de la discapacidad; en muchos casos, la discapacidad se manifiesta precisamente debido a la falta de medidas de accesibilidad adecuadas. Conceptualmente, la accesibilidad universal se presenta en dos dimensiones: una restringida y otra amplia. En su sentido restringido, se refiere a la capacidad de las personas con discapacidad de acceder a productos, entornos, programas y servicios, lo que incluye



garantizar un acceso equitativo a transporte, información, comunicaciones y otros servicios públicos, tanto en zonas urbanas como rurales. En un sentido más amplio, la accesibilidad engloba el acceso continuo a todos los bienes y derechos, fundamentándose en principios de vida independiente, participación social e igualdad de oportunidades, reflejando así el derecho fundamental a tener derechos.⁶⁷

El Relator de la ONU sobre Discapacidad ha destacado que el discurso predominante en torno a tecnología y discapacidad suele enfocarse en la accesibilidad, tal como lo establece el artículo 9 de la Convención. Se busca que las tecnologías emergentes, incluida la IA, sean accesibles para todas las personas con discapacidad. Más allá de la accesibilidad, es vital considerar cómo las herramientas basadas en IA influyen directamente en la vida de las personas con discapacidad, subrayando la necesidad de asegurar la igualdad de trato y prevenir la discriminación.⁶⁸

En España, el marco jurídico, particularmente el Real Decreto 1494/2007, ha establecido condiciones básicas para el

⁶⁷ *Adaptación de la normativa española en materia de accesibilidad universal al sistema de los derechos humanos*, Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba de la Universidad Carlos III de Madrid, Estugraf Impresores, S. L., 2023. <https://www.siiis.net/documentos/ficha/589676.pdf>

⁶⁸ Informe del Relator Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad, *La inteligencia artificial y los derechos de las personas con discapacidad*, A/HRC/49/52, 28 de diciembre de 2021.

acceso de las personas con discapacidad a la sociedad de la información y a los medios de comunicación. No obstante, la evolución tecnológica, marcada por el auge de la IA y herramientas como las interfaces biométricas y la realidad virtual y aumentada, introduce desafíos y oportunidades sin precedentes. Por ejemplo, la realidad virtual, centrada en la experiencia visual, plantea retos específicos para las personas con discapacidades visuales.⁶⁹

El incremento de la digitalización y el impacto de la IA en la interacción de los ciudadanos con la administración pública, incluyendo áreas como la sanidad, la educación y la protección social, exige una armonización de diferentes ámbitos de regulación, como los establecidos en la LGDPD, en relación con las administraciones públicas y el acceso y uso de bienes y servicios públicos. Los retos que la IA presenta en términos de accesibilidad universal requieren una revisión y armonización de los diferentes ámbitos de accesibilidad para adaptarlos a los desafíos de la IA, o incluso la creación de un nuevo ámbito de accesibilidad que aborde específicamente las condiciones generales de accesibilidad de la IA.⁷⁰

⁶⁹ Lucy Bryant, Melissa Brunner & Bronwyn Hemsley, «A review of virtual reality technologies in the field of communication disability: implications for practice and research», in *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, vol. 15(4), 2020. DOI: 10.1080/17483107.2018.1549276

⁷⁰ Carcedo, V., Hernández, J. (coords.), *Estudio del impacto de la inteligencia artificial en los derechos de las personas con discapacidad*. Madrid, Real Patronato sobre Discapacidad, 2023. <https://www.siiis.net/documentos/ficha/586018.pdf>



El desarrollo e implementación de entornos virtuales e inmersivos en el ámbito laboral está creando un nuevo panorama de desafíos de accesibilidad para las personas con discapacidad. Esta innovación tecnológica, si bien abre puertas a métodos de trabajo más flexibles y avanzados, también puede dar lugar a nuevos tipos de barreras laborales que es imperativo abordar. La creciente dependencia de estos entornos virtuales requiere una revisión exhaustiva de las políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, asegurando que estos espacios sean tan accesibles y acogedores como los físicos tradicionales.

Frente a los desafíos mencionados, los ajustes razonables emergen como una solución de adaptación inmediata y personalizada. La evolución de los sistemas de IA brinda oportunidades sin precedentes para adecuar los entornos laborales a las necesidades específicas de cada empleado con discapacidad. Estos ajustes, fundamentales en la creación de un espacio de trabajo inclusivo, pueden variar desde modificaciones en el software hasta la implementación de herramientas de asistencia que se integren armoniosamente con las tecnologías existentes.

Los sistemas de IA pueden ser diseñados para aprender y adaptarse a las necesidades individuales, ofreciendo interfaces personalizables y soluciones que facilitan la interacción y la comunicación. Por ejemplo, para un empleado con discapacidad visual, la IA puede adaptar la información vi-

sual a formatos auditivos o táctiles, mientras que, para alguien con discapacidad auditiva, podría convertir comunicaciones orales en texto o lenguaje de señas. Además, la IA tiene el potencial de anticipar y resolver problemas de accesibilidad antes de que se conviertan en obstáculos, gracias a su capacidad de análisis y adaptación continua.

De este modo, los ajustes razonables apoyados por la IA no solo se enfocan en la adaptación de las herramientas de trabajo, sino también en la creación de un entorno laboral más acogedor y empático, que reconoce y valora la diversidad de sus empleados. Esta integración de tecnología avanzada y enfoque personalizado es clave para garantizar que los entornos laborales sean verdaderamente inclusivos, permitiendo a las personas con discapacidad desempeñarse de manera efectiva y satisfactoria.

2.3.3. La IA como herramienta en la provisión de apoyos y asistencia personal

Las tecnologías de apoyo, que abarcan una amplia gama de dispositivos, equipos y sistemas, desempeñan un papel vital en asistir a las personas con discapacidad en sus actividades diarias, como comunicarse, moverse, aprender y trabajar. Estas tecnologías varían desde soluciones simples como bastones y sillas de ruedas hasta opciones más avanzadas como sistemas de reconocimiento de voz y prótesis biónicas. Su diversidad permite una mejora significativa en



la calidad de vida, fomentando la independencia, una mayor participación social y ampliando las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.⁷¹

La elección de la tecnología de asistencia adecuada es un proceso personalizado y, a menudo, complejo. Cada persona con discapacidad tiene necesidades únicas, y la diversidad de opciones tecnológicas disponibles refleja esta variedad de requisitos. Afortunadamente, existen numerosos recursos para orientar a las personas en la selección de la tecnología más adecuada para sus necesidades específicas. Ejemplos de estas tecnologías incluyen desde ayudas para la movilidad y dispositivos auditivos hasta herramientas de software avanzadas y dispositivos móviles adaptados. Estas herramientas no solo facilitan tareas cotidianas, sino que también abren puertas hacia una inclusión más profunda en diversos aspectos de la vida.

Aunque la tecnología no puede ni debe sustituir la interacción humana, fundamental en el trabajo asistencial, las innovaciones digitales, como la tecnología de la información y las comunicaciones, la teleasistencia, la teleasistencia, la IA y la robótica, tienen un papel trascendental en mejorar el acceso a servicios asistenciales de alta calidad y asequibles,

⁷¹ *Assistive product specifications and how to use them*. Geneva: World Health Organization; 2021. Licence:CC BY-NC-SA 3.0 IGO (<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/339851/9789240020283-eng.pdf>)

así como en fomentar la vida independiente. Estas soluciones tecnológicas también pueden incrementar la productividad laboral en el sector asistencial, al asumir tareas arduas o peligrosas, mejorar la gestión de casos, la seguridad y la higiene en el trabajo, facilitar el seguimiento a distancia de los beneficiarios de los cuidados y mejorar la formación y contratación de cuidadores.⁷²

El avance más significativo en la tecnología de asistencia lo representa la IA, que ofrece dos capacidades fundamentales no alcanzables mediante las tecnologías convencionales. Primero, los sistemas de IA pueden proporcionar asistencia comparable o incluso superior a la humana, sin comprometer la autonomía personal y la independencia de la persona asistida. Esto es fundamental, considerando que la historia ha demostrado que la asistencia humana, si no se define y regula adecuadamente, puede conducir a una dependencia que socava la autonomía y la independencia. Los sistemas de IA confiables y diseñados universalmente ofrecen una alternativa valiosa a la asistencia humana, sin las complejidades inherentes a las relaciones humanas, como la dinámica de poder o influencias emocionales.

⁷²Francisco Bariffi, «Tecnologías basadas en Inteligencia Artificial en el modelo de cuidados: Riesgos y beneficios desde un enfoque de derechos humanos», en *Revista Derechos y Libertades*, número especial (en prensa 2024).



En segundo lugar, los sistemas de IA tienen la capacidad de aprender, evolucionar y adaptarse al entorno y a las necesidades individuales. Esto significa que pueden personalizarse como un «traje a medida», mejorando y ajustándose a través del uso continuo. Este aspecto es particularmente relevante en contextos como la comunicación, donde los sistemas de IA están permitiendo traducciones en tiempo real y la identificación y descripción oral de textos y símbolos, ampliando el acceso a la comunicación en formatos alternativos.⁷³

A nivel mundial, se ha observado la implementación de sistemas robóticos para asistir a personas mayores y con discapacidad, un desarrollo que ha sido analizado por expertos en derechos humanos, incluida la Experta Independiente de la ONU, por su impacto en este colectivo.⁷⁴ La robótica y la IA están ganando terreno no solo en la prestación de servicios de salud, sino también como herramientas fundamentales en la inclusión laboral de personas con discapacidad.⁷⁵

⁷³ Francisco Bariffi, «Inteligencia Artificial y derechos humanos de las personas con discapacidad, ¿Reflejo de los prejuicios humanos u oportunidad del transhumanismo?», en *Nuevas fronteras del Derecho de la Discapacidad*, volumen II, R. De Lorenzo y L. C. Pérez (Dir.), Aranzadi, 2021.

⁷⁴ Informe de la Experta Independiente sobre el disfrute de todos los derechos humanos por las personas de edad sobre *los robots y los derechos: los efectos de la automatización en los derechos humanos de las personas de edad*, A/HRC/36/48, 21 de julio de 2017.

⁷⁵ Rob Brown, «Robots, New Technology, and Industry 4.0 in Changing Workplaces. Impacts on Labor and Employment Laws», in *American University Law Review*, vol. 7(3), 2018.

En el contexto de los apoyos, los sistemas de IA brindan asistencia en la toma de decisiones, un aspecto prioritario para personas con discapacidad, al permitirles una mayor autonomía y participación en su entorno laboral y social. Para maximizar su eficacia y asegurar su accesibilidad, es esencial que el desarrollo de estos sistemas se adhiera al principio de «diseño universal». Este enfoque, reconocido internacionalmente en la Convención y en varios marcos legales nacionales, especialmente en la Unión Europea, garantiza que las tecnologías sean accesibles y utilizables por todas las personas, independientemente de sus capacidades.

El empleo con apoyo representa una modalidad esencial para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y se caracteriza por la asistencia personalizada que se brinda a través de un técnico de inserción laboral o un preparador laboral. Este modelo va más allá de la mera colocación en un puesto de trabajo, ofreciendo un acompañamiento integral que facilita la adaptación al entorno laboral, el aprendizaje y la construcción de relaciones positivas en el trabajo.⁷⁶

Este enfoque personalizado y flexible se adapta a las necesidades y habilidades de cada trabajador con discapacidad, considerando sus intereses y ritmo de aprendizaje. Incluye una evaluación inicial para identificar habilidades

⁷⁶ <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/empleo-con-apoyo.html>



y áreas de mejora, formación específica orientada a las tareas del puesto, adaptaciones en el entorno laboral para facilitar la accesibilidad y el desempeño, apoyo en la comunicación para mejorar la interacción con la empresa y los compañeros, y un seguimiento continuo para evaluar el progreso y realizar ajustes necesarios en el programa de apoyo.

Los beneficios del empleo con apoyo se extienden más allá de las personas con discapacidad, impactando positivamente en las empresas y en la sociedad. Los trabajadores con discapacidad que reciben apoyo adecuado pueden alcanzar altos niveles de rendimiento y productividad, contribuyendo a la disminución del absentismo laboral y a la mejora del clima laboral, al fomentar la diversidad, la tolerancia y el trabajo en equipo. Además, las empresas que implementan programas de empleo con apoyo cumplen con la legislación vigente en materia de discapacidad.⁷⁷

La integración del empleo con apoyo y las tecnologías de IA y herramientas digitales asistenciales representa un avance significativo en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Los sistemas de IA pueden ser diseñados para aprender y adaptarse a las necesidades individuales, ofre-

⁷⁷ Francisco de Borja Jordán de Urrís, «Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica» en *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, vol. 1, núm. 4, noviembre, 2011.

ciendo interfaces personalizables y soluciones que facilitan la interacción y la comunicación.

En resumen, la IA y las tecnologías digitales asistenciales pueden desempeñar un papel fundamental en el apoyo a la inclusión laboral de personas con discapacidad, proporcionando herramientas personalizadas y adaptadas que permiten una integración más fluida en entornos laborales virtuales y físicos. Estas tecnologías no solo aumentan la capacidad de las personas con discapacidad para participar en la fuerza laboral, sino que también mejoran su autonomía y autoestima. Sin embargo, es importante destacar que la tecnología y el trabajo remoto deben considerarse como complementos, no como sustitutos, de los esfuerzos continuos para crear entornos laborales físicos inclusivos y accesibles para todos.

2.3.4. La IA como herramienta en la formación y el desarrollo de habilidades

La inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad en la era de la IA presenta desafíos significativos, pero también oportunidades sin precedentes. Un aspecto importante es asegurar que las personas con discapacidad adquieran habilidades relevantes y actualizadas para el empleo en un mundo cada vez más digitalizado. La capacitación y el desarrollo en tecnologías emergentes son fundamentales



para conectar a este colectivo con las demandas del mercado laboral y promover su participación activa.⁷⁸

La implementación de tecnologías de IA en la capacitación laboral de personas con discapacidad se alinea con los principios establecidos en la Convención de la ONU, especialmente en lo que respecta al acceso no discriminatorio a servicios de orientación técnica y vocacional. Este acceso igualitario es fundamental para garantizar el derecho efectivo al trabajo y al empleo de estas personas. La inclusión en servicios generales de empleo y formación profesional promueve la no segregación y facilita el acceso a recursos abiertos de empleo.

En términos de formación y rehabilitación vocacional, los sistemas de IA pueden desempeñar un papel fundamental en la actualización y adquisición de nuevas habilidades y capacidades, especialmente cuando los trabajadores con discapacidad necesitan adaptarse a cambios en su condición o cambiar de ocupación. Los Estados deben asegurar que las personas con discapacidad reciban apoyo para continuar tra-

⁷⁸ Talento Digital es un programa de formación permanente en competencias digitales y profesiones tecnológicas de Fundación ONCE orientado a la adquisición de conocimientos y cualificación tecnológica y digital de las personas con discapacidad para favorecer así su inclusión laboral en profesiones con alta demanda en el mercado de trabajo, multiplicando de esta forma sus perspectivas profesionales. <https://portalentodigital.fundaciononce.es/>

bajando o realizar una transición a nuevas funciones si adquieren una nueva discapacidad o si se agrava una existente.⁷⁹

La implementación de tecnologías de IA en la formación profesional puede ayudar a superar barreras sociales y de acceso. Por ejemplo, sistemas de IA accesibles podrían utilizarse para personalizar la formación, adaptar los materiales de aprendizaje a diversos estilos y necesidades de aprendizaje, y proporcionar asistencia adicional donde sea necesario.

Además, la Ley 30/2015 en España busca mejorar la formación profesional para el empleo, fomentando la participación de agentes sociales en su diseño y ejecución. Esta ley subraya la importancia de la accesibilidad y participación de las personas con discapacidad en el sistema de formación profesional para el empleo, donde la tecnología de IA podría jugar un papel crucial en garantizar esta accesibilidad.

En el contexto laboral, la integración de la IA en la formación profesional ofrece posibilidades para prácticas en empresas, especialmente para personas con discapacidad.

⁷⁹ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, CRPD/C/GC/8, 7 de octubre de 2022.



Estas prácticas, que van desde formación en centros de trabajo en educación reglada hasta programas de cualificación profesional, pueden beneficiarse significativamente de la implementación de tecnologías de IA, que faciliten la adaptación de los entornos de práctica y la personalización del aprendizaje.

La Convención establece claramente que el objetivo de estas tecnologías no debe ser reforzar o justificar la segregación en la educación, sino facilitar la inclusión. Esto significa que la IA y otras tecnologías emergentes deben utilizarse para integrar a todos los estudiantes en entornos de aprendizaje comunes, promoviendo su participación y éxito educativo.

La posibilidad de que las herramientas basadas en IA mejoren el acceso a la formación para personas con discapacidad es significativa. Por ejemplo, la IA puede ofrecer tutorías individualizadas, juegos creativos que faciliten el aprendizaje de habilidades sociales y la resolución de problemas, adaptándose a las necesidades y estilos de aprendizaje de cada individuo.⁸⁰

⁸⁰ «Existe la posibilidad de que las herramientas basadas en la inteligencia artificial mejoren el acceso de las personas con discapacidad a oportunidades de formación, por ejemplo mediante la tutoría individual, los juegos creativos para facilitar el aprendizaje de habilidades sociales y la resolución de problemas utilizando la inteligencia artificial», Informe del Relator Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad, *La inteligencia artificial y los derechos de las personas con discapacidad*, A/HRC/49/52, 28 de diciembre de 2021.

Sin embargo, hay preocupaciones sobre cómo la IA se está utilizando para tomar decisiones sobre la distribución de oportunidades de formación. Este uso de la IA en la toma de decisiones puede llevar a la exclusión inadvertida o incluso deliberada de personas con discapacidad, basada en algoritmos que no siempre consideran la diversidad y complejidad de sus necesidades.

Por lo tanto, resulta prioritario que la implementación de IA en la educación y formación se realice con una consideración cuidadosa y ética, asegurando que las herramientas de IA se utilicen para apoyar y no para limitar las oportunidades de formación para las personas con discapacidad. Esto implica un compromiso con los principios de inclusión y accesibilidad, y una supervisión constante para evitar sesgos y discriminación en los sistemas de IA.

PARTE 3: PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

En este estudio pionero, se aborda de manera sistemática el impacto de la IA en el empleo de personas con discapacidad en España, marcando un punto de inicio esencial para futuras indagaciones y desarrollos en este campo. A continuación, se resumen las áreas principales abordadas en este estudio:

1. *Diagnóstico y Estado del Arte:* Se investiga cómo ha evolucionado el derecho al empleo inclusivo para personas con discapacidad, subrayando la importancia de un enfoque que priorice los derechos humanos y la urgencia de políticas laborales que contrarresten la discriminación. Además, se identifican obstáculos actuales, como el capacitismo y problemas de accesibilidad.

2. *Análisis y Evaluación:* Se analiza la interacción entre las legislaciones y políticas sobre discapacidad, el empleo y las tecnologías emergentes, con especial atención en la IA. Se señalan tanto los retos, como la discriminación algorít-

mica y los riesgos de la automatización laboral, como las posibilidades que la IA puede ofrecer para mejorar la inclusión laboral, a través de herramientas de accesibilidad y comunicación avanzadas.

Basándose en estos hallazgos, se pueden extraer conclusiones claves que orientan estas recomendaciones y propuestas:

Principios Éticos y Directrices: Establecer normativas éticas claras para el diseño, desarrollo y uso de tecnologías de IA en el ámbito laboral.

Accesibilidad y Adaptación: Garantizar que estas tecnologías sean accesibles y se ajusten a las necesidades específicas de las personas con discapacidad.

Participación Activa: Involucrar a las personas con discapacidad en el proceso de desarrollo tecnológico, asegurando que sus experiencias y puntos de vista sean integrados.

Transparencia en la IA: Fomentar la claridad en los algoritmos y procesos de decisión para prevenir sesgos y discriminaciones.

Revisión y Supervisión Continua: Implementar mecanismos de evaluación constante para medir el impacto de la IA en la inclusión laboral y realizar ajustes necesarios.



Este estudio no solo ilumina el papel vital de la IA en la promoción del empleo inclusivo para personas con discapacidad, sino que también sienta las bases para investigaciones futuras. Estas recomendaciones y propuestas buscan estimular un análisis más profundo, debates y un mayor escrutinio de los retos y oportunidades que la digitalización y la IA plantean en el entorno laboral de las personas con discapacidad.

3.1. Recomendaciones para una buena gobernanza de IA en el empleo inclusivo

En estas recomendaciones se delinean una serie de directrices orientadas a fomentar la utilización ética y responsable de la IA en el contexto del empleo inclusivo. El enfoque principal radica en la inclusión efectiva de personas con discapacidad. Se busca garantizar que el uso de la IA se alinee con los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. Este compromiso es vital para cultivar un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo. Las estrategias y líneas de actuación que se presentan a continuación se fundamentan en los hallazgos y conclusiones extraídos del presente estudio.

3.1.1. Línea de Actuación n.º 1: Profundización del Estudio

Contexto: Las políticas y normativas actuales de España en materia de discapacidad se alinean con los estándares in-

ternacionales y de la Unión Europea. No obstante, el presente estudio evidencia una carencia en la atención a los desafíos emergentes relacionados con la digitalización y la IA. Debido a la rápida evolución de la IA, resulta complejo evaluar en su totalidad su influencia sobre las normativas y políticas vigentes que afectan los derechos de las personas con discapacidad.

Recomendación: Se propone la realización de un estudio exhaustivo, con la colaboración de especialistas en normativas, políticas de empleo y discapacidad, integrando a representantes de la sociedad civil, académicos, expertos en IA, juristas, funcionarios públicos y el sector privado. Este análisis deberá abordar de forma integral y minuciosa la legislación española en materia de discapacidad y empleo, incluyendo tanto la normativa nacional como la autonómica, y examinando las políticas públicas en los ámbitos de la discapacidad, digitalización e IA.

3.1.2. Línea de Actuación n.º 2: Gobernanza y Participación

Contexto: El estudio resalta la importancia del tercer sector en la economía, especialmente en el ámbito de la discapacidad en España. Este sector, integrado por organizaciones sin fines de lucro, juega un papel fundamental en la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. En España, el movimiento asociativo en torno a la discapacidad



ha progresado desde perspectivas de salud y rehabilitación hacia una diversidad de intereses, culminando en la creación de plataformas integradoras como el CERMI y la Plataforma del Tercer Sector. La Fundación ONCE, reconocida por su trabajo en inclusión laboral, ha proporcionado empleo a miles de personas, sirviendo como un modelo a nivel internacional. El estudio subraya el rol del tercer sector en la implementación de tecnologías inclusivas, impulsando la adopción de herramientas digitales y de IA que promuevan la autonomía y prevengan la discriminación, liderando en la integración de tecnologías respetuosas con la diversidad y la inclusión.

Recomendación: Establecer una plataforma de colaboración entre los distintos actores principales del tercer sector, con el fin de asegurar la representación efectiva del movimiento asociativo de la discapacidad en el control y gobernanza de la IA en España.

3.1.3. Línea de Actuación n.º 3: Efectos de la Automatización

Contexto: La automatización y la IA están redefiniendo el mercado laboral, impactando desproporcionadamente a los trabajadores menos cualificados y a las personas con discapacidad. A medida que las tareas rutinarias son reemplazadas por máquinas, especialmente después de la introducción de la computación y más recientemente la IA,

se ha generado una polarización laboral y una creciente desigualdad. Informes de McKinsey y el Banco Mundial indican que hasta 800 millones de empleos podrían ser automatizados para 2030, afectando mayormente a trabajos de baja calificación. Esta tendencia plantea desafíos particulares para personas con discapacidad, quienes enfrentan riesgos de discriminación por sistemas de IA en recursos humanos y un alto porcentaje aún no recibe formación en nuevas tecnologías. El informe de Randstad resalta que el 60 % de los trabajadores con discapacidad podrían perder sus empleos debido a la automatización.

Recomendación: Exhortar a los poderes públicos y al movimiento asociativo para que impulsen un plan de acción inmediato que facilite una transición armónica hacia mercados de trabajo en el ámbito digital, asegurando que las personas con discapacidad no sufran una pérdida significativa de empleo. Este plan debería incluir medidas de protección específicas y estrategias de capacitación y desarrollo adaptadas a sus necesidades, garantizando su participación activa y equitativa en la economía digital emergente.

3.1.4. Línea de Actuación n.º 4: Discriminación Laboral Digital

Contexto: El estudio explora la discriminación algorítmica en la era de la IA, especialmente en el contexto del empleo y su impacto en las personas con discapacidad. Dis-



tingue entre el acceso a la tecnología y la accesibilidad, resaltando la necesidad de que la IA sea comprensible y utilizable por todos. Un problema significativo es el sesgo algorítmico, que puede perpetuar prejuicios contra las personas con discapacidad. La IA, al clasificar y procesar información basada en categorizaciones simplistas, perpetúa estereotipos y sesgos. En el ámbito laboral, esto es particularmente preocupante, ya que los sistemas de IA usados en la contratación, como los sistemas de seguimiento de solicitantes (ATS), pueden discriminar a candidatos con discapacidad. Estos sistemas, si no están diseñados con criterios inclusivos, pueden amplificar desigualdades existentes.

Recomendación: Adoptar medidas inmediatas enfocadas en cerrar la brecha digital, mejorar la accesibilidad y eliminar sesgos algorítmicos. Esto implica asegurar un acceso universal a la tecnología, desarrollar inteligencia artificial de manera inclusiva y examinar los algoritmos para prevenir prejuicios, especialmente en los procesos de selección de personal. La colaboración entre desarrolladores, especialistas en inclusión, legisladores y colectivos de personas con discapacidad es fundamental.

3.1.5. Línea de Actuación n.º 5: Privacidad e Identidad

Contexto: El estudio analiza el impacto de la IA en el derecho a la privacidad, destacando su importancia en el desarrollo personal y la libertad individual, y los desafíos

particulares que presenta para las personas con discapacidad. La IA facilita una vigilancia y análisis detallados del comportamiento humano, incluyendo tecnologías biométricas avanzadas cuya precisión es aún cuestionable. A pesar de las regulaciones como el RGPD, hay vacíos legales en cuanto al uso de datos biométricos y personales para perfilar y evaluar a las personas. La legislación europea busca proteger contra el uso invasivo de la biometría y el reconocimiento de emociones, pero aún hay preocupaciones en torno a la recolección de datos en tiempo real y la geolocalización. Especialmente en el contexto laboral, estas tecnologías plantean riesgos de discriminación hacia personas con discapacidad, que a menudo enfrentan desafíos en el consentimiento para el uso de sus datos.

Recomendación: Realizar investigaciones sobre cómo afectan las tecnologías como la biometría a este grupo, mejorar la legislación existente para prevenir la discriminación, desarrollar tecnologías accesibles, educar a desarrolladores y al público sobre la importancia de la privacidad centrada en la discapacidad, crear protocolos de consentimiento adecuados y fomentar la colaboración entre diversos expertos para un enfoque inclusivo y efectivo.

3.1.6. Línea de Actuación n.º 6: Comunicación Adaptada

Contexto: La IA está revolucionando el ámbito de la comunicación, superando barreras lingüísticas y facilitando la



interacción entre hablantes de diferentes idiomas, lo que es particularmente beneficioso para las personas con discapacidad. La IA mejora la accesibilidad a la información y fortalece los vínculos interculturales, adaptando contenidos a diversos medios y formatos, como la conversión de texto a lenguaje de señas o la transcripción automatizada. Esto ha sido reconocido en la Convención que subraya la importancia del acceso equitativo a formas alternativas y aumentativas de comunicación. La irrupción de la IA ha abaratado y democratizado el acceso a soluciones de comunicación adaptadas, mejorando significativamente la accesibilidad y la participación de personas con discapacidad en la sociedad, especialmente en el ámbito laboral. Al facilitar la comunicación en el lugar de trabajo, la IA promueve la inclusión, la igualdad de oportunidades y reduce la discriminación, siendo una herramienta clave para la integración laboral de personas con discapacidad en un entorno de trabajo cada vez más remoto.

Recomendación: Explorar y desarrollar herramientas basadas en tecnologías de inteligencia artificial que se ajusten a las necesidades comunicacionales de las personas con discapacidad en el ámbito laboral de España. Estas iniciativas deben buscar financiación pública y ser lideradas por el movimiento asociativo en colaboración con centros de investigación universitarios, empresas y entidades gubernamentales.

3.1.7. Línea de Actuación n.º 7: Accesibilidad y Ajustes Razonables

Contexto: El acceso y la utilización efectiva de nuevas tecnologías, incluida la IA, son fundamentales para la inclusión de personas con discapacidad en la sociedad, con un enfoque particular en la accesibilidad. La accesibilidad se define tanto en términos de acceso a productos y servicios como en el acceso continuo a todos los bienes y derechos. El marco legal internacional y nacional, como el Real Decreto 1494/2007 en España, aboga por la accesibilidad en la era digital, pero la evolución tecnológica presenta nuevos desafíos, especialmente con la llegada de la IA, la realidad virtual y aumentada. Estas tecnologías introducen desafíos específicos para personas con diferentes tipos de discapacidades, requiriendo una armonización de políticas de accesibilidad y la creación de entornos virtuales inclusivos en el ámbito laboral. Los sistemas de IA también ofrecen soluciones personalizadas para implementar ajustes razonables, permitiendo adaptar entornos y herramientas laborales a las necesidades individuales. Esta integración de tecnología avanzada y enfoque personalizado es clave para crear entornos laborales inclusivos y efectivos para personas con discapacidad.

Recomendación: Analizar y evaluar el uso de sistemas de IA para garantizar la accesibilidad, así como para implementar ajustes razonables en el empleo de personas con dis-



capacidad. Dicha tarea debe incluir la participación del movimiento asociativo en colaboración con centros de investigación universitarios, empresas y entidades gubernamentales.

3.1.8. Línea de Actuación n.º 8: Asistencia y Apoyo en el Entorno Laboral

Contexto: Las tecnologías de apoyo, incluyendo desde bastones y sillas de ruedas hasta sistemas de reconocimiento de voz y prótesis biónicas, son esenciales para asistir a las personas con discapacidad en sus actividades diarias y mejorar su calidad de vida. La elección de tecnología adecuada es un proceso personalizado, reflejando la diversidad de necesidades individuales. La IA y la robótica, como avances significativos en tecnología de asistencia, ofrecen capacidades únicas de aprendizaje y adaptación, mejorando la autonomía personal y la independencia. Estas tecnologías son fundamentales en la inclusión laboral, facilitando la adaptación al entorno laboral y mejorando la interacción y comunicación. El empleo con apoyo, caracterizado por asistencia personalizada y adaptaciones laborales, también puede beneficiarse significativamente de los sistemas de IA para alcanzar altos niveles de rendimiento y productividad.

Recomendación: Identificar, desarrollar e impulsar sistemas de IA asistenciales para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad. Dicha tarea debe incluir la

participación del movimiento asociativo en colaboración con centros de investigación universitarios, empresas y entidades gubernamentales.

3.1.9. Línea de Actuación n.º 9: Formación Laboral Digital

Contexto: La inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad en la era de la IA ofrece oportunidades significativas, destacando la importancia de adquirir habilidades relevantes en un mundo digitalizado. La capacitación en tecnologías emergentes es clave para conectar a las personas con discapacidad con el mercado laboral y promover su participación activa. La implementación de IA en la capacitación laboral se alinea con los principios de la Convención, promoviendo el acceso igualitario a servicios de orientación técnica y vocacional. Los sistemas de IA pueden personalizar la formación y superar barreras de acceso, mientras que legislaciones como la Ley 30/2015 en España subrayan la accesibilidad en la formación profesional. La IA puede mejorar prácticas laborales y la integración en entornos comunes de aprendizaje.

Recomendación: Impulsar programas para implementar la IA en la educación y formación de manera ética, con un compromiso con la inclusión, la accesibilidad y una supervisión constante para evitar sesgos y discriminación. Dicha tarea debe incluir la participación del movimiento asociativo



en colaboración con centros de investigación universitarios, empresas y entidades gubernamentales

3.2. Propuestas para la adaptación de normas y políticas

Estas propuestas se centran en la necesidad de revisar y adaptar las leyes y políticas actuales relacionadas con la discapacidad, el empleo y tecnologías basada en IA. El objetivo es asegurar que estas adaptaciones sean adecuadas y efectivas en el contexto digital y tecnológico actual, promoviendo la inclusión y el acceso equitativo al empleo para personas con discapacidad. Es importante mencionar que las adaptaciones propuestas se basan en los problemas y necesidades más urgentes identificados en este estudio. Es necesario una evaluación más detallada de las leyes y políticas públicas en España para identificar más ajustes. Las propuestas se dividen en tres áreas: normativa, políticas públicas y gobernanza.

3.2.1. Adaptación Normativa

El presente estudio resalta la necesidad de reformar la legislación española en materia de discapacidad en el contexto del surgimiento y desarrollo de la IA. La LGDPD de España, así como otras legislaciones relacionadas, deben ser adaptadas y ampliadas para abordar los retos y oportunidades que presenta la IA.

El estudio subraya una preocupación central: la legislación actual no aborda de manera adecuada las implicaciones de la IA en la vida de las personas con discapacidad. Existe un vacío legislativo en cuanto a cómo las tecnologías de IA pueden afectar, tanto positiva como negativamente, a este grupo vulnerable. La accesibilidad universal, aunque es un puente importante, resulta insuficiente por sí sola para abordar todas las dimensiones del problema.

El Real Decreto 1494/2007, que establece condiciones básicas para el acceso de personas con discapacidad a la sociedad de la información, necesita ser revisado y actualizado en el contexto de la IA. Las tecnologías emergentes como las interfaces biométricas, la realidad virtual y aumentada, y sistemas automatizados de toma de decisiones plantean nuevos desafíos que deben ser contemplados en la legislación.

Propuestas para la reforma legislativa:

1. Inclusión de Condiciones Generales de Accesibilidad a Sistemas de IA: La LGDPD debe incluir disposiciones específicas que establezcan condiciones de accesibilidad para los sistemas de IA. Esto garantizaría que las personas con discapacidad puedan beneficiarse de estas tecnologías de manera equitativa.



2. Participación Activa de Organizaciones Representativas: Los poderes públicos deberían garantizar la consulta y participación activa de las organizaciones representativas de personas con discapacidad en el diseño de productos, entornos y servicios digitales, promoviendo el principio de diseño universal.

3. Protección Contra Efectos Discriminatorios de la IA: Es prioritario que la legislación proteja a las personas con discapacidad de los efectos discriminatorios que puedan surgir debido a sesgos en los sistemas de IA. Esto incluiría la protección contra la denegación de ajustes razonables y la discriminación en la administración de servicios públicos y privados.

4. Enfoque Holístico en Diferentes Ámbitos de la LGDPD: Se debe realizar una revisión y armonización de los diferentes ámbitos de la LGDPD para asegurar su adecuación a los retos presentados por la IA, especialmente en lo que respecta a la administración pública, la educación, la sanidad, la protección social y el empleo.

5. Creación de un Nuevo Ámbito de Accesibilidad Específico para la IA: Dada la especificidad y complejidad de las tecnologías de IA, podría ser beneficioso crear un ámbito de accesibilidad que aborde exclusivamente las condiciones de accesibilidad para la IA, asegurando así que estos sistemas sean inclusivos y no discriminatorios.

En conclusión, la legislación española en materia de discapacidad necesita ser revisada y actualizada para abordar los desafíos específicos que presenta la IA. Esto garantizará que las personas con discapacidad no solo accedan a estas tecnologías en igualdad de condiciones, sino que también estén protegidas de posibles discriminaciones y sesgos inherentes a estos sistemas avanzados.

Lo señalado se alinea con lo señalado por el Relator de la ONU sobre Discapacidad en su informe sobre IA, en el cual recomienda a los Estados Parte de la Convención: «Garantizar que la normativa nacional sobre inteligencia artificial incluya principios y normas de derechos humanos y una prohibición expresa de los usos o efectos discriminatorios y perjudiciales de la inteligencia artificial para las personas con discapacidad. Las estrategias nacionales de inclusión digital deben tener en cuenta expresamente la necesidad de contar con herramientas de inteligencia artificial que respeten los derechos humanos, en particular en lo que respecta a la discapacidad»

3.2.2. Adaptación de Políticas Públicas

El presente estudio sugiere la necesidad de adaptación en lo que respecta a la incorporación y gestión de la IA. Esto se debe a la fragmentación existente tanto en las políticas públicas como en las normativas relacionadas con la discapacidad y la IA.



1. Transversalización de la Discapacidad y la IA en Políticas Públicas: Existe una necesidad clara de integrar de manera más efectiva las consideraciones de discapacidad en las políticas relacionadas con la IA. Las estrategias nacionales, tanto en materia de discapacidad como de digitalización y promoción de la IA, deben contemplar una mayor visibilidad y sistematicidad recíproca. Esto implica que las estrategias sobre discapacidad deben abordar más decididamente las tecnologías basadas en IA, y viceversa, las estrategias en digitalización y IA deben incorporar de manera más central las cuestiones de derechos y no discriminación.

2. Regulación de Sistemas de IA Inclusivos: Es imperativo regular, especialmente para los organismos e instituciones públicas, el requisito de adquirir sistemas o herramientas de IA que sean inclusivos y contemplen en todos sus desarrollos y aplicaciones los derechos de las personas con discapacidad. Esto incluye la adopción de sistemas no sesgados y representativos, lo que requiere una regulación que se extienda también a los proveedores de sistemas de IA.

3. Certificación de Inclusividad para Sistemas de IA: La implementación de certificados de inclusividad para los sistemas de IA, basados en criterios objetivos y que sean requisitos obligatorios en funciones críticas para las personas con discapacidad, podría garantizar la validez y seguridad de estos sistemas.

4. Promoción de Redes y Clústeres Público-Privadas:

Es fundamental promover redes o clústeres público-privadas que fomenten la soberanía sobre los datos en *cloud* y permitan una mejor interacción entre los ecosistemas públicos, privados y de iniciativa social para el desarrollo de sistemas de IA inclusivos. Estas redes deberían facilitar la compartición y reutilización de datos de manera segura, otorgando control a quienes los producen, especialmente en el contexto de personas con discapacidad.

5. Herramientas de Gestión Integral en Sectores Públicos:

Se debe desarrollar herramientas de gestión integral para sectores bajo la responsabilidad de las Administraciones públicas, como el transporte público, el sistema sanitario, el educativo y del empleo, que contemplen desde su diseño la monitorización de los indicadores de accesibilidad de los recursos e infraestructuras, especialmente en lo que respecta al uso de estos recursos por las personas con discapacidad.

6. Participación Activa de Personas con Discapacidad:

De acuerdo con los principios de la Convención, es esencial garantizar la participación plena de las personas con discapacidad en el diseño, desarrollo e implementación de todas las políticas y sistemas basados en la IA. Esta participación no solo es un imperativo legal, sino que también asegura que las herramientas y sistemas de IA sean más efectivos y acordes a las necesidades reales de este grupo.



En resumen, las políticas públicas españolas en materia de discapacidad, digitalización e IA necesitan una adaptación y armonización que aborde de manera integral la intersección con la IA, asegurando tanto la inclusión y participación activa de las personas con discapacidad en el desarrollo de estas tecnologías como la creación de marcos regulatorios y certificaciones que garanticen sistemas de IA inclusivos y no discriminatorios.

Lo señalado se alinea con lo señalado por el Relator de la ONU sobre Discapacidad en su informe sobre IA, en el cual recomienda a los Estados Parte de la Convención: «Orientar los debates nacionales sobre políticas de inteligencia artificial apoyándose en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y otras normas de derechos humanos, y aumentar su participación en las políticas relacionadas con la inteligencia artificial, a fin de que la política nacional pueda basarse en una mejor comprensión de la legislación internacional sobre derechos humanos, incluida la Convención».

3.2.3. Adaptación en Gobernanza

El estudio subraya la creciente importancia y necesidad de una participación efectiva y representativa de personas con discapacidad en la supervisión y gobernanza de la IA en España. Esta necesidad se vuelve aún más crítica en el contexto de la reciente creación de la Agencia Española de Su-

pervisión de la Inteligencia Artificial (AESIA) y la aprobación del Reglamento europeo de IA.

1. Establecimiento de una Plataforma de Colaboración:

Es prioritario conformar una plataforma de colaboración entre los distintos actores principales del tercer sector, con el fin de asegurar la representación efectiva del movimiento asociativo de la discapacidad en el control y gobernanza de la IA en España, con el propósito de garantizar que las voces y necesidades de las personas con discapacidad sean consideradas en el desarrollo y regulación de la IA.

2. Integración en la Estructura de AESIA: Actualmente, la AESIA no incluye enfoques específicos para la discapacidad ni contempla la participación de representantes del sector en su estructura. Es fundamental integrar la representación de la discapacidad en la AESIA para abordar de manera efectiva los riesgos de la IA para la integridad, la intimidad y la no discriminación.

3. Supervisión nacional de la Convención por el CERMI: Dada la posición del CERMI como mecanismo independiente para la supervisión de la aplicación de la Convención en España, es pertinente considerar una colaboración estrecha entre AESIA y CERMI. Esto podría facilitar una supervisión más inclusiva y centrada en la discapacidad de la IA.



4. Diversificación de Equipos de IA: Siguiendo el principio de participación e inclusión, es esencial diversificar los equipos que diseñan y desarrollan la IA. Incluir expertos con discapacidad en estos equipos no solo asegura el cumplimiento de los derechos, sino que también mejora la calidad y eficiencia de las soluciones de IA.

En resumen, el establecimiento de una plataforma de colaboración entre los distintos actores del tercer sector es esencial para asegurar que las personas con discapacidad tengan una participación activa y representativa en la supervisión y gobernanza de la IA en España. Esta colaboración debe enfocarse en la integración, educación, supervisión proactiva, y el desarrollo de políticas inclusivas y basadas en derechos humanos.

Lo señalado se alinea con lo indicado por el Relator de la ONU sobre Discapacidad en su informe sobre IA, en el cual recomienda a los Estados Parte de la Convención: «Apoyar el fomento de la capacidad de las organizaciones que representan a las personas con discapacidad con miras a supervisar eficazmente los efectos de la inteligencia artificial en los derechos de esas personas. Los Estados deberían estudiar formas de respaldar a las organizaciones que representan a las personas con discapacidad reforzando su capacidad para abogar por una inteligencia artificial responsable e inclusiva de la discapacidad, a fin de interactuar eficaz-



mente con todas las partes interesadas, incluido el sector privado, y poner de manifiesto los usos perjudiciales o discriminatorios de la tecnología».

REFERENCIAS

Doctrina

- Abha Khetarpal, «Information and Communication Technology (ICT) and Disability», in *Review of Market Integration*, vol. 6(1), 2014.
- Agustina Palacios, «Discapacidad y derecho a la igualdad en tiempos de pandemia», *Pensar: Revista de Ciências Jurídicas, Fortaleza*, vol. 25, n.º 4, 2020.
- Agustina Palacios, *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Ediciones Cinca, Madrid, 2008.
- Alan Foley & Beth Ferri, «Technology for people, not disabilities: ensuring access and inclusion», in *Journal of Research in Special Educational Needs*, vol. 12 (4), 2012.
- Anhong Guo *et al.*, «Toward Fairness in AI for People with Disabilities: A Research Roadmap», in *arXiv:1907.02227*.

- Apostolos Vorras & Lilian Mitrou, «Unboxing the Black Box of Artificial Intelligence: Algorithmic Transparency and/or a Right to Functional Explainability», in *EU Internet Law in the Digital Single Market*, Synodinou, TE., Jogleux, P., Markou, C., Prastitou-Merdi, T. (eds), Springer, 2021.
- Arthur O'Reilly, *The right to decent work of persons with disabilities*, International Labour Office – Geneva, 2007.
- Bernard Marr, *The Future Internet: How the Metaverse, Web 3.0, and Blockchain Will Transform Business and Society*, Wiley, 2023.
- Calum Chace, *The Economic Singularity: Artificial intelligence and the death of capitalism*, Three Cs, 2017.
- Carissa Véliz, *Privacidad es poder: Datos, vigilancia y libertad en la era digital*, Debate, 2021.
- Carissa Véliz, *The Ethics of Privacy and Surveillance*, OUP Oxford, 2024.
- Carmine Conte, *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities and the European Union: The Impact on Law and Governance*, Hart Publishing, 2022.
- Cathy O'Neil, *Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy*, Penguin Books, 2017.
- Cristina Guilarte Martín-Calero (Dir.), *Comentarios a la Ley 8/2021 por la que se reforma la legislación civil y procesal en materia de discapacidad*, Serie Derecho de la Discapacidad, vol. III, Aranzadi, 2021.



- Daniel Susskind, *A World Without Work: Technology, Automation and How We Should Respond*, Penguin Books, 2020.
- David De Cremer, *Leadership by Algorithm: Who Leads and Who Follows in the AI Era*, Harriman House Publishing, 2020.
- Ekkehard Ernst et al., *The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work*, International Labour Office – Geneva: ILO, 2018.
- Francisco Bariffi & Gerard Quinn, «Disability, Ethics, and Law: Introduction», in: Rioux, M. H., Buettgen, A., Zubrow, E., Viera, J. (eds) *Handbook of Disability*. Springer, Singapore, 2024
- Francisco Bariffi, «Article 8. Awareness-Raising», in *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Commentary*. Bantekas, I., Stein, M. A., & Anastasiou, D., (Ed.), Oxford University Press, 2018.
- Francisco Bariffi, «Inteligencia Artificial y derechos humanos de las personas con discapacidad, ¿Reflejo de los prejuicios humanos u oportunidad del transhumanismo?», en *Nuevas fronteras del Derecho de la Discapacidad*, volumen II, R. De Lorenzo y L. C. Pérez (Dir.), Aranzadi, 2021.
- Francisco Bariffi, «Tecnologías basadas en Inteligencia Artificial en el modelo de cuidados: Riesgos y beneficios desde un enfoque de derechos humanos», en *Revista Derechos y Libertades*, número especial (en prensa 2024).

- Francisco Bariffi, *El régimen jurídico internacional de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad y sus relaciones con la regulación actual de los ordenamientos jurídicos internos*, Capítulo II, Ediciones Cinca, CERMI, 2014.
- Francisco de Borja Jordán de Urríes, «Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica», en *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, vol. 1, núm. 4, noviembre, 2011.
- Gary K Y Chan, «AI employment decision-making: integrating the equal opportunity merit principle and explainable AI», in *AI & Society*, 2022.
- Gloria Esperanza Álvarez Ramírez, *El capacitismo, estructura mental de exclusión de las personas con discapacidad*, Ediciones CINCA, CERMI, 2023.
- Ignacio Campoy Cervera, «El derecho a una educación inclusiva de calidad», en *Estudios y Comentarios Jurisprudenciales sobre Discapacidad*, Cristina Guillarte Martín Calero (Dir.), Aranzadi, 2016.
- Ilias Bantekas, Facundo Pennilas, Stefan Tromel, «Article 27: Work and Employment», in *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Commentary*. Bantekas, I., Stein, M. A., & Anastasiou, D., (Ed.), Oxford University Press, 2018.
- Inés de Aráoz Sánchez-Dopico, «La regulación de la accesibilidad cognitiva en la *Ley General*», en *La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (2013-2023): Balance crítico*, De Lorenzo R. & Pérez Bueno L. (Dir.), Serie Derecho de la Discapacidad, vol. IV, Aranzadi, 2023.



- Jefferson Wang, George Nazi, & Boris Maurer, *Future Home in the 5g Era: Next Generation Strategies for Hyper-Connected Living*, Kogan Page, 2020.
- Jonathan Lazar & Michael Ashley Stein (Ed.), *Disability, Human Rights, and Information Technology*, University of Pennsylvania Press, 2017.
- José Antonio Martín Rodríguez, *Guía sobre estrategias de Responsabilidad Social Corporativa y Discapacidad (RSC-D) para las Administraciones y resto del Sector Público*, Ediciones CINCA, CERMI, 2015.
- Kate Crawford, *Atlas of AI*, Yale University Press, 2021.
- Lucy Bryant, Melissa Brunner & Bronwyn Hemsley, «A review of virtual reality technologies in the field of communication disability: implications for practice and research», in *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, vol. 15(4), 2020.
- Luis Gordo González, «Enfermedad y discriminación tras la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Especial mención al despido del trabajador enfermo», en *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, 2023.
- Manuel Marín López, «El concepto de consumidor vulnerable en el Texto Refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios», en *Revista CESCO*, N.º 37/2021.
- María J. Romero Rodenas y Juan L. García Pons, «El Sistema de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en la *Ley General de Derechos de las Personas con Dis-*

- capacidad y su Inclusión Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre», en La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (2013-2023): Balance crítico, De Lorenzo R. & Pérez Bueno L. (Dir.), Serie Derecho de la Discapacidad, vol. IV, Aranzadi, 2023.*
- Martin Ford, *Rule of the Robots: How Artificial Intelligence Will Transform Everything*, Basic Books, 2021.
 - Meredith Whittaker *et al.*, *Disability, Bias & AI Report*, AI Now Institute, November 20, 2019.
 - Michael S. Jeffress *et al.*, *The Palgrave Handbook of Disability and Communication*, Palgrave Macmillan, 2023.
 - Nick Bostrom, *Superintelligence: the coming machine intelligence revolution*, Oxford University Press, 2013.
 - Nicole Martinez-Martin, Henry T. Greely & Mildred K. Cho, «Ethical Development of Digital Phenotyping Tools for Mental Health Applications: Delphi Study», in *JMIR Mhealth Uhealth*, vol. 9(7), 2021.
 - Paul Formosa, «Robot Autonomy vs. Human Autonomy: Social Robots, Artificial Intelligence (AI), and the Nature of Autonomy», in *Minds & Machines*, vol. 31, 2021
 - Paul R. Daugherty & H. James Wilson, *Human + Machine: Reimagining Work in the Age of AI*, Harvard Business Review Press, 2018.
 - Pedro Domingos, *The Master Algorithm: How the Quest for the Ultimate Learning Machine Will Remake Our World*, Basic Books, 2018; Marcus Du Sautoy, *The Creativity Code: How AI is Learning to Write, Paint and Think*, Fourth State, 2019.



- Peter Diamandis & Steven Kotler, *The Future Is Faster Than You Think: How Converging Technologies Are Transforming Business, Industries, and Our Lives* Simon & Schuster USA, 2020.
- Rafael de Asís Roig, *Derechos y tecnologías*, Dykinson, 2022.
- Rafael De Lorenzo García, «Derecho promulgado y derechos ejercidos», en *Sociedad y discapacidad en un entorno virtual*, Calaza López, S. Llorente Sánchez-Arjona, M. & Luaces Gutiérrez, A. I. (Dir.), Dykinson, 2023.
- Ramon Blanco-Gonzalo et al., «Biometrics: Accessibility challenge or opportunity?», in *PLOS ONE*, vol. 13(4), 2018.
- Raquel Valle Escolano, «Inteligencia artificial y derechos de las personas con discapacidad», en *Revista Española de Discapacidad*, 11(1), 2023.
- Rob Brown, Robots, New Technology, and Industry 4.0 in Changing Workplaces. Impacts on Labor and Employment Laws», in *American University Law Review*, vol. 7(3), 2018.
- Roger Bootle, *The AI Economy: Work, Wealth and Welfare in the Robot Age*, Nicholas Brealey Publishing, 2019; Darrell M. West, *The Future of Work: Robots, AI, and Automation*, Brookings Institution Press, 2018.
- Rosa M. González de Patto, «Inteligencia artificial inclusiva versus discriminatoria ante la discapacidad laboral», en *Temas Laborales*, núm. 167, 2023.

- Sarah Myers West, Meredith Whittaker & Kate Crawford, *Discriminating Systems: Gender, Race and Power in AI*. AI Now Institute, 2019.
- Stuart Russell, *Human Compatible: Artificial Intelligence and the Problem of Control*, Penguin Books, 2020.
- Viktor Mayer-Schönberger & Kenneth Cukier, *Big Data: A Revolution That Will Transform How We Live, Work, and Think*, London, John Murray, 2013.

Instrumentos e Informes

- 12.º Informe Tecnología y Discapacidad. Fundación Adecco. https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2023/07/100723NDP-TECNOLOGIA-Y-DISCAPACIDAD_.pdf
- Adaptación de la normativa española en materia de accesibilidad universal al sistema de los derechos humanos, Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba de la Universidad Carlos III de Madrid, Estugraf Impresores, S. L., 2023.
<https://www.siiis.net/documentos/ficha/589676.pdf>
- Artificial Intelligence, inclusive education and employment: opportunities and challenges. European Disability Forum, 31.10.2023 (<https://www.edf-feph.org/artificial-intelligence-inclusive-education-and-employment-opportunities-and-challenges/>)



- Assistive product specifications and how to use them. Geneva: World Health Organization; 2021. Licence:CC BY-NC-SA 3.0 IGO
- Banco Mundial, Informe sobre el Desarrollo Mundial 2019, La naturaleza Cambiante del Trabajo, Grupo Banco Mundial, 2019. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019>
- Estudio del impacto de la inteligencia artificial en los derechos de las personas con discapacidad. Carcedo, V., Hernández, J. (coords.), Madrid, Real Patronato sobre Discapacidad, 2023. <https://www.siiis.net/documentos/ficha/586018.pdf>
- Carta de Derechos Digitales española, aprobada por el Gobierno español el 14 de julio de 2021. <https://derecho-digital.pre.red.es/index.html>
- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general núm. 4 (2016) sobre el derecho a la educación inclusiva, CRPD/C/GC/4, 25 de noviembre de 2016.
- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación General n.º 6, 2018 sobre la igualdad y la no discriminación, CRPD/C/GC/6.
- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, RPD/C/GC/8, 7 de octubre de 2022.

- Corporate Social Responsibility, Responsible Business Conduct, and Business & Human Rights: Overview of Progress, European Commission, Brussels, 20.3.2019 SWD(2019) 143 final.
- Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030, Aprobada por Consejo de Ministros de 3 de mayo de 2022, <https://www.siiis.net/documentos/ficha/574700.pdf>
- Estrategia Europea de Cuidados, Comisión Europea, Bruselas, 7.9.2022 COM(2022) 440 final (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0440>)
- Estudio comparado en el ámbito europeo sobre reformas del mercado de trabajo a la luz de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Análisis General, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, Universidad Carlos III de Madrid, Marzo de 2019.
- Estudio sobre los procesos de desinstitucionalización y transición hacia modelos de apoyo personalizados y comunitarios: Personas con Discapacidad, Proyecto EDI, Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba, Universidad Carlos III de Madrid, 2023. <https://estudiodesinstitucionalizacion.gob.es/wp-content/uploads/2024/01/3.-Estudio-EDI-Discapacidad.pdf>
- Informe de la Experta Independiente sobre el disfrute de todos los derechos humanos por las personas de edad sobre los robots y los derechos: los efectos de la automatización en los derechos humanos de las personas de edad, A/HRC/36/48, 21 de julio de 2017.



- Informe de la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad, Catalina Devandas-Aguilar, A/HRC/43/41, 17 de diciembre de 2019.
- Informe del Relator Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad, La inteligencia artificial y los derechos de las personas con discapacidad, A/HRC/49/52, 28 de diciembre de 2021.
- Libro blanco sobre empleo y discapacidad, Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social, CERMI y Fundación ONCE, Estugraf Impresores, S .L., 2023. <https://www.siiis.net/documentos/ficha/586922.pdf>
- McKinsey Global Institute, The Future of Work: Automation, Employment and Productivity. Washington, DC: McKinsey Global Institute, 2017.
- OECD (2019), OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>
- Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030, Comisión de la Unión Europea, Bruselas, 3.3.2021 COM(2021) 101 final.
- World Economic Forum (2020). The Future of Jobs Report 2020. Geneva: World Economic Forum.

Normativa

- Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2016, sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público, DOUE L327/1 2.12.2016.
- Directiva (UE) 2019/882 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de abril de 2019, sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios, DOUE L151/70 7.6.2019.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, DOCE» núm. 303, de 2 de diciembre de 2000, páginas 16 a 22.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, BOE núm. 167, de 13/07/2022.
- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, BOE núm. 51, de 01/03/2023
- Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. BOE núm. 217, de 10/09/2015.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, BOE núm. 269, de 10/11/1995.



- 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, BOE núm. 303, de 17/12/2004
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, BOE núm. 45, de 21/02/2004.
- Real Decreto 364/2005 de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, BOE núm. 94, de 20 de abril de 2005.
- 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, BOE núm. 289, de 03/12/2013.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE núm. 255, de 24/10/2015.
- 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, BOE núm. 261, de 31/10/2015.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, BOE núm. 261, de 31/10/2015.

- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, DOUE L 119/1 4.5.2016.
- Reglamento (UE) 2022/1925 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de septiembre de 2022 sobre mercados disputables y equitativos en el sector digital y por el que se modifican las Directivas (UE) 2019/1937 y (UE) 2020/1828, DOUE L265/1 12.10.2022.
- Reglamento (UE) 2022/2065 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 relativo a un mercado único de servicios digitales y por el que se modifica la Directiva 2000/31/CE, DOUE L 277/1 27.10.2022.

POR UNA GOBERNANZA INCLUSIVA DE LA
INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LAS EMPRESAS Y
ORGANIZACIONES PARA UN MEJOR Y MAYOR
EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Francisco Bariffi

El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) ahonda en este estudio pionero en las relaciones entre la Inteligencia Artificial (IA) y el empleo decente de las personas con discapacidad, abogando por una gobernanza adecuada de las empresas y organizaciones para generar las máximas posibilidades de inclusión laboral para este sector de población.

El estudio, realizado en 2023 por el CERMI gracias a una ayuda concedida por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, y que se publica ahora en forma de libro, aspira a definir y configurar una gobernanza inclusiva de la IA en las empresas y organizaciones para un mejor y mayor empleo de las personas con discapacidad.

La investigación está enfocada a lograr la integración ética y responsable de la IA en el ámbito laboral, con especial atención a las personas con discapacidad.

Explora cómo la IA puede transformar el mercado laboral, que presenta tanto riesgos como oportunidades para este grupo cívico. Abarca también un análisis detallado de las normas y políticas actuales, evaluando su adecuación y proponiendo recomendaciones para una gobernanza inclusiva que garantice la no discriminación y promueva el empleo inclusivo.

Y fundamenta cómo este enfoque de gobernanza inclusiva es fundamental para proteger los derechos humanos y asegurar un acceso equitativo al empleo y la educación para las personas con discapacidad en la era digital.

Con el apoyo de:



Acceso digital:

