

7.

El impacto de la IA en los derechos de los colectivos vulnerables. Especial referencia a personas con discapacidad e inmigrantes

María José Nicolás Martínez

Profesora de la Universidad de Murcia.

mariajosefa.nicolas@um.es

ORCID: 0000-0002-1495-6172

Resumen: La Inteligencia Artificial ha irrumpido en el mundo del trabajo dando lugar a una serie de beneficios, pero también de riesgos en los colectivos más desfavorecidos como el de personas con discapacidad e inmigrantes. Los nuevos sistemas informáticos pueden tener un impacto positivo en el acceso al empleo y al desarrollo del trabajo en estas personas por su especial vulnerabilidad, pero es necesario que se haga desde un punto de vista ético y responsable. La colaboración entre las entidades que representan a las personas con discapacidad e inmigrantes y las empresas tecnológicas es fundamental. Se trata de mejorar los procesos de comunicación y la productividad, pero desde la lucha contra una discriminación que se puede perpetuar a través de los algoritmos.

Palabras clave: Inteligencia artificial; derechos humanos; dignidad; personas con discapacidad; empleo; trabajo; discriminación; inmigrantes.

Abstract: Artificial Intelligence has burst into the world of work, giving rise to a series of benefits, but also risks for people with disabilities and immigrants. New computer systems can have a positive impact on access to employment and the development of work for these people due to their special vulnerability, but this must be done from an ethical and responsible point of view. Collaboration between organisations representing people with disabilities and immigrants and technology

companies is essential. It is a matter of improving communication processes and productivity, but from the fight against discrimination that can be perpetuated through algorithms.

Keywords: artificial intelligence; human rights; dignity; disability; employment; discrimination; immigrants.

I. La IA, nueva herramienta para la inclusión social y laboral de personas de colectivos vulnerables

La inteligencia artificial (IA) ha revolucionado nuestras vidas y seguirá transformándolas enormemente en las próximas décadas. Su potencial es innegable y sus aplicaciones pueden aportar beneficios muy importantes a las personas, especialmente a las personas con discapacidad. Sin embargo, está claro que la IA es una realidad de dos caras, por un lado, una cara amable¹, pero también presenta otra cara que incluye riesgos ocultos, muchos de los cuales son de naturaleza ética que tienen el potencial de crear nuevos tipos de discriminación que limitar los derechos de estas personas.

Sin duda, esta nueva tecnología ha venido a transformar diversos ámbitos de nuestra vida y ha impactado de forma decisiva en el mundo laboral. Hablamos de la IA que capacita a los sistemas informáticos para realizar tareas que habitualmente han sido desarrolladas por humanos, que ofrece oportunidades en los ámbitos del aprendizaje o la toma de decisiones, pero que también nos plantea enormes desafíos para el empleo de las personas más vulnerables y/o con discapacidad.

La irrupción de la IA en el mundo del trabajo de las personas con discapacidad ha estado acompañada de promesas de automatización de puestos, transformación de procesos y mayor eficiencia. En la sociedad actual la inclusión laboral de las personas con discapacidad sigue un problema debido a la diferencia en la tasa de empleo y actividad con respecto a las personas sin discapacidad. Esto nos plantea la necesidad de utilizar nuevas estrategias para eliminar barreras y promover la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos con el objetivo de alcanzar una sociedad más equitativa donde nadie se quede atrás.

Cabe destacar que las personas trabajadoras con discapacidad enfrentan varios retos en el ámbito laboral, entre ellos dificultades para la accesibilidad al centro de trabajo debido a la falta de una infraestructura adecuada lo que les dificulta su movilidad

1 ESCOLANO, R. V. (2023). «Inteligencia artificial y derechos de las personas con discapacidad». *Revista Española de Discapacidad (REDIS)*, 11(1), 7-28.

y acceso². También necesitan de una adaptación de las tareas laborales que requiere ajustes razonables por parte de los empleadores, así como más acceso a programas de formación y desarrollo profesional que mejoren su competitividad en el mercado laboral. Precisamente la IA puede ser la tecnología que facilite la adaptación de las personas trabajadoras con discapacidad en determinadas tareas facilitando así su inclusión laboral³.

La Unión Europea, consciente de las oportunidades y también de los riesgos de esta nueva tecnología, ha venido desarrollando en los últimos años una intensa labor de análisis y puesta en común de propuestas de expertos.

La Comisión Europea creó en 2018 el Grupo de Expertos de Alto Nivel sobre Inteligencia Artificial (AI HLG) cuyo objetivo era apoyar la aplicación de la estrategia europea sobre la IA⁴, especialmente en lo relacionado con cuestiones éticas, legales y sociales, incluidos los desafíos socioeconómicos. Este Grupo definió la IA como una «serie de sistemas que muestran un comportamiento inteligente al analizar su entorno y que son capaces de realizar acciones con un grado de autonomía con el fin de alcanzar metas específicas» (Mendoza Enríquez, 2021).

En 2020, se presentó el *Libro Blanco sobre la Inteligencia Artificial*⁵, donde se recoge que los sistemas de IA para ser fiables deben garantizar la no discriminación en su uso y la equidad⁶ ya que es necesario que se establezcan límites éticos que eviten la discriminación y el sesgo en la toma de decisiones de forma automatizada.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó en el año 2021 el informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo (World Employment and Social Outlook 2021)*⁷, en el cual se advierte que los beneficios del progreso tecnológico generados a partir de la IA deben llegar a toda la población y menciona expresamente la necesidad de que sean compartidos por las personas con discapacidad ya que se trata de un colectivo vulnerable que requiere de una especial protección. En este sentido también la Organización ha publicado estudios sobre las implicaciones de la IA en el futuro del empleo, ya que esta nueva tecnología tiene un alto riesgo de generar desigualdad y exclusión⁸, en particular, en aquellas personas que tienen más dificultad en el acceso a la formación y desarrollo de habilidades tecnológicas como es el colectivo de la discapacidad.

-
- 2 CARRILLO MÁRQUEZ, D. «Discapacidad, el reto de la inclusión laboral y el empleo decente». *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. Núm. Extra 17. 2023.
 - 3 FERRER L., Y SÁNCHEZ, M. (2020). «Uso de tecnologías de IA para mejorar la accesibilidad en el trabajo». *Revista Española de Inteligencia Artificial*, 15 (2), 45-60.
 - 4 European AI Alliance. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/policies/european-ai-alliance>
 - 5 En el año 2019, la Comisión Europea publicó las *Directrices éticas para una IA fiable*.
 - 6 AI HLEG-High-Level Expert Group on Artificial Intelligence. (abril 2019). Ethics guidelines for trustworthy AI. Comisión Europea. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai>
 - 7 World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work (Ginebra, OIT, 2021).
 - 8 ERNST, E. MEROLA, R. SAMAA, D. «The economics of artificial intelligence: implications for the future of work». *Ilo future of work research paper series*, n.5, OIT, 2018. <https://researchreposit->

Finalmente, el nuevo Reglamento de la Unión Europea sobre IA, Reglamento UE 2024/1689, recoge el primer marco jurídico a nivel mundial sobre IA. En esta norma se reconoce a las personas con discapacidad como un colectivo vulnerable y que, por lo tanto, necesita de una especial protección. Así se reconoce en la exposición de motivos, aunque algunos expertos y asociaciones del Tercer Sector consideran insuficientes las medidas que se recogen en el texto lo que redundará en una menor efectividad⁹. Junto con el Convenio del Consejo de Europa sobre IA¹⁰, han sido las principales normas europeas aprobadas en el año 2024.

Este Reglamento entró en vigor el 1 de agosto de 2024 y será de plena aplicación el 2 de agosto de 2026, aunque con algunas excepciones. En él se establece un marco jurídico que promueve el desarrollo y el uso de los sistemas de IA en la Unión Europea garantizando el respeto a los derechos fundamentales como no discriminación o privacidad. Sin embargo, no regula aspectos como la responsabilidad civil o las cuestiones de propiedad intelectual¹¹ por lo que el margen para mejorar la legislación es amplio.

II. La inteligencia artificial, oportunidad o riesgo

Son muchos los desafíos y nuevas oportunidades las que aún tienen por delante las personas con discapacidad e inmigrantes en materia de acceso y mantenimiento de puestos de trabajo. La legislación española recoge el derecho a la igualdad de todas las personas, desde la Constitución Española de 1978 a la Ley 15/2022, para la Igualdad de Trato y la no Discriminación¹². También la Ley 3/2023, de Empleo, incorpora en su articulado el deber de vigilancia de los servicios públicos para evitar que la IA empleada en el Sistema Nacional de Empleo contenga sesgos discriminatorios (art. 17.2). Además, tiene en cuenta la necesidad de mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad para lo que plantea la puesta en marcha de herramientas de IA específicas para este fin (art. 54).

[tory.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/The-economics-of-artificial-intelligence-implications/995219185102676](https://www.tory.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/The-economics-of-artificial-intelligence-implications/995219185102676)

- 9 Informe resumen de los contenidos sociales del reglamento de IA de la UE, Cermi. <https://cermi.es/novedad/informe-resumen-de-los-contenidos-sociales-reglamento-de-ia-de-la-ue>
- 10 El Convenio del Consejo de Europa sobre IA es un tratado internacional y jurídicamente vinculante. Su objetivo es proteger los derechos humanos, la democracia y el Estado de derecho ante los riesgos que plantea la IA. Se adoptó el 17 de mayo de 2024 durante la reunión ministerial anual del Consejo de Europa y se abrió a la firma de los Estados el 5 de septiembre de 2024.
- 11 ANDRÉS, M. B. (2025). «El desarrollo y ejecución del Reglamento (UE) 2024/1689 de inteligencia artificial». *Revista Aranzadi de derecho y nuevas tecnologías*, (67), 2.
- 12 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>

Algunos autores¹³ apuntan sobre la necesidad de establecer un marco regulatorio de la IA que aporte un sistema efectivo de garantías frente a la discriminación laboral en razón de la discapacidad porque a pesar de los avances legislativos siguen existiendo lagunas que van a requerir de un mayor esfuerzo para hacer frente a este nuevo desafío.

Si bien es cierto que la irrupción de la digitalización o la inteligencia artificial (IA) facilita la inclusión en las empresas, también lo es que puede resultar que la IA suponga un factor de exclusión si no se tiene en cuenta la diversidad de las personas con discapacidad. El Manifiesto del CERMI «Inteligencia Artificial y Personas con Discapacidad desde una visión exigente de derechos humanos» del año 2020¹⁴ señala claramente el riesgo de que estos sistemas de IA puedan incluir estereotipos, sesgos o prejuicios respecto a la discapacidad y que «no permitan la participación o toma de decisiones de personas con discapacidad por sí mismas o a través de sus organizaciones representativas».

A nivel internacional la UNESCO elaboró en noviembre de 2021 la primera normativa a nivel mundial sobre la ética de la IA, la *Recomendación sobre la Ética de la Inteligencia Artificial*, que ahonda en la necesidad de proteger el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad para que no se produzca discriminación por motivo de su discapacidad, tomando Considera la ética como una base dinámica para la evaluación y la orientación normativas de las tecnologías de la IA, «tomando como referencia la dignidad humana, el bienestar y la prevención de daños y apoyándose en la ética de la ciencia y la tecnología»¹⁵.

Pero sin duda, la reciente aprobación de la Ley de Inteligencia Artificial de la Unión Europea (IA), aprobada por el Reglamento (UE) 2024/1689¹⁶, impacta en esta nueva realidad, reconociendo la importancia de proteger los derechos de las personas con discapacidad y pretende que la IA no amplíe las desigualdades existentes. La Ley tiene dos objetivos, por un lado, se trata de garantizar que los sistemas de Inteligencia Artificial en la Unión Europea sean seguros y respeten los derechos de los ciudadanos, y por otro, fomenta la inversión y la innovación en el ámbito de la IA en toda Europa.

Esta ley aborda cuatro aspectos clave como son la accesibilidad, ya que es necesario que el diseño y desarrollo de la IA sea accesible para todas las personas, garantizando que los

13 GONZÁLEZ DE PATTO, R.M. «Inteligencia artificial inclusiva versus discriminatoria ante la discapacidad laboral». *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. Núm. 167. 2023. Pág. 47-73.

14 <http://www.convenciondiscapacidad.es/2020/05/14/inteligencia-artificial-y-personas-con-discapacidad-desde-una-vision-exigente-de-derechos-humanos/>.

15 https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380455_spa

16 Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2024-81079>.

sistemas de IA se puedan utilizar por personas con diferentes capacidades, ya sea a nivel sensorial, motor o cognitivo. También se prohíbe la discriminación basada en la discapacidad en el desarrollo y uso de sistemas de IA, de tal manera que los algoritmos no deben perpetuar prejuicios o estereotipos que puedan perjudicar a las personas con discapacidad.

Por otro lado, precisamente en el acceso al empleo pueden surgir sesgos en el proceso de selección y por eso la ley reconoce riesgos específicos, por ejemplo, en el uso de sistemas de reconocimiento facial por las características faciales, dando lugar a una discriminación que debe ser evitada por parte de los empleadores. En definitiva, se trata de una regulación que pretende garantizar un desarrollo de la IA de manera que el entorno digital sea inclusivo y justo.

Autoras como LA SPINA¹⁷ (2024) han estudiado sobre los sesgos y riesgos que supone una discriminación algorítmica en el colectivo de personas inmigrantes. Las personas migrantes se encuentran ante un problema social ya que se encuentran dentro de un colectivo especialmente vulnerable frente a una creciente institucionalización de la inteligencia artificial. A pesar del control que las autoridades ejercen para garantizar la seguridad de estas personas, considera que a la legislación europea aún queda mucho por hacer para limitar el impacto negativo de los algoritmos. Considera que el marco regulador europeo de la IA no podrá evitar los sesgos, estereotipos y riesgos que se asocian «a las dinámicas asimétricas de poder y a las estructuras de injusticia social subyacentes a las migraciones».

Por otro lado, autores como ITURMENDI¹⁸ (2023), consideran que los sistemas de IA, a pesar de sus beneficios, también pueden contribuir a una mayor discriminación de determinados colectivos sociales, dando lugar a sesgos que menoscaban derechos humanos como el derecho a la privacidad, la interdicción de la discriminación o la igualdad ante la ley (Asís 2020, 225–228). El autor aborda la discriminación algorítmica, definida como el fenómeno en el que los algoritmos de inteligencia artificial perpetúan o amplifican sesgos humanos presentes en los datos con los que son entrenados. Este hecho tiene graves implicaciones para los derechos humanos, especialmente en el caso del colectivo de inmigrantes, por el riesgo de que pueden enfrentar exclusión social, marginalización y perpetuación de estereotipos negativos. Iturmendi analiza en el trabajo los diversos factores que contribuyen a la discriminación algorítmica, como los sesgos en los datos, la falta de transparencia y una carencia en la explicación de los algoritmos, la falta de diversidad en los equipos de desarrollo y la ausencia de responsabilidad en su diseño y uso. Se presentan ejemplos de discriminación en áreas como empleo, crédito, justicia penal y atención médica, destacando casos específicos que afectan a inmigrantes.

17 LA SPINA, E. (2024). «La regulación europea de la IA ante los sesgos y riesgos de discriminación algorítmica en contextos migratorios - The European regulation on AI in the face of the biases and risks of algorithmic discrimination in migration contexts». *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, 138, 171–194. <https://www.jstor.org/stable/27393914>.

18 ITURMENDI RUBIA, J. M. (2023). «La discriminación algorítmica y su impacto en la dignidad de la persona y los derechos humanos. Especial referencia a los inmigrantes». *Revista Deusto de Derechos Humanos*, (12), 257–284. <https://doi.org/10.18543/djhr.2910>

El documento también examina el marco legal actual reconociendo la necesidad de una regulación más adecuada y actualizada basada en principios para una regulación justa, como garantizar la no discriminación, promover la transparencia y fomentar la participación de múltiples actores.

Finalmente, se sugieren soluciones técnicas, como la eliminación de sesgos mediante técnicas de inteligencia artificial y la evaluación de la calidad y equidad de los algoritmos. Se enfatiza la importancia de la transparencia, la responsabilidad y la formación en el uso de algoritmos para proteger los derechos humanos y evitar la discriminación. En definitiva, se trata de un documento que aporta recomendaciones para regular y usar los algoritmos de manera justa, promoviendo la igualdad y la no discriminación en la era digital.

III. La brecha en el acceso al empleo de las personas con discapacidad. discriminación algorítmica

Existe una realidad incuestionable como es que el colectivo de personas con discapacidad presenta una enorme brecha en cuanto a la tasa de empleo y actividad con respecto a las personas sin discapacidad y precisa de un mayor impulso en cuanto a una inclusión éticamente responsable. Concretamente, según los últimos datos publicados por el INE en la Encuesta de Empleo de Personas con Discapacidad relativos a 2022¹⁹, en España había 1.941.900 personas con discapacidad con una edad entre 16 y 64 años, lo que representa un 6,3% de la población total en edad laboral. Es destacable la baja tasa de actividad de estas personas (78,0) con respecto a las personas sin discapacidad (35,3), 42,7 puntos inferior, y una tasa de paro de casi 9 puntos mayor en el caso de las personas con discapacidad (21,4 frente a 12,8).

Otro dato interesante es que un 58,1% son varones frente a un 41,9% de mujeres. Un 64,8% de estas personas tienen entre 45 y 64 años, es decir, las posibilidades que la IA puede ofrecer con la adecuada formación a este grupo son importantes si se dan las condiciones adecuadas en las empresas.

Estos datos nos llevan a pensar que un primer beneficio de la IA aplicada en el proceso de acceso al empleo puede abrir nuevas oportunidades laborales para este colectivo, sobre todo los mayores de 45 años, por su capacidad para adaptar entornos de trabajo y tareas de manera específica, mejorando por tanto la accesibilidad. Nos referimos a tecnologías como las de reconocimiento de voz o traducción en tiempo real que mejoran la comunicación.

19 Empleo de Personas con Discapacidad. INE. 2022. Publicado el 20 de diciembre de 2023. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Un segundo beneficio es que la IA permite ajustar las tareas según las habilidades de cada persona y de esta manera se facilita la adaptabilidad. Un ejemplo ello sería la automatización de tareas físicas o repetitivas de manera que las personas con discapacidad se centren en desarrollar sus habilidades cognitivas o creativas mejorando así la eficiencia en las empresas a través de las herramientas de software de automatización robótica de procesos, (Robotic Process Automation, RPA). El tercer beneficio lo encontraríamos en la mejora de los procesos de formación y desarrollo ya que las plataformas de aprendizaje automático pueden diseñar programas de formación personalizados y adaptados a las capacidades de cada trabajador. Pero no todo son beneficios.

Uno de los riesgos que plantea la IA para el empleo de las personas con discapacidad es que puede dar lugar a la reducción de ciertos empleos tradicionales que son los que precisamente desarrollan en mayor medida estas personas, sobre todo en el sector servicios, lo que se podría traducir en una mayor tasa de desempleo. Esto vendría provocado por la falta de acceso a una capacitación para utilizar la tecnología de IA lo que desembocaría en una exclusión del mercado de trabajo de personas con discapacidades cognitivas.

El potencial de la inteligencia artificial es indiscutible y va a suponer una revolución para la sociedad, ya lo es, de tal manera que en los próximos años se va a producir un desarrollo de innumerables aplicaciones que sin duda aportarán avances significativos para las personas con discapacidad. Frente a esta idea surgen sin embargo muchas dudas en relación a los riesgos de tipo ético que pueden llevar a la aparición de nuevas formas de discriminación²⁰ para este colectivo, especialmente, las derivadas de los sesgos algorítmicos que pueden derivar en consecuencias injustas que perpetúen la situación de desventaja a la hora de acceder a la educación, al empleo o a la participación social de estas personas.

En el mundo empresarial se aspira a contar con algoritmos predictivos y el dilema lo encontramos en que su implantación se haga con garantías de respeto a los derechos humanos y en especial a lo referente a la no discriminación de las personas con discapacidad²¹. Hay que tener en cuenta que los algoritmos son herramientas de la empresa para hacer más eficientes los procesos de selección, es decir, el responsable de cómo actual es en última instancia el empleador²².

20 CASTRO, L. R. (2025). «La Inteligencia Artificial como herramienta para la inclusión de las personas con discapacidad: posibilidades y alcances». *Tsafiqui-Revista Científica en Ciencias Sociales*, 15(1).

21 LARA, C. S. (2020). «El algoritmo como protagonista de la relación laboral. Un análisis desde la perspectiva de la prohibición de discriminación». *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (155), 41-60.

22 FABREGAT MONFORT, G. (2024). «Procesos de selección algorítmica y discriminación» (I). *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 5, 131-153. <https://doi.org/10.20318/labos.2024.9035>

Por otro lado, los sistemas de IA en los procesos de selección o promoción de personal, si no están bien diseñados, pueden contribuir a perpetuar los prejuicios existentes y excluir a las personas con discapacidad. Hablamos de la «discriminación algorítmica»²³ que podría resultar muy negativa en procesos de contratación si los algoritmos de IA no están adecuadamente diseñados y entrenados para evitar sesgos²⁴. La colaboración de las empresas tecnológicas y las organizaciones que representan al sector de la discapacidad es imprescindible para buscar soluciones en este sentido²⁵.

Ya existen algunas experiencias positivas en este sentido como la colaboración de la Fundación ONCE y Microsoft²⁶ con el objetivo de hacer más inclusivos los procesos de selección utilizando la IA. Sin duda, es necesaria la participación activa de quienes mejor conocen las particularidades de este colectivo de la discapacidad en el proceso de desarrollo de nuevas soluciones tecnológicas para las empresas y organizaciones. De esta forma la implicación directa de las asociaciones representativas de la discapacidad podrá aportar sus propuestas para garantizar que se facilite la accesibilidad al empleo sin que se produzca discriminación.

Otro riesgo a tener en cuenta es que se creen nuevas barreras en cuanto a la accesibilidad si no se diseña teniendo en cuenta las diferentes habilidades de quienes pueden trabajar aún teniendo algún tipo de discapacidad. Hemos de ser precavidos ya que se trata de eliminar barreras para acceder al empleo o mantenerlo y no de crear otras nuevas ligadas a esta nueva tecnología.

IV. Estrategias para la inclusión

Los algoritmos de la IA deben ser evaluados desde la perspectiva de los Derechos Humanos, partiendo de la consideración de la igualdad entre las personas como un derecho fundamental. La primera estrategia para garantizar la igualdad debe ser la transparencia a la hora de aplicar nuestras herramientas con base en la IA en las empresas y debe hacerse desde la transparencia, con participación de los agentes sociales que representan a los trabajadores.

También es imprescindible que los empleadores y responsables de recursos humanos en empresas y organizaciones esté formados adecuadamente en aspectos como

-
- 23 PÉREZ, S., Y GARCÍA, T. (2022). *Discriminación algorítmica en procesos de selección de personal*. Revista de Ética y Algoritmos, 10(1), 15-32.
- 24 VALLE ESCOLANO, R. «Inteligencia artificial y derechos de las personas con discapacidad: el poder de los algoritmos». *Revista Española de Discapacidad*. Volumen 11. Núm. 1. P. 7-28.
- 25 <https://portal.once.es/empleado/publicaciones/asi-somos/asi-somos-1/asi-somos-183/actualidad/la-once-renueva-junto-a-su-fundacion-su-historico-acuerdo-con-microsoft>
- 26 <https://news.microsoft.com/es-es/2023/06/07/fundacion-once-y-microsoft-aplican-la-inteligencia-artificial-para-hacer-mas-inclusivos-los-procesos-de-seleccion-de-personal/#:~:text=Fundaci%C3%B3n%20ONCE%20y%20Microsoft%20han,igualdad%20de%20condiciones%20y%20oportunidades>.

la inclusión de personas con discapacidad teniendo en cuenta los principios éticos que garanticen la no discriminación.

Desde la Unión Europea de Empleo con Apoyo, EUSE²⁷, se plantean una serie de principios y valores como la individualidad porque cada persona es única, el respeto a la persona; la autonomía de la persona como responsable de definir sus intereses y tomar sus propias decisiones contando con toda la información disponible promoviendo así su capacitación; la confidencialidad de los datos e informaciones; la confidencialidad de la información facilitada por las personas y la flexibilidad para adaptarse a las necesidades de cada individuo, manteniendo un nivel de accesibilidad en los espacios que permitan el desarrollo de los servicios de manera adecuada.

La EUSE también establece una serie de principios éticos que dan lugar a una serie de normas éticas en el desarrollo de la actividad de los profesionales del empleo con apoyo. Entre ellos cabe destacar la adecuada competencia profesional a partir de la permanente actualización en su sector y la integridad, honestidad y respeto en el trato con los trabajadores y las empresas. Los profesionales del empleo con apoyo deben actuar siempre evitando cualquier tipo de discriminación en base al principio de igualdad y enfocar su actividad en la responsabilidad social que ellos mismos promueven no solo en la organización en la que desarrollan su trabajo sino en toda la comunidad, constituyéndose en actores principales del fomento de la inclusión social de las personas con discapacidad.

En el ámbito laboral, la irrupción de sistemas de IA supone un desafío en el sector de la discapacidad, caracterizado por una mayor implantación laboral en sectores de baja cualificación. Así se observa que la mayoría de los Centros Especiales de Empleo, empresas con más de un 70% de personal con discapacidad, se dedican a actividades como la limpieza, lavandería, jardinería, imprenta, reprografía o mantenimiento. Teniendo en cuenta esta circunstancia, se prevé que las tareas más repetitivas o rutinarias se desarrollen por este tipo de sistemas, lo que daría lugar a una disminución en la demanda de mano de obra (Rivas Vallejo, 2022). Por lo tanto, se requieren medidas para evitar que la IA sea una nueva barrera para el acceso de las personas con discapacidad con baja cualificación al empleo.

En consecuencia, la formación es quizás la estrategia en la que más deberían centrarse las administraciones competentes para evitar una exclusión del mercado de trabajo o un aumento de la tasa de desempleo de las personas con discapacidad. Es necesario abordar la necesaria formación en las nuevas herramientas digitales de quienes quieren acceder a un empleo mediante programas de formación en nuevas tecnologías²⁸, con los recursos adecuados y apoyo especializado para garantizar las mismas oportunidades laborales a todas las personas.

27 Creada en 1993 con el objetivo de facilitar el desarrollo del empleo con apoyo en toda Europa <https://euse.org/>

28 RAMÍREZ F., Y TORRES, L. (2020). «Colaboración de Fundación ONCE y Microsoft Un estudio de caso sobre accesibilidad e inclusión laboral». *Journal of Inclusive Business Practices*. 18(2), 65–79.

Así se recoge en el Estudio de Empleabilidad y Talento Digital 2024 de la Fundación VASS²⁹, en el que se considera que no se puede prescindir del talento que aportan las personas con discapacidad a las organizaciones. Sin embargo, existen barreras de accesibilidad relacionadas con la formación en habilidades digitales.

El estudio afirma que la productividad en las empresas aumenta entre un 15 y un 20% cuando se implementan programas de inclusión por el impacto positivo que aporta la diversidad en el entorno de trabajo. La IA generativa contribuye en este sentido ofreciendo soluciones de accesibilidad personalizadas y adaptadas a las diferentes necesidades a través de tecnologías como «los asistentes de voz y los sistemas de reconocimiento de imágenes que permiten a los empleados con discapacidad realizar tareas de manera más rápida y eficiente, reduciendo hasta en un 30% el tiempo empleado».

En este sentido, el Gobierno de España ha lanzado el programa «España Digital 2025» que incluye medidas para el fomento de la accesibilidad digital y la formación de las personas con discapacidad en competencias digitales. Pero se requiere de un marco regulatorio más amplio que proporcione un sistema integral para proteger contra el impacto discriminatorio de la IA en el colectivo de personas con discapacidad.

V. Conclusiones

La Inteligencia Artificial tiene el enorme potencial de transformar el entorno laboral para las personas con discapacidad y dar lugar a formas de trabajo emergentes, ofreciendo nuevas oportunidades de inclusión y accesibilidad que mejoren la actual brecha en el empleo existente en relación con las personas sin discapacidad. Sin embargo, para maximizar estos beneficios, es crucial abordar los desafíos relacionados con la capacitación, la accesibilidad tecnológica y la discriminación algorítmica, desde un punto de vista ético. Es imprescindible actuar desde un enfoque inclusivo y colaborativo, donde se tenga en cuenta que cada persona es única y con habilidades diferentes, con el objetivo de construir un futuro laboral en el que la igualdad y la accesibilidad sean una realidad.

Es fundamental que se siga trabajando en el desarrollo de una regulación normativa a nivel europeo que garantice la igualdad de todas las personas y evite las desigualdades sociales, también en materia de IA, ya que el uso de esta tecnología podría dar lugar a una ampliación de la brecha en el acceso al trabajo de ciertos grupos, como inmigrantes y personas con discapacidad, generando así una mayor desigualdad. Urden medidas contra los sesgos creados en el seno de algunas IA mediante medidas que controlen la calidad y la equidad de los algoritmos. Para ello la responsabilidad y la formación serán claves para que quienes manejen y entrenen la IA tengan como principal objetivo evitar la discriminación y así velar por los derechos humanos.

29 Estudio de Empleabilidad y Talento Digital 2024. Fundación VASS. <https://www.fundacionvass.org/investigacion/>

Sin duda, la interpretación y el desarrollo de la Carta de Derechos Digitales y el Reglamento Europeo sobre IA serán la clave para seguir avanzando. La IA se ha convertido en un elemento inherente de las nuevas formas de trabajo y tendrá sin duda un gran impacto en los sistemas de producción, así como en las nuevas funciones de los productos y servicios de consumo.

El reto es prevenir que nadie se quede fuera de estos avances y que su gran potencial sirva para hacer una sociedad más inclusiva, realmente inclusiva, haciendo un uso responsable de la tecnología IA, para lo que la formación y la educación de las personas en materia de Inteligencia Artificial debe contar con el presupuesto adecuado desde las administraciones públicas y las empresas. Estas últimas deben promover programas de inclusión por los beneficios en la productividad consecuencia del impacto positivo que la diversidad genera en el clima laboral.

Sólo de esta manera la aplicación y desarrollo de la IA contribuirán a mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.