

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Discriminación laboral hacia personas con discapacidad: perspectivas y herramientas para la inclusión*

Gloria María MONTES ADALID**

RESUMEN: Este trabajo aborda, de manera integral, la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. En este sentido, estas enfrentan un laberinto de barreras invisibles que obstaculizan su acceso a las mismas oportunidades que el resto de la población. A este tenor, hemos considerado necesario examinar el acceso al empleo y las diversas formas de discriminación que enfrentan, como el impacto de los algoritmos y la IA o el despido discriminatorio, entre otros, y analizar la actuación desarrollada por la comunidad internacional y los gobiernos, a través de medidas para combatir esta discriminación. En concreto, nos hemos centrado en el análisis del caso de España, en cuanto a políticas de empleo vinculadas a este colectivo vulnerable, analizando el modelo de empleo protegido y su transición al empleo ordinario, para finalmente concluir con unas reflexiones sobre su efectividad y su papel en la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Palabras clave: Discriminación, inclusión, empleo, protección, trabajo, discapacidad.

SUMARIO: 1. Las personas con discapacidad en el mercado laboral: definición y protección. 1.1. Un enfoque global del término “discapacidad”. 1.2. El término “discapacidad” en el ordenamiento jurídico español. 2. El acceso al empleo de las personas con discapacidad: una mirada hacia la discriminación. 2.1. El derecho al trabajo de las personas con discapacidad. 2.2. Una primera aproximación al tratamiento legislativo de la discriminación emergente en el mercado laboral. 2.3. Algunas formas tradicionales e incipientes de discriminación laboral hacia personas con discapacidad. 2.3.1. El impacto de los algoritmos y la IA en los derechos de las personas con discapacidad: entre la brecha digital, los sesgos algorítmicos y las oportunidades. 2.3.2. El despido discriminatorio por razón de discapacidad. 2.3.3. Denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad y medidas de acción positiva. 2.3.4. El acoso laboral con motivo de discapacidad. 2.3.5. Otras formas de discriminación laboral de las personas con discapacidad. 3. Medidas y herramientas existentes para combatir la discriminación laboral

* Este trabajo de investigación está dedicado a mi padre, Manuel Montes Vílchez, que fue un gran luchador. La razón por la cual empecé y terminé este artículo. Asimismo, destacar que se enmarca en el proyecto *Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales* (B1-2023-031, IP: Estefanía González Cobaleda).

** Investigadora Posdoctoral Contratada (POP-FPU). Acreditada a Profesora Permanente Laboral. Universidad de Málaga (España).



hacia personas con discapacidad: una mirada al modelo español de acceso al empleo de las personas con discapacidad. 3.1. El empleo protegido. 3.2. El tránsito del empleo protegido al ordinario. 3.3. Modalidades de empleo ordinario para los trabajadores con discapacidad. 3.3.1. La cuota de reserva. 3.3.2. El empleo por cuenta ajena. 3.3.3. El empleo con apoyo. 3.3.4. El empleo por cuenta propia. 3.4. La adaptación de puesto de trabajo y dotación de medios de protección personal. 4. Unas brevísimas conclusiones. 5. Bibliografía.

Discrimination in the Workplace Against People with Disabilities: Perspectives and Tools for Inclusion

ABSTRACT: This paper deals comprehensively with the situation of people with disabilities in the labour market. In this sense, they face a labyrinth of invisible barriers that hinder their access to the same opportunities as the rest of the population. In this regard, we have considered it necessary to examine access to employment and the various forms of discrimination they face, such as the impact of algorithms and AI or discriminatory dismissal, among others, and to analyse the action taken by the international community and governments through measures to combat this discrimination. Specifically, we have focused on the analysis of the case of Spain, in terms of employment policies linked to this vulnerable group, analysing the sheltered employment model and its transition to ordinary employment, to finally conclude with some reflections on its effectiveness and its role in promoting the inclusion of people with disabilities in the labour market.

Key Words: Discrimination, inclusion, employment, protection, work, disability.

1. Las personas con discapacidad en el mercado laboral: definición y protección

En el ámbito del derecho del trabajo, la discriminación por razón de discapacidad se erige como una problemática de profundas raíces y complejas repercusiones. Y, si bien los avances en materia de inclusión y accesibilidad han sido notables en las últimas décadas, las personas con discapacidad continúan enfrentando obstáculos desproporcionados para acceder y permanecer en el mercado laboral.

1.1. Un enfoque global del término “discapacidad”

Definir el concepto de discapacidad se vuelve una tarea compleja cuando consideramos que las legislaciones nacionales de la mayoría de los países han abordado este tema, reflejando una amplia variedad de interpretaciones y estrategias para su implementación¹, ante la situación de marginación histórica de este colectivo.

En respuesta a esta realidad, diferentes sociedades han desarrollado mecanismos de asistencia y protección dirigidos a este grupo, buscando mejorar su inclusión y bienestar². Así, en 1980, se publicó la Clasificación Internacional de la Deficiencia, la Discapacidad y la Minusvalía (CIDDDM) por la Organización Mundial de la Salud³. De estas definiciones brindadas por la OMS, se concluye que una persona con discapacidad experimenta una o más limitaciones funcionales, derivadas de una o varias enfermedades de carácter duradero o permanente, que tienen efectos personales y sociales que pueden variar significativamente según el individuo y el apoyo recibido.

En 2001, la OMS revisó esta clasificación, enriqueciendo los conceptos preexistentes y creando otros nuevos, centrándose en los aspectos positivos relacionados con las capacidades del individuo en lugar de las “consecuencias de la enfermedad”. Este enfoque se orientó hacia los “componentes de la salud”, dando lugar a la nueva Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).

¹ J. PÉREZ PÉREZ, *¿Cuál es el concepto de persona con discapacidad a los efectos del empleo? ¿Cómo puede acreditarse?*, en R. ESTEBAN LEGARRETA (coord.), *Guía sobre la regulación del empleo para personas con discapacidad en la empresa ordinaria*, Obra Social “La Caixa”, 2021, p. 10.

² FUNDACIÓN LARGO CABALLERO, *Ajustes razonables del puesto de trabajo para personas con discapacidad-Estudio de fuentes secundarias*, 2008, p. 3.

³ Esta clasificación introdujo los conceptos fundamentales de deficiencia, discapacidad y minusvalía.

1.2. El término “discapacidad” en el ordenamiento jurídico español

En el entorno español, a través de un breve recorrido histórico, encontramos un punto de partida: la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI), que estableció en su art. 7 la siguiente definición de persona con discapacidad: «cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales⁴». En este sentido, la definición del art. 7 de la LISMI presentaba un problema significativo: la falta de referencias sobre el grado de discapacidad necesario para acceder a una protección específica, vacío que fue abordado años después con la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad (LIONDAU)⁵. Sin embargo, estas diferencias entre una normativa y otra provocaron disparidades e irregularidades en la práctica⁶, que quedaban al amparo de la jurisprudencia.

Continuando con nuestro examen retrospectivo, podemos destacar el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGDPD), que marca un antes y un después en la definición de discapacidad en España⁷, y se erige como un intento de

⁴ Aunque esta definición tiene características limitadas, se alinea con los modelos sociales de discapacidad y los principios establecidos en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de 1980, así como en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.

⁵ Esta ley estableció un grado mínimo de discapacidad del 33% para acceder a dicha protección y consideró a los pensionistas de la Seguridad Social con una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, así como a los pensionistas de clases pasivas con una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, como afectados por este grado de discapacidad.

⁶ Prueba de estas inconsistencias son las sentencias que reflejan dicha variabilidad en la interpretación y aplicación de las leyes, como la STS 21 de marzo (RJ 2007/4999), y las STS de 22 de marzo de 2007 (RJ 2007/4627 y RJ 2007/6109), 29 de marzo de 2007 (RJ 2007/6110), 29 de mayo de 2007 (RJ 2007/7394) y 22 de julio de 2008 (RJ 2008/7638).

⁷ Según su art. 4.1, se consideran personas con discapacidad aquellas que «presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás», y añade en su apartado segundo que tendrán dicha consideración a quienes se les reconozca un grado de discapacidad igual o superior al 33% «a todos los efectos», incluyendo en este grupo a «pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el

mitigar los problemas conceptuales.

No obstante, a pesar de los esfuerzos de la LGDPD, no se logró una solución definitiva⁸. De hecho, a tenor de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 29 de noviembre de 2018 (Rec. 1826/2017) se concluyó que el art. 4.2 de la LGDPD constituía un *ultra vires*⁹, suponiendo un exceso en la delegación legislativa, con el uso de la expresión *a todos los efectos*, dejando de nuevo el concepto a manos de soluciones jurisprudenciales.

También es destacable el papel desempeñado por el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, en los últimos años, en materia del proceso de reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, que estableció las normas para el reconocimiento del grado de discapacidad, la implementación de nuevos baremos, la identificación de los órganos competentes y el procedimiento a seguir, con el objetivo de conseguir uniformidad en todo el territorio nacional. Posteriormente, su última actualización la tenemos en el Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, que ha derogado al anterior, y ha introducido un nuevo procedimiento, reafirmando la finalidad de asegurar esta evaluación uniforme, y garantizando la igualdad de condiciones para que la ciudadanía acceda a los derechos previstos en la legislación (art. 1)¹⁰.

Y, de manera más reciente, destacamos la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, ha introducido modificaciones significativas en la LGDPD¹¹.

grado de total, absoluta o gran invalidez, ya los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad».

⁸ En esta línea, es relevante señalar que, para que las empresas acreditaran el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% para personas con discapacidad establecida en el art. 38.1 de la LISMI y en el art. 42 de la LGDPD, solo se consideraban los trabajadores con discapacidad reconocida ante el órgano competente. Así, los trabajadores que recibían una pensión de incapacidad permanente no eran incluidos en este conteo.

⁹ Según el diccionario panhispánico del español jurídico, se trata de un principio jurídico que considera nulos los actos de las entidades públicas o privadas que rebasan el límite de la ley, y cuyo objetivo es prevenir que una autoridad administrativa o entidad de derecho privado o público actúe más allá de su competencia o autoridad.

¹⁰ C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, *La discapacidad en el Estatuto de los Trabajadores*, en *Revista Justicia & Trabajo*, 2023, n. 2.

¹¹ Una de las principales reformas establece que, para ciertos efectos, se considerará que tienen una discapacidad con un grado igual o superior al 33 por ciento las personas pensionistas de la Seguridad Social con una pensión de incapacidad permanente en los grados total, absoluta o gran invalidez. Asimismo, esta consideración se extiende a los pensionistas de clases pasivas que reciben una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Se dilucida, en consecuencia, que la definición y protección de las personas con discapacidad es un área compleja y en constante desarrollo, que refleja un intento continuo de alinear la legislación con los principios de igualdad y no discriminación. Pero aún persisten desafíos y discrepancias que requieren soluciones jurisprudenciales y una mayor armonización normativa, especialmente en materia laboral.

2. El acceso al empleo de las personas con discapacidad: una mirada hacia la discriminación

2.1. El derecho al trabajo de las personas con discapacidad

En el proceso de definir y coordinar las reglas del juego, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad constituye un pilar fundamental en la lucha por la igualdad y la inclusión social.

En el entorno internacional, tenemos que mencionar necesariamente la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD), aprobada en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que entró en vigor el 3 de mayo de 2008, y que brinda a la discapacidad una nueva perspectiva, elevándola a la categoría de derecho humano¹². La ratificación en España de esta Convención y su Protocolo Facultativo tuvo lugar el 21 de abril de 2008¹³. En concreto, en el art. 27 de la CDPD se explicita el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

En esta misma línea internacional, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad ha adquirido una relevancia significativa en el contexto laboral, incluyéndose en el marco legislativo de la OIT, que ha elaborado una infinidad de instrumentos legales muy significativos¹⁴.

¹² J.L. RUIZ SANTAMARÍA, *Fomento del empleo ordinario por cuenta ajena de las personas con discapacidad. Especial referencia a la realidad andaluza*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. extra, 2023, p. 87.

¹³ I. GARCÍA PRESAS, *El acceso al trabajo de las personas discapacitadas*, en *AFDUC*, 2013, n. 17; I. BIEL PORTERO, *Los derechos humanos de las personas con discapacidad*, Tirant lo Blanch, 2011, pp. 103 y 139.

¹⁴ El primer instrumento legal internacional que aborda la readaptación profesional de los trabajadores con discapacidad es la Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (importe mínimo), 1925 (núm. 22). Posteriormente, en 1944, durante la Segunda Guerra Mundial, se adoptó la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71), que enfatizaba la importancia de la orientación, formación y reeducación profesional para los trabajadores discapacitados. También la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los

Pasando al entorno europeo, en lo que respecta al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, el art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos explicita el mismo, así como en la Carta Social Europea¹⁵.

Por otro lado, en España, el art. 96.1 de la Constitución Española (CE) consagra este derecho y ocasiona la modificación y adaptación de la normativa relacionada con la materia. También otros preceptos constitucionales se relacionan con este derecho, como el art. 9.2, el 35 y el 49 CE.

Asimismo, existen otras normas específicas que desarrollan esta protección para el colectivo, como el propio Estatuto de los Trabajadores (ET), en los arts. 4 y 5, de los que se desprende que los trabajadores con discapacidad son titulares de los derechos y deberes relativos a todos los trabajadores, y en otros arts. se establecen medidas específicas para los mismos, en materia laboral¹⁶.

Otra normativa a destacar es la DA 14ª de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, en la que se alude al fomento del empleo¹⁷. Igualmente, podemos destacar el art. 161 BIS de la Ley General de la Seguridad Social desarrollado por el Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, que establece la jubilación anticipada para los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por 100, y la adaptación normativa de la CDPD en el ordenamiento jurídico español, con la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que

inválidos, 1955 (núm. 99), que ha sido fundamental para las legislaciones y prácticas nacionales sobre la orientación y formación profesional e inserción laboral de personas con discapacidad. Y, por último, destacar los instrumentos jurídicos más relevantes de la OIT: el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), núm. 159, y la Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), núm. 168, ambos adoptados en 1983 y aún vigente (*vid.* J.L. RUIZ SANTAMARÍA, *Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual*, en *esta Revista*, 2019, n. 4, pp. 124-125).

¹⁵ *Vid.* C. ARAGÓN GÓMEZ, *El impacto de la Convención en materia laboral*, en P. CUENCA GÓMEZ (ed.), *Estudios sobre impacto de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad en el ordenamiento jurídico español*, Dykinson, 2010.

¹⁶ Arts. 11, 17, 20, 37, 45, 46, 48, 51, 53, 54, DA 20ª, DA 27ª y DT 7ª ET, que mencionan expresamente la discapacidad.

¹⁷ *Vid.* C. ARAGÓN GÓMEZ, *Aspectos laborales de la Ley de Dependencia a la luz de la Convención Internacional sobre derechos de las personas con discapacidad*, en M.C. BARRANCO AVILÉS (coord.), *Situaciones de Dependencia, discapacidad y Derechos. Una mirada a la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia desde la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Dykinson, 2011, pp. 231-234.

establece una hoja de ruta importante en la materia, con varias remisiones al trabajo de las personas con discapacidad.

Posteriormente, el Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, supuso la aprobación de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, que creó una entidad normativa para coordinar y ejecutar las políticas activas de empleo en el Estado, con herramientas destinadas a la inserción laboral de las personas discapacitadas en el trabajo protegido¹⁸.

También, de nuevo, citar la LGDPD en materia laboral, con numerosas referencias al empleo y al trabajo. Y, por último, mencionar una vez más el papel de la Ley 3/2023, que hace más de cincuenta menciones a la discapacidad.

Tras este análisis, de conformidad a la normativa internacional, comunitaria y nacional, el trabajo es una libertad y un derecho para todas las personas y, por tanto, para las personas con algún tipo de discapacidad, con la consecuente construcción de políticas públicas para la empleabilidad de este colectivo¹⁹.

Dicho esto, a pesar de los distintos intentos legislativos, el asunto del acceso al empleo y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad no es una cuestión resuelta en España, ya que las personas con discapacidad siguen recibiendo discriminación directa o indirecta en el ámbito laboral, enfrentando trabas que van desde prejuicios y estereotipos hasta la falta de ajustes razonables²⁰ y oportunidades adecuadas.

2.2. Una primera aproximación al tratamiento legislativo de la discriminación emergente en el mercado laboral

En consonancia con lo expuesto, en el mundo del trabajo, las personas con discapacidad enfrentan una realidad paralela: un laberinto de barreras invisibles que obstaculizan su acceso a las mismas oportunidades que el resto de la población. En este sentido, la comunidad internacional y los

¹⁸ Esta normativa ha marcado el rumbo de las Estrategias de Empleo de los años sucesivos, que también cuentan con numerosas menciones a la discapacidad.

¹⁹ S. OLARTE ENCABO, *Políticas de empleo y colectivos con especiales dificultades. La subjetivación de las políticas activas de empleo*, Aranzadi, 2008, p. 81.

²⁰ Por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad).

gobiernos han tomado cartas en el asunto –al igual que con la definición y el derecho al trabajo–, tejiendo un marco legal que protege a los grupos más vulnerables y abre las puertas a un futuro laboral más justo e inclusivo.

En esta línea, en el entorno europeo, el Tratado de Ámsterdam de 1997 marcó un hito crucial al ampliar las competencias de la Comunidad Europea y redefinir el principio de igualdad superando la tradicional visión centrada en la igualdad de género. Ahora, este principio abarcaba a otros grupos discriminados, como aquellos afectados por motivos relacionados con su origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual, tal como se establece en su art. 13²¹ –avance que fue posteriormente reafirmado por la Carta de Derechos Fundamentales de 2000, que en su Título III dedicado a la *Igualdad*, prohíbe expresamente la discriminación por las causas mencionadas en su art. 21.1–.

Además, dos directivas antidiscriminatorias, la 2000/43 del 29 de junio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, y la 2000/78 del 27 de noviembre del mismo año, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, consolidaron estos principios al establecer un marco legal para garantizar la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, independientemente del origen racial o étnico y otras características²².

Por otra parte, el Tratado de Lisboa –suscrito en la capital portuguesa el 13 de diciembre de 2007, cuya vigencia comenzó el 1 de diciembre de 2009– representó un paso adicional en la lucha contra las discriminaciones y la consolidación de los derechos fundamentales en la Unión Europea. El art. 6 de este tratado, junto con los arts. 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea (TUE), otorga un estatus de Tratado a la Carta de Derechos Fundamentales por primera vez, reconociéndole un valor legal significativo. Si bien esto no modificó las competencias conferidas por el art. 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), sí convirtió a la Carta en un elemento fundamental para la interpretación legal, garantizando la eficacia del derecho comunitario antidiscriminatorio y asegurando que su

²¹ M.I. BENAVENTE TORRES, *Los nuevos motivos de discriminación y su incidencia en el ordenamiento español*, en C. MOLINA NAVARRETE (coord.), *Impacto sobre la legislación laboral española de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. XXXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2019, p. 98.

²² La transposición de estas directivas al ordenamiento jurídico nacional español se llevó a cabo a través de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, conocida como la MFAOS, la cual estableció los estándares mínimos para garantizar la igualdad de trato, dentro del título II, mediante un capítulo específico.

prohibición de discriminación fuese un principio general del derecho de la Unión Europea. Esto, en conjunto con las directivas mencionadas, ha fortalecido la protección de los derechos fundamentales frente a individuos que los lesionen²³.

Pues bien, en el ordenamiento jurídico nacional, concretamente, la prohibición de la discriminación se establece en el ar. 14 CE, que impide la implementación de tratamientos que obstaculicen de manera general la igualdad de trato o de oportunidades para ciertos grupos²⁴. De la misma manera, se incluye discapacidad como motivo de discriminación en el art. 2 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación. Y, en adición, el principio fundamental de no discriminación está también plenamente integrado en nuestro ordenamiento jurídico laboral. En este contexto, el art. 17.1 ET recoge las principales formas de discriminación en el ámbito laboral, incluyendo la discriminación directa o indirecta por razón de discapacidad. Y es que en el entorno laboral puede ser un escenario propenso para la discriminación por discapacidad, afectando no solo las oportunidades de empleo, sino también el trato justo y equitativo de los trabajadores con discapacidad. Por ello, intentaremos arrojar luz sobre un problema latente que, lejos de ser anecdótico, representa un obstáculo significativo en el camino hacia una sociedad verdaderamente inclusiva y justa.

2.3. Algunas formas tradicionales e incipientes de discriminación laboral hacia personas con discapacidad

A la vista de lo expuesto, en el tejido laboral contemporáneo, la lucha por la equidad y la inclusión se erige como un pilar fundamental de nuestras sociedades modernas. Sin embargo, tras décadas de avances legislativos y sociales en pro de la igualdad de oportunidades, aún se alzan muros que perpetúan la exclusión de ciertos colectivos, entre ellos, las personas con discapacidad. En este escenario, emerge un fenómeno de insidiosa complejidad: la “neodiscriminación” o nuevas discriminaciones en el ámbito laboral, junto con las ya existentes. Por ello, abordaremos algunas de las nuevas formas de discriminación que desafían el marco legal establecido para proteger los derechos de las personas con discapacidad en el contexto laboral, así como las ya presentes. Vamos a verlo.

²³ BENAVENTE TORRES M.I., *op. cit.*, p. 98.

²⁴ Estos tratamientos discriminatorios se basan en una serie de factores diferenciadores que el legislador considera prohibidos, ya que vulneran la dignidad humana.

2.3.1. El impacto de los algoritmos y la IA en los derechos de las personas con discapacidad: entre la brecha digital, los sesgos algorítmicos y las oportunidades

Dejando de un lado las explicaciones técnicas referidas a la Inteligencia Artificial, en este epígrafe exploraremos la IA y su intersección con las emergentes formas de discriminación en el entorno laboral, particularmente dirigidas hacia las personas con discapacidad –analizando cómo estos avances, impulsados por el desarrollo de algoritmos y el procesamiento de macrodatos, han generado una serie de aplicaciones con el potencial de mejorar la eficiencia y la calidad de vida en diversos sectores, pero también una preocupación por la opacidad y los sesgos inherentes a los algoritmos, que pueden amplificar la discriminación hacia ciertos grupos, incluidas las personas con discapacidad²⁵–. En este sentido, vamos a examinar cómo la IA puede afectar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tanto en términos de acceso al empleo como de trato justo en el lugar de trabajo, que es un tema que va más allá de la mera discusión tecnológica y se adentra en las complejidades de los derechos humanos y la equidad social.

La adopción temprana de la inteligencia artificial (IA) por parte de las personas con discapacidad marca un hito significativo en la evolución tecnológica²⁶. Desde entonces, la IA ha demostrado su capacidad para mejorar la igualdad inclusiva en una variedad de áreas, desde el empleo hasta la educación, en consonancia con los principios de la CDPD²⁷. Esta tecnología ha sido un catalizador para la innovación en ajustes razonables y herramientas de apoyo, como las aplicaciones de navegación para personas con discapacidad visual y los programas de conversión de voz a texto para personas con dificultades auditivas²⁸. Además, la IA está transformando la educación a través de plataformas adaptadas y herramientas personalizadas que mejoran el aprendizaje y la inclusión²⁹.

²⁵ R. VALLE ESCOLANO, *Inteligencia artificial y derechos de las personas con discapacidad: el poder de los algoritmos*, en *Revista Española de Discapacidad*, 2023, n. 1.

²⁶ J.P. BIGHAM, P. CARRINGTON, *Learning from the front: People with disabilities as early adopters of AI*, 2018 HCIC Human-Computer Interaction Consortium, Las Vegas, 2018.

²⁷ ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Derechos de las personas con discapacidad*, Informe del Relator Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad, A/HRC/49/52, 2021.

²⁸ A. GUO ET AL., *Toward fairness in AI for people with disabilities: A research roadmap*, en *Accessibility and Computing*, 2019, n. 125.

²⁹ GLOBAL DISABILITY INNOVATION HUB, *Disability Innovation Strategy 2021-2024*, 2021.

A pesar de estos avances, es importante reconocer las voces críticas que advierten sobre la necesidad de abordar los desafíos y limitaciones de la IA para evitar generar expectativas irrealistas y frustración entre las personas con discapacidad³⁰: el fenómeno de la digitalización –y la IA, en particular– conlleva un riesgo significativo de exclusión social, especialmente para ciertos grupos vulnerables³¹, y puede desembocar en una brecha digital³². Todo ello plantea nuevos desafíos que requieren atención urgente desde una perspectiva legal y ética, afectando a los derechos y obligaciones establecidos en la CDPD.

En este sentido, los colectivos en los que la brecha digital es más pronunciada son las personas mayores y las personas con discapacidad. Según el estudio de Martínez Torán y Esteve Sendra de 2022, titulado *Brecha Digital y Discapacidad. Una perspectiva centrada en las personas*, el 17% de los hogares que incluyen a una persona con discapacidad no tienen acceso a Internet. Esto evidencia una desventaja significativa en comparación con la población sin discapacidad, donde la mayoría de los hogares cuenta con conexión a Internet.

Además, las personas con discapacidad enfrentan serios problemas de accesibilidad en el entorno digital. Encuentran dificultades en sitios web y herramientas tecnológicas que no están diseñadas para su uso, lo que les impide percibir, comprender, navegar e interactuar en el mundo cibernético. Los resultados del estudio destacan una notable brecha digital que requiere adaptaciones específicas según el tipo de discapacidad para garantizar la igualdad de oportunidades en el entorno digital. Entre los problemas identificados se encuentran la usabilidad deficiente, la falta de suficientes soluciones tecnológicas, barreras económicas, la falta de dispositivos digitales y la desconfianza e inseguridad en el entorno digital³³.

³⁰ P. SMITH, L. SMITH, *Artificial intelligence and disability: Too much promise, yet too little substance?*, en *AI and Ethics*, 2021, vol. 1, n. 1.

³¹ En este sentido, es destacable el Capítulo I del Pilar europeo de Derechos Sociales, que se enfoca en la *Igualdad de oportunidades y acceso al mercado laboral*. Este Capítulo comienza con una sección inicial que aborda la *Educación, formación y aprendizaje continuo*. Aquí encontramos un vínculo relevante con la reciente Decisión conjunta del 26 de enero de 2023, ya que sus disposiciones combinan dos realidades distintas: la digitalización y las necesidades de formación. Si estas no se fusionan de manera adecuada, pueden generar una situación de exclusión debido a la existencia de la denominada “Brecha digital”.

³² La Oficina para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) establece que el concepto de brecha digital se vincula «al desfase o división entre individuos, hogares, áreas económicas y geográficas con diferentes niveles socioeconómicos con relación tanto a sus oportunidades de acceso a las tecnologías de la información y la comunicación, como al uso de Internet para una amplia variedad de actividades».

³³ *Vid.* en profundidad H. ÁLVAREZ GARCÍA, *La discriminación algorítmica por razón de*

Asimismo, otro impedimento que encuentran las personas con discapacidad es el sesgo algorítmico³⁴, que amenaza la igualdad de las personas con discapacidad. Este reto se manifiesta en la inclusión inadvertida de desigualdades y prejuicios en los algoritmos, que se alimentan de datos recopilados de manera sesgada y poco representativa. En este contexto, las personas con discapacidad enfrentan desventajas adicionales debido a la escasa participación en varios aspectos económicos y sociales, lo que históricamente ha generado lagunas en los conjuntos de datos y prácticas discriminatorias arraigadas.

De manera sintética, estos sesgos algorítmicos tienen diversas manifestaciones, desde el diseño deficiente de los sistemas de IA hasta la falta de representatividad en la recopilación de datos, lo que perpetúa la discriminación y la exclusión de grupos marginados. Además, la falta de homogeneidad dentro del grupo de personas con discapacidad complica aún más la detección y corrección de estos sesgos, lo que refuerza su vulnerabilidad. Así, la discriminación derivada de la IA y los algoritmos se origina en la opacidad tecnológica, los datos sesgados, la falta de inclusión y la ausencia de ajustes razonables³⁵.

Así las cosas, se manifiesta la urgente necesidad de abordar estos problemas, que constituyen una clara discriminación. Por ello, el marco regulatorio debe ofrecer una protección suficiente y adecuada que garantice que el impacto de la IA en las vidas de las personas con discapacidad tenga un balance positivo. En esta línea, la CDPD impone obligaciones a los Estados en relación con el desarrollo y uso de la IA, con el objetivo de encontrar un equilibrio adecuado entre el progreso tecnológico y la protección de los derechos humanos.

1. Responsabilidad regulatoria y promoción del diseño inclusivo

La CDPD establece dos responsabilidades clave en relación con la IA. En primer lugar, la responsabilidad regulatoria busca evitar la discriminación por motivos de discapacidad, mientras que la obligación de

[discapacidad](#), en *Revista Internacional de Pensamiento Político*, 2023, vol. 18, pp. 23-24.

³⁴ El sesgo algorítmico se puede definir «en sentido estricto como todas las decisiones erradas propias del sistema informático y en sentido amplio, si esos errores del sistema provocan o son capaces de provocar un impacto desfavorable respecto de ciertas personas o grupos de personas, se habla de discriminación algorítmica». C. CELESTE DANESI, *Inteligencia artificial y Metaverso: el ordenamiento jurídico frente a los sesgos algorítmicos y los estereotipos de género en la realidad virtual*, en E. GARCÍA-ANTÓN PALACIOS (dir.), *Los derechos humanos en la inteligencia artificial: su integración en los ODS de la agenda 2030*, Aranzadi, 2022.

³⁵ R. VALLE ESCOLANO, *op. cit.*, pp. 7-28.

promover el diseño y desarrollo temprano de tecnologías de la información apunta a garantizar un enfoque inclusivo desde el inicio del proceso. Esto va más allá de simplemente asegurar la accesibilidad tecnológica, centrándose en cómo la IA puede afectar la igualdad de trato y la no discriminación, con el objetivo de no dejar a nadie atrás³⁶.

2. Derechos relacionados con la IA

La CDPD aborda varios derechos específicos que están estrechamente relacionados con el desarrollo y uso de la IA, y de los cuales puede inferir el vínculo con las personas con discapacidad, como: *derecho a la igualdad y no discriminación* (las personas con discapacidad pueden requerir ajustes razonables para ejercer sus derechos, incluso anticipando estos ajustes en el contexto de la IA, como en el uso de herramientas de selección de empleo basadas en algoritmos); *derecho a la autonomía y toma de decisiones* (la IA plantea amenazas a estos derechos, especialmente en el contexto de aprendizaje automático y elaboración de perfiles, como en el ámbito de la salud y la reproducción); *derecho a la privacidad* (la protección de datos es fundamental en la IA, especialmente en el contexto de la recopilación y manejo de información sobre personas con discapacidad); *derecho al trabajo y empleo* (protege contra la discriminación en el empleo por motivos de discapacidad, lo que incluye la utilización de herramientas de IA que pueden tener efectos discriminatorios); *derecho a la educación* (la IA puede promover una educación inclusiva, pero también corre el riesgo de reforzar la segregación en el ámbito educativo); *derecho a un nivel de vida adecuado y protección social* (la opacidad en la adopción de decisiones y la automatización pueden afectar negativamente el acceso al mercado laboral y a servicios públicos); *derecho a la salud y rehabilitación* (la IA no debe usarse para discriminar en el acceso a servicios de salud y rehabilitación); *libertad de expresión, opinión y acceso a la información* (la IA puede facilitar el acceso a la información, pero también puede amenazar la libertad de expresión y asociación de personas con discapacidad); *participación en la vida política y pública* (las herramientas de IA deben desarrollarse de manera accesible para garantizar la participación política de las personas con discapacidad); *adquisiciones públicas* (los gobiernos deben adquirir sistemas de IA de manera inclusiva y consultar activamente a personas con discapacidad en su diseño y desarrollo)³⁷.

De esta manera, las exigencias de CDPD deben servir como el mapa que guíe la relación entre el desarrollo y el uso de la IA y las personas con

³⁶ *Ibidem*, p. 13.

³⁷ *Ibidem*, pp. 14-15.

discapacidad, y como marco para que la tecnología se desarrolle de manera inclusiva desde sus primeras etapas.

En este sentido, el legislador español también ha sido –y es– consciente de la discriminación digital que afecta a ciertos colectivos, comprometiendo sus derechos en el entorno digital. Por ello, ha establecido una serie de medios jurídicos para ejercer y reclamar derechos, así como para cumplir deberes ciudadanos. Así, el art. 81 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales reconoce el derecho de acceso universal a Internet, independientemente de la condición personal, económica y social, y manda a los poderes públicos a tomar acciones positivas para que personas mayores y con discapacidad accedan en igualdad de condiciones. De igual manera, la Carta de Derechos Digitales, publicada por el Gobierno de España en 2021³⁸, enfatiza un acceso a Internet universal, asequible, de calidad y no discriminatorio, definiendo el derecho de acceso efectivo a los servicios y oportunidades digitales, obligando a los poderes públicos a garantizar un diseño tecnológico universal y comprensible para todos. Además, aborda las desigualdades digitales en España, comprometiéndose a combatir todas las brechas digitales, incluidas las de discapacidad, género, edad, economía y territorio.

2.3.2. El despido discriminatorio por razón de discapacidad

Continuando con otro aspecto de la discriminación hacia las personas con discapacidad, encontramos el despido discriminatorio debido a su condición, una práctica antigua y persistente que refleja una forma tradicional de exclusión.

En esta tesitura, en el ámbito laboral, el empleador tiene la facultad de despedir a sus empleados por diversas razones, incluyendo causas objetivas como la ineptitud sobrevenida, la falta de adaptación a modificaciones técnicas, la disminución continuada del rendimiento, así como motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción³⁹, etc. Estas causas, si bien pueden estar justificadas desde una perspectiva empresarial, deben estar fundamentadas y ser razonables para ser un despido válido. Pero, en ocasiones, pueden ser esgrimidas de manera fraudulenta para encubrir despidos discriminatorios, incluyendo aquellos motivados por la

³⁸ GOBIERNO DE ESPAÑA, *Carta Derechos Digitales*, Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, 2021. En España, la Carta de los Derechos Digitales se encuentra en el ámbito de las actuaciones del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

³⁹ *Vid.* ET, art. 49, l), art. 52 y art. 53.

discapacidad del trabajador.

En este sentido, existen protecciones específicas –algunas ya mencionadas– que intentan paliar y evitar estas situaciones, como la Directiva 2000/78, que ofrece un marco para la protección a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación de todas las personas, incluyendo las personas con discapacidad⁴⁰.

En este contexto, dentro del ordenamiento jurídico nacional, tenemos la regulación del despido por causas objetivas en el art. 52 ET. En concreto, el art. 52, a) ET regula el despido objetivo «por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa». Por su parte, el art. 52 d) ET contenía una disposición que podía facilitar el despido de trabajadores por razones de edad y salud⁴¹. Afortunadamente, se ha eliminado este apartado d) a través del Real Decreto-Ley 4/2020⁴², señalando el mismo, en su exposición de motivos, que la disposición derogada no solo podía constituir una causa de discriminación directa para las personas con discapacidad, y discriminación indirecta para aquellos con enfermedades de larga duración debido a las bajas intermitentes⁴³.

⁴⁰ En concreto, en su art. 3 se establece como ámbito de aplicación las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido. No obstante, el legislador no pretende «obligar a contratar, ascender, mantener en un puesto de trabajo o proporcionar formación a una persona que no sea competente, capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto en cuestión» (punto 17 del considerando). Esto permite a la empresa despedir por razones objetivas. En otras palabras, si no se requiere ningún intento de mantener al trabajador en su empleo, se facilita la terminación de la relación laboral, lo cual puede perjudicar al trabajador con discapacidad.

⁴¹ Esta disposición permitía el despido objetivo por «faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcanzaran el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcanzara el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses». Sin embargo, el mismo precepto indicaba que «no se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos».

⁴² Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

⁴³ En esta línea, hasta el momento, las Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) relacionadas con la discriminación por motivos de discapacidad en el marco de la Directiva 2000/78 son escasas. Sin embargo, si echamos un vistazo a la realidad española, su importancia para nuestra legislación es innegable. No solo porque tres de las nueve sentencias se refieren a casos españoles, como los de *Chacón Navas* y *Daouidi*, ambos sobre despidos discriminatorios, y finalmente *Ruiz Conejero*, que gira en

En este sentido, el legislador ha previsto diversas protecciones, como el art. 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) –dedicado a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, la adaptación del puesto de trabajo a las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial–. En caso de conocer el estado de discapacidad del trabajador –ya presente antes de la contratación, sobrevenida–, es evidente que esta medida debe ser implementada. De lo contrario, se estaría discriminando al trabajador por sus condiciones de salud⁴⁴.

Con el conocimiento de ambas normativas –LPRL y ET–, se están generando diversas incertidumbres sobre la clasificación legal que debe aplicarse al despido en casos de discapacidad, en esta posibilidad que tiene el empleador de terminar la relación laboral. ¿Por qué? La respuesta la encontramos en la no inclusión del mencionado art. 25 LPRL al art. 52 a) ET⁴⁵, de manera que no se ha ejercido suficiente presión sobre el empleador para que se tomen todas las medidas adecuadas en cuanto a la adaptación (e incluso la movilidad funcional) antes de proceder al despido. Todo ello desembocando en fallos judiciales tienden a calificar los despidos como improcedentes⁴⁶.

torno al art. 52.d del Estatuto de los Trabajadores, sino también porque estas sentencias han marcado un cambio jurisprudencial evidente en su evolución. *Vid.*, al respecto, M.I. BENAVENTE TORRES, *op. cit.*, p. 111.

⁴⁴ En este sentido, el art. 4.2 de la Ley 15/2022 establece que no se considera discriminación «la diferencia de trato derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla». Sin embargo, en este caso, no llevar a cabo la adaptación mencionada en la LPRL sin una justificación suficiente relacionada con una carga excesiva no puede considerarse exento de ser calificado como discriminatorio.

⁴⁵ J. DORMIDO ABRIL, *Dificultades en la aplicación del principio preventivo de adaptación del puesto de trabajo por razón de los sujetos en España*, en *Derecho Global*, 2023, n. 24.

⁴⁶ En el plano español, tanto el Tribunal Constitucional como la jurisprudencia del Tribunal Supremo mantienen que el despido debido a una enfermedad no constituye discriminación, a menos que dicha enfermedad genere una segregación social. Este punto de vista se ha mantenido a pesar de las expectativas generadas por las sentencias del TJUE, que han reforzado la distinción entre enfermedad y discapacidad. Asimismo, el Tribunal Supremo, al menos por el momento, sostiene una interpretación restrictiva sobre la discapacidad, que parece desviarse de la doctrina del TJUE. Esto se evidencia en su tendencia a identificar la discapacidad con la incapacidad permanente oficialmente reconocida, una interpretación que contradice las directrices del TJUE y que genera discrepancias. Sin embargo, en casos recientes, como el de la STS 194/2018, de 22 de febrero (rec. 160/2016) (específicamente en un caso de despido por ineptitud sobrevenida) ha abordado supuestos de discapacidad de manera coherente con la doctrina del TJUE. *Vid.* M.I. BENAVENTE TORRES, *op. cit.*

No obstante, si se sigue el argumento de que el art. 25 de la LPRL exige a las empresas realizar ajustes razonables, lo cual debería trasladarse a la justificación del despido objetivo, entonces el incumplimiento de esta obligación no debería dar lugar a un despido improcedente. Por lo tanto, el despido debería calificarse como nulo⁴⁷, teniendo, como consecuencia, la imposición de sanciones tras el procedimiento sancionador correspondiente⁴⁸.

En este sentido, aplicando el art. 17 del ET⁴⁹ en conjunto con el art. 4.2 de la Ley 15/2022, se puede concluir que el despido de una persona con discapacidad sin cumplir las exigencias normativas es una discriminación directa⁵⁰. Así, un despido no puede justificarse si la persona es competente, está capacitada y disponible para desempeñar las tareas esenciales del puesto⁵¹, especialmente considerando la obligación de realizar ajustes razonables.

⁴⁷ Esto es especialmente relevante dado que la normativa laboral y la Directiva 2000/78 consideran que cualquier acción que implique una diferencia de trato por razón de discapacidad es discriminatoria. En este sentido, en el ámbito de los ajustes razonables y el despido discriminatorio, desde la sentencia *Chacón Navas*, de 2006 (STJUE 11 julio 2006, asunto C-13/05), se sugiere que el cumplimiento de los ajustes razonables es esencial para la legitimidad del despido por incompetencia, falta de capacidad o disponibilidad. Posteriormente, en 2013, la sentencia *Danmark* (STJUE 11 abril 2013, asunto C-337/11) aclara que despedir a una persona con discapacidad sin realizar los ajustes razonables necesarios es discriminatorio y, por lo tanto, nulo. Esta conclusión se fundamenta en la CDPD y en la interpretación que debe hacerse de nuestro derecho nacional a la luz de ella, lo que califica cualquier forma de discriminación por discapacidad, incluida la negativa a realizar ajustes razonables.

⁴⁸ El art. 8.12 de la LISOS considera como infracción muy grave la «decisión unilateral de la empresa que implique discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad, o desfavorables en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo», con las consecuencias establecidas en el art. 46.1 bis de la LISOS.

⁴⁹ Recordemos que se refería a la no discriminación en las relaciones laborales.

⁵⁰ Y la Directiva 2000/78 también establece la obligación de implementar medidas de acción positiva, como serían las del art. 25 de la LPRL.

⁵¹ STS 15 mayo 2018 (rec. 1244/2018) y STS 3 mayo 2016 (rec. 2351/2016). No obstante, esto no significa que sea imposible despedir a un trabajador con discapacidad, sino que el empleador debe demostrar que ha cumplido con las exigencias legales para adaptar el puesto de trabajo, y que tal adaptación era materialmente imposible debido a la estructura de la empresa. En este contexto, la carga de la prueba se invierte, obligando a la empresa a demostrar que el despido no fue debido a la discapacidad del trabajador, siempre y cuando el trabajador haya presentado indicios de discriminación.

2.3.3. Denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad y medidas de acción positiva

Al hilo de lo anterior, la CDPC ya nos señala la necesidad de ajustes razonables para asegurar que las personas con discapacidad puedan disfrutar o ejercer todos los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los demás.

Asimismo, en el entorno comunitario, el art. 5 de la Directiva 2000/78 establece que, para asegurar la igualdad de trato de las personas con discapacidad, deben realizarse ajustes razonables. En este sentido, las empresas deben implementar estas medidas, a menos que demuestren que representan una carga excesiva. La misma directiva aclara que una carga excesiva es aquella que no puede ser mitigada a través de políticas estatales, como ayudas, subvenciones o bonificaciones.

En el contexto español, el art. 40.2 de la LGDPD obliga a los empleadores a tomar las medidas necesarias para adaptar el puesto de trabajo y garantizar la accesibilidad de la empresa, de acuerdo con las necesidades específicas de cada situación. Igualmente, ya hemos apuntado que el art. 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) se refiere a los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos, definiéndolos como aquellos que, debido a sus características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos con discapacidad física, psíquica o sensorial reconocida, son particularmente vulnerables a los riesgos laborales –y exigiendo que la empresa garantice específicamente su protección, evaluando los riesgos y adoptando las medidas preventivas y de protección necesarias según los resultados de dicha evaluación–. Además, el art. 15.1 d) de la LPRL impone a las empresas la obligación de adaptar el trabajo al trabajador.

Aun cuando se da toda esta protección jurídica, parece que la LPRL ha tratado este tema como una opción lejana en lugar de darle la importancia que merece, considerando que la adaptación del puesto de trabajo sería una solución intermedia eficaz entre la terminación del contrato de trabajo y la continuación sin ajustes.

En este sentido, el art. 6 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación brinda de nuevo luz sobre el asunto, estableciendo que se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad y que se aplicarán medidas de acción positiva⁵², mientras persistan las situaciones de

⁵² Las acciones positivas se refieren a las diferencias de trato diseñadas para prevenir, eliminar y, cuando sea necesario, compensar cualquier forma de discriminación o

discriminación o desventajas que las justifican y deben ser razonables y proporcionales en relación con los recursos disponibles y los objetivos que buscan alcanzar.

2.3.4. El acoso laboral con motivo de discapacidad

Siguiendo con los tipos de discriminación, según el informe de la OIT de 2020⁵³, las personas con discapacidad que trabajan enfrentan varios tipos de violencia, como la intimidación y el abuso verbal, que incluyen insultos y sabotajes. También se reportan casos de violencia física perpetrados por colegas, supervisores o compañeros. Una de las formas de acoso más frecuentes es el control excesivo del desempeño y la asignación desmesurada de errores, comportamientos que tienden a minar la percepción de competencia de la persona en su trabajo, llegando incluso a causar problemas emocionales que pueden hacer que se sientan inútiles e incompetentes⁵⁴.

En este contexto, en el entorno español, el acoso por razón de discapacidad se define como cualquier conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo⁵⁵.

En este sentido, para protección del trabajador discriminado y como represalia para el acosador, esta conducta discriminatoria⁵⁶ puede constituir una causa de despido disciplinario, al considerarse un incumplimiento contractual grave y culpable por parte del trabajador –especialmente justificado en casos de acoso por motivos de discapacidad dirigido al empresario o a otros empleados de la empresa⁵⁷–.

desventaja en su dimensión colectiva o social.

⁵³ OIT, *La violencia y el acoso contra las personas con discapacidad en el mundo del trabajo*, 2020.

⁵⁴ Vid. V.A. SOSA, *Acoso laboral hacia las personas con discapacidad*, en D.J. MICHELINI, A.M. ROCCHIETTI, M.L. RUBINELLI (eds.), *Justicia como Equidad. XXVI Jornadas Interdisciplinarias de la Fundación ICALA*, Ediciones del ICALA, 2021, p. 36.

⁵⁵ Conforme al art. 2 f) LGDPD.

⁵⁶ Art. 35.7 LGDPD.

⁵⁷ A tenor del art. 54.2.g) ET.

2.3.5. Otras formas de discriminación laboral de las personas con discapacidad

Con las anteriores, coexisten otras formas de discriminación laboral igualmente significativas. Una de ellas es su escasa o insuficiente inclusión en la negociación colectiva⁵⁸, lo que limita su capacidad para influir en decisiones que afectan directamente sus condiciones de trabajo, y atender a sus necesidades y derechos. En este sentido, la mayoría de los convenios colectivos incluyen algún aspecto relacionado con personas con discapacidad, pero de manera simple o aislada, y son relativamente pocos los que contienen cláusulas específicas sobre el empleo de trabajadores con discapacidad y sobre sus principales condiciones laborales (como ingreso, prestación de servicios, formación, retribución, salud laboral y prevención de riesgos laborales, entre otros) que complementen y amplíen lo establecido en la normativa legal. En la mayoría de los casos, se limitan a reproducir los preceptos legales aplicables o incluso a remitirse directamente a la normativa vigente⁵⁹.

Otro aspecto crucial es el acceso al empleo. Las personas con discapacidad suelen enfrentar barreras adyacentes durante los procesos de selección y contratación⁶⁰ (como el ya mencionado respecto al sesgo algorítmico), lo que resulta en una tasa de desempleo significativamente mayor en comparación con la población general.

De otro lado, las diferencias en el desarrollo de la carrera profesional – incluyendo disparidades retributivas, en la formación, promoción o diseño de puestos⁶¹ – también representan una forma de discriminación persistente. Y, por último, destacar la discriminación en materia de prevención de riesgos laborales⁶², muy relacionada con la falta de ajustes razonables.

⁵⁸ A este tenor, es muy interesante la visión de J. CABEZA PEREIRO, *La discriminación por motivos de discapacidad*, en J.F. LOUSADA AROCHENA (coord.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008, p. 463.

⁵⁹ Vid. M.A. ALMENDROS GONZÁLEZ, *Cláusulas de empleo para personas con discapacidad en la negociación colectiva*, en C. SÁEZ LARA (coord.), *La negociación colectiva tras las reformas legales: especial referencia a Andalucía*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2018, p. 468.

⁶⁰ Vid. el interesante estudio de A.E. ALCÁNTARA, *Análisis de la discriminación hacia las personas con discapacidad en los procesos de selección de personal*, en *Trabajo Social Global*, 2019, n. 16.

⁶¹ F.D. BLAU, L.M. KAHN, *Race and gender pay differentials*, en D. LEWIN, O.S. MITCHELL, P.D. SHERER (eds.), *Research frontiers in industrial relations and human resource*, IRRRA, 1992. Vid. extensamente, M. VILLANUEVA FLORES, *La discriminación interna de las personas con discapacidad: el desarrollo de carreras profesionales*, en J. PINDADO GARCÍA, G. PAYNE (coords.), *Estableciendo puentes en una economía global*, ESIC, 2008, vol. 1, *Ponencias*, p. 27.

⁶² Vid. J.L. RUIZ SANTAMARÍA, *Prevención de riesgos laborales y discapacidad*, en J.L. MONEREO PÉREZ ET AL. (dirs.), *Protección jurídico-social de las personas con discapacidad. Un enfoque integral y exhaustivo*, Laborum, 2020.

3. Medidas y herramientas existentes para combatir la discriminación laboral hacia personas con discapacidad: una mirada al modelo español de acceso al empleo de las personas con discapacidad

En España, contamos con un entramado legislativo general que busca mitigar la discriminación del colectivo en todos los ámbitos, y que reconoce y es garante de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad –prueba de ello son los arts. 9.2 y 49 de nuestra CE, ya mencionados, junto a todas las medidas indicadas en los epígrafes previos, como la LISMI, la LIONDAU, o la LGDPD, entre otras normativas–. Además, existen instrumentos específicos laborales, diseñados desde el prisma del empleo, para promover la igualdad de oportunidades, la inclusión social y la independencia económica de este colectivo, como la LPRL o el propio ET.

Desde la perspectiva de la OIT, que se centra en la idea de trabajo decente para las personas con discapacidad, se identifican cuatro principales categorías de empleo: empleo abierto o competitivo (incluyendo el trabajo autónomo), empleo protegido, empleo con apoyo y empresas sociales⁶³.

En España, el marco legal distingue entre el empleo protegido, el tránsito del empleo protegido al ordinario, y el empleo ordinario para los trabajadores con discapacidad⁶⁴. El empleo protegido, que incluye los centros especiales de empleo, ofrece un entorno laboral adaptado a las necesidades específicas de los trabajadores, facilitando su integración y desarrollo profesional. Por otro lado, el empleo ordinario promueve la inclusión en el mercado laboral general, incentivando la contratación en empresas convencionales mediante diversas medidas y beneficios, y fomentando así una verdadera inclusión social y laboral. En este sentido, el empleo ordinario debería ser el modelo principal, y el empleo protegido alternativa transitoria hacia el empleo ordinario⁶⁵. Vamos a verlo.

⁶³ Vid. OIT, *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*, 2015, pp. 72-98.

⁶⁴ Vid. esquema en J.L. RUIZ SANTAMARÍA, *Vacíos e insuficiencias en la adaptación y protección adecuada a las personas trabajadoras con discapacidad*, Aranzadi, 2019, p. 155.

⁶⁵ F. CAVAS MARTÍNEZ, *Instrumentos para la promoción del empleo ordinario de las personas con discapacidad intelectual*, en F.J. FERNÁNDEZ ORRICO (dir.), *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Respuestas a problemas de acceso y permanencia en el empleo*, Tirant lo Blanch, 2021.

3.1. El empleo protegido

El empleo protegido es una medida fundamental para aquellos individuos que, debido a su discapacidad, encuentran dificultades para acceder al mercado laboral convencional. Este tipo de empleo, contemplado en el artículo 37.2.b) de LGDPD, comprende tanto los trabajos realizados en centros especiales de empleo como a través de los enclaves laborales⁶⁶.

De un lado, tenemos los centros especiales de empleo, regulados por la LGDPD y el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido, que tienen como objetivo principal participar en el mercado realizando actividades productivas y asegurar empleo remunerado para personas con discapacidad. Además, actúan como un medio de inclusión en el empleo ordinario.

Dentro de estos centros, se establece una relación laboral especial entre el empleado y el centro especial de empleo, regulada por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. Por un lado, los trabajadores con discapacidad que deseen acceder a estos empleos deben inscribirse en las oficinas de empleo, que clasificarán a los demandantes según su tipo y grado de discapacidad. Por otro lado, los titulares de los centros deben solicitar trabajadores a las oficinas de empleo, describiendo detalladamente los puestos de trabajo disponibles⁶⁷.

⁶⁶ B. ALONSO-OLEA GARCÍA, *El empleo protegido y ordinario de los trabajadores con discapacidad: la perspectiva del derecho interno español*, en *Panorama Social*, 2017, n. 26, p. 59.

⁶⁷ Algunas características generales de este tipo de relación laboral son: la relación laboral incluye contratos de trabajo ajustados a las modalidades previstas en el ET, con ciertas peculiaridades establecidas por el Real Decreto 1368/1985; los contratos pueden ser por tiempo indefinido o determinado; en cuanto al salario, se prohíben los incentivos que puedan poner en riesgo la salud o integridad del trabajador con discapacidad; el tiempo de trabajo se regula, prohibiendo las horas extraordinarias excepto en casos específicos, y otorgando permisos especiales para tratamientos médicos y acciones de formación; la extinción del contrato de trabajo sigue el régimen común establecido en el ET, con ciertas particularidades relacionadas con las causas objetivas; y, en términos de seguridad social, los trabajadores con discapacidad empleados en centros especiales de empleo están incluidos en el Régimen de la Seguridad Social correspondiente a su actividad.

3.2. El tránsito del empleo protegido al ordinario

De otro lado, tenemos los enclaves laborales, según lo establecido en el art. 46 de la LGDPD, que son una medida destinada a facilitar la inserción en el empleo ordinario de personas con discapacidad que enfrentan dificultades especiales para acceder a él. La normativa que regula esta materia es el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad (REL).

Estos enclaves laborales operan como un puente entre el empleo protegido en un centro especial de empleo y el empleo ordinario⁶⁸. Consisten en un tipo de contrato entre una empresa del mercado laboral ordinario, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo. Este contrato implica la realización de obras o servicios relacionados con la actividad normal de la empresa colaboradora, para lo cual un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se traslada temporalmente al centro de trabajo de dicha empresa⁶⁹.

3.3. Modalidades de empleo ordinario para los trabajadores con discapacidad⁷⁰

En términos generales, el empleo ordinario se refiere al trabajo desempeñado por personas con discapacidad en empresas reguladas por el régimen laboral común. Está contemplado en el art. 37.2.a) de la LGDPD y se caracteriza por la implementación de medidas de acción positiva por parte de los poderes públicos para fomentar la contratación y la integración de estas personas en el mercado laboral ordinario, garantizando así la igualdad de oportunidades⁷¹. En esta línea, podemos ofrecer una panorámica orientativa de las posibilidades existentes.

⁶⁸ B. ALONSO-OLEA GARCÍA, *op. cit.*, p. 62.

⁶⁹ El objetivo es que el trabajador con discapacidad adquiera experiencia profesional y mejore sus habilidades laborales en un entorno propio del mercado ordinario. Al mismo tiempo, la empresa colaboradora tiene la oportunidad de evaluar las capacidades y potencialidades de estos trabajadores con miras a su posible incorporación permanente a su plantilla. Para mayor información y aspectos específicos de este tipo de contrato, acudir al REL.

⁷⁰ Para más profundidad, *vid.* G.M. MONTES ADALID, *Trabajadores con discapacidad y medidas de flexibilidad externa*, en P.G. ORTEGA LOZANO, S. GUINDO MORALES (dirs.), *Viabilidad de las empresas, mantenimiento del empleo y medidas de flexibilidad externa en la reestructuración empresarial*, Comares, 2022.

⁷¹ B. ALONSO-OLEA GARCÍA, *op. cit.*, p. 63.

3.3.1. La cuota de reserva

En concreto, en el Título VII de la ya aludida LISMI se reflejaban distintas medidas vinculadas a la integración efectiva y real en el mundo laboral de las personas que tenían algún tipo de discapacidad, como la obligación de las empresas (ya sean públicas o privadas, con 50 o más trabajadores) de reserva del 2% de la contratación a personas con discapacidad, salvo convenio colectivo o voluntad del empresario, conocida como cuota de reserva⁷². De manera más reciente, encontramos esta regulación en el art. 42 LGDPD, en términos análogos.

Y, concretamente, en el entorno del empleo público se establece un porcentaje diferente, no inferior al 7% (incrementable por la normativa autonómica) de las vacantes (cupos), conforme al art. 59 del Real Decreto-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP), con el objetivo de conseguir que un 2% de los efectivos totales de la Administración Pública sean personas con discapacidad⁷³.

3.3.2. El empleo por cuenta ajena

En este sentido, hay una serie de medidas de fomento de empleo consistentes en subvenciones y bonificaciones en las cotizaciones a la

⁷² En este sentido, de conformidad con Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, regulador del empleo selectivo y de las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos, se establecieron múltiples cuestiones referentes a este porcentaje de reserva y modo de aplicación del mismo. Actualmente, tras varias reformas en la materia, está vigente el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, que recoge requisitos y procedimiento, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. De otro lado, en virtud de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que modificó el art. 38.1 de la LISMI, y la posterior Ley 50/1998, de 30 de diciembre, también de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que clarificó algunas cuestiones del mismo artículo, el legislador dispuso que fuera posible que, de manera excepcional, los empresarios que tuvieran la obligación antes mencionada de la cuota de reserva del 2%, pudiesen quedar exentos (de manera total o parcial). Había, por tanto, dos posibilidades para aplicar esta exención, determinadas en el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, y desarrolladas en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 24 de julio de 2000 (actualmente vigente en todo término que no contraríe la normativa actual).

⁷³ Existen diversas excepcionalidades a estos parámetros y medidas alternativas –como Centros Especiales de Empleo o Enclaves laborales–, en las que no entraremos en detalle.

Seguridad Social para incentivar la contratación indefinida o temporal de personas con discapacidad. La normativa al respecto es compleja y sujeta a cambios, pero haremos un pequeño repaso.

Desde esta óptica, existe la opción de concertar un contrato indefinido con las personas que tienen algún tipo de discapacidad, con la posibilidad de subvenciones, bonificaciones y deducciones en el Impuesto sobre Sociedades⁷⁴.

De otro lado, tenemos la posibilidad de concertar el contrato temporal de fomento de empleo. En este sentido, de acuerdo a la disposición adicional 1ª de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, se concretan una serie de características relativas al contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad, con bonificaciones similares a las del contrato indefinido.

Otra opción viable para las personas con discapacidad son los contratos formativos. Sin entrar en generalidades comunes a todos los trabajadores en modalidad de contratos formativos, con la nueva reforma laboral, se recogen, en consecuencia, las particularidades con afección al colectivo de trabajadores con discapacidad:

- en el caso de la formación dual o en alternancia, se contemplan una serie de requisitos y características específicas para el mencionado colectivo, destacando que ya no existen límites de edad para personas con discapacidad, de conformidad a la nueva redacción del art. 11 ET. Asimismo, Seguridad Social cubrirá todas las contingencias y prestaciones, incluyendo el desempleo y FOGASA. Además, las empresas recibirán bonificaciones en las cuotas del SEPE durante la vigencia del contrato;
- por otro lado, en el contrato para la obtención de la práctica profesional, se exige que éste se celebre dentro de los 3 años siguientes a la finalización o superación de las enseñanzas, salvo que se trate del colectivo de personas con discapacidad, en cuyo caso, el número de años se eleva a 5⁷⁵;

⁷⁴ En lo relativo a las subvenciones relacionadas con dicha contratación, el empleador podrá recibir una cantía en el caso de contratar de manera indefinida a una persona con discapacidad, y otra por el coste de adaptar los puestos de trabajo, dotar de equipos de protección o suprimir las barreras. En cuanto a las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato, son diferentes dependiendo de la condición o no de discapacidad severa en el trabajador. Y también se establecen deducciones de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades.

⁷⁵ Si la duración del contrato fuese igual o superior a doce meses, la empresa tendrá la posibilidad de solicitar subvenciones para la adaptación del puesto, eliminación de las barreras o dotación de medios de protección personal.

- por último, es posible contratar a una persona con discapacidad mediante la modalidad de contrato de sustitución, con una serie de bonificaciones⁷⁶.

3.3.3. El empleo con apoyo

El empleo con apoyo, definido en el art. 41 LGDPD y regulado por el Real Decreto 870/2007, comprende un conjunto de acciones diseñadas para facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario de trabajo. Estas incluyen orientación, asesoramiento, y acompañamiento individualizado para la adaptación al puesto de trabajo, así como la promoción de la interacción entre el trabajador con discapacidad, el empleador y el personal de la empresa. Además, se ofrece apoyo en el desarrollo de habilidades sociales y en la formación específica para el desempeño laboral⁷⁷, y se realiza un seguimiento continuo del trabajador para identificar necesidades y prevenir obstáculos que puedan surgir durante su inserción laboral⁷⁸.

3.3.4. El empleo por cuenta propia

Otra posible alternativa para favorecer la plena inclusión y evitar la discriminación de las personas con discapacidad es el programa de

⁷⁶ Así, tomando como referencia la DA 9ª de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, el objetivo en este supuesto sería la sustitución de un trabajador con discapacidad que se encuentre en situación de baja por incapacidad transitoria por otro trabajador desempleado con discapacidad, con una bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato.

⁷⁷ En este sentido, existen subvenciones que son específicas para programas de empleo con apoyo, según establece el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Asimismo, existen otras normas que se refieren a la materia: Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores discapacitados; Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores discapacitados; Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo; y Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

⁷⁸ B. ALONSO-OLEA GARCÍA, *op. cit.*, pp. 64 y 65.

promoción de empleo autónomo para personas con discapacidad, establecido en el art. 37.2.a) de la LGDPD. En este ámbito, existen una serie de ayudas o subvenciones⁷⁹.

3.4. La adaptación de puesto de trabajo y dotación de medios de protección personal

Por último, a colación de lo ya expuesto en relación con la obligación de realizar ajustes razonables, recordamos que según el art. 40.2 de la LGDPD, los empresarios están obligados a adaptar los puestos de trabajo y la accesibilidad de la empresa para permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo y desempeñarlo de manera adecuada. Para tal fin, en caso de contratar a un trabajador con discapacidad de forma indefinida, la empresa puede solicitar subvenciones al Servicio Público de Empleo Estatal para adaptar los puestos de trabajo y proporcionar equipos de protección personal necesarios⁸⁰.

4. Unas brevísimas conclusiones

El término “discapacidad” ha experimentado una profunda transformación desde sus inicios, pasando de una concepción peyorativa y excluyente a una más inclusiva y respetuosa con la diversidad. Este cambio de paradigma ha tenido un impacto significativo en las políticas de discapacidad, impulsando un enfoque más activo y proactivo en la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

No obstante, se ha observado que a pesar de los avances en legislación y políticas inclusivas –como la LGDPD o la LPRL–, las personas con discapacidad aún enfrentan desafíos significativos en el ámbito laboral, ya sea por subestimar su importancia o por falta de coordinación entre las normativas. En este contexto, la “neodiscriminación”, impulsada por la tecnología y los sesgos algorítmicos, se ha sumado a las formas tradicionales de exclusión, poniéndose necesariamente de manifiesto que los Estados y las organizaciones deben colaborar para asegurar que la inteligencia artificial y otras innovaciones tecnológicas no perpetúen la discriminación, sino que

⁷⁹ Determinadas por la Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo. También existen beneficios relativos a la capitalización de las prestaciones por desempleo y subvención de cuotas a la Seguridad Social.

⁸⁰ B. ALONSO-OLEA GARCÍA, *op. cit.*, p. 63.

contribuyan a la inclusión y la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores. Combinar esfuerzos en ambos frentes –tecnológico y normativo– es esencial para erradicar tanto las nuevas formas de discriminación como las tradicionales, creando un entorno laboral verdaderamente inclusivo y equitativo.

En un intento por brindar soluciones en los escenarios laborales, se ha observado un aumento significativo de la presencia de la discapacidad en los programas de empleo y en las estrategias de desarrollo social, pero existe una brecha entre la teoría y la práctica en las políticas de integración laboral, tanto en España como en la Unión Europea: los resultados siguen siendo insuficientes.

Por tanto, es necesario continuar trabajando en la eliminación de las barreras discriminatorias, en la promoción de la accesibilidad universal y en el desarrollo de políticas públicas efectivas que fomenten la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

5. Bibliografía

- ALCÁNTARA A.E. (2019), *Análisis de la discriminación hacia las personas con discapacidad en los procesos de selección de personal*, en *Trabajo Social Global*, n. 16, pp. 109-132
- ALMENDROS GONZÁLEZ M.A. (2018), *Cláusulas de empleo para personas con discapacidad en la negociación colectiva*, en C. SÁEZ LARA (coord.), *La negociación colectiva tras las reformas legales: especial referencia a Andalucía*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales
- ALONSO-OLEA GARCÍA B. (2017), *El empleo protegido y ordinario de los trabajadores con discapacidad: la perspectiva del derecho interno español*, en *Panorama Social*, n. 26, pp. 57-67
- ÁLVAREZ GARCÍA H. (2023), *La discriminación algorítmica por razón de discapacidad*, en *Revista Internacional de Pensamiento Político*, vol. 18, pp. 17-41
- ARAGÓN GÓMEZ C. (2011), *Aspectos laborales de la Ley de Dependencia a la luz de la Convención Internacional sobre derechos de las personas con discapacidad*, en M.C. BARRANCO AVILÉS (coord.), *Situaciones de Dependencia, discapacidad y Derechos. Una mirada a la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia desde la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Dykinson
- ARAGÓN GÓMEZ C. (2010), *El impacto de la Convención en materia laboral*, en P. CUENCA GÓMEZ (ed.), *Estudios sobre impacto de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad en el ordenamiento jurídico español*, Dykinson

- BENAVENTE TORRES M.I. (2019), *Los nuevos motivos de discriminación y su incidencia en el ordenamiento español*, en C. MOLINA NAVARRETE (coord.), [*Impacto sobre la legislación laboral española de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. XXXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*](#), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales
- BIEL PORTERO I. (2011), *Los derechos humanos de las personas con discapacidad*, Tirant lo Blanch
- BIGHAM J.P., CARRINGTON P. (2018), [*Learning from the front: People with disabilities as early adopters of AI*](#), 2018 HCIC Human-Computer Interaction Consortium, Las Vegas
- BLAU F.D., KAHN L.M. (1992), *Race and gender pay differentials*, en D. LEWIN, O.S. MITCHELL, P.D. SHERER (eds.), *Research frontiers in industrial relations and human resource*, IRRA
- CABEZA PEREIRO J. (2008), *La Discriminación por motivos de discapacidad*, en J.F. LOUSADA AROCHENA (coord.), [*El principio de igualdad en la negociación colectiva*](#), Ministerio de Trabajo e Inmigración
- CAVAS MARTÍNEZ F. (2021), *Instrumentos para la promoción del empleo ordinario de las personas con discapacidad intelectual*, en F.J. FERNÁNDEZ ORRICO (dir.), *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Respuestas a problemas de acceso y permanencia en el empleo*, Tirant lo Blanch
- CELESTE DANESI C. (2022), *Inteligencia artificial y Metaverso: el ordenamiento jurídico frente a los sesgos algorítmicos y los estereotipos de género en la realidad virtual*, en E. GARCÍA-ANTÓN PALACIOS (dir.), *Los derechos humanos en la inteligencia artificial: su integración en los ODS de la agenda 2030*, Aranzadi
- DORMIDO ABRIL J. (2023), [*Dificultades en la aplicación del principio preventivo de adaptación del puesto de trabajo por razón de los sujetos en España*](#), en *Derecho Global*, n. 24, pp. 345-367
- FUNDACIÓN LARGO CABALLERO (2008), [*Ajustes razonables del puesto de trabajo para personas con discapacidad-Estudio de fuentes secundarias*](#)
- GARCÍA PRESAS I. (2013), [*El acceso al trabajo de las personas discapacitadas*](#), en *AFDUC*, n. 17, pp. 299-318
- GLOBAL DISABILITY INNOVATION HUB (2021), [*Disability Innovation Strategy 2021-2024*](#)
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2021), *Carta Derechos Digitales*, Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia
- GUO A., KAMAR E., WORTMAN VAUGHAN J., WALLACH H., RINGEL MORRIS M. (2019), *Toward fairness in AI for people with disabilities: A research roadmap*, en *Accessibility and Computing*, n. 125

- MARTÍNEZ TORÁN M., ESTEVE SENDRA C. (2022), [*Brecha Digital y Discapacidad. Una perspectiva centrada en las personas*](#), Sendemà
- MONTES ADALID G.M. (2022), *Trabajadores con discapacidad y medidas de flexibilidad externa*, en P.G. ORTEGA LOZANO, S. GUINDO MORALES (dirs.), *Viabilidad de las empresas, mantenimiento del empleo y medidas de flexibilidad externa en la reestructuración empresarial*, Comares
- OIT (2020), *La violencia y el acoso contra las personas con discapacidad en el mundo del trabajo*
- OIT (2015), [*Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*](#)
- OLARTE ENCABO S. (2008), *Políticas de empleo y colectivos con especiales dificultades. La subjetivación de las políticas activas de empleo*, Aranzadi
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (2021), [*Derechos de las personas con discapacidad*](#), Informe del Relator Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad, A/HRC/49/52
- PÉREZ PÉREZ J. (2021), *¿Cuál es el concepto de persona con discapacidad a los efectos del empleo? ¿Cómo puede acreditarse?*, en R. ESTEBAN LEGARRETA (coord.), [*Guía sobre la regulación del empleo para personas con discapacidad en la empresa ordinaria*](#), Obra Social “La Caixa”
- RUIZ SANTAMARÍA J.L. (2023), [*Fomento del empleo ordinario por cuenta ajena de las personas con discapacidad. Especial referencia a la realidad andaluza*](#), en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. extra, pp. 87-109
- RUIZ SANTAMARÍA J.L. (2020), *Prevención de riesgos laborales y discapacidad*, en J.L. MONEREO PÉREZ, M.N. MORENO VIDA, A. MÁRQUEZ PRIETO, F. VILA TIERNO, J.A. MALDONADO MOLINA (dirs.), *Protección jurídico-social de las personas con discapacidad. Un enfoque integral y exhaustivo*, Laborum
- RUIZ SANTAMARÍA J.L. (2019), [*Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*](#), n. 4, pp. 112-136
- RUIZ SANTAMARÍA J.L. (2019), *Vacíos e insuficiencias en la adaptación y protección adecuada a las personas trabajadoras con discapacidad*, Aranzadi
- SÁNCHEZ TRIGUEROS C. (2023), [*La discapacidad en el Estatuto de los Trabajadores*](#), en *Revista Justicia & Trabajo*, n. 2, pp. 5-37
- SMITH P., SMITH L. (2021), [*Artificial intelligence and disability: Too much promise, yet too little substance?*](#), en *AI and Ethics*, vol. 1, n. 1, pp. 81-86
- SOSA V.A. (2021), *Acoso laboral hacia las personas con discapacidad*, en D.J. MICHELINI, A.M. ROCCHIETTI, M.L. RUBINELLI (eds.), [*Justicia como Equidad. XXVI Jornadas Interdisciplinarias de la Fundación ICALA*](#), Ediciones del ICALA

- VALLE ESCOLANO R. (2023), *Inteligencia artificial y derechos de las personas con discapacidad: el poder de los algoritmos*, en *Revista Española de Discapacidad*, n. 1, pp. 7-28
- VILLANUEVA FLORES M. (2008), *La discriminación interna de las personas con discapacidad: el desarrollo de carreras profesionales*, en J. PINDADO GARCÍA, G. PAYNE (coords.), *Estableciendo puentes en una economía global*, ESIC, vol. 1, *Ponencias*

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

