

CAPÍTULO VI

LAS APLICACIONES DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA FACILITAR AJUSTES RAZONABLES EN LOS LUGARES DE TRABAJO. LOS CINCO MÉTODOS DE AJUSTE RAZONABLE Y BUENAS PRÁCTICAS PARA CUMPLIR CON LA DIRECTIVA 2000/78/CE

NOEMÍ SERRANO ARGÜELLO

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valladolid*

Sumario: **I.** El uso de nuevas tecnologías e inteligencia artificial para facilitar la inclusión laboral. **II.** La IA delimitadora de ajustes razonables. **III.** El nascente combate frente a un algoritmo discriminatorio. **1.** La amenaza de la discriminación. **2.** Regular la IA frente a sus riesgos. **3.** Examen del impacto de los avances tecnológicos en el empleo de discapacitados. **IV.** Barreras y ventajas de la Inteligencia Artificial. **1.** La IA como peligro para la persona con discapacidad en el trabajo. **2.** La IA como oportunidad para la PCD en el empleo. **V.** La IA para la consecución laboral de los discapacitados y su plena inclusión. **VI.** El ajuste razonable como freno a los peligros de la IA discriminatoria. **VII.** Los cinco métodos de ajuste razonable. **1.** ¿Qué es el ajuste razonable en el derecho al trabajo del discapacitado?. **2.** Los métodos para realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo. **VIII.** Las buenas prácticas. Experiencias programadas para una IA inclusiva. **IX.** La Inteligencia Artificial en sede judicial. Incipientes pronunciamientos. **X.** Conclusiones. Construyendo el futuro de la persona con discapacidad en el empleo. **XI.** Bibliografía citada. **XII.** Documentos consultados.

I. El uso de nuevas tecnologías e inteligencia artificial para facilitar la inclusión laboral

La inteligencia artificial es vista con preocupación en la comunidad internacional, ya sea en Naciones Unidas¹, ya sea la OIT o en la UE. Genera inquietud por los posibles

¹ Se presenta el Informe sobre la IA y los derechos de las personas con discapacidad, de Gerard Quinn, referido con carácter general de los Derechos a las PCD, A/HRC/49/52 de 28 de diciembre de 2021, en el cual se analiza la necesidad de la regulación de la IA por las legislaciones nacionales para prevenir posibles

riesgos (hipotéticos o reales) vinculados al sesgo algorítmico, ya que el diseño, hasta la fecha, refleja falta de inclusión de la PCD y se plantea el riesgo de retroceder en los avances alcanzados. El riesgo principal se vincula a la lesión de derechos humanos y la vuelta a las discriminaciones², las del origen (que ha combatido el derecho a lo largo de todo el siglo xx y buena parte del xxi). El derecho, en todos los niveles, debe introducir salvaguardias que impidan la discriminación algorítmica a la discapacidad. La idea es clara, el derecho en este campo debe mejorar su marco normativo en relación con la prohibición de discriminación, protegiendo los derechos de las PCD y evitando que el desarrollo de la IA y su uso se convierta en discriminación, tarea nada sencilla.

La población con discapacidad en la UE supone un 27% de las personas mayores de 16 años. Los cambios digitales, de innovación y tecnológicos pueden ser vistos como una oportunidad (o no), porque en ocasiones son auténticas barreras para la discapacidad si en su diseño no se atiende a las circunstancias de la persona y del entorno –concepto de enfoque biopsicosocial teniendo en cuenta el perímetro multidimensional de toda discapacidad– para la inclusión laboral de los discapacitados. Es un parecer común de muchos autores e instituciones que no se ha aprovechado el potencial de estas transformaciones. No, al menos, hasta la fecha.

La adopción automatizada de decisiones es el núcleo del aporte de la IA. En una aproximación a la IA debemos identificarla con la automatización de decisiones (o de generación de resultados específicos) gracias a la programación informática, lo cual permite velocidad, eficacia y fiabilidad, pero se entrena mediante algoritmos que reciben instrucciones, al mismo tiempo puede aprender (de modo automático) según se ejecuta, incorporando patrones adicionales a los originales³. En todo caso hay una dependencia de la información y datos de ese contenido algorítmico, que puede usarse en la selección para un puesto de trabajo o en el seguimiento de la prestación laboral, y ahí anidará la discriminación. El otro grave problema será la opacidad o el ocultamiento del uso de la IA, además el lenguaje utilizado son códigos no asequibles a la mayoría⁴. A ello se acompaña la dificultad de seguir el proceso pues alguno de los datos utilizados por las exigencias de la

discriminaciones en la vida en general y, por lo tanto, la regulación debe alcanzar a las Administraciones y también a la empresa privada. Así no sólo a las relaciones con las PCD sino a las obligaciones que deben exigirse a empresas tecnológicas para que el diseño de todas las herramientas de IA tenga en cuenta la necesidad de incorporar elementos inclusivos de la PCD. También propone que se difundan buenas prácticas de diseño y uso de la IA. En España se ha elaborado un informe sobre el impacto en los derechos de las personas con discapacidad del Reglamento (UE) 2024/1689 de la IA, lo que significa que es un tema que preocupa y asimismo ocupa, CERMI (2024), Informe resumen de los Contenidos Sociales, de no discriminación y de Discapacidad en el Reglamento (UE) 2024/1689 sobre inteligencia artificial, disponible en <https://back.cermi.es/catalog/editor/files/nq7d8-informe-resumen-de-los-contenidos-sociales-reglamento-de-ia-de-la-ue.docx>

- 2 Por ello, ya hay documentos (recomendación de la ONU) que se refieren a la, así llamada, ética de la inteligencia artificial en escenarios tales como la educación, la cultura o la ciencia. Se insiste en el enfoque basado en los DDHH para el desarrollo de la IA y muy en particular la no discriminación, llamada a incorporarse en el desarrollo tecnológico, dentro de la idea del espacio digital inclusivo.
- 3 La norma internacional ha definido la IA, por todo, art. 3.1 Reglamento 2024/1689 que se apoya en su considerando nº 12 al exigir una noción robusta en el contexto internacional, que sea flexible a su vez para dar cabida a los avances, y tiene en cuenta sus resultados generados de salida partiendo de la información de entrada (de datos).
- 4 En particular si se recurre a métodos de aprendizaje profundo o en caso de sistemas de IA interconectables.

normativa de protección de datos al final de aquél se eliminará(n). Ello entorpece encontrar el elemento de discriminación, si lo hubiera.

En la empresa se recurre a decisiones automatizadas, la IA está presente y supone un cambio importante de las regulaciones normativas y de las relaciones laborales. La empresa y la PCD puede recurrir a estos avances para progresar en inclusión en el empleo (es el colectivo más necesitado de inclusión laboral⁵), un aspecto de singular relevancia puede ser el diseño y promoción de ajustes razonables gracias al recurso a la IA (mejores, más eficaces). De ahí que la mirada a esta tecnología se realice de manera dual, y atendiendo a sus repercusiones ya sean sus oportunidades o riesgos o peligros en el (así llamado) contexto de la discapacidad. Entre los peligros se anuncian los sesgos que puede contener un algoritmo y los riesgos de seguridad de datos de la persona en el marco de su intimidad por su identificación biométrica, además de cuestiones vinculadas a condicionantes de riqueza que puedan hacer peligrar la prohibición de discriminación. El principal problema de desarrollo tecnológico reside en que no se tengan en cuenta las necesidades particulares del discapacitado, de ahí el riesgo de la discriminación. Al descender a la práctica existe el inconveniente de la falta de estudios que exploren estos riesgos y las oportunidades de la IA, para lo que a nosotros concierne, en el ámbito del empleo y el cumplimiento de la igualdad inclusiva sin que la tecnología digital constituya un freno.

La IA es y será catalizador de la inclusión laboral, no sólo en lo tecnológico de apoyo sino en el desarrollo de la prestación laboral. Facilita integrar a PCD en funciones que sus limitaciones no les permitirían desarrollar sin el suplemento robótico como los exoesqueletos o extensiones, que gracias al robot ofrecen también escenarios laborales más seguros⁶. El impacto de la robótica como herramienta para la inclusión laboral exige una visión aplicativa de la innovación con fines sociales⁷, desde la ética; no concierne sólo a lo

5 Las estadísticas siguen siendo tozudas pues cerca de 2 de cada 3 personas con discapacidad en edad de trabajar no busca empleo (64,5% frente al 35,5% que sí) según datos del Observatorio estatal de la discapacidad de 2024, recoge datos de 2023 (últimos publicados), cuantificaciones que suponen una brecha de 43 puntos con la población sin discapacidad (78,5%). Se incrementan en caso de la discapacidad intelectual la inactividad puede llegar a superar el 80%, y con tasas de empleo aún más bajas (28,5% frente al 70% de la población laboral en general, con una tasa de desempleo que dobla a la población sin discapacidad), pero en caso de los jóvenes discapacitados se incrementa exponencialmente, hasta un 45,2% y a ello se une la diversidad de inclusión en el territorio. De otro lado, se mantiene la contratación en trabajos de baja cualificación que pueden resultar más afectados por los procesos de automatización del trabajo (o no), las altas tasas de temporalidad que alcanza el 70% de la contratación de PCD, caracterizada asimismo por la precariedad de la contratación parcial cercana al 40%.

6 GOÑI SEIN J.L. (2023), El Reglamento UE de inteligencia artificial y su interrelación con la normativa de seguridad y salud en el trabajo» en EGUSQUIZA BALAMSEDA M.A y RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO B. (dirs.), *Inteligencia artificial y prevención de riesgos laborales: obligaciones y responsabilidades*, Tirant lo blanch, pág. 96.

7 Una seminal aportación para repensar la discapacidad, concepto que evoluciona y que atiende a la interacción entre personas y barreras, el concepto de integración laboral, gracias al apoyo de la robótica que cuestiona si pudiera desaparecer, quizá más en lo retórico que en lo real, y el requerimiento de ajuste razonable en el modelo social de la discapacidad como medida antidiscriminatoria para la PCD, se señala que es posible que tecnologías como (prótesis robóticas o los exoesqueletos completos) sean ajustes razonables que obligan al empresario -o lo pudieran ser-, en SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA y GRAU RUIZ M.A. (2019), «El impacto de la robótica inclusiva, en el trabajo: aspectos jurídico-laborales y fiscales», *Rev. de Derecho y Nuevas Tecnologías*, nº 50, Aranzadi, BIB\2019\7000. Si bien habrá que atender a la necesidad para el desarrollo de la actividad laboral, a sus costes y que no sean cargas excesivas, así como a la interacción de estos aparatos en la vida laboral y personal de la PCD, por lo que en unas relaciones laborales

que se denomina responsabilidad social de la empresa sino también al cumplimiento de obligaciones legales como son los ajustes razonables.

El apoyo de las organizaciones que representan a la discapacidad es imprescindible para sensibilizar, para capacitar y para incorporarse en la propia industria de la IA identificando los sesgos discriminatorios siendo reprimidos y eliminados de los productos de IA en todo su ciclo vital, en sus actualizaciones y transformaciones, así como que la IA finalmente comercializada con estos criterios sea asequible para las empresas (económica y en la cultura corporativa). Es imprescindible el concurso empresarial y su apoyo, así los llamados desarrolladores de la IA deberían integrar a la PCD en toda investigación y desarrollo, manteniendo como principio la inclusión y también la accesibilidad. En particular, un objetivo irrenunciable consistiría en que todas las empresas hagan esa misma opción sin discriminación ni sesgos algorítmicos en los lugares de trabajo en favor de la presencia de trabajadores discapacitados. No va a ser fácil dejar de buscar un perfil de trabajador y en él realizar el rastreo de la actividad laboral, las necesidades de atención sanitaria, su previa formación o simplemente su rastro tecnológico (de ahí la importancia del derecho al olvido) para decidir si una PCD es apta para el puesto que se selecciona. En todo el proceso no se caerá en la cuenta de que con la incorporación de ajustes razonables la PCD podría desarrollar el puesto de trabajo, esto es, el desempeño de las tareas fundamentales del puesto en los términos que se recoge en la Convención internacional sobre los Derechos de las PCD de 2006 (en adelante CDPD⁸).

Precisamente en Europa se ha dado un paso adelante con la aprobación del Reglamento (UE) 2024/1689 de IA, ya su considerando n° 57 refiere los patrones históricos de discriminación de grupos, entre ellos los que afectan a las PCD señalando el peligro del control del rendimiento y comportamiento. Las recientes atenciones a la IA desde el derecho introducen la transcendencia del derecho de las PCD y el respeto a los significativos avances que sigue suponiendo la CDPD, incluidos los vinculados al trabajo y de su autonomía personal. Por un lado, es imprescindible referirse a los arts. 4, 9, 20 y 26 que vinculan a los Estados en relación con el acceso a tecnologías de la PCD (entre las que sin duda debe incluirse la IA como un desarrollo más, de vanguardia). En su art. 27 i) la Convención se referirá a los ajustes razonables, recogiendo como una obligación de los Estados que ratifican la convención velar porque se realicen ajustes razonables en el lugar de trabajo⁹. Por otra parte, el art. 21 la CDFUE protege frente a la no discriminación y lo hace también por razón de discapacidad e, igualmente, debe acudir al art. 26, en él se reconoce el derecho de las PCD no sólo a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía sino también su integración social y profesional, sin desatender a la participación de los discapacitados en la vida de la comunidad. El PEDS se detiene en el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades mencionando su proyección en el empleo, siendo lo más destacable su principio n° 17, al reconocer diversos derechos para las PCD, incluyendo un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades.

Las normas internas que atienden a la discapacidad, LGDPDIS de 2013 o la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato, refuerzan la inclusión laboral de la PCD;

inclusivas de futuro creemos que se deberá abrir la colaboración de la asistencia social, sanidad y servicios sociales con la empresa, en aras a esa inclusión.

8 Así en el Informe de Gerard Quinn, A/HRC/49/52 de 28 de diciembre de 2021, cit., pág. 8.

9 Por cierto, más de 190 Estados ya son parte de esta Convención.

en ellas las materias relacionadas con la IA aun no exteriorizan protagonismo. Las reformas proyectadas en 2025 ya sí tratan de la interacción de la IA en los derechos de los discapacitados, planteando promover la igualdad de oportunidades y no discriminación ante los efectos de la IA, con especial dedicación a lo que se configura como «derecho a la protección frente a los efectos discriminatorios», incluida la denegación de ajustes razonables ocasionados por sesgos del algoritmo y falta de supervisión humana¹⁰.

La Estrategia española vigente en materia de discapacidad tiene presente la IA como reto hacia el futuro, la apuesta por la autonomía personal de la PCD y su participación social exige del desarrollo tecnológico en la recogida y procesamiento de datos y de la digitalización¹¹.

II. La IA delimitadora de ajustes razonables

El ajuste, por sí mismo, proporciona una mejora del rendimiento del trabajador, y para la empresa su cumplimiento también mejorará su reputación. Pese a que una primera impresión de la IA en la inclusión laboral sería relacionarla en exclusiva con la accesibilidad de esta tecnología y de su uso por la PCD, lo relevante es el análisis de la IA en términos de consecución de la igualdad de trato y ello sólo es factible desde su orientación como facilitadora de la realización de ajustes razonables para aquel logro.

Como veremos la IA, en una vertiente de oportunidad, no es sólo una herramienta de accesibilidad para las personas con discapacidad, sino de ajuste razonable. La IA es (y puede ser) útil para la inserción laboral y para la inclusión de los discapacitados en el trabajo, porque las potencialidades de la IA pueden cumplir las expectativas legales exigibles al ajuste razonable, en tanto que permite cumplir con la obligación de implantar medidas adecuadas para la plena integración laboral y el desempeño del trabajo a la PCD. El empresario queda obligado a adoptar soluciones razonables que permitan al discapacitado desempeñar su trabajo.

El ajuste razonable también necesitará de ese enfoque en el que se atiende a factores biológicos, psicológicos y sociales que dé respuesta a la persona concreta y a sus necesidades, permitiendo medidas implantadas por el empresario que tengan en cuenta las capacidades de la PCD, según cada circunstancia específica, adaptando cada ajuste a la persona, cumpliendo así los fines de la CDPD. Ello implicará, a su vez, eficacia; repercutirá en la prestación de trabajo y satisfacción personal que abundará en el desarrollo de un trabajo digno y respeto del resto de trabajadores. El ajuste es algo más que un entorno de trabajo inclusivo; como tendremos ocasión de señalar va mucho más allá de la accesibilidad (universal, digital, etc.) en tanto se centran en la persona y sus concretas discapacidades físicas, sensoriales (visuales, auditivas), ofrecen dispositivos, puestos de trabajo o equipos adaptados en los que interviene la ergonomía como una rama de la prevención de riesgos laborales. Si se trata de discapacidades intelectuales con necesidades de apoyo y a veces asistencia, orientadores o tutores (que lleven el proceso de trabajo a su mayor simplificación o desglose de tareas o el incremento de tiempos de realización, por poner algunos ejemplos),

10 Reforma que se planea en el apartado 36ª que añade la DA de modificación del texto de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGDPCDIS), según el *Proyecto de Ley para la extensión y refuerzo de los DPCD a la inclusión, autonomía y accesibilidad universal conforme al art. 49 CE* (BOCG 24 de julio 2025, serie A nº 64-1).

11 Estrategia española sobre discapacidad 2022-2030, aprobada el 3 de mayo de 2022, pág. 93.

existiendo también entre los enfermos mentales las discapacidades psicosociales¹² (necesitan una flexibilización mayor para el desarrollo de las tareas, en particular en el tiempo de trabajo, como los horarios, también pueden demandar espacios específicos que hagan del lugar de trabajo un sitio condescendiente con el desempeño laboral habitual). Completando todo ello la formación continua que será imprescindible, tanto por generar oportunidades de aprendizaje para la PCD como para los no discapacitados, en su acercamiento a las necesidades de adaptación, así como la manera de desarrollarse los procesos con los apoyos y su utilidad e identifiquen y valoren las aportaciones de la inclusión laboral de la PCD.

Los ajustes razonables constituyen el cumplimiento normativo para el empresario, pero también le reportará beneficios, en tanto que reconocer el derecho a las medidas de ajuste permite conceptualizar a la empresa como inclusiva (y en la sociedad actual son empresas con mayor reconocimiento y rentabilidad e ingresos¹³, al margen de incorporar una diversidad que aportará valor a la empresa), que cumple con las obligaciones de igualdad para el colectivo que más lo necesita, por razón de discapacidad. Obligaciones empresariales que también pueden desplegarse sobre datos de salud conocidos para implementar los ajustes razonables necesarios, eso sí, lo deberá custodiar debidamente¹⁴. La empresa puede incrementar la presencia de discapacitados entre su plantilla disfrutando de ventajas y beneficios de Seguridad Social, al tiempo que cumple con la cuota de reserva si le resultara exigible. El ajuste razonable permitirá la continuidad del empleo, favorecerá la estabilidad en el empleo y la fidelización de trabajadores. El ajuste consiente desarrollar el trabajo y hacerlo de manera más eficiente, rentable o productiva (cualquiera de los tres adjetivos es pertinente traerlo a colación).

Por un lado, los avances y softwares con uso de IA mejoran la comunicación, el acceso a datos y facilitan el trabajo y apoyan a todo tipo de discapacidad favoreciendo sus relaciones con el entorno y con las personas¹⁵. Sin embargo, si el desarrollo de la IA no tiene en cuenta las discapacidades se convierte en una nueva barrera para las PCD, que se adhiere las preexistentes. El algoritmo que rijan una determinada herramienta o programa puede contener sesgos, nunca deseables, en perjuicio de la discapacidad y también podría suponer discriminaciones¹⁶. Los datos utilizados por el algoritmo reflejan los perjuicios

12 Vinculadas con diversos trastornos como la ansiedad, trastorno bipolar, estrés postraumáticos o depresión. Así hemos conocido la SJLS nº 17 de Madrid, de 6 de octubre de 2025, que aborda la necesidad de permitir acudir al trabajo con animales de compañía ante este tipo de situaciones, depresión concretamente de la profesora universitaria, y que reprocha la falta de evaluación en el riesgo psicosociales volcado en estos padecimientos, que se cataloga como apoyo terapéutico y que en el caso concreto podría encuadrar en el concepto de ajuste razonable si la persona fuera reconocida como PCD, permitiendo la tranquilidad de la persona.

13 Así lo refleja el Informe europeo sobre Derechos Humanos, nº 7/2023: «Derecho al trabajo: la situación del empleo de las PCD en Europa» (versión disponible en lengua inglesa).

14 RODRÍGUEZ ESCANCIANO S. (2024), *El algoritmo como soporte de las decisiones empresariales: claves jurídico-laborales para una transición justa*, Tirant lo blanch, pág. 268.

15 Se viene definiendo la IA atendiendo a la simulación que implica de la inteligencia humana llevada a cabo por máquinas, previamente han sido programadas (simulando pensar, razonar, aprender y tomar decisiones). Son en fin técnicas, equipos y programas informáticos, sistemas, productos y servicios basados en esta herramienta. Noción extraída del documento de NNUU «No dejar a nadie atrás: utilizar la inteligencia artificial como herramienta de apoyo a la inclusividad a fin de fortalecer la participación de las personas con discapacidad», de 26 de marzo de 2025, CRPD/CSP/2025/3.

16 Precisamente, el derecho ha introducido su cabeza en la IA regulándola para evitar los sesgos algorítmicos, cuyo efecto en la protección del derecho sería la del retroceso al volver a perpetuar prejuicios (que parecían

sociales que ha combatido históricamente el derecho antidiscriminatorio y que vienen suponiendo la exclusión de la PCD en el empleo (o en otros ámbitos de la vida).

III. El naciente combate frente a un algoritmo discriminatorio

1. La amenaza de la discriminación

El impacto discriminatorio ha de pelearse desde el derecho. La IA puede convertirse en una amenaza para los discapacitados, en particular, en los avances de sus derechos. Debe afrontarse esta realidad y significativamente de los derechos fundamentales donde juega un rol básico la no discriminación.

Los problemas que puede plantear la IA en términos de discriminación no son tampoco ajenos al legislador nacional español, así la Ley 15/2022, *integral para la igualdad de trato y no discriminación*, una ley que entre sus finalidades está garantizar el derecho fundamental del art. 14 CE además del art. 9.2 CE a la igualdad de trato y no discriminación, recoge como ámbito de aplicación no sólo el empleo en todas sus fases (desde el acceso, condiciones de trabajo, promoción y formación) sino que tiene en cuenta, como otro espacio (final) diferenciado la inteligencia artificial junto a la gestión masiva de datos u otras esferas análogas¹⁷ (pero hemos de señalar que ese escenario interfiere en todas las esferas precedentes citadas como sanidad, educación, empleo privado y público). Cuando el legislador español desarrolle el Reglamento europeo de la IA deberá definir qué es la discriminación algorítmica, teniendo en cuenta cómo el recurso a la IA puede obtener resultados discriminatorios (ya sean discriminaciones directas o indirectas, por su impacto desfavorable atendiendo a la protección de grupo que existe en el derecho antidiscriminatorio -sea por sexo, convicciones religiosas, edad, orientación sexual, etnia o discapacidad- y debiera incluir entre sus categorías la discriminación por asociación); prestándose atención a la discriminación algorítmica por discapacidad en el empleo, privado y público. También deberá establecer criterios para que el uso de la IA según los patrones preestablecidos para la toma de decisiones pueda ser examinado por el juicio humano para evitar precisamente discriminaciones por parte de las empresas o Administraciones Públicas que recurran a esta tecnología. El criterio legal debe ser la prohibición de resultados discriminatorios, para ello, sin duda, habrá que establecer reglas abiertas que permitan su adaptación temporal a las transformaciones tecnológicas.

No solo la información puede presentarse incompleta sino ser igualmente discriminatoria para las personas con discapacidad, sin actualizaciones, el peligro de generar datos erróneos (o más bien olvidos, ignorando a un colectivo), ajeno a la discapacidad y a las capacidades diversas de la PCD.

El algoritmo de las IAs se elabora introduciendo promedios estadísticos, lo cual perjudica la diversidad de las personas en general (precisamente los rasgos de la persona que combate el derecho antidiscriminatorio -edad, sexo, raza o etnia, orientación sexual,

superados) que sustenta la discriminación y la desigualdad, desandando los avances de las décadas precedentes en la igualdad de trato. Sea cual sea la óptica del derecho que se examine aparece ese riesgo porque los datos para construir no son los adecuados y porque se requiere no sólo conocer los datos sino el proceso de decisión del sistema de IA, SARASÍBAR IRIARTE, M. (2025), «La inteligencia artificial ante la discapacidad» en AAVV: *El derecho administrativo en la era de la inteligencia artificial*, INAP, pág. 472.

17 Art. 3 o) Ley 15/2022 junto a la IA aparecen, acompañándola, la gestión masiva de datos y las esferas de análoga significación.

convicciones o creencias o discapacidad-). Se corre el riesgo de un retroceso en igualdad, que, por otro lado, no es nuevo y si se estudia la (larga o corta, según se mire) historia del derecho antidiscriminatorio, siempre ha existido, en tanto en cuanto los componentes integrantes de la discriminación mutan al hilo que avanza el derecho en favor de la igualdad de trato. De manera que las formas y medios de revelarse tras esas mutaciones son huidizos y/o escurridizos con lo que se dificulta que el derecho pueda afrontar las nuevas traslaciones de la discriminación a tiempo. El algoritmo que se desarrolla no recoge la diversidad¹⁸. Incluso determinados algoritmos van a atender a rasgos físicos de las personas y supondrán malinterpretaciones de esos datos (que leerán como desfiguración). El principal obstáculo en el trabajo se encontrará en los procesos de contratación laboral con el uso de IA, relegando a la persona con discapacidad si no se ‘enseña’ al algoritmo a valorar cada *curriculum vitae*.

Cómo afronta la IA herramienta la diversidad humana¹⁹ (y la complejidad de las discapacidades), es motivo de reflexión. Evitar que el uso de la IA se coloque en el campo de los perjuicios a la discapacidad exige su sencillez (fácil de entender, alfabetización digital, facilidad de acceso) para quienes la utilizan y que el instrumento no se sirva de la vulnerabilidad como las identificaciones biométricas, falta de respeto a DDFF (intimidad, no discriminación y sus relaciones con el largo elenco de derechos de la persona). Lo cual no será una tarea sencilla por la integración progresiva de la IA en la vida de las personas y, por ende, en el trabajo pese a las prohibiciones que la reglamentación europea extiende cuando se producen riesgos altos²⁰ (a lo que nos referiremos más adelante). Algunos autores ya hablan de la pluriofensividad de la IA, y de datos aparentemente inofensivos que recopilados, almacenados y procesados puede clasificar a colectivos y dibujar el devenir

18 Los problemas se presentan en el reconocimiento facial, pueden incorporar sesgos perjudiciales para la PCD en las relaciones comerciales y las laborales, igualmente, por el entrenamiento del algoritmo que responderá de manera desfavorable, incluso sancionando a la persona con discapacidad, incorporando exclusiones ya desterradas por no atender a sus dificultades.

19 Se nos indica que los *chabots*, creados para dialogar con las personas y sus programas capaces de procesar el lenguaje natural como software basado en IA que puede mantener conversaciones en tiempo real sea por texto o por voz y también generan repuestas, puede ser inaccesibles para alguien que use un lector de pantalla. Pese a ello para la UE la intensidad del peligro de incidencia del *chabot* en la IA es baja, cuando no lo es para la PCD (como veremos más adelante).

20 Un análisis sobre lo prohibido en lo que se ha denominado «ecosistema laboral», la jerarquía de riesgos que se establecen por la UE y la afectación a los DDFF protegidos, autor que identifica tres grandes elementos vetados a la IA (art. 5.1 letra f) RAI, reconocer emociones en el lugar de trabajo que también refiere emociones, su interferencia y letra g) prohibición de categorización biométrica clasificadora de la persona para deducir o interferir en sus rasgos); también es importante la el derecho a recibir información sobre los usos de la IA que afectan al trabajador en caso de un sistema de alto riesgo, información que será dada por el responsable que adopte la decisión con apoyo en la IA, art. 86 RAI; o la obligación de registrar la IA en una base de datos europeas reconociendo que está bajo su responsabilidad arts. 49 y 71 RAI; debiendo existir un responsable de la IA (como existe un delegado de protección de datos); y, finalmente, la existencia de responsabilidades punitivas de sanciones administrativas (la lesión de las prohibiciones al alto riesgo del art. 5 RIA puede llegar a suponer hasta el 7% del volumen de negocios -mundial- del ejercicio anterior si superase la cifra de 35 millones €, art. 99.3 RIA y también se establecen otras multas por otros incumplimientos) que se regulan para disuadir del incumplimiento y corregirlo (en caso de acontecer), con esa función típicamente afflictiva de todo derecho sancionador, y las medidas reparadoras (con criterios de la reparación del daño, que exige probar la culpa y la relación de causalidad y en su caso el reconocimiento de indemnización compensatoria), sobre todo esto, *in extenso*, en MERCADER UGUINA J. R. (2025), «El Derecho de la Unión europea ante el desarrollo tecnológico: el Reglamento de inteligencia artificial», *Doc. Laboral* nº 135, vol. II, págs. 44 y ss.

vital de la persona trabajadora, acopiando circunstancias subjetivas sin relación ni con las aptitudes laborales ni con las obligaciones que derivan del contrato de trabajo²¹.

La IA puede constituirse o en un impulso en la lucha contra la discriminación de las PCD en el trabajo (se habla de herramienta de inclusividad o al menos de apoyo para ello y de su potencialidad -autonomía, independencia, tecnología de apoyo, ayuda diaria en lo cotidiano-) o, por el contrario, en un obstáculo discriminatorio (*rectius*, mejor generador de discriminaciones por razón de discapacidad). En una discriminación de segundo o tercer grado (si se permite la expresión) en que aparecerán componentes interseccionales, esto es, de diversos rasgos protegidos por el derecho antidiscriminatorio, lo que convierte al discapacitado en más vulnerable que otras personas y exige del derecho una mayor y singular atención. Por ejemplo, las estudiadas discriminaciones múltiples (donde la edad -por envejecimiento-, el sexo -femenino- o la etnia juegan en detrimento de la PCD y su inclusión laboral, también lo hace la pobreza asociada a la discapacidad) y las menos tratadas de la comorbilidad concurrente en el discapacitado (sensorial y física, física e intelectual, diversidad de discapacidades intelectuales) ya que nos podemos encontrar con PCD que son discriminados por el diverso origen de discapacidades que concurren en la persona²². En el mundo laboral ello debe atenderse en dos momentos clave: el acceso al empleo y la igualdad de condiciones de trabajo.

2. Regular la IA frente a sus riesgos

El Reglamento (UE) 2024/1684 sobre inteligencia artificial puede suponer un reto para el derecho de las personas con discapacidad y el ejercicio de los derechos fundamentales, en tanto la evolución de la tecnología e IA podría ser una barrera a su inclusión y para el logro del cumplimiento de las normas existentes sobre discapacidad (CDPD de 2006, Directiva UE 2000/78/CE, Carta de los DDFF de la UE y normas internas²³). Se ha señalado que la intervención normativa que primero ha partido de la UE -posteriormente, será desarrollada con Leyes nacionales internas²⁴- aporta a los avances tecnológicos humanismo, el hecho de limitar la IA (las llamadas prácticas prohibidas que contempla el art. 5 RIA) o simplemente regularla²⁵.

21 RODRÍGUEZ ESCANCIANO S. (2024), *El algoritmo como soporte de las decisiones...*, cit., págs. 117 a 123.

22 El renovado RD 888/2022 que regula el procedimiento para reconocer, declarar y calificar el grado de discapacidad tiene en cuenta en sus diversos baremos la conjunción e interconexión de los diversos tipos de la discapacidad global que finalmente se reconoce a la persona, como ya lo hacía el precedente RD 1971/1999, pero en los márgenes del derecho antidiscriminatorio por discapacidad la acumulación, según el origen de la discapacidad, no está tan clara.

23 Al que se podría sumar otros textos que carecen de reconocimiento jurídico vinculante, como el objetivo nº 10 de los ODS, centrado precisamente en la no discriminación de las personas con discapacidad.

24 Ya se redactó un anteproyecto de Ley en España en la primavera de 2025 que se referirá al buen uso y gobernanza de la Inteligencia Artificial. Entre las prácticas prohibidas habrá referencias explícitas a la explotación de vulnerabilidades relacionadas con la discapacidad, o con las posibilidades de generación de discriminaciones en ámbitos laborales. El régimen sancionador que se planea es relevante pues no sólo recoge sanciones económicas sino también otras adicionales como la retirada de sistemas, en particular, de aquellos que sean perjudiciales para los Derechos Fundamentales.

25 También debe señalarse que, en otras latitudes, como en diversos Estados Federados de los EE. UU. también se van publicando Leyes sobre IA, como por ejemplo Utah o Florida y Colorado, esta última concebida como protección a los consumidores (de IA) aunque con proyección integral en todos los ámbitos de la vida, pasando por el educativo, empleo, vivienda, salud, seguros, ámbito legal, financiero, etc., normas aprobadas en el año 2024.

El propio Reglamento europeo incide en los riesgos que la IA podría suponer sobre el respeto de los DDFF, la salud, la intimidad, también la seguridad y la necesidad de que la IA gire sobre el ser humano. El Reglamento ya afronta los riesgos identificados de la IA y regula prohibiciones, algunas de ellas deben destacarse (vulnerabilidad derivada de rasgos de la persona como discapacidad, edad, sexo), acceso información sensible mediante categorizaciones biométricas, veta acudir a sistemas de puntuación social. También se refiere al empleo²⁶ y el riesgo del uso de la IA.

La IA no debe comprometer el derecho de intimidad (mal traducido al castellano como privacidad) y debe ser compatible su uso con las exigencias de Reglamento 2016/679 de Protección de datos de la propia UE. La UE recomienda códigos de conducta sobre accesibilidad de la IA y que redunden en la inclusión de las PCD (no en lo contrario, por lo que debe prestarse especial atención a los riesgos excluyentes de la IA que efectivamente existen). Aunque no debe confundirse, ya lo hemos apuntado, la accesibilidad digital con un medio de ajuste razonable exigible al empresario es necesaria para ofrecer la inclusión laboral pero no son medidas de ajuste. Finalmente, conviene atender a la necesidad de conocer información sobre el algoritmo, ahí juega un papel primordial la representación legal de los trabajadores y también las secciones sindicales presentes en las empresas.

3. Examen del impacto de los avances tecnológicos en el empleo de discapacitados

La evolución tecnológica, digital y la IA es siempre un desafío, lo es para la sociedad en general y más para algunos miembros (que van a encontrar dificultades añadidas derivadas de la discapacidad, de la edad, falta de formación y capacitación digital, etc.). Si la IA ayuda tomando decisiones automatizadas, pero, al tiempo, esa decisión deja fuera a la PCD, no sirve a la obligación de inclusión que derivada de la Convención de NNUU de CDPD de 2006. La Estrategia Europea sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030 sí recalca en los aspectos tecnológicos²⁷, pero no aún en la IA (téngase en cuenta que la reglamentación europea sobre la IA no irrumpe hasta el año 2024).

Se plantea el interrogante de si la IA (la desarrollada en la actualidad) es inclusiva. Parece ser que el diseño de la IA plantea problemas ciertos en cuanto a la introducción de respuestas diversas para una misma acción, de manera que la diversidad de la persona y de sus rasgos en clave de desarrollo de la IA ya desde la propia tecnología presenta dificultades en su uso. Si bien existe una metodología de minería de datos que descubre la discriminación, extrayendo reglas de asociación y clasificación de datos, permitiendo su prevención temprana²⁸.

La IA es diseñada con patrones, esas pautas responden a unas características denominadas neurotípicas. Todo lo que se aparta del modelo queda excluido o separado (el perjuicio social de la discriminación se ve trasladado a los diseños tecnológicos y a la

26 Así lo recoge el considerando nº 57 de la exposición de motivos Reglamento IA.

27 Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030, aprobada el 3 de marzo de 2021, dedicada a pergeñar los diversos desafíos de las PCD en territorio europeo, incluyendo los objetivos marcados por la CDPD de Naciones Unidas.

28 Nombrada con los términos ingleses *data mining*, que permiten ser explotados, de ahí su asociación con la minería y descubrir los patrones y relaciones que esconde el algoritmo; analizándolos (re)conoce de los criterios adoptados en la toma de decisiones.

ciencia artificial generativa, sin filtros que corrijan estigmas o estereotipos; las tecnologías crean o mantienen los mismos sesgos que existen en la sociedad). Si estos ya presentan un grave inconveniente en general para la persona, lo es más si de PCD se trata, más aún si la discapacidad es intelectual. Las ventajas de la IA se pierden si sigue modelos (patrones neurotípicos) que olvidan los motivos de discriminación o los rasgos de la persona o la diversidad de personas, esto es, si el diseño de la IA es unívoco. En un interesante juego de palabras hay quien se refiere a la 'inteligencia alternativa' como criterio para la inclusión real, capaz de frenar la brecha digital entre persona con y sin capacidad²⁹. En materia de discapacidad un gran obstáculo serán los sesgos capacitistas, excluyentes de la PCD. Ello en términos de derecho puede suponer un grave retroceso en los avances en el derecho antidiscriminatorio, en particular, relacionados con la PCD y la vuelta a la casilla de salida o a los primeros estadios del derecho antidiscriminatorio³⁰. La tecnología al ritmo que avanza debe ser capaz de integrar criterios de humanidad y de dignidad de la persona. Por su importancia, el desarrollo tecnológico ya incorpora modelos correctivos para evitar las discriminaciones por razón de sexo o de raza, e incluso de orientación sexual, pero no se ha impulsado con la misma fuerza el combate de la discriminación por razón de discapacidad (o por edad).

Al delinear la arquitectura de la IA debe contarse con la perspectiva de la discapacidad al configurar los algoritmos, la realidad dista de ser así. La IA replica las discriminaciones que el ser humano lleva a cabo en la vida real (a lo 'artificial' se ha trasladado lo existente), pero aún no puede decirse si lo reproduce con la misma intensidad o lo multiplica o, en cambio, será capaz de dulcificarlos. La tarea no es fácil porque de por sí la(s) discapacidad(es) presenta notables diferencias internas.

En el lado opuesto, la IA permite el diseño de herramientas que ayudan a la PCD, los asistentes artificiales ofrecen posibilidades que brindan autonomía, permiten interactuar con el entorno y las personas. Las tecnologías están más desarrolladas para las discapacidades sensoriales (permitiendo esquivar obstáculos, describiendo entornos, ofreciendo direcciones facilitando la navegación o el uso de herramientas informáticas, la planificación, etc.) pero no sólo. Gracias a la tecnología se guía a la persona e identifica pasos a seguir muy útiles para el desarrollo del trabajo.

IV. Barreras y ventajas de la Inteligencia Artificial

1. La IA como peligro para la persona con discapacidad en el trabajo

Las reflexiones que siguen se redactan teniendo presente que la tecnología que contiene IA potencialmente puede afectar a derechos fundamentales como son la intimidad, integridad física y moral, la protección de datos, pero, si de PCD se trata, deberá impedir la lesión de las PCD del principio de no discriminación y el debido respeto a la igualdad de trato evitando que se conviertan en el germen de desigualdades y de exclusión laboral³¹. Las ideas recogidas se sustentan principalmente en el Dictamen CESE titulado Inclusión de las

29 ARANDA MARTÍNEZ M.C. (2025), *Dirección y control de la actividad productiva*, Tirant lo blanch, pág. 182.

30 Por eso se incide en la Comunidad internacional en que no se deje a nadie atrás, siendo para ello necesario que las PCD participen en la toma de decisiones o proceso decisorios, CRPD/CSP/2025/3, cit., pág. 9/13.

31 Por todos, GONZÁLEZ DE PATTO, R.M. (2023), «Inteligencia artificial inclusiva versus discriminatoria ante la discapacidad laboral», *Temas Laborales*, 16/2023, pág. 49 y ss.

personas con discapacidad en el contexto de las nuevas tecnologías y la IA: posibilidades, retos, riesgos y oportunidades de 2025, entre otros documentos³².

El principal riesgo de las nuevas tecnologías y de la IA: es la discriminación. Son numerosos los peligros de la IA para los avances de la normativa antidiscriminatoria, pudiendo implicar un camino hacia atrás, desandando los logros alcanzados y ultrajando la no discriminación de las PCD.

La IA no es todo lo accesible que debería esperarse para las PCD. El acceso a la tecnología pensada para su uso por personas discapacitadas (o no), se ha desarrollado o se está desarrollando, sin embargo, no se incorpora a la empresa o Administración pública (simplemente por ser herramientas tecnológicas más costosas). Surge una nueva barrera que desincentiva su inclusión laboral a medida que avanza el desarrollo tecnológico. Es decir, surge una brecha (o una pluralidad de brechas: digital³³, de asequibilidad, falta de tecnología de apoyo o sin más dificultades de acceso a la propia tecnología, falta de apoyos o ayudas que fomenten el desarrollo de IA dirigidas a la inclusión de PCD, falta de investigación).

Acudir a la IA en la selección de personal en las empresas puede suponer la exclusión de la PCD ya desde la propia elección de candidatos, en una fase previa a la contratación. Se apuntan las dificultades de uso del *chatbot*, herramientas las que se recurre en estas fases y en las entrevistas de trabajo. Sin duda, ello dependerá del nivel de desarrollo de la tecnología porque las interacciones generadas pueden pasar de ser predefinidas a ser más versátiles y personalizadas³⁴. El cribado automatizado del *curriculum vitae* es otro factor excluyente para la PCD (pero también para otros rasgos de discriminación prohibidos), impidiendo llegar a entrevistas de trabajo porque no supera ese primer obstáculo. De ahí la importancia de la normativa que protege a la PCD en la selección de empleo y agencias de colocación. Se afirma que al diseñarse la IA no se ha tenido la sensibilidad de incorporar ajustes razonables para la PCD para realizar las entrevistas laborales³⁵. Se propone el recurso a herramientas alternativas, impidiéndose que la contratación algorítmica sea excluyente por no responder a los criterios elegidos por el programa informático o por ser atípicos. Se llegará a afirmar que de la lectura conjunta de los arts. 9 y 27 CDPD (accesibilidad y derecho al trabajo), deriva la obligación para los empresarios de recurrir a una IA que evite efectos discriminatorios de tecnologías inaccesibles³⁶.

32 C/2025/2959, DOUE serie C de 16 de junio de 2025.

33 Observable en las herramientas y adquisición, o no, de competencias digitales que ayudan a la búsqueda de empleo e intermediación y serán garantes de la plena accesibilidad hacia la inclusión laboral de la PCD (art. 38 LE), el manejo de las propias herramientas digitales o la barrera tecnológica en el desempeño del trabajo, que hará necesario una aprendizaje permanente y acompañamiento, por cierto, que también necesitan las personas sin discapacidad, por diversas razones, como la edad u otras.

34 Así ya en EE. UU. se desarrolla la IA en salud mental con fines terapéuticos, acercándose a la herramienta digital con otros enfoques, evitando la respuesta del estereotipo esperable, controlando las interacciones de las personas con el sistema y realizando evaluaciones de seguimiento, con protocolos específicos, permitiendo identificar patrones de uso (así el llamado *therabot* en el ámbito clínico y tratamiento a distancia, utilizado como apoyo en salud mental. Cuya configuración parte de ensayos con quienes padecen trastornos depresivos, ansiedad, riesgos de trastornos de conducta alimentaria). Un acercamiento que también encuentra críticas, de quienes rechazan una terapia basada en inteligencia artificial. La participación de las PCD ofrece resultados positivos para la mejora de estas herramientas de *chatbot* o *bot*.

35 Nuevamente, Informe de Gerard Quinn, A/HRC/49/52 de 28 de diciembre de 2021, cit., págs. 11 o 13.

36 También en Informe de Gerard Quinn, A/HRC/49/52 de 28 de diciembre de 2021, cit., pág. 13.

Sin embargo, hemos de señalar que el diseño del deber legal del ajuste razonable al ser una obligación concerniente al empresario en el seno de la relación laboral dificulta su exigibilidad antes de la contratación. Ya tuvimos ocasión de formular la necesidad de extender desde la legislación estos ajustes razonables a sujetos distintos del empresario³⁷, proponiendo reformas legislativas.

En la formación laboral si bien la IA debería ser una oportunidad revolucionaria de los aprendizajes, no obstante, su uso en ocasiones deja fuera de la selección de las acciones formativas a la PCD, no ofreciéndoles plazas dentro de las decisiones empresariales formativas genéricas y sólo dando acceso a la formación prevista para discapacitados, rompiendo nuevamente la idea de inclusión laboral y plena integración en el empleo ordinario que es la columna de la CDPD.

Cuando comienza el desempeño de la prestación laboral y la IA es utilizada para la supervisión del cumplimiento de las obligaciones, la ausencia atención a la discapacidad coloca a la PCD como incumplidores si el método de vigilancia es automatizado y carente de celo y cuidado a la discapacidad. Esto supone un retroceso para el trabajo inclusivo. Asimismo, puede suponer un incumplimiento de la obligación del art. 20.3 ET que llama a la capacidad real de la PCD en el seguimiento de las facultades empresariales de vigilancia y control de las obligaciones laborales.

Entre la comunidad internacional se ha apuntado que la IA se está convirtiendo en custodio de las prestaciones de protección social y ello supone que puedan existir restricciones si se utilizan datos con sesgos o algoritmos discriminatorios³⁸, y su resultado sea la denegación de las prestaciones, de los servicios sociales y de la ayuda social. En España ya se ha implantado una Seguridad Social digitalizada en todos sus procedimientos; tanto en actos de encuadramiento y recaudación como en el reconocimiento de prestaciones, y lo que pudiera ser un aporte de agilidad y transparencia, por el colectivo de personas al que se dirigen las prestaciones sociales se ha convertido en lo contrario (nunca la administración de Seguridad Social funcionó peor que con su digitalización³⁹). El otro

37 SERRANO ARGÜELLO N. (2021), «La integración laboral de las personas con discapacidad estudiada desde la prohibición de discriminación: El ajuste razonable como medida antidiscriminatoria», en FERNÁNDEZ ORRICO F.J. (dir.) *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*, págs. 295-377. También reflexiona sobre esta cuestión, en referencia explícita a la necesidad de reformas para incluir la exigibilidad del ajuste razonable antes de iniciarse la relación laboral, ESTEBAN LEGARRETA R. (2025), «La reforma de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente y su vinculación con la implementación de adaptaciones razonables», *Rev. Trabajo y Derecho*, nº 129, versión electrónica

38 Informe de Gerard Quinn, A/HRC/49/52 de 28 de diciembre de 2021, cit., pág. 10, con referencias explícitas a la prestación por desempleo y cumplimiento de los requisitos exigidos. Inconvenientes que también se apuntan en la atención sanitaria en referencia a los seguros de salud o de la atención de la salud lesionando el art. 25 CDPD, también en pág. 14; y pág. 13 en referencia a la opacidad.

39 Una muestra por todos conocida es el ingreso mínimo vital y su gestión digital, que ha acumulado no sólo numerosos fallos de gestión y errores, sino que ha producido excesiva litigiosidad para devolución de prestaciones indebidas, causadas por la propia Administración. Lo que ha abierto la aplicación por parte del TS de la llamada doctrina Cakarevic del TEDH, aplicada en STEDH de 26 de abril de 2018 (Cakarevic contra Croacia), por todas, SSTs 4 y 29 de abril 2024 (rcuds. 1156/2023 y 858/2022) y 15 de octubre de 2024 (rcud. 806/2022) que aprecia precisamente que las prestaciones por desempleo recibidas se deben a un error de la Administración de prestaciones (SEPE, en el caso). También la Administración de seguridad Social ha sufrido una fuerte pérdida de recursos humanos al hilo de la digitalización, sustituida la persona por la máquina.

peligro es la opacidad de las decisiones de la IA utilizada en la prestación de servicios y ayudas a la PCD financiados por el Estado⁴⁰.

2. La IA como oportunidad para la PCD en el empleo

Ya se habla de una IA capaz de empoderar a la PCD en tanto permite superar barreras y el beneficio de las tecnologías de apoyo también para el empleo, pero deben existir infraestructuras que permitan su desarrollo y cualificaciones, formación digital, de todos los trabajadores (discapacitados y no). La colaboración con la industria de la IA y la participación o bien de la PCD o de sus organizaciones representativas permitirá conseguir o, al menos, avanzar en la inclusión, con esta perspectiva o enfoque positivo.

Singularmente la IA facilita la integración a personas con discapacidades sensoriales ofreciendo soportes tecnológicos, programas informáticos, quizá porque sea el ámbito en el que más se ha desarrollado y dónde más se ha invertido, hasta la fecha, pero nada impide que progrese en el ámbito de la salud mental y la discapacidad intelectual.

El acercamiento a una IA accesible no basta. La IA sirve a la implantación del ajuste razonable en el trabajo y también es útil antes del inicio de la prestación laboral. Cuando se describen las competencias en nuevas tecnologías de las PCD, se alude a su baja capacitación digital. Lo que implica que se debe prestar atención a esta brecha digital, e imponer acciones en el empleo para formar y capacitar a las PCD, junto a otros colectivos con las mismas necesidades formativas (por razones diversas edad y envejecimiento, dispersión territorial y dificultades de la señal tecnológica, niveles formativos alejados de la tecnología, etc.).

Por otro lado, el uso de la IA en los espacios de seguridad y salud y los riesgos vinculados a la digitalización hacen que reparemos en la ayuda de la robótica, gracias a los *cobot* que facilita el trabajo colaborativo con personas, y la seguridad que proporcionan, capaz de anunciar peligros, el control del trabajo repetitivo y, por ende, la capacidad de facilitar el acceso al trabajo a la PCD y compartir espacios más seguros⁴¹.

Los propios servicios públicos de empleo han desarrollado algoritmos que contribuyen a la inclusión laboral de las PCD. Un ejemplo está en algunos desarrollos del *Programa Tándem de formación en alternancia*, cuando atienden a la discapacidad. Algunos de estos programas están expresamente dirigidos a las personas con discapacidad intelectual. En todas las áreas implicadas en la relación laboral la tecnología automatizada ofrece beneficios y ventajas para la inclusión de los discapacitados, el reto está en una implantación y seguimiento que evite la discriminación algorítmica y extraiga todo su potencial de eficiencia, mejora, seguridad. La diversidad de la PCD puede contribuir a una IA más cordial para todos los trabajadores en la medida que el sistema sea entrenado para captar la variedad de las personas trabajadoras, se le instruya sobre los beneficios de esa pluralidad y reconozca las capacidades diferenciales de las personas.

40 Entre otros, VALLE ESCOLANO R. (2023), «Inteligencia artificial y derechos de las personas con discapacidad: el poder de los algoritmos», *Rev. Española de discapacidad*, nº 11, pág. 15.

41 Como expuso ya MERCADER UGINA J.R. (2022), *Algoritmos e inteligencia artificial en el Derecho del Trabajo*, Tirant lo blanch, pág. 102.

V. La IA para la consecución laboral de los discapacitados y su plena inclusión

Resulta indispensable analizar cuando la IA es inclusiva⁴². Por ello, hay que explorar la utilidad de nuevas tecnologías e IA para el acceso al trabajo (cualquiera que sea su tipología). También reparar en las oportunidades que ofrece IA en la mejora de los ajustes razonables, explorando buenas prácticas ya ensayadas en otras latitudes⁴³. Sin olvidar el potencial que la ayuda de la robótica puede suponer para la autonomía de la PCD, también en el desempeño de una actividad laboral (acompañamiento, ayuda, asistencia, interacción).

Para conseguir avanzar en la plena inclusión de las PCD se hacen necesarias las ayudas de Estado, siendo imprescindible la implicación del presupuesto público en su desarrollo. Así se reclama el aumento de la financiación que mejore capacidades digitales a PCD.

No puede renunciarse por las Administraciones Públicas a la inversión en educación y formación⁴⁴ (posibilitando quitar cualquier obstáculo a la inclusión laboral). Se hace necesaria la formación en IA dirigida a PCD y a su integración laboral. Dicha formación proporciona la capacitación digital de la PCD (no sólo en los distintos niveles educativos sino también en formación profesional). Para identificar en qué situaciones y cuáles son los destinatarios que conviene formar es necesario el examen de la brecha por discapacidad (en plural, brechas, y singularmente la brecha digital⁴⁵). La apuesta es la digitalización inclusiva, toda la formación debería llevar este marchamo. Asimismo, debe atenderse a los singularizados de cada tipología de discapacidad, lo que exige una labor ingente de ordenación y diferenciación de datos y parametrización.

Se viene señalando la importancia de la promoción de ajustes razonables en el trabajo, desde las fases de contratación laboral, pero también debe explorarse en momentos anteriores. Por ejemplo, ya desde el proceso de la intermediación laboral debe existir una normativa que atienda a las dificultades de integración de las PCD⁴⁶. En este campo la Ley de empleo, en su versión última, remozada en 2023 se encuentran referencias a las PCD⁴⁷,

42 De nuevo hemos de seguir las referencias que aporta el Dictamen CESE (C/2025/2959 DOUE serie C de 16 de junio de 2025).

43 Como el ejemplo de Canadá, cuyas autoridades han elaborado un documento que puede servirnos de referencia *Accesible and equitable Artificial Intelligence Systems*, de 7 de agosto de 2024, del que luego daremos *in extenso* cuenta. Documento que cita el propio CESE, remitiendo a su contenido.

44 En el seno de la UNESCO se aprobó en 2021 la *Recomendación sobre ética de la IA*, mostrándose el organismo internacional preocupado por conseguir la no discriminación por razón de discapacidad.

45 En ocasiones se utiliza el término discriminación digital que no es necesariamente sinónimo de brecha digital.

46 Por ello, se sugiere un cambio regulativo de la intermediación que se adapte al cambio tecnológico y que ya en esos momentos previos a la contratación tenga en cuenta de un lado las obligaciones de la empresa (cuota de reserva) y de otro la evitación de abusos y discriminaciones a que ahora pudiera conducir la tecnología, SERRANO FALCÓN C. (2022), «Proceso de contratación, política de empleo y uso de algoritmos» en AAVV, *Discriminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención*, Aranzadi, BIB\2022\1109. La IA ha de servir para mejorar la búsqueda de empleo, pero no aparte a colectivos, y dando pasos adelante recoja acciones colectivas para los llamados colectivos prioritarios entre los que se encuentra la PCD.

47 Un completo análisis de las aportaciones de la Ley 3/2023 en GONZÁLEZ DE PATTO, R.M. (2023), «*Inteligencia artificial...*», cit., págs. 47 y ss.

como es habitual en esta norma reconociéndolas como colectivo de atención prioritaria tanto para las políticas activas de empleo como para los programas específicos, incluidas las medidas de acción positiva (también denominados colectivos o grupos vulnerables de atención prioritaria). La LE de 2023 siguiendo la estela de las normas predecesoras se muestra preocupada por la inclusión en el empleo ordinario de los discapacitados sin renunciar al empleo protegido⁴⁸, y por la brecha digital⁴⁹.

Las herramientas de la IA han de aplicarse a la contratación laboral, ante la necesidad de evitar la discriminación a la PCD y ser accesibles (IA, nuevas tecnologías). También la IA está llamada a sumar, siendo una técnica informática más que no intervenga para sustituir a las tecnologías de apoyo (las existentes y aceptadas). Son necesarios todos los ajustes de accesibilidad para facilitar la inclusión en el mercado laboral.

En la materia que abordamos la IA debe ser vista como maleable o dúctil: por su capacidad de adaptación a distintos escenarios y diferentes discapacidades. La capacidad de acción y ejecución de la inteligencia artificial (corrige, sugiere, «crea»). Sin embargo, hay que evitar su imposición, y permitir las imprescindibles transiciones. La IA está llamada a la interoperabilidad con otros instrumentos, como nos indica, acertadamente, el CESE no es posible fiarlo todo a la IA.

VI. El ajuste razonable como freno a los peligros de la IA discriminatoria

La intensificación del ajuste razonable venimos indicando que despliega un gigantesco potencial al hilo de la implantación de la IA, evitando que esta tecnología informática (en el presente y de futuro) apoyada en los algoritmos sea un obstáculo laboral para los discapacitados.

Los riesgos de la discriminación que puede traer consigo la IA (ya son recogidos en el citado Reglamento 2024/1689 IA). Pueden agruparse en distintos aspectos, como los siguientes: sesgos de identificación biométrica o que la IA se aproveche de vulnerabilidad(es) o cualquier seguimiento del rendimiento con (la actual) IA perjudica a la PCD. Esto acontece si la IA no es capaz de reconocer a la persona y diferenciarla. Cualquier remuneración que se base en rendimientos, desde hace tiempo aparta o expulsa del trabajo a las PCD y la llegada de la IA debe permitir continuar con ese criterio normativo, de atender a la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

Como se viene analizando hay que prestar atención por la posible afectación de la IA a los DDFF, y de manera singular a la protección de datos y a la intimidad. Corresponde, también, evitar cualquier clase de perjuicios en la contratación al utilizar IA (la PCD difiere del perfil ideal). Por ello, hay que tener presentes los riesgos en la aplicación automatizada de procesos de selección para agilizar la contratación si ello resulta en perjuicio de la PDC porque sus itinerarios y recorrido laboral son otros diferentes a los estándares (interrupciones formativas, más años dedicados a su educación, procedencia de entornos

48 Art. 54 Ley 3/2023. El art. 50.1 de la citada norma sienta la necesidad de identificar a efectos de la LE personas con discapacidad con distintas discapacidades con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo y no sólo en atención al grado reconocido de discapacidad, en especial vinculada a la salud mental y discapacidad intelectual o si es física o sensorial severa.

49 Arts. 13.3 b), 56.1 g) LE ofreciendo itinerarios personalizados, pero no presenciales.

especializados sean educativos o sean de trabajo), sin responder a los estándares que pueden ser los únicos que alimenten el algoritmo. Todo algoritmo que se aplique para el ejercicio de las facultades de dirección empresariales debería pasar un filtro de cumplimiento de la norma laboral, empezando por las prohibiciones de discriminación.

En el desarrollo actual de la tecnología digital se muestra una imperiosa necesidad de la supervisión humana de la IA que evite la discriminación, que evite los prejuicios apuntados.

Asimismo, existen obstáculos para PCD, en tanto que se aplican herramientas digitales en el proceso de contratación no alimentadas sobre las características y trayectorias de la PCD, sin tampoco ofrecer ajustes razonables a la PCD. La respuesta estriba en la necesidad de encontrar alternativas accesibles en ese momento, o ser por sí accesible la oferta de empleo.

El gran problema reconocido conlleva lograr el ajuste razonable para el empleo de la PCD. El ajuste razonable en la actualidad es, en palabras del CESE, un desconocido para la empresa. Esta afirmación necesita de una mayor explicación, no es tanto que el ajuste razonable se desconozca como medida por parte de la empresa, sino que en el día a día el 70% de las empresas no cuentan con directrices sobre ajustes razonables en sus departamentos de recursos humanos. A ello debe sumarse que el 76% de las empresas ignora las ayudas existentes. Con este panorama resulta ineludible difundir lo ya reglado y existente sobre los ajustes razonables (no hay déficit normativo sino ausencias aplicativas), para que ese desconocimiento no se convierta en un muro empresarial. Sin duda algunas actuaciones al margen de la regulación del ajuste razonable, como la derogación y reformulación de la causa extintiva si afecta a una declaración de incapacidad permanente del art. 49.1 nueva letra n) ET⁵⁰, recientemente reformada en el derecho español y el hecho de su mención en una institución tan sensible para la continuidad de la relación laboral (la relativa a la regulación de la extinción contractual y el despido) aparezca el ajuste razonable servirá para visibilizar esta obligación (más allá de su relación directa con la prevención de riesgos laborales y la salud laboral). Sin embargo, no parece necesario que se recuerde la exigencia de ajuste razonable en la contratación, la regulación salarial, la ordenación del tiempo de trabajo, las facultades directivas y su ejercicio regular, la clasificación profesional y las posibilidades de promoción o el despido, etc., esto es, en cada aspecto de la dinámica de la relación laboral contratada; bastando su regulación unitaria como obligación empresarial y aplicabilidad a la globalidad de la relación laboral.

Por otro lado, no es suficiente con la existente regulación sobre el ajuste razonable, a las empresas y Administraciones Públicas deben llegar tanto la obligación legalmente exigible como las bondades de su implantación, es necesario sensibilizar a las empresas y a los propios trabajadores en esta cuestión relativa al ajuste razonable, incluida la representación legal de los trabajadores (y su vigilancia en el ejercicio de las funciones representativas atribuidas legalmente, en especial, de los delegados de prevención).

Una cuestión esencial será la presencia de PCD en el desarrollo de algoritmos de la IA. Al generar un algoritmo este ha de tener en cuenta la perspectiva de la discapacidad, contar con las personas con diversidad funcional y con sus necesidades. En las relaciones de trabajo y empleo se hace indispensable el diálogo con los ordenamientos nacionales

50 Reforma incorporada con la promulgación de la Ley 2/2025.

(legislación laboral) y con interlocutores sociales (en una lectura nacional significa, entre otras cosas, alcanzar estas obligaciones para su mejora en la negociación colectiva y en los derechos de información a representantes de los trabajadores⁵¹, cuestiones que tienen su anclaje en el art. 64.4 d) y DA 23ª ET preceptos identificados concretamente con el trabajo en plataformas y en relación con la Directiva 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, pero siendo necesario que se atienda al trabajo de PCD -ya que los términos de las redacciones de estas regulaciones son genéricos y no recalcan en la discapacidad, por el momento-). No obstante, conviene revisar esas normas para ampliar su ámbito porque la irrupción de la IA se produce en todas las empresas y sectores y no sólo en el trabajo vinculado a plataformas.

Adicionalmente es incuestionable que, en el marco del diálogo, cuando de discapacidad se trata, resulta de obligado cumplimiento consultar a las organizaciones que representan a PCD (lo cual se reitera con insistencia por el CESE), para que aporten sus consideraciones en el desarrollo IA y en sus evaluaciones. También las empresas que desarrollan algoritmos deberían contratar a PCD para estas tareas (se trata de un requerimiento para que las demandas de la comunidad que representan a la discapacidad estén dentro del desarrollo IA y de las nuevas tecnologías). Todo ello persigue una única finalidad, la inclusión de PCD en el mundo laboral.

Desde los organismos europeos se pone hincapié en tres sectores de actividad, que sirven de acicate para implantar acciones. Se hace referencia a la Universidad, en clara llamada a la formación, pretendiendo hacer presente a la PCD en los estudios de informática e ingeniería (con ello se mejorarán las soluciones IA y de la programación en general). Se incide en la importancia de evitar discriminaciones de la IA para las PCD en el ámbito de banca y seguros, haciendo hincapié en el uso de la IA para los servicios que se prestan teniendo en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad (en un sector con efectos multiplicadores para la inclusión o exclusión). Señalándose que no debieran explorarse una aplicación con criterios de automaticidad de una herramienta. Igualmente, se reseñan los riesgos de la IA en la fijación de precios de seguros de vida y salud en relación con los discapacitados, apuntándose el peligro de vulneración de los DDFF, exclusión financiera y discriminación. Se solicita la realización de una evaluación de impacto. Reivindica, igualmente, la sensibilización sobre discapacidad y reducir obstáculos.

No forma parte de la propuesta de las instituciones europeas (con el CESE a la cabeza), pero quizá se deberían incrementar en los tres ámbitos reseñados (universidad, banca y seguros, sector de aseguramiento de vida y salud) la presencia de las PCD. Por un lado, mediante más contrataciones laborales y, en segundo lugar, por otro, impulsando que su presencia laboral conlleve aportaciones significativas para evitar las discriminaciones por discapacidad encubiertas o perceptibles en las herramientas de IA.

51 La SAN de 4 de julio de 2025 (proc. 182/2025) aborda precisamente la dimensión del derecho de información de los representantes de los trabajadores relativa a los algoritmos y su uso en las relaciones laborales. Sobre la regulación vigente y derechos reconocidos, hasta la fecha a la RLT, con críticas a que se trate de información pasiva y no de consulta salvado en la interpretación de la norma y del contenido que concierne a esa información (qué se debe conocer). Comentada por NOGUEIRA GUASTAVINO M. (2025), «Algoritmos opacos, sindicatos desarmados: la libertad sindical frente a la asignación automatizada de turnos», *Rev. de jurisprudencia laboral*, BOE nº 7/2025. Sobre esta cuestión, VALLE MÚÑOZ A. (2023), «El derecho de los representantes legales de los trabajadores a ser informados por la empresa sobre el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial», *REDT*, nº 266, Aranzadi BIB\2023\2115.

VII. Los cinco métodos de ajuste razonable

A continuación, y a propósito del Documento: *Ajustes razonables en el lugar de trabajo, directrices y buenas prácticas*⁵², que se encuentra dentro del paquete europeo sobre el empleo de las PCD procedemos a dialogar con el mismo. En tanto el citado documento recoge ejemplos de buenas prácticas sobre ajustes razonables. En primer lugar, corresponde señalar que su espacio de actuación es más amplio que el que corresponde a la IA (y que en cuanto al ámbito digital entre ellas incluye el uso tecnologías de apoyo y de otras tecnologías que necesariamente no son inteligencia artificial).

1. ¿Qué es el ajuste razonable en el derecho al trabajo del discapacitado?

La facilitación de ajustes razonables está presente en la normativa de discapacidad (internacional y española). Siempre conviene recordar qué se entiende como discapacidad desde la amplia definición y enfoque de la CDPD de 2006, esto significa que la limitación de la capacidad deriva de dolencias permanentes que pudieran ser físicas, sensoriales, mentales o psíquicas (o combinación de ellas), que, al interactuar con diversas barreras puede impedir la participación plena y efectiva de la persona en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores⁵³. Convención ratificada por la propia UE en 2010 y además por los Estados miembros que la integran, por España con anterioridad⁵⁴.

El ajuste razonable puede ser visto como una garantía⁵⁵. La obligación genérica dirigida a los empresarios exige adoptar medidas adecuadas que permitan eliminar desventajas a las PCD, cuáles sean esas medidas dependerá de las necesidades de cada situación concreta atendiendo a la PCD y el entorno laboral en el cual se desenvolverá, logrando así no sólo el acceso al empleo sino también el desempeño del trabajo y las posibilidades de promoción laboral o formación [tal y como se recoge en los arts. 5 de la Directiva 2000/78, 40.2 RD-Legislativo 1/2013, 4.1 y 6.1) Ley 15/2022]. El ajuste razonable se diseña en el art. 5 de la Directiva 2000/78 como una obligación empresarial que sólo encuentra un límite, que no suponga una carga excesiva para el empresario (debiendo atenderse al coste que suponga, dimensión de la empresa, recursos y posibilidad de ayudas

52 Comisión europea, Dirección general de empleo y asuntos sociales e inclusión, Oficina de Publicaciones, 2024.

53 Así se interpreta este concepto por el TJUE en diversas resoluciones, las más recientes, Sentencias de 18 de enero de 2024, C- 631/22 y de 11 de septiembre de 2025, asunto C-5/24 y asunto C-38/24. En un caso, este último, que responde a la discapacidad de un hijo y por lo tanto la protección de no discriminación por asociación, ya que el trabajador no es la persona con discapacidad, pero es quien requiere adaptaciones del puesto de trabajo relacionadas con el horario de trabajo para poder atender al hijo con discapacidad.

54 En ocasiones el TJUE señala que el reconocimiento por la normativa nacional de una persona como discapacitada no significa, necesariamente, que le sea de aplicación la Directiva 2000/78, al verbalizar que ese otorgamiento de discapacitado por el derecho nacional no implica que se tenga una discapacidad a efectos de la mencionada norma europea. Sin embargo, si el Estado miembro y la propia UE han ratificado la Convención de 2006, lo más ajustado será que haya adaptado sus respectivos ordenamientos, el europeo y el nacional al concepto de discapacidad señalado en la CDPD. Por lo tanto, serán extraños y aislados los supuestos en que el derecho nacional reconozca la condición de discapacitado a una persona y, sin embargo, ese reconocimiento no suponga la aplicación en materia de empleo de la Directiva 2000/78 (si hubo la pertinente armonía en la adaptación de los derechos). A mayor abundamiento el propio TJUE reconoce que la citada Directiva debe interpretarse a la luz de la Convención de NNUU, lo lógico será que se invoque la Convención y la interpretación sea conforme a ella.

55 Desde esta perspectiva se describe por la STJUE de 11 de septiembre de 2025, C-38/24.

públicas⁵⁶) y, además, no será entendida como excesiva si gracias a las medidas del Estado, normalmente ayudas o subvenciones, es paliada en grado suficiente. El ajuste razonable es el instrumento para garantizar en la empresa a las PCD la igualdad o equiparación y alcanzar su plena inclusión laboral. El ajuste es una garantía de la consecución del principio de igualdad de trato. Precisamente el recurso a la IA puede contribuir a que la modificación o adaptación no suponga un gran coste, diluyendo el concepto de carga excesiva para el empresario.

La propia Directiva 2000/78 en su considerando 20 se refiere a: medidas adecuadas, que deben ser eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad y hasta nos ofrece algunos ejemplos de ajustes razonables: adaptar instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre (es decir, de clasificación profesional). La obligación de su cumplimiento o realización por los empresarios figura en el art. 5 de la citada Directiva. Se exige tomar las medidas adecuadas (adjetivo relevante, pero a la vez concepto jurídico indeterminado) atendiendo a la necesidad de la situación concreta. El ajuste razonable debe permitir a la PCD: acceder al empleo, incorporarse o la promoción profesional, sin descuidar la formación. No cumplir con la obligación de ajuste supone incurrir en una discriminación por motivos de discapacidad, como ya lo anuncia el art. 2 CDPD.

A veces a través de resoluciones del TJUE se nos ha ido identificando qué es un ajuste razonable⁵⁷ (y que no⁵⁸). Del mismo modo la CDPD identifica el ajuste razonable como medidas que deben implantarse atendiendo a la necesidad del trabajador; esto es, no pueden ser generales sino responder en cada caso personal, gracias a modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas siempre que no impongan una carga desproporcionada o indebida⁵⁹. También está presente la idea de garantía del ajuste razonable en la CDPD, en tanto su finalidad es permitir el ejercicio en igualdad de condiciones al resto de personas⁶⁰.

56 El considerando nº 21 de la Directiva 2000/78, identifica todos estos parámetros que deben tenerse en cuenta para determinar si la carga es excesiva para el empresario, o no lo es.

57 Por todas, STJUE 11 de abril de 2013, C-335/11 y 337/11, 15 de junio de 2021, C- 795/19, 10 de febrero de 2022, C-485/20, o más recientemente, 11 septiembre 2025, C-5/2024 y C-38/24, así ha permitido reducciones horarias e incluso la asignación de otro puesto de trabajo, pero este otro puesto debe existir y estar vacante, asunto C-631/22; o permitir llevar dispositivos de corrección auditiva para realizar las funciones del puesto, o incluso disfrutar de unos horarios fijos para permitir asistir a un hijo discapacitado, para evitar la discriminación por asociación. Igualmente, la STC 51/2021 identifica como ajuste razonable aspectos vinculados al tiempo y horarios de trabajo atendiendo a la discapacidad.

58 STJUE de 11 de septiembre de 2025, C-5/24, no lo es una mejora de seguridad social reconocida en convenio colectivo, ni tampoco el mantenimiento del empleo sin remuneración en diversas circunstancias convencionalmente contempladas. Tras la lectura de esta Sentencia y, aunque en ella no se diga con claridad, podría afirmarse que ni la Seguridad Social complementaria ni tampoco las propias prestaciones u otras acciones de Seguridad Social pueden ser consideradas ajustes razonables, ya que no cabe su reconducción a la definición de este concepto del ajuste razonable. Pues los ajustes son medidas adecuadas que está llamado a adoptar el empresario para permitir a la PCD su plena inclusión laboral. En este escenario una suspensión de la relación laboral tampoco es un ajuste razonable (lo que hace que prestemos, a futuro, atención singular, a la posible falta de corrección -en términos de no discriminación a la PCD- de la medida suspensiva del contrato que regula el legislador español en la reforma del art. 49.1 letra n) ET, con el cambio aprobado por la Ley 2/2025).

59 El art. 6.1 a) Ley 15/2022 precisará sobre las modificaciones o adaptaciones que se refieren tanto al ambiente físico, social como actitudinal.

60 Así art. 2 CDPD.

El ajuste puede relacionarse a la necesidad del trabajador discapacitado en su lugar de trabajo, pero no sólo (también se admite para quien presta asistencia y cuida a PCD a su cargo). El ajuste razonable se concibe para el desempeño de la actividad laboral de la persona con discapacidad, la obligación exigible al empresario desprende, a su vez, la adopción de medidas para permitir el acceso, permanencia o progreso en el empleo o para recibir formación. La obligación empresarial de realizar ajuste razonable se vincula a que la persona pueda desempeñar el trabajo (tenga capacidad para el desempeño de las tareas fundamentales del puesto⁶¹), debe tenerse en cuenta la situación de cada persona. El ajuste razonable incumbe al empresario que es el obligado a adoptar la medida/s adecuada/s para permitir a la PCD y en su beneficio salvar las barreras que le dificultan la plena integración laboral. Tras la importante reforma introducida con la Ley 2/2025 en nuestro ET, además, el ajuste se convierte en una piedra angular de la estabilidad laboral incorporando exigencias al empresario que atienden a la no discriminación ante la discapacidad de la persona trabajadora, que toma en consideración voluntades de permanencia en la empresa realizando actividad laboral pese al reconocimiento de la IPT y por ende de una discapacidad, sin duda la suspensión del contrato de trabajo no puede entenderse como ajuste razonable (esa exigencia quizá traiga algún desvelo en el futuro próximo al legislador nacional en clave de cumplimiento del art. 5 Directiva 2000/78). Más problemas genera la nueva regulación si la IP reconocida tiene otro grado superior en tanto que la persona trabajadora va a tener que optar entre la continuidad laboral o el cobro de la prestación económica⁶². Tampoco resulta fácil entender que la continuidad laboral

61 STJUE de 11 de septiembre de 2019, C- 397/18 señalaba la no obligación de mantenimiento del puesto cuando la persona o no es competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate.

62 Más aún desde la STS de 11 de abril de 2024 (rcud. 197/2023) que declaraba incompatible el trabajo (concretamente si exige la inclusión en el Sistema de Seguridad social, no el residual) con el cobro de la prestación de Seguridad Social reconocida en grados de IPA y de GI. Respecto de la GI resulta mucho más criticable la respuesta jurisprudencial; en este caso, por la finalidad de la prestación vinculada a la atención de tercera persona. Entre la doctrina ya se han levantado voces, por todos, CAVAS MARTÍNEZ F. (2024), «Incompatibilidad de la pensión de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez con el trabajo, salvo que sea esporádico o marginal: nuevo revés jurisprudencial para los grandes inválidos», *Rev. Jurisprudencia Laboral*, BOE, nº 5/2004, págs. 1 a 9. Estos cambios deberían haber motivado al legislador a regular inmediatamente todo lo relativo a las pasarelas entre trabajo y Seguridad Social en casos de persona discapacitadas. Lo cual lleva décadas eludiendo, desidia legislativa que es el origen de algunas complejas soluciones judiciales (acertadas o no) y de reformas legislativas que además de alterar el sistema normativo precedente, entran en contradicción con los pequeños avances en la no discriminación de las PCD en el trabajo y empleo. Más reprochable es la decisión de la STS de 12 de noviembre de 2024 (rec. 281/2022) que aplicando aquella misma doctrina, a un supuesto que es distinto porque la integración en el RGSS de un político lo es por ser asimilado y no por realizar un trabajo, rechaza la compatibilidad de una prestación de IPA con la compatibilidad de la condición de responsable en régimen de dedicación parcial (retribuida y por ello con exclusividad) como concejal en un Ayuntamiento, de quien ha resultado elegido en un proceso democrático; para el Alto Tribunal la prestación «*resulta incompatible con el desempeño retribuido del cargo de miembro de una corporación local en dedicación parcial, en tanto que el ejercicio de ese cargo conlleva su inclusión en el RGSS y no se trata por consiguiente de una actividad meramente residual*» lo que supone, a nuestro juicio, un directo ataque de esta resolución judicial al art. 29 CDPD que reconoce a los discapacitados el derecho de participación en la vida política y pública, obligando a la persona a optar entre mantener la prestación de Seguridad Social (repárese que era una IPA de una persona ciega de un ojo y gran pérdida de visión del otro) o el desempeño de la función política, opción que en estos casos se realizará por la prestación pública porque repárese también los emolumentos que abonaba el Ayuntamiento se percibían con dedicación exclusiva parcial y retribuida. También aplica Ley 53/1984 para entender que existe la incompatibilidad. Con lo que ello supone de expulsión de la PCD del ámbito de la participación política (por su pensión percibía mensualmente 811,10€, y pese a no indicarse

estribe en una decisión unilateral del trabajador, porque la exigencia de ajuste razonable no debería depender de una opción de ninguna de las partes de la relación laboral, sino que es una exigencia anterior, que compete al empresario, obligando a este (desde las normas internacionales e internas sobre discapacidad y empleo) a realizar los pertinentes ajustes razonables. No puede tampoco depender de una voluntad empresarial, en ningún caso. La reforma de la Ley 2/2025, en fin, cita cómo puede proceder el empresario en caso de discapacidad sobrevenida fruto del reconocimiento de una IP (en sus grados de total, absoluta o gran invalidez) realizando ajustes razonables, indicando la posibilidad también de movilidad funcional⁶³, en una vacante compatible con la discapacidad (que recordemos es ajuste igualmente) o de justificar la carga excesiva que le impide llevar a efecto el ajuste⁶⁴.

La circunstancia que excepciona la obligación empresarial será que el ajuste suponga una carga excesiva. No conviene olvidar la carga que supone llevar a la práctica los ajustes razonables, pero sólo no serán exigibles los ajustes razonables en caso de desequilibrio, esto es, de carga desproporcionada para el empresario (de ahí que se puede afirmar que el ajuste en ocasiones, no siempre, puede suponer una carga al empresario, pero sólo se excepciona si la obligación es ingente/enorme). Sin olvidar el papel de las políticas públicas y ayudas de Estado, ya que no será calificable de excesiva en el supuesto caso de que la obligación empresarial de ajuste razonable se palíe en grado suficiente por medidas fijadas en la política

la cantidad mensual percibida por el Ayuntamiento puede deducirse que era muy similar). Por lo tanto, el legislador español está llamado urgentemente a una revisión de estas normativas cuando de discapacidad se trata, no hay duda de que la persona con esas deficiencias visuales tenía una discapacidad sensorial (reconocida por el propio derecho español). Por otro lado, una de arena y otra de cal por parte del TS, ya que en la STS de 19 de noviembre de 2024 (rec. 5322/2022) la solución alcanzada es bien diferente porque expuesto que no existe incompatibilidad entre la pensión (por ser la reconocida IPT) y los emolumentos que como concejal en régimen de exclusividad y tiempo parcial percibe del Ayuntamiento, aplicando las normas de Seguridad Social del RGSS, después de examinar las normas de incompatibilidades en el sector público de la Ley 53/1984, finalmente no traslada esa regla de incompatibilidad por tratarse de una IPT, interpretando la voluntad del legislador de permitir el desempeño de los cargos públicos pero en este supuesto porque la prestación reconocida (la incapacidad en grado de total) no impide la posibilidad de realizar otras actividades retribuidas. Como se observa el TS, su sala social, trabaja más cómodamente con el concepto de incapacidad laboral que con el de discapacidad, y elude integrar la discapacidad de la persona y su protección normativa (nacional y de la CDPD de 2006) en las incapacidades laborales.

63 Como indicara la STS de 22 de febrero de 2018 (rcud. 160/2016), admitiendo decisiones empresariales de movilidad a otros puestos de trabajo; igualmente admitido por STJUE de 10 de febrero de 2022, C-485/20, si existen los puestos. Nosotros lo hemos criticado porque la movilidad funcional no debe ser un ajuste razonable como medida ordinaria ni mucho menos primera, salvo en casos extremos, no obstante, en la realidad práctica en ocasiones es la medida que se aplica, evitando el verdadero ajuste razonable y su cumplimiento por el empresario; sin que pueda este optar por la movilidad cuando el trabajador podría desempeñar las tareas fundamentales del puesto con la adopción de las medidas adecuadas a su discapacidad y entorno.

64 Que, por cierto, la propia reforma del art. 49.1 nueva letra n) ET mediante la Ley 2/2025 define esta carga en este momento para la empresa diferenciando sus dimensiones, si es de menos de 25 trabajadores, introduce una presunción en atención al montante del coste, con la salvedad de que fuera sufragada con ayudas públicas -subvenciones y ayudas que ni siquiera la Ley 2/2025 se preocupará de actualizar-, inexplicablemente vinculada a la cantidad de la indemnización por despido improcedente del trabajador o, si fuera mayor, la cantidad de 6 meses de salario bruto de ese trabajador (¿en su puesto inicial? que es el que se extinguiría). Mientras que si el tamaño de la empresa es mayor ya se atiende a otros criterios para cuantificar la carga excesiva, atendiendo a la capacidad económica e ingresos de la empresa.

de Estado sobre discapacidades. Debe atenderse a los costes financieros y de otro tipo que supongan esas medidas y también a la dimensión o tamaño de la empresa, sus recursos financieros, volumen de negocios total de la organización o empresa, disponibilidad de los fondos públicos, o ayudas públicas. Cuestiones que hemos tenido ocasión ya de analizar previamente⁶⁵.

La tarea desempeñada por la Estrategia europea para la discapacidad de esta década también ha encontrado recomendaciones de NNUU, así se puede observar recientemente⁶⁶ (21 de marzo de 2025) y se nos advierte de las ausencias referidas en el texto.

2. Los métodos para realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo

En la UE se identifican una serie de métodos para realizar un ajuste razonable en el trabajo. Junto a la identificación de resoluciones de aquello que no se considera ajuste razonable, puesto que, de partida, un ajuste no es la accesibilidad. El ajuste descende a las necesidades concretas de la persona⁶⁷, estando su componente individualizado y dirigido a las circunstancias concurrentes en un sujeto; que perduran incluso después de haber implantado (la empresa) lo accesible y debe responder a lo solicitado por la persona discapacitada, siendo medidas perdurables o con vocación de permanencia.

Se enumeran respuestas empresariales que no son ajustes razonables o que no deberían ser tomados como tales (aquellos que son residuales o con un mínimo impacto, los que se alejan de lo requerido por la PCD ni responden a su discapacidad, medidas pasajeras o interrupciones de la prestación concediendo permisos, aislamiento locativo del discapacitado por no adaptar los entornos físicos de los lugares de trabajo que no contribuyen a la inclusión laboral, impedir uso de prótesis auditivas -en determinadas circunstancias- u otras necesarias para el natural desenvolvimiento de la persona con este tipo de discapacidad, normalmente sensorial).

El primero de los ajustes razonables es la facilitación de tecnología de apoyo. Pueden ser dispositivos que permiten cambios en el modo de enfrentarse al desempeño laboral (programas, dispositivos auditivos asistidos, etc.). En segundo lugar, la asistencia

65 Conviene ahora remitirse a ellos.

66 Comité NNUU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Comité de la CDPD) presentó sus observaciones finales sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados de la Unión Europea, como Estado Parte en la Convención de 2006. Se recomendó en sus observaciones finales que estableciese un proceso para adoptar nuevas acciones, medidas y plazos específicos de cara a la aplicación de la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2025-2030 (punto 13), dentro de la prospección que se realiza para la segunda mitad de esta década. En la Estrategia de IA de 2019 la discapacidad está ausente, sin embargo, aparecen mencionados en la Carta de derechos digitales desde la perspectiva de derecho de accesibilidad, mencionando la brecha de la discapacidad.

67 No se trata de una cuestión que esté presente sólo en los textos europeos, sino que así se exige judicialmente, por todas, STSJ de Galicia de 9 de septiembre de 2025 (rec. 2069/2025), en un supuesto en el que se procede a cambio de puesto por motivos de salud, que con apoyo en la Observación General nº 8 de NNUU de 2022, tiene en cuenta cuando se produce una denegación de ajuste razonable. Se atiende no sólo a la adaptación del puesto (hubo ya cambio de puesto empresarial antes del reconocimiento de su discapacidad vinculada a la IPT), la propia declaración de apto para el trabajo aun con limitaciones otorgada por el servicio de prevención de riesgos laborales, reconociendo la sentencia el derecho al percibo de los salarios de los que le privó la empresa que despide en tanto percibía una prestación de seguridad social. Al haberse declarado la nulidad del despido por la discriminación por discapacidad también tiene el derecho al cobro de los salarios de trámite pues se trata de una persona con declaración de discapacidad y se le reconoce prestación de IPT (reconocimiento en sede judicial no por el INSS), que no le impide realizar el trabajo.

personal. En este caso hemos de referirnos al empleo con apoyo y a la demanda de una IA para todos. En este punto segundo no puede olvidarse el acompañamiento en el trabajo del discapacitado, la figura del asistente personal y la necesidad de evaluaciones individualizadas que tengan en cuenta su discapacidad. En tercer término, se refiere al ajuste del espacio de trabajo. Parece necesario que el empresario aborde aspectos locativos y también ergonómicos, e incluso aportar medios para el desarrollo del trabajo domiciliario (escritorio adaptado cuando sea complicado el transporte y la movilidad de la persona). Como para todo trabajador, el teletrabajo debe ser aceptado voluntariamente, porque el trabajo a distancia hoy sigue presentado dificultades en la promoción profesional y en el reconocimiento del trabajo realizado, al margen del aislamiento que genera y exige evaluar los riesgos psicosociales previamente a implantar esta opción.

Algunos de estos ajustes están directamente relacionados con pautas de trabajo, así el cuarto método identificado por la Comisión de la UE se centra en el horario de trabajo flexible o y, finalmente, el quinto se dedica a la organización flexible de las tareas. Respecto del horario es un método que sólo implica o la implantación de pausas en el trabajo de la PCD, atendiendo a sus necesidades, prolongadas en algunos casos, en otros, interrupciones más frecuentes o, a la inversa, permitir tiempo de trabajo cuando haya menos plantilla realizando la actividad laboral, si así lo demanda la PCD. La implantación de la flexibilidad horaria va de la mano de la demanda de la persona y sus necesidades, vinculadas a la discapacidad concreta (del trabajador para la asistencia a hijos u otros familiares, cuando la discapacidad concurre en estos últimos y esta es la medida solicitada por el trabajador que los cuida). El último método referido a la flexibilidad, pero en este caso de la organización de las tareas o personalización del puesto, está pensado para el empleo con apoyo, necesita de evaluaciones buscando aprovechar al máximo las capacidades de la PCD facilitando el desempeño de las tareas para las que esté mejor capacitada o en su desarrollo consiga mejores resultados.

Estos métodos no siempre se canalizan a través de nuevas tecnologías y de IA, sin embargo, las herramientas tecnológicas o digitales pueden ayudar en todos ellos.

VIII. Las buenas prácticas. Experiencias programadas para una IA inclusiva

El intercambio de buenas prácticas del uso de la IA es imprescindible, nuevamente hemos de referirnos a la experiencia canadiense⁶⁸. Se distingue por un lado la IA accesible, teniendo en cuenta la plena participación de las PCD en la creación y desarrollo de la IA, pero también en atención a su posición como usuarios de estas tecnologías. Se parte de la idea de la IA inclusiva, que permite a la PCD eludir barreras y lograr una equidad que le aleje de toda discriminación por discapacidad. Como en todo documento que analiza la IA en su utilidad para la discapacidad se describen oportunidades y riesgos y se concluye que sólo determinadas prácticas (vinculadas a la ética) cuando se desarrolla la IA pueden prevenir daños en la emergente aparición de la IA en todos los escenarios de la vida,

68 Guía técnica *Accesible and equitable Artificial Intelligence Systems*, de 7 de agosto de 2024, publicado por Canadá dentro de las normas de accesibilidad y que concierne su uso a toda la administración dependiente de su gobierno, sin perjuicio de servir de orientación para los particulares y la empresa privada en relación con su *Accesible Canada Act*; incorpora entre sus áreas prioritarias para prevenir las barreras a la inclusión precisamente el empleo.

también en el trabajo. El estudio parte de la dignidad de las personas, sin dejar de lado la participación y la igualdad, la autonomía e independencia en los términos concebidos por la CDPD.

Se describen las fases en la que la IA debe prestar atención a la PCD, que aborda desde lo más general que tiene en cuenta, el requerimiento de acceso a la tecnología, la web o no, pero también el software y toda la documentación y servicios que se ofrecen. Toma en consideración que son necesarias estadísticas que puedan atender a la discriminación de la IA, en términos de impacto que afecta a PCD, lo que exige la exploración del algoritmo para reducir la posible discriminación, exige que no contenga sesgos negativos. Hace mención de un momento relevante, como es la contratación y, en particular, en la selección de candidatos, que se evite el descarte de la PCD por el uso de la IA en esta fase, controlando que la automatización gracias a la IA no suponga su discriminación. Requiere que se incluya en el modelo algorítmico a la PCD para evitar errores que dejen fuera a quien padece una discapacidad incorporando con precisión la desagregación para la discapacidad, teniendo en cuenta el contexto y condiciones de las PCD.

Deberá atenderse a las diferentes capacidades de la PCD, evitando la salida del trabajo, expulsión o eliminación de la PCD cuando se recurre a la IA. Para ello conviene erradicar todo estereotipo de trabajador o de variables para el trabajo cuando la validación de la IA excluye al discapacitado, impidiéndolo. Siempre evitando que el algoritmo recoja sesgos contra la persona por su discapacidad. Todo despliegue de la IA debe responder al principio de igualdad de trato, que tenga en cuenta (o mire) para los discapacitados en la toma de decisiones su capacidad laboral. Otro reto es el respeto de la intimidad de la PCD cuando acude al uso de la IA evitando que se señale de manera desproporcionada a los discapacitados porque se desvían de los patrones reconocidos o promedio. El problema no es únicamente la invasión del derecho de intimidad sino una evaluación injusta a la PCD que la aparte del empleo y de la formación.

Para luchar contra este peligro es imprescindible identificar los riesgos asociados a la discapacidad en el empleo. Estos riesgos no son nuevos, ya se conocen en la amplia experiencia de la integración laboral de la PCD por todos los ordenamientos jurídicos. Ahora conviene adaptarlos al uso de la IA y realizar el pertinente seguimiento. Se nos indica que los discapacitados son más vulnerables a la discapacidad que frente a los otros rasgos protegidos en el derecho antidiscriminatorio. Una realidad contrastada a lo largo de los años si de integración laboral se habla, de ahí que el Derecho del Trabajo muy tempranamente diseñase cuotas de reserva para los discapacitados⁶⁹ (nunca alcanzadas, por otra parte).

El documento canadiense recomienda no usar la IA para perfiles discriminatorios en relación con la tecnología, lo que supone no recurrir a la IA ni para la clasificación biométrica, ni para el análisis de emociones, ni tampoco para la toma de decisiones de policía predictiva (téngase en cuenta que esto puede servir también para el desempeño de la facultad disciplinaria empresarial -por ejemplo, vinculada al rendimiento, asistencias, e inasistencias, pausas prolongadas-). Otro riesgo señala que se debe evitar que la IA difunda estereotipos o información errónea sobre la PCD, que impidan su exclusión sólo por sus diferencias faciales. Que no permitan la sustitución de cuestiones relevantes si son atinentes a aspectos

69 Actualmente reguladas en los arts. 42 LGDPCDIS y 59 EBEP.

sociales (del derecho, del derecho del empleo y de la prohibición de discriminación). No se permita la exclusión de la PCD cuando el algoritmo no fue entrenado o, peor, contiene censuras que apartan al trabajador discapacitado del empleo. Resulta ineludible como se viene diciendo el fomento de la participación de los discapacitados o sus organizaciones representativas para diseñar los criterios y datos que utiliza la IA en estas cuestiones tan sensibles, evitando cualquier manipulación o pérdida de información pertinente.

Otro factor relevante es la transparencia de las decisiones tomadas gracias a la IA y su impacto, no pueden multiplicarse las barreras de las PCD a la información por el uso de la tecnología. Se recomienda que quede información documentada relativa a los objetivos que se persiguen, definiciones dadas a la IA, opciones y todo lo relativo al desarrollo de los sistemas de IA para su toma de decisiones. Además, conviene verificar en todo momento la ausencia de fuentes de datos estereotipadas o discriminatorias. A lo que debe añadirse que todo lo que alimente la IA (o la realmente con los pertinentes ajustes) debe evitar cualquier resultado perjudicial para la integración laboral de la PCD. Para ello es indispensable la formación y su actualización continua, tanto de los responsables de la creación o uso de la IA como de las personas receptoras de esa tecnología, que sepan diferenciar cuando la IA discrimina al discapacitado y cuando incorpora reglas de igualdad de trato. En caso de posibles discriminaciones que, en un muy breve espacio temporal, cosa de horas pueda ser reportada la posible discriminación para que se enmiende en el menor tiempo posible (por la rapidez de efectos del algoritmo). Introduce la posibilidad de la retroalimentación anónima. E, igualmente, la posibilidad de cuestionar la medida de reparación propuesta.

En fin, el control humano de la IA se torna en fundamental. Detectadas discriminaciones del sistema de IA lo más pronto posible deben corregirse esas decisiones, y mejorar el modelo y sus resultados; de manera que identificadas las discriminaciones una vez conocidas las decisiones erróneas (con métodos de retroalimentación), gracias a la supervisión humana, se corrijan los modelos de IA o los algoritmos utilizados. Se exige que las enmiendas frente a los fallos detectados sean suficientes. La revisión debe ser permanente, siempre será necesario analizar el impacto de la IA en la inclusión de la PCD, y controlar los modelos y sus actualizaciones para que no incorporen discriminaciones nuevas, no supongan nuevas barreras o un replanteamiento de las pasadas, ya erradicadas. Incluso si la IA no puede evitar la discriminación ha de ser posible plantear que deje de usarse el sistema, o, al menos, por su mal funcionamiento se detenga su uso mientras continúe discriminando a la PCD. A la espera de un método correctivo del modelo de la IA, porque el eje fundamental está precisamente en el entrenamiento de la IA y su perfeccionamiento (teniendo presentes los datos, las refutaciones del funcionamiento, los riesgos identificados, reales e hipotéticos, así como las peticiones de incorporar excepciones para evitar la discriminación de la PCD).

La atención a la aportación, mediante el reemplazo que la IA aporta también tiene su interés, porque la PCD que ha superado determinadas barreras debe tener la posibilidad de conocer como la IA va a suplir aquella, para evitar que el desarrollo tecnológico implique un impacto negativo. Se habla ya de testar el producto antes de su implantación. Finalmente compete a la Administración pública, en su función de combatir la discriminación en especial en al ámbito del empleo, realizar el pertinente seguimiento. Acreditada la discriminación originada por los sistemas de IA (reportada por personas, denunciada por organizaciones, comprobada en sedes públicas diversas: ITSS, administración laboral,

justicia) y su impacto real, la actuación pública debe acompañarse del establecimiento temprano de medidas que combatan las barreras que futuro de la implantación de la IA constituyan una discriminación. Es muy probable que en este diseño se gradué el impacto de la decisión en la PCD, tal y como ya figura para la población en general en las normas de la UE (RAI de 2024). Así se diferenciaría entre un impacto bajo, medio o alto y se delimitarían los riesgos de la IA que en el combate de la discriminación de la PCD son inasumibles.

IX. La Inteligencia Artificial en sede judicial. Incipientes pronunciamientos

Todavía estamos despertando a lo que puede suponer el uso de la IA en ámbitos laborales. Tampoco son muchas las referencias que se encuentran en sede judicial, y de las escasas resoluciones judiciales que se pueden localizar nos hablan del mal uso de esta tecnología en las relaciones laborales. Como exponente podría citarse el uso de la IA para escribir la carta de despido⁷⁰, la empresa recurre a la tecnología, al trabajador se le imputa como incumplimiento la disminución del rendimiento, sin embargo, se refiere a otro sector de actividad (error grave en una empresa), con la sospecha de confiar la redacción de la carta a la generación del texto mediante IA; dando muestra de la inexistencia o falta de causa extintiva, al margen del escaso interés empresarial de redactar, al menos, bajo un paraguas de formalidad, la decisión de despedir y justificarla como le exige el ordenamiento jurídico (recordemos que el despido en nuestro ordenamiento jurídico debe ser causal). La sentencia recuerda que denegar ajustes razonables es una discriminación.

Ya hemos citado previamente la resolución judicial que se refiere a un conflicto colectivo planteado por la negativa empresarial a informar al sindicato, a su sección sindical en la empresa, sobre el sistema informático, automatizado, utilizado en la asignación de turnos y las correspondientes libranzas⁷¹. Se requirió información de parámetros, reglas e instrucciones de los sistemas de turnos utilizados y asignación de libranzas del personal. Considera la sentencia que la empresa vulneró el derecho de libertad sindical con condena indemnizatoria, y señala que ocultar información es contrario a las exigencias de información, ya previstas en el art. 64.4.d) ET debiendo facilitar la información requerida.

⁷⁰ Así lo refiere la STSJ Cataluña 16 de octubre de 2024 (rec. 2759/2024), con una sospecha al uso de la IA para redactar la carta de despido, en un caso en que el SPL le reconoce apto, pero con restricciones al padecer silicosis diagnosticada con posterioridad, pero ya se observa la enfermedad respiratoria y no se adapta el puesto de trabajo (ni siquiera se ofrecen equipos propios para evitar el riesgo de respiración del polvo de sílice), en sede judicial se declara la nulidad del despido precisamente por discriminación por discapacidad. Por el contrario, conviene tener presente que cuando la empresa valora e intenta la adaptación del puesto de trabajo tras el reconocimiento de una IPT pero resulta imposible, con esa exploración cumple con las exigencias del art. 5 de la Directiva 2000/78, eso sí la empresa debe demostrar y probar que intentó la adaptación pero o fue imposible -explorada la inexistencia de vacantes compatibles con su estado- o suponía una carga excesiva -la empresa no tiene la obligación de crear un puesto inexistente-, STSJ del País Vasco de 10 de junio de 2025 (nº 2676/2025). En este otro caso judicial a quien demanda, una limpiadora de un CEE, solicitando la nulidad del despido hubiera correspondido demostrar que la empresa no adaptó o que sí había vacantes u otras posibilidades propias de la adaptación del puesto de trabajo compatibles con el estado de la PCD, tras el reconocimiento de la IPT y en atención a las dolencias o situación incapacitante.

⁷¹ SAN 4 de julio de 2025 (p. 182/2025).

Otro caso interesante tiene que ver con el pronunciamiento judicial en referencia a la información de datos que alimentan el algoritmo⁷², cuestionando si la seguridad o la propiedad intelectual pueden constituir un límite para su conocimiento público. El caso se refiere a una cuestión apartada del ámbito laboral pero vinculado a lo público permitiendo el acceso, aun parcial -siendo posible-, como información pública utilizando criterios de proporcionalidad. Lo relevante, para nosotros, es que ese acceso permite a ciudadanos y juzgadores comprobar que el algoritmo traduce correctamente los parámetros previstos en las normas y su cumplimiento. Esta sentencia toma una noción de algoritmo del lenguaje, concretamente del DRAE: «*conjunto ordenado y finito de operaciones que permite hallar la solución de un problema*», y lo interpreta como: «*es decir, un grupo finito de operaciones organizadas de manera lógica y ordenada que permiten alcanzar la solución a un problema determinado o realizar una tarea específica mediante un ordenador o computadora. De modo que funcionan mediante una cadena de instrucciones preestablecidas que determinan el seguimiento de unos determinados pasos programados hasta alcanzar el resultado pretendido*». Más adelante, define el algoritmo como traducción a lenguaje informático de las disposiciones normativas que regulan los requisitos que deben cumplir (en cada decisión que tome la herramienta).

La jurisprudencia exige su entendimiento aun siendo decisiones automatizadas. Lo solicitado en el litigio era el código fuente, esto es: la traducción de un algoritmo al lenguaje computacional, el de programación. Aquel código recoge las instrucciones con lenguaje de programación. Tiene en cuenta que el funcionamiento automatizado, sirve de soporte para reconocer o denegar derechos, y no exterioriza las razones de la decisión. La justicia española establece la posibilidad de su control, porque contiene el proceso seguido en la toma de decisiones, teniendo en cuenta dos objetivos: (1) de un lado, su comprensión, (2) y, de otro, su adecuación a las normas⁷³.

En las relaciones laborales también deberá reconocerse el acceso a los algoritmos, (1) por un lado, de la RLT, (2) por otro de los propios trabajadores que resulten afectados por la decisión y adicionalmente (3) por la ITSS y Administración encargada del cumplimiento de la normativa, sea laboral (en toda su extensión incluyendo aspectos de seguridad y salud laboral) o sea de Seguridad Social (tanto pública como mejoras complementarias en las que opere un algoritmo).

72 STS, Sala 3ª, 11 de septiembre de 2025 (r. cas. 7878/2024), sobre el algoritmo referido al bono social, utilizando la aplicación BOSCO (programa de ordenador, herramienta o plataforma informática) y el consumidor vulnerable -entre los que se encontraban las PCD- con derecho a ayuda estatal que utilizan las comercializadoras de electricidad para identificar a quienes cumplen los requisitos y pueden percibir el bono, en el caso se denegó el acceso al código fuente amparándose en la propiedad intelectual [art. 14.1 j) Ley de Transparencia, acceso a información pública y buen gobierno, LTAIBG], sobre el apoyo en riesgos de seguridad y la titularidad pública. Se pedía al menos el acceso parcial al algoritmo decisorio, lo que se reconoce con apoyo en el art. 103.1 y 105 b) CE, 41 CDFUE, teniendo en cuenta el derecho de acceso a la información pública. Se reconoce la transparencia algorítmica, que incluye facilitar las características fundamentales de los algoritmos empleados en la toma de decisiones, que dentro del concepto de democracia algorítmica exige explicar «de forma comprensible el funcionamiento de los algoritmos empleados... permitirles (a los ciudadanos afectados) conocer, fiscalizar y participar en la gestión pública». La citada sentencia recoge esta interesantísima doctrina: «*el acceso a algoritmos usados por la Administración forma parte del derecho a la transparencia y no puede bloquearse invocando de forma genérica la seguridad o la propiedad intelectual*».

73 FJ 6º in fine de la mencionada STS, Sala 3ª, 11 de septiembre de 2025 (r. cas. 7878/2024).

La Sala 3ª del TS en la primera sentencia que se aproxima al algoritmo recuerda la importancia de estos usos de aplicaciones informáticas cuando tienen trascendencia en los derechos, cuando operan como fuente de decisiones automatizadas, y establece su control con dos fines, (1) preservar su control y (2) como garantía frente a los (posibles) sesgos discriminatorios en la toma de decisiones⁷⁴. Por lo cual, ello justifica jurídicamente que haya de motivarse el sistema del algoritmo utilizado y la paremetrización de la decisión. Evitar su opacidad también debe ser tomado en consideración en el marco del Estado democrático de Derecho, lo cual asimismo resulta extrapolable al mundo de las relaciones laborales, sin que el algoritmo pueda servir para vaciar derechos⁷⁵. Señalando también que la eficacia de los derechos con esa decisión se hace depender del acceso al algoritmo de aplicación. Todas estas apreciaciones de la Sala 3ª del TS pueden extenderse al uso de algoritmos en las relaciones de trabajo.

Así se exige el acceso al algoritmo porque de otra forma no resultaría posible comprobar con exactitud y detalle su funcionamiento y, por ende, la sujeción a las previsiones legales y reglamentarias de las órdenes o instrucciones en lenguaje informático que contiene⁷⁶. En cada caso vinculado a una institución jurídica y en relación con los requisitos necesarios para facilitar el control de decisión adoptada, como se ha dicho en términos de cumplimiento de las normas, evitando que se convierta en una vía de escape y fraude a la Ley o abuso, arbitrariedad o incorrecto uso de una norma o hasta llegar a contrariar la Ley.

La falta de transparencia en el recurso a la IA es igualmente preocupante para las relaciones laborales, en particular, todo lo que suponga ocultación del contenido algorítmico supondrá un riesgo de discriminación para la persona con discapacidad (y no sólo por este rasgo). El peligro es el enmascaramiento de la discriminación, que supondrá incluso dificultades para demostrar la propia discriminación por un motivo o razón de la persona (edad, sexo, etnia, discapacidad). Esto supone que se tenga que aprovechar todo el potencial del concepto de discriminación indirecta en la comparativa de los resultados obtenidos al aplicar el algoritmo. También de la noción de discriminaciones ocultas aun siendo discriminaciones directas. En fin, sin olvidar que para las PCD no sólo hay que escrutar y lograr la no discriminación por razón de discapacidad sino conseguir la igualdad inclusiva que promueve la CDPD de 2006.

X. Conclusiones. Construyendo el futuro de la persona con discapacidad en el empleo

Regular la IA no significa no reconocer su utilidad, en Europa existe una completa estrategia de aplicación de la IA. El difícil papel de las normas europeas pivota en lograr el equilibrio y conseguir la continuidad en todo su acervo de derecho antidiscriminatorio,

74 FJ 7º.2 de la citada STS, Sala 3ª, de 11 de septiembre de 2025 (r. cas. 7878/2024). En donde se señala la actual falta de autoridades de supervisión independientes que garanticen el correcto funcionamiento de las aplicaciones telemáticas.

75 Sin perjuicio de la proporcionalidad y de la ponderación de los intereses en juego que en cada caso resulten. Y con referencias a las menciones que ya figuran en la Ley 15/2022, con mandatos muy claros sobre el uso de algoritmos por parte de las Administraciones públicas. Sobre los problemas reales de opacidad ya se pronuncia, con referencias a la falta de transparencia de los algoritmos, el considerando nº 50 de la Directiva 2024/2831 de mejora de condiciones laborales en el trabajo en plataformas.

76 FJ 8º de la citada STS, Sala 3ª, de 11 de septiembre de 2025 (r. cas. 7878/2024).

uno de cuyos ámbitos más desarrollados es precisamente el empleo. En concreto en el empleo se identifican peligros: (1) la discriminación y su repercusión negativa en el contenido de las relaciones laborales, como los procesos selectivos y de contratación o (2) el uso de la IA para la evaluación del desempeño laboral en atención al rendimiento, evaluación de la competencia profesional y (3) la toma de decisiones a ellas asociadas o para medir la cualificación de la persona (que debe analizarse en términos de aptitud y capacidad, sin acudir al capacitismo denostado como perjuicio social frente a las personas con discapacidad al confrontarlas -indebidamente- con las personas con capacidad).

Parece como si el considerable avance jurídico de las últimas décadas contra la discriminación comenzara a hacer aguas por los desarrollos tecnológicos que burlan al derecho antidiscriminatorio (si no vigilan la aparición de sesgos algorítmicos discriminatorios).

Pese a esos inconvenientes la IA se concibe como un manantial de potencialidades para mejorar la vida de las PCD y, por ende, también el trabajo. Sin duda, serán más sus beneficios para contribuir a la inclusión laboral de los discapacitados que los perjuicios que ocasione esta herramienta. La tecnología de apoyo a los discapacitados se ha servido de la IA; además, ha sido referente puntero de incorporación de ajustes razonables, permitiendo adaptaciones del puesto para la integración plena y la continuidad del empleo. Las posibilidades actuales de movilidad de la PCD y en directa conexión con su integración social no serían explicables sin aquella, junto con otros avances tecnológicos propios de la era digital.

En la actualidad se propone por parte del CESE la creación de una *Garantía de Empleo y Capacidades para las Personas con Discapacidad*⁷⁷, siguiendo la estela y con funcionamiento similar a la Garantía Juvenil (ahora conocida como garantía juvenil reforzada). Así sería el FSE el instrumento económico-financiero destinado al apoyo del acceso al empleo, formación y aprendizaje permanente de las PCD. Estos fondos se destinarían tanto a la empresa como al sistema educativo, reforzando la educación inclusiva y el mercado laboral abierto. Una demanda de inserción que no convierta la respuesta al discapacitado en la vida social en una respuesta de gueto, o de empleo protegido (mayoritario o distintivo de la participación de los discapacitados en el mundo del trabajo, que es lo que ahora tenemos, guste o no reconocerlo).

En el diseño del próximo marco financiero plurianual europeo, las ayudas económicas no sólo provendrán del FSE también se alude al FEDER (el Fondo Europeo de Desarrollo Regional) y que los Reglamentos de financiación futuros deben reflejar en sus textos medidas y acciones concretas para alcanzar las orientaciones en materia de vida independiente e inclusión. Precisamente está pendiente de concretar estos aspectos económicos, siendo el núcleo gordiano la plena inclusión.

Adicionalmente (en la medida que vaya realizando las debidas transiciones, abandonando la asistencia institucional) es imprescindible la formación a los trabajadores (todos, con y sin discapacidad) para ofrecer un apoyo más personalizado siguiendo la CDPD.

⁷⁷ Así en la conclusión y recomendación nº 4.3 del Dictamen: *El futuro de la Estrategia de la UE sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad después de 2025* (Dictamen de iniciativa), Sección de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, SOC/830, de 28 de mayo de 2025.

En resumen, sobre la materia que nos ha convocado, también el CESE deja patente su preocupación por conseguir que la tecnología asistencial sea asequible para quienes la necesitan. Una vez identificada esta, se piden a la Comisión europea nuevas iniciativas legislativas con visos de garantizar la disponibilidad de las tecnologías asistenciales, asequibles para las PCD. Se insiste en las recomendaciones del Dictamen exploratorio sobre las nuevas tecnologías y la IA⁷⁸, que ya ha sido analizado en estas páginas. La legislación futura que se elabore deberá abordar los esquemas nacionales de certificación que impiden a las PCD el acceso a la tecnología asistencial más adecuada, con respeto al marco de las libertades del mercado único de la UE, para que tanto operadores económicos como los usuarios se beneficien de la libre circulación de productos y servicios⁷⁹. Procede, aunque sólo sea apuntar, como también se observa una apertura a otros espacios dando la bienvenida a la tarjeta europea de discapacidad⁸⁰, que establece un reconocimiento mutuo de la discapacidad en la UE para movilidad a otros EEMM; el ciudadano europeo que posea un grado de discapacidad en un Estado podrá recibir los servicios o prestaciones de otro Estado cuando ejerza su libertad de movimiento y circulación. La tarjeta hace real la autonomía, pero durante breves periodos temporales (inicialmente pensadas para etapas de hasta 3 meses)⁸¹.

En las páginas precedentes se ha expuesto que existen dos vertientes de la aproximación a la IA (oportunidad o peligro). No cabe olvidarse de los riesgos, en particular de la discriminación que pudiera generar la IA a la PCD. No deberían soslayarse las amenazas que la IA plantea al discapacitado en el empleo, que fueron enunciadas con carácter general para cualquier ámbito de la vida social por el Reglamento UE de Inteligencia Artificial de 2024 en los llamados enfoques basados en el riesgo. Necesariamente en nuestro estudio ha de centrarse en la PCD, cuya intensidad puede llegar a ser: inaceptables (con 8 prácticas prohibidas⁸²), o intensidad alta (en este caso los riesgos identificados son para

78 Dictamen del CESE *Inclusión de las personas con discapacidad en el contexto de las nuevas tecnologías y la IA: posibilidades, retos, riesgos y oportunidades* (Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia polaca del Consejo de la UE).

79 Se reclama la creación de un mecanismo conjunto para la certificación mutua de las correspondientes tecnologías asistenciales en todos los países (respaldado por el punto 53D de las observaciones finales del Comité de la CDPD de Naciones Unidas).

80 La UE aprueba una normativa singular, como lo es la Directiva (UE) 2024/2841 por la que se establecen la tarjeta europea de discapacidad y la tarjeta europea de estacionamiento para personas con discapacidad. En ella se acoge la noción de PCD de la CDPD, definiendo como tales a aquellas personas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, art. 3.3 de la citada Directiva.

81 No se extiende, por ello, al ámbito de los reglamentos de coordinación de la Seguridad Social, ni a las prestaciones de Seguridad Social cuando son de carácter económico ni tampoco a la asistencia social del art. 24.2 de la Directiva 2004/38/CE reguladora del derecho de los ciudadanos de la UE y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los EEMM.

82 En tanto amenazan a la seguridad, los medios de subsistencia y los derechos de las personas todas ellas de potencial impacto relevante en la PCD y sus derechos 1. manipulación y engaño perjudiciales basados en la IA, 2. explotación nociva de vulnerabilidades basada en la IA 3. Puntuación social, 4. Evaluación o predicción del riesgo de infracción penal individual, 5. raspado no selectivo de Internet o material de CCTV para crear o ampliar bases de datos de reconocimiento facial, 6. Reconocimiento de emociones en lugares de trabajo e instituciones educativas, 7. categorización biométrica para deducir determinadas características protegidas, y 8. Identificación biométrica remota en tiempo real con fines policiales en espacios de acceso público.

la salud, la seguridad o los derechos fundamentales) donde específicamente se identifican las: *herramientas de IA para el empleo, gestión de los trabajadores y acceso al trabajo por cuenta propia (como pueden ser por ejemplo los programas informáticos de clasificación de curriculum vitae para la contratación)*⁸³. Para el conjunto de la población se ha entendido como riesgo bajo los *chatbots*, sin embargo, cuando interviene una PCD no puede seguirse en esa graduación menor, porque en ocasiones el riesgo será medio o incluso alto, pudiéndose como razonamos interpretar que la intensidad del riesgo puede cambiar en su graduación teniendo en cuenta a la persona y sus circunstancias⁸⁴, en particular si de discapacitados se trata.

Un eje primordial pasa por la protección de la PCD de las amenazas de discriminación por parte de la IA. Los focos de discriminación basadas en la IA se producirán en las aplicaciones de contratación y las evaluaciones del desempeño del trabajo o de evaluación del empleo. Estas cuestiones pueden ser discriminatorias cuando no tienen en cuenta los problemas específicos y los obstáculos educativos y laborales tradicionales sufridos por las personas con discapacidad. Dado que la Comisión está reflexionando sobre la creación de una futura Directiva por la que se regule el uso de algoritmos para la gestión, el seguimiento y la contratación de trabajadores⁸⁵, esto es, incorporando una legislación específica relativa al algoritmo en las relaciones de trabajo, sería deseable que esa Directiva se interconectase con las numerosas Directivas antidiscriminatorias en el empleo, en particular, con la que prohíbe la discriminación por discapacidad y otros rasgos (Directiva 2000/78). El CESE subraya la necesidad de comprometerse con este plan y de garantizar que la legislación elimine los riesgos de discriminación contra los candidatos (a un puesto de trabajo) y empleados con discapacidad⁸⁶. Además, ya en las instancias europeas se anuncia que el RAI de 2024 no es el mejor instrumento legal para regular el uso de la IA en los lugares de trabajo, que por sus características requiere de una iniciativa diferenciada, atendiendo a las diferencias asimétricas de información entre empresarios y trabajadores. Se propone para comenzar esta tarea la apertura de las actuales exigencias de la Directiva de plataformas 2024/2831, no limitándose a los trabajadores de plataformas sino a todos los trabajadores en general y, en particular, al control del teletrabajo.

Finalmente, entre las reflexiones que van surgiendo se intuye que en el futuro tendremos más normas (dentro de la creciente llamada a la inflación normativa), pero lo que realmente se necesita es una mayor aplicación del acervo normativo sobre discapacidad. La anterior preocupación resulta, igualmente, aplicable tras la reciente incursión de la IA en el tratamiento de cuestiones de empleo y no discriminación por razón de discapacidad.

83 Así figura en <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/policies/regulatory-framework-ai>.

84 La interpretación podría salvarse teniendo en cuenta que si entre los sistemas de alto riesgo en lo que afecta a lo laboral están los derechos de los trabajadores, cuando de una PCD se trata hay que interpretar esos riesgos atendiendo a la persona. Lo relacionado con el empleo y la gestión de los trabajadores el art. 6 RAI lo incluye como de alto riesgo.

85 Como se recogía en la información que reflexiona sobre el rol de la IA en el empleo, explorando sus riesgos y oportunidades, con atención especial a los colectivos con mayores vulnerabilidades, véase *EU Commission mulls rules on algorithmic management in workplace for next mandate* – Euractiv, versión actualizada a 30 de septiembre de 2024, al diseñar el nuevo *plan de acción* de la Comisión europea en este campo.

86 Esta postura se vio respaldada por el punto 54 de las observaciones finales del Comité de la CDPD de Naciones Unidas a la UE, según recoge el Documento del CESE: *El futuro de la Estrategia de la UE sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad después de 2025* (Dictamen de iniciativa) SOC/830, aprobado el pasado de 18 junio de 2025, pág. 6.

XI. Bibliografía citada

- ARANDA MARTÍNEZ M.C. (2025), *Dirección y control de la actividad productiva*, Tirant lo blanch.
- CAVAS MARTÍNEZ F. (2024), «Incompatibilidad de la pensión de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez con el trabajo, salvo que sea esporádico o marginal: nuevo revés jurisprudencial para los grandes inválidos», *Rev. Jurisprudencia Laboral*, BOE, nº 5/2004.
- ESTEBAN LEGARRETA R. (2025), «La reforma de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente y su vinculación con la implementación de adaptaciones razonables», *Rev. Trabajo y Derecho*, nº 129.
- GONZÁLEZ DE PATTO, R.M. (2023), «Inteligencia artificial inclusiva versus discriminatoria ante la discapacidad laboral», *Temas Laborales*, 16/2023.
- GOÑI SEIN J.L. (2023), El Reglamento UE de inteligencia artificial y su interrelación con la normativa de seguridad y salud en el trabajo» en EGUSQUIZA BALAMSEDA M.A y RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO B. (dirs.), *Inteligencia artificial y prevención de riesgos laborales: obligaciones y responsabilidades*, Tirant lo blanch.
- MERCADER UGINA J.R. (2022), *Algoritmos e inteligencia artificial en el Derecho del Trabajo*, Tirant lo blanch.
- y (2025), «El Derecho de la Unión europea ante el desarrollo tecnológico: el Reglamento de inteligencia artificial», *Doc. Laboral* nº 135, vol. II.
- NOGUEIRA GUASTAVINO M. (2025), «Algoritmos opacos, sindicatos desarmados: la libertad sindical frente a la asignación automatizada de turnos», *Rev. de jurisprudencia laboral*, BOE nº 7/2025.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO S. (2024), *El algoritmo como soporte de las decisiones empresariales: claves jurídico-laborales para una transición justa*, Tirant lo blanch.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA y GRAU RUIZ M.A. (2019), «El impacto de la robótica inclusiva, en el trabajo: aspectos jurídico-laborales y fiscales», *Rev. de Derecho y Nuevas Tecnologías*, nº 50, Aranzadi, BIB\2019\7000.
- SARASÍBAR IRIARTE, M. (2025), «La inteligencia artificial ante la discapacidad» en AAVV: *El derecho administrativo en la era de la inteligencia artificial*, INAP.
- SERRANO ARGÜELLO N. (2021), «La integración laboral de las personas con discapacidad estudiada desde la prohibición de discriminación: El ajuste razonable como medida antidiscriminatoria», en FERRNANDEZ ORRICO F.J. (dir.) *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*, Tirant lo blanch.
- SERRANO FALCÓN C. (2022), «Proceso de contratación, política de empleo y uso de algoritmos» en AA.VV., *Discriminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención*, Aranzadi, BIB\2022\1109.

VALLE ESCOLANO R. (2023), «Inteligencia artificial y derechos de las personas con discapacidad: el poder de los algoritmos», *Rev. Española de discapacidad*, nº 11.

VALLE MUÑOZ A. (2023), «El derecho de los representantes legales de los trabajadores a ser informados por la empresa sobre el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial», *REDT*, nº 266, Aranzadi BIB\2023\2115.

XII. Documentos consultados

Canadá (2024), Guía técnica *Accesible and equitable Artificial Intelligence Systems*, de 7 de agosto de 2024.

CERMI (2024), Informe sobre el impacto en los derechos de las personas con discapacidad del Reglamento (UE) 2024/1689 de la IA, *Informe resumen de los Contenidos Sociales, de no discriminación y de Discapacidad en el Reglamento (UE) 2024/1689 sobre inteligencia artificial*.

Dictamen del CESE (2025), *Inclusión de las personas con discapacidad en el contexto de las nuevas tecnologías y la IA: posibilidades, retos, riesgos y oportunidades* (Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia polaca del Consejo de la UE), C/2025/2959, DOUE serie C de 16 de junio de 2025.

Dictamen del CESE (2025), *El futuro de la Estrategia de la UE sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad después de 2025* (Dictamen de iniciativa), Sección de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, SOC/830, de 28 de mayo de 2025.

Documento de NNNUU (2025), «No dejar a nadie atrás: utilizar la inteligencia artificial como herramienta de apoyo a la inclusividad a fin de fortalecer la participación de las personas con discapacidad», de 26 de marzo de 2025, CRPD/CSP/2025/3.

Estrategia española sobre discapacidad 2022-2030, aprobada el 3 de mayo de 2022.

Estrategia europea sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030, aprobada el 3 de marzo de 2021.

Gerard Quinn (2021), Informe sobre derechos de las personas con discapacidad, A/HRC/49/52 de 28 de diciembre de 2021.

Informe europeo sobre Derechos Humanos, nº 7/2023: «Derecho al trabajo: la situación del empleo de las PCD en Europa» (versión en lengua inglesa).

UNESCO (2021), *Recomendación de la ONU ética de la inteligencia artificial* en escenarios tales como la educación, la cultura o la ciencia.