



Este artículo se encuentra disponible
en acceso abierto bajo la licencia Creative
Commons Attribution 4.0 International License

Revista de Derecho Procesal del Trabajo

Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación
de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial

Vol. 7, n.º 10, julio-diciembre, 2024, 213-241

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v7i10.947>

La protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad: una preocupación permanente

The Protection of the Labor Rights of People with Disabilities: a Permanent Concern

A proteção dos direitos laborais das pessoas com deficiência: uma preocupação atual

ROSA ISABEL TORRES CADILLO

Universidad Nacional del Santa

(Chimbote, Perú)

Contacto: rosalindatorres13@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-9484-7119>

RESUMEN

Las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para acceder al empleo, como la discriminación, la falta de adaptación razonable, la estigmatización y la ausencia de políticas inclusivas, son una problemática constante. A ello se adiciona el impacto de las tecnologías de inteligencia artificial en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tanto como factor de oportunidad como de riesgo, según el uso que se les dé y el marco legal que las regule. Asimismo, el trabajo como el principal camino para el desarrollo de las personas con discapacidad implica el reconocimiento de su derecho a un empleo digno y a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Por ello, la estrategia de la Unión Europea 2021-2030 sobre los derechos de las personas con discapacidad busca implementar la Convención de las Naciones Unidas y mejorar las condiciones de vida y laborales de este colectivo en Europa.

Palabras clave: derechos; laborales; personas; discapacidad.

Términos de indización: derecho laboral; personas con discapacidad; inclusión social (Fuente: Tesauro Unesco).

ABSTRACT

The barriers that people with disabilities face in accessing employment, such as discrimination, lack of reasonable accommodation, stigmatization, and the absence of inclusive policies, are a constant problem. The impact of AI technologies on the labor inclusion of people with disabilities is a bonus, depending on their application and the legal framework that governs them. Likewise, work as the main path for the development of people with disabilities implies the recognition of their right to decent employment and equal treatment and opportunities in the workplace. For this reason, the European Union strategy 2021-2030 on the rights of people with disabilities, which seeks to implement the United Nations Convention and improve the living and working conditions of this group in Europe.

Key words: rights; labor; people; disability.

Indexing terms: labor law; people with disabilities; social inclusion (Source: Unesco Thesaurus).

RESUMO

As barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam no acesso ao emprego, como a discriminação, a falta de adaptações razoáveis, a estigmatização e a ausência de políticas inclusivas, são um problema constante. A isto acresce o impacto das tecnologias de Inteligência Artificial na inclusão laboral das pessoas com deficiência, tanto como fator de oportunidade como de risco, dependendo da sua utilização e do quadro legal que as regula. Da mesma forma, o trabalho como principal via para o desenvolvimento das pessoas com deficiência implica o reconhecimento do seu direito a um emprego digno e à igualdade de tratamento e de oportunidades no local de trabalho. Por esta razão, a estratégia 2021-2030 da União Europeia sobre os direitos das pessoas com deficiência, que visa implementar a Convenção das Nações Unidas e melhorar as condições de vida e de trabalho deste grupo na Europa.

Palavras-chave: direitos; trabalho; pessoas; deficiência.

Termos de indexação: direito do trabalho; pessoas com deficiência; inclusão social (Fonte: Thesaurus da Unesco).

Recibido: 01/03/2024
Aceptado: 05/09/2024

Revisado: 27/05/2024
Publicado en línea: 30/11/2024

1. INTRODUCCIÓN

La integración social abarca diversos aspectos como el desempleo, la cultura, el empleo precario, el acceso a la vivienda, la salud, la seguridad y la participación de grupos vulnerables en la vida ciudadana. Existen

políticas y programas dirigidos a personas con discapacidad, pero aún queda pendiente investigar en profundidad el impacto de la inclusión educativa en estos grupos para su acceso a otros ámbitos de la sociedad, por ejemplo, la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual. En México, esta discapacidad es una de las principales que afecta a un amplio grupo de individuos. Esta discapacidad no solo implica problemas oftalmológicos, como la ceguera y la baja visión, sino también repercusiones médicas y psicológicas. En el ámbito laboral, solo una minoría de la población mexicana con discapacidad tiene empleo, siendo la discapacidad visual la más aceptada en el mercado laboral. Recientemente, se implementó el Programa Nacional de Empleo para Personas con Discapacidad 2021-2024 en México, con el objetivo de promover la inserción laboral de este grupo de la población a través de políticas públicas respaldadas legalmente. Es importante impulsar la igualdad de oportunidades laborales y salariales para las personas con discapacidad en el país (Hernández, Becerra y Aquino, 2023).

De otro lado, la integración laboral de las personas con discapacidad es un aspecto crucial de la inclusión social, reconocido como un derecho en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. A pesar de los avances normativos en materia laboral y discapacidad, la verdadera inclusión laboral de este grupo de personas aún no se ha materializado en nuestra sociedad. En el marco de la Observación general n.º 8 (2000) del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, se abordó la implementación del artículo 27 en los países que han ratificado la Convención, destacando la importancia de promover la inclusión laboral a través de políticas y acciones concretas (*Sobreruedas*, 2023).

En Ecuador, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha tratado diversos casos relacionados con los derechos laborales de las personas con discapacidad, se evidencia una evolución significativa en dichos derechos. Sin embargo, aún persiste la dificultad de garantizar

de manera integral el derecho a la estabilidad laboral para este grupo, especialmente en lo que respecta a la indemnización establecida en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades. La existencia de diferentes regímenes laborales en el sector público y privado, así como la denominación de despido intempestivo en la normativa vigente, genera una desigualdad formal ante la ley entre trabajadores y servidores. A pesar de los avances introducidos por la Ley Orgánica de Justicia Laboral, que protege a la mujer embarazada, aún queda pendiente abordar de manera integral el derecho a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad y enfermedades catastróficas (Camargo y Aguirre, 2022).

La historia evidencia que las personas con discapacidad han sido objeto de discriminación y marginación debido a sus condiciones físicas, mentales, sensoriales o psíquicas. En el siglo XX, las organizaciones internacionales comenzaron a denunciar y a visibilizar la situación de abandono social y laboral en la que se encontraban estas personas. Se pasó de considerarlas como una carga o beneficiarias de la caridad a buscar formas de corregir las desigualdades y brindarles las mismas oportunidades que al resto de la sociedad. En 1992, la Organización de las Naciones Unidas designó el 3 de diciembre como el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, con el objetivo de promover sus derechos y bienestar. En Europa, el 2003 fue declarado el Año Europeo de las personas con discapacidad. Veinte años después de este evento, es relevante reflexionar sobre el progreso realizado y destacar los desafíos actuales (García, 2023).

En España, a partir de entonces, se ha trabajado incansablemente para garantizar que las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente sus derechos y participar en la sociedad y la economía en igualdad de condiciones. En 2006, se aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en Nueva York, lo que representó un avance significativo en la protección de los derechos de este colectivo. Las partes firmantes se comprometieron a promover,

a proteger y a respetar los derechos humanos de las personas con discapacidad, garantizando su igualdad ante la ley. La Unión Europea no solo se adhirió a esta Convención, sino que también creó la Estrategia Europea sobre Discapacidad (2010-2020), sentando las bases para la actual Estrategia que se examinará en este estudio. La aprobación de la Convención marcó un hito importante en la lucha del movimiento asociativo de la discapacidad por el reconocimiento y la inclusión de las personas con discapacidad y sus familias en la sociedad (García, 2023).

La protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad presenta varios desafíos; a pesar de los avances legislativos, la discriminación y la falta de oportunidades laborales siguen siendo una realidad para este grupo. Las barreras para acceder al empleo, la falta de adaptación razonable en el lugar de trabajo, la estigmatización y la ausencia de políticas inclusivas son algunos de los problemas que dificultan el pleno ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Perú. Esta situación exige una revisión detallada de la legislación, su aplicación práctica y la efectividad de las medidas destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para las personas con discapacidad (Gestión, 2022).

2. LAS BARRERAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA INSERCIÓN LABORAL

La integración al ámbito laboral implica el proceso de entrar en el mercado laboral y comenzar a desempeñar actividades económicas. En el caso de las personas con discapacidad visual, este proceso de integración laboral implica conocer la estrategia utilizada para cada individuo y los recursos necesarios para lograrlo. Entrar en el mundo laboral representa un hito significativo para la mayoría de las personas, y cada uno lo enfrenta de manera única según sus habilidades, capacidad de adaptación y las oportunidades disponibles. En esta situación particular, la de personas con discapacidad, la inserción

laboral se logra principalmente a través del apoyo de los familiares y amigos, quienes juegan un papel primordial como red de apoyo en la búsqueda de empleo informal (Hernández et al., 2023).

Es evidente que el mercado laboral no está adaptado para la contratación de personas con discapacidad y muchas empresas carecen de los recursos necesarios, ya sea por falta de voluntad o por limitaciones en su infraestructura. Es importante reconocer que el empleo es la principal fuente de ingresos para las personas, lo que les proporciona estabilidad y subsistencia en la sociedad. Empero, la naturaleza cambiante del mercado laboral hace que los grupos más vulnerables, como las personas con discapacidad, enfrenten mayores riesgos y exclusiones. Por lo general, estas personas encuentran dificultades adicionales para acceder al empleo, no solo debido a su condición, sino también por las condiciones del propio mercado laboral. Además, factores como la falta de cualificaciones, la escasa formación, largos periodos de desempleo, entornos sociales inestables, entre otros, dificultan su adaptación a las demandas laborales (*Sobreruedas, 2023*).

Las estadísticas anuales de ocupación publicadas por las autoridades muestran que las personas con discapacidad tienen una tasa de desempleo significativamente mayor que la población general y esta brecha se amplía en momentos de inestabilidad económica. Para abordar estas dificultades, existen recursos especializados y programas de inserción laboral para personas con discapacidad, respaldados tanto por entidades públicas como privadas. Estos programas son desarrollados por organizaciones del tercer sector, comprometidas con la defensa de los derechos y la integración plena de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida diaria (*Sobreruedas, 2023*).

Es importante señalar que aquellos individuos que padecen trastorno del Espectro Autista (TEA) suelen ser más eficaces y productivos una vez que se incorporan en sus puestos de trabajo, pero requieren el doble de tiempo para adaptarse a sus tareas laborales (Blanes y Catalá, 2023).

2.1. La necesidad de empresas flexibles

La EASPD (Asociación Europea de Proveedores de Servicios para Personas con Discapacidad) colabora con más de veinte mil proveedores de servicios en toda Europa, y no obstante tener su sede en Bruselas está comprometida en abordar los desafíos reales que enfrentan las personas con discapacidad en diferentes regiones del continente. En el 2022, la organización llevó a cabo una conferencia en Croacia centrada en el empleo, proporcionando un espacio para la diversidad de perspectivas sobre este tema crucial. A pesar de estos avances, la disparidad de empleo (en Europa) entre personas con y sin discapacidad sigue siendo significativa, lo que superó los 25 puntos porcentuales, con una tasa general de empleo del 75 % y una tasa de empleo para personas con discapacidad por debajo del 50 %. La disparidad en las cifras entre países se debe, en parte, a la diversidad en los cálculos según las leyes nacionales, como la consideración de la capacidad de trabajo de las personas con discapacidad, la actividad laboral de este grupo, o la clasificación de los contratos laborales en empleos protegidos. Algunos países destacan por su enfoque en la contratación en el mercado laboral abierto, mientras que otros prefieren modelos de empleo de la economía social. Estos contrastes subrayan la importancia de abordar la diversidad y complejidad de las políticas laborales en el contexto de la discapacidad en Europa (*Sobreruedas*, 2023).

Recientemente, el Comité de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad emitió su Comentario General número 8 referente al artículo 27 de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En este documento se resalta que la falta de participación en el mercado laboral no se debe a la discapacidad de las personas, sino al entorno laboral desfavorable, no inclusivo y poco capacitado. Es decir, la incapacidad para acceder al empleo no radica en la condición de discapacidad de un individuo, sino en la falta de accesibilidad del entorno laboral. La importancia de la accesibilidad se ilustra con el ejemplo de una persona en silla

de ruedas: si el lugar de trabajo y los medios de transporte no son accesibles, se le impide trabajar; pero si el entorno laboral es accesible, entonces puede desempeñar su labor. Por tanto, el obstáculo no es la discapacidad en sí, sino la falta de accesibilidad del entorno. Es relevante enfocarse en la creación de entornos laborales inclusivos y accesibles, donde la inclusión sea la norma básica que rijan toda la sociedad (*Sobreruedas, 2023*).

Además de la implementación de leyes y cuotas contra la discriminación, se destaca la importancia de políticas como compensaciones, subvenciones y recortes de impuestos para las empresas, el uso efectivo de la contratación pública, la formación de profesionales en selección de personal, el fortalecimiento de los servicios de empleo y medidas que faciliten la transición de la economía social y los modelos de empleo protegido al mercado laboral abierto. Asimismo, es esencial crear empleos de calidad en la economía social y en los modelos de empleo protegido, y evitar situaciones donde el empleo signifique una pérdida de beneficios económicos (*Sobreruedas, 2023*).

2.2. Inclusión laboral de personas con discapacidad

Es relevante destacar el progreso de las organizaciones en términos de inclusión y participación de personas con discapacidad en entornos laborales, a través del análisis de los factores como el apoyo y la vinculación, la permanencia y el progreso. Estas dimensiones ofrecen una guía sobre las acciones que pueden llevarse a cabo para orientar a las organizaciones en la construcción e implementación de estrategias para la gestión de la inclusión laboral. Es más, existen indicadores clave para el diseño de modelos de gestión de la inclusión de personas con discapacidad en las empresas, lo que abarca aspectos como el apoyo familiar, la adaptación de puestos de trabajo, la formación en habilidades laborales, y la sensibilización de colegas y superiores sobre la inclusión (*Gallego y Rubio, 2023*).

El modelo de tres factores relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad se estructura de la siguiente manera: el primer factor se centra en el apoyo y la integración de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, abordando aspectos como la atracción, selección, contratación e inducción; el segundo factor se enfoca en la permanencia de las personas con discapacidad en sus puestos de trabajo, mediante estrategias de sensibilización, participación y seguimiento; y el tercer factor se refiere al progreso de los trabajadores con discapacidad, a través de la formación, evaluación del desempeño y del programa. Se espera que esta herramienta sea de gran utilidad para promover prácticas de gestión humana, que consideren ajustes razonables en todas las etapas del proceso laboral, con el objetivo de potenciar los talentos y las capacidades de las personas con discapacidad. Asimismo, se espera que las organizaciones reconozcan la importancia de implementar espacios de sensibilización, participación y acompañamiento para fomentar una cultura organizacional inclusiva y diversa, donde todos los miembros tengan igualdad de oportunidades y apoyo para su desarrollo humano (Gallego y Rubio, 2023).

Es significativo comprender los beneficios de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Para facilitar la inclusión es necesario promover la accesibilidad en el lugar de trabajo y adaptar las tecnologías para que las personas con discapacidad puedan participar plenamente en el desarrollo social (Aristizábal et al., 2021). Es decisivo para cambiar la perspectiva, y trabajar en conjunto para eliminar los prejuicios y los estereotipos que rodean a las personas con discapacidad, fomentando un ambiente laboral más inclusivo y respetuoso. Los empresarios y directivos deben informarse sobre las experiencias, las preferencias y las necesidades de las personas con discapacidad para crear un ambiente laboral que sea acogedor y respetuoso para todos. Capacitar al personal sobre la importancia de la inclusión no solo fortalecerá el trabajo en equipo, sino que también contribuirá a la creación de un entorno laboral armonioso y enriquecedor para todos los empleados (Imacaña y Villacres, 2022).

2.3. Discriminación laboral

La concepción predominante en la doctrina acerca de la discriminación laboral se basa en la idea de un trato desigual, fundamentado en criterios prohibidos o sospechosos, lo que carece de una justificación objetiva y razonable. Actualmente, las categorías de discriminación no contribuyen significativamente a la distribución de la carga argumentativa y probatoria en los casos de discriminación laboral, tal como ocurre con las personas con discapacidad. Esto se debe en parte a la persistente asociación de la discriminación con la arbitrariedad, heredada del derecho constitucional, que enfatiza el perjuicio de la conducta discriminatoria más por la falta de justificación que por sus impactos en grupos vulnerables (Martínez, 2023).

3. LA IA Y EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La irrupción de las tecnologías de inteligencia artificial podría actuar como un impulsor clave para mejorar la integración laboral de las personas con discapacidad y, por ende, contribuir a equiparar los niveles de protección laboral existentes para el resto de la fuerza laboral. Según González de Patto (2023), específicamente, los avances se centrarán en tres áreas tales como:

- a) La adopción de tecnologías adaptativas y dispositivos de asistencia tecnológica, que facilitan las labores de las personas con discapacidad al adaptar los entornos laborales a través de equipos y sistemas que mejoran la movilidad, audición, visión y habilidades de comunicación de los trabajadores con discapacidad.
- b) La automatización y digitalización de los puestos de trabajo, que presentan un potencial significativo para eliminar las barreras discriminatorias basadas en variables y roles que tradicionalmente han afectado a las personas con discapacidad.

- c) La promoción del teletrabajo, una modalidad de prestación de servicios especialmente adecuada para personas con discapacidad, en particular aquellas con limitaciones físicas o funcionales, al evitar la necesidad de desplazarse desde el hogar del trabajador. No obstante, a pesar de que las nuevas tecnologías digitales pueden ser aliadas importantes en el proceso de integración sociolaboral de las personas con discapacidad, es imprescindible no pasar por alto los posibles riesgos asociados. Por ello, se deben implementar medidas preventivas adecuadas y garantizar un marco legal sólido para abordar los desafíos, de manera que la combinación IA-trabajo digno sea un éxito para un colectivo tan vulnerable.

3.1. IA inclusiva

3.1.1. IA y adaptación de puestos de trabajo

En España, el Informe de la Fundación Adecco «Tecnología y Discapacidad» (2022) revela que un porcentaje significativamente alto de personas con discapacidad encuestadas reconocen los beneficios que aportan las tecnologías digitales, destacando su contribución a la inclusión (91.8 %). Además, un 48 % afirma que estas tecnologías facilitan las adaptaciones necesarias para superar barreras físicas o audiovisuales, lo que les ha permitido acceder o mantenerse en el empleo. La digitalización basada en inteligencia artificial juega un papel primordial al ayudar a las empresas a cumplir con la obligación de realizar «ajustes razonables», con el fin de garantizar la igualdad de trato de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Por ende, es esencial que las empresas adopten medidas adecuadas para adaptar los puestos de trabajo y garantizar la accesibilidad, promoviendo así la igualdad de oportunidades en el empleo y la promoción laboral (González de Patto, 2023).

La denegación de «ajustes razonables» a personas con discapacidad se considera una vulneración del derecho fundamental de igualdad

y no discriminación, lo cual puede derivar en discriminación directa imputable al empleador. Es esencial que se realicen las modificaciones y las adaptaciones necesarias para facilitar la accesibilidad y la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones. La jurisprudencia establecida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dejado claro que el incumplimiento de esta obligación de «ajustes razonables» puede invalidar medidas disciplinarias o de terminación laboral, considerándolas como discriminación por motivos de discapacidad. La interpretación del concepto de «ajustes razonables» debe hacerse a la luz de la normativa europea y de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. Es capital que los empleadores tomen medidas adecuadas para permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desarrollarse profesionalmente y progresar, siempre y cuando estas medidas no impongan una carga excesiva (González de Patto, 2023).

3.1.2. Otros enfoques inclusivos de la IA en el empleo de personas con discapacidad

La integración laboral de las personas con discapacidad podría ser agilizada mediante el uso de tecnologías basadas en inteligencia artificial. Por un lado, la robotización y la implementación de software de automatización en los procesos productivos tienen el potencial de eliminar barreras relacionadas con la fuerza física, capacidades audiovisuales y cognitivas, así como roles tradicionales que han afectado a las personas con discapacidad. Sin embargo, es importante tener en cuenta los posibles riesgos de sustitución de empleos humanos debido a causas técnicas u organizativas. Por otro lado, el teletrabajo, junto con el uso de herramientas de IA, está facilitando el acceso al empleo y el desempeño laboral de las personas con discapacidad, especialmente en casos de discapacidad física y mental. A pesar de los beneficios del teletrabajo en la eliminación de barreras de accesibilidad, es esencial

recordar la importancia de la convivencia y la interacción social para la integración de las personas con discapacidad (González de Patto, 2023).

Es importante considerar la brecha de cualificación que puede afectar negativamente a las oportunidades laborales de las personas con discapacidad en el teletrabajo. Los trabajadores cualificados tienen más posibilidades de acceder al teletrabajo, mientras que los no cualificados tienden a trabajar de forma presencial. Esta situación puede favorecer a los trabajadores de mayor nivel económico y educativo, dejando atrás a aquellos con menor renta y cualificación, que suelen ser los casos más frecuentes en el colectivo de la discapacidad. Es básico tener en cuenta este aspecto en las políticas de empleo, especialmente en lo que respecta a colectivos prioritarios como las personas con discapacidad (González de Patto, 2023).

3.2. La IA como factor de exclusión en el empleo de las personas con discapacidad

3.2.1. Sistemas IA en los procesos de selección y contratación

Uno de los principales riesgos identificados en relación con el uso de sistemas de IA en los procesos de contratación se refiere a su potencial impacto excluyente. Este tema ha adquirido relevancia, tanto es así que la propuesta de Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial, presentada el 6 de diciembre de 2022, los clasifica como de «alto riesgo» debido a su capacidad para afectar los derechos fundamentales, lo que conlleva la imposición de obligaciones reforzadas para garantizar su uso de manera legal, ética y segura. En el caso específico de las personas con discapacidad, este riesgo se centra en el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, como ha señalado el informe del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. En efecto, las herramientas de IA, como los chatbots utilizados en entrevistas de selección, pueden resultar inaccesibles para candidatos que requieren de lectores de pantalla. De manera similar, las herramientas digitales para el cribado de currículums pueden

representar un obstáculo para candidatos con discapacidad si no reflejan experiencias previas o competencias relevantes para el trabajo remoto (González, 2023).

Además, los algoritmos empleados en sistemas de cribado por vídeo, como el reconocimiento facial y de emociones, pueden tener un potencial discriminatorio significativo en función de la discapacidad. Estos sistemas, a pesar de estar sujetos a las estrictas limitaciones del Reglamento General de Protección de Datos, pueden no ser capaces de interpretar adecuadamente las expresiones faciales de personas con discapacidad, lo que podría llevar a exclusiones injustas en el proceso de selección. Los posibles sesgos discriminatorios en los sistemas de IA durante la selección de personal están influenciados por los datos utilizados para entrenar dichos sistemas. Si los datos priorizan el rendimiento y la productividad, los candidatos con discapacidad podrían encontrarse en desventaja (González de Patto, 2023).

3.2.2. IA y evaluación del desempeño

Los sistemas de inteligencia artificial utilizados para evaluar el desempeño laboral de los empleados se basan en indicadores que miden tanto la eficiencia y productividad del trabajador, como la salud financiera de la empresa, y la satisfacción de clientes y usuarios. Estas herramientas, cada vez más comunes en la gestión de recursos humanos, se emplean para tomar decisiones empresariales importantes relacionadas con aspectos como la compensación, la movilidad laboral, la promoción y, en ocasiones, incluso los despidos. Sin embargo, existe un riesgo potencial de discriminación hacia las personas con discapacidad en la utilización de estos sistemas, ya que los datos y los algoritmos utilizados para entrenar las IA pueden estar influenciados por patrones discriminatorios históricos o actuales, lo que podría dar como resultado evaluaciones de desempeño sesgadas para los trabajadores con discapacidad. Es importante tener en cuenta que los sistemas de IA empleados en este ámbito están considerados de alto riesgo según

la propuesta de Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial, lo que implica la necesidad de un control y evaluación exhaustivos de su impacto (González de Patto, 2023).

3.2.3. IA y cualificación digital: la brecha de las personas con discapacidad

Para potenciar el impacto positivo de las tecnologías de inteligencia artificial en la inclusión laboral de personas con discapacidad, es esencial que adquieran habilidades digitales que se alineen con la evolución de los procesos de trabajo y las necesidades empresariales, evitando así posibles efectos negativos de desigualdad y exclusión. Asimismo, es crucial que estas políticas se centren en el desarrollo de competencias digitales como la alfabetización digital, la programación, el uso de redes sociales y otras habilidades relevantes para las oportunidades laborales actuales, en las cuales las personas con discapacidad suelen estar subrepresentadas. La necesidad de competencias digitales no se limita a roles altamente especializados, sino que se extiende a una variedad de puestos de trabajo en diversos sectores, incluso aquellos que no requieren de cualificaciones específicas (González de Patto, 2023).

4. EL TRABAJO COMO EL PRINCIPAL CAMINO PARA EL DESARROLLO DE LAS PERSONAS

4.1. Discapacidad e inclusión laboral

Tener un empleo es esencial para asegurar la igualdad de oportunidades, el crecimiento personal y la plena participación en la vida económica, cultural y social. Por esta razón, las políticas laborales deben enfocarse en la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral convencional o, en su defecto, a través de programas especiales de empleo protegido. La integración laboral de las personas con discapacidad es un desafío principal que debe ser abordado a nivel comunitario, nacional, regional y local como prioridad en las políticas de empleo. El reconocimiento de un grado de discapacidad es significativo para su

inclusión en un grupo que enfrenta desventajas sociales y dificultades laborales especiales (García, 2023).

Los Estados deben promover y proteger este derecho al trabajo, incluso para aquellos que adquieran una discapacidad durante su empleo, implementando medidas para prevenir la discriminación laboral por motivos de discapacidad. Nuestro marco legal contempla diversas medidas para fomentar la integración laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Es decisivo priorizar la inserción laboral de este grupo, ya que no solo promueve la independencia personal y económica, sino que también contribuye al desarrollo de su identidad. Las iniciativas para promover el empleo de personas con discapacidad pueden enfocarse en la integración en empleos convencionales o en programas de empleo protegido. Además, existen centros ocupacionales que, si bien no constituyen una forma de empleo en sí mismo, ofrecen apoyo asistencial a este colectivo (García, 2023).

La integración laboral de personas con discapacidad representa un desafío social significativo a nivel mundial, dado que la implementación de medidas correctivas para abordar las discriminaciones que enfrentan en el mercado laboral no es una tarea sencilla. Frecuentemente, surgen argumentos en defensa de la libertad de empresa y la competencia en el mercado que obstaculizan dichas iniciativas. A pesar de los compromisos asumidos a través de estrategias que abordan los desafíos laborales y establecen metas, políticas y acciones para mejorar el empleo e impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad, es imperativo que el marco legal incorpore medidas concretas para garantizar su efectividad. Las empresas pueden implementar diversas acciones para favorecer la contratación de personas con discapacidad, muchas de las cuales han sido probadas con resultados variables en diferentes países. Entre estas medidas se encuentran las adaptaciones y los ajustes razonables, como la instalación de rampas de acceso, la adaptación de espacios de trabajo para sillas de ruedas y la disponibilidad de tecnología de asistencia. Además, el acceso a programas de

subvenciones y beneficios que incentiven la contratación de personas con discapacidad puede ser significativo para fomentar su inclusión laboral (Rojas, 2023).

Es relevante destacar que la inclusión laboral de individuos con discapacidad conlleva beneficios económicos para la sociedad en su conjunto, dado que la diversidad propicia la creación de un entorno más inclusivo y, por ende, más productivo. La comprensión de las tendencias en políticas y prácticas de empleabilidad es esencial para desarrollar estrategias futuras que mejoren la calidad de vida de estas personas. Como perspectivas a futuro, se considera de gran relevancia llevar a cabo un estudio comparativo de las políticas de empleabilidad de personas con discapacidad en distintos países con el fin de identificar qué estrategias contribuyen al éxito o fracaso de dichas políticas (Esteves y Baltazar, 2023).

4.2. Discapacidad y empleo decente

Las personas con discapacidad enfrentan desafíos significativos para acceder al mercado laboral y obtener un empleo digno. A pesar de los derechos reconocidos en la Carta de Derechos de las Personas con Discapacidad, la realidad muestra que la mayoría de los contratos se concentran en entornos laborales protegidos, como los centros especiales de empleo, en lugar del mercado laboral convencional. Existen percepciones equivocadas en el mundo empresarial sobre las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad, lo que subraya la necesidad de educar y de sensibilizar a los empleadores y a la sociedad en general sobre la discapacidad y el potencial laboral de este colectivo (García, 2023).

En España, por ejemplo, sobre la igualdad en el ámbito laboral, es el Real Decreto 333/2023, emitido el 3 de mayo, que modifica el Real Decreto 1615/2009 y regula la concesión y uso del distintivo «Igualdad en la Empresa». El Ministerio de Igualdad es responsable de otorgar este distintivo a las empresas que cumplan con los requisitos

establecidos en la normativa. Es primordial que las personas con discapacidad tengan acceso a empleos dignos que garanticen sus derechos fundamentales, como la dignidad, la igualdad, la adaptación del puesto de trabajo, un salario justo y la libertad sin sobreprotección (García, 2023).

5. LA ESTRATEGIA DE LA UNIÓN EUROPEA 2021-2030

5.1. Personas con discapacidad en Europa

La magnitud de la población de personas con discapacidad es evidente al examinar las cifras más recientes. Se estima que hay 87 millones de personas con discapacidad en la Unión Europea, lo que representa aproximadamente 1 de cada 4 adultos europeos. En cuanto a la tasa de empleo, se observa que solo el 50.8 % de las personas con discapacidad en edades comprendidas entre los 20 y 64 están empleadas, en comparación con el 75 % de aquellas sin discapacidad. Además, un preocupante 28.4 % de las personas con discapacidad en la UE se encuentran en riesgo de pobreza o exclusión social, en contraste con el 17.8 % del resto de la población (García, 2023).

Es importante recordar el enfoque que la Unión Europea ha tenido hacia la discapacidad a lo largo de los años. Fue en 1974 cuando la Comunidad Europea abordó por primera vez la cuestión de la discapacidad con una resolución del Consejo. Antes de eso, los tratados existentes no abordaban los derechos de las personas con discapacidad. En 1996, se aprobó la estrategia de la Unión Europea para las personas con discapacidad, marcando un hito al reconocer la discapacidad como una prioridad en la política comunitaria. La Unión Europea también adoptó medidas para combatir la discriminación, incluida la relacionada con la discapacidad, con el Tratado de Ámsterdam de 1996 (García, 2023).

La prohibición de la discriminación por discapacidad se estableció en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, que creó un marco general para la igualdad en el empleo y la ocupación. Esta directiva sentó las bases para la igualdad de trato en el ámbito laboral. Posteriormente, en 2003, se aprobó el Plan de Acción Europeo sobre Discapacidad (2004-2010) con el objetivo de implementar plenamente la Directiva 2000/78/CE. Con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa en 2009, la Unión Europea fortaleció sus competencias en materia de discapacidad, integrando la lucha contra la discriminación en todas sus políticas y acciones a través de la «cláusula de no discriminación horizontal». Esto otorgó a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea el mismo valor jurídico que los tratados, marcando un avance significativo en la protección de los derechos de las personas con discapacidad (García, 2023).

5.2. La estrategia y sus resultados

La promoción de una sociedad inclusiva que salvaguarde los derechos de las personas con discapacidad y elimine cualquier forma de discriminación ha sido una prioridad significativa para el Parlamento Europeo. Durante la sesión plenaria de junio de 2020, los eurodiputados delinearon sus objetivos para una nueva estrategia de discapacidad de la UE posterior a 2020, construida sobre la base de la estrategia anterior. Desde la presentación en 2017 por parte de la Comisión Europea, se han producido avances significativos y continuos en pro de mejorar las condiciones de vida y laborales en la UE, aunque aún insuficientes. Se buscó garantizar mejores oportunidades y acceso al mercado laboral, así como condiciones laborales justas y de protección e inclusión social para las personas con discapacidad, destacando las acciones en pro de la igualdad de oportunidades. En marzo de 2021, la Comisión adoptó la Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030, y posteriormente el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, continuando el

legado de la Estrategia Europea sobre Discapacidad (2010-2020) y las recomendaciones parlamentarias (García, 2023).

La nueva Estrategia respalda la implementación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad por parte de la UE y sus Estados miembros, a nivel nacional y comunitario. Se reconoce en la Estrategia el derecho de las personas con discapacidad a la movilidad dentro de la UE y a participar en la vida política, así como a vivir de manera independiente y elegir su lugar de residencia. La accesibilidad, tanto física como virtual, es determinante para que las personas con discapacidad puedan participar plenamente en la sociedad en igualdad de condiciones (García, 2023).

La UE ha progresado de manera satisfactoria en este aspecto, reconociendo la necesidad de un compromiso firme de todos los Estados miembros para cumplir con los objetivos de la estrategia y la implementación efectiva de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La creación de la Plataforma sobre discapacidad por parte de la Comisión, que reunirá a autoridades nacionales, organizaciones de personas con discapacidad y la Comisión, tiene como fin apoyar la implementación de la estrategia y fortalecer la cooperación en la aplicación de la Convención (García, 2023).

6. PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN LA JURISPRUDENCIA LABORAL

6.1. En la jurisprudencia nacional

En la Resolución de Presidencia n.º D-000029-2024-CONADIS-PRE, se aborda el caso del Hospital Nacional Arzobispo Loayza que fue sancionado por no cumplir con la cuota de empleo para personas con discapacidad, lo cual es considerado una infracción muy grave. Por ello, el hospital apeló la sanción argumentando vulneración del debido proceso y falta de notificación a la Procuraduría Pública

del Ministerio de Salud, además de cuestionar la responsabilidad administrativa y el principio de culpabilidad. En ese caso, se produjo el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad, lo cual es un derecho laboral fundamental.

Cabe precisar que la Ley General de la Persona con Discapacidad (LGPCD) busca promover y proteger los derechos de las personas con discapacidad, asegurando su inclusión plena y efectiva en la sociedad. Por otra parte, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) tiene autonomía técnica y administrativa para fiscalizar y sancionar el incumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad. En efecto, existe una cuota obligatoria de empleo para personas con discapacidad en entidades públicas (5 %) y privadas (3 %), lo cual es un paso importante hacia la inclusión laboral. En ese contexto, el Hospital Nacional Arzobispo Loayza apeló una sanción impuesta por el Conadis, argumentando violaciones al debido proceso y falta de diligencia en la notificación de procedimientos administrativos.

Otro caso es la Resolución de Intendencia 303-2021-SUNAFIL/ILM, donde el Fundo San Fernando S. A. fue sancionado por no cumplir con la cuota de empleo para personas con discapacidad durante el año 2016, lo que afectó a once trabajadores. La empresa apeló la sanción inicial, argumentando errores en el análisis legal y en la consideración de una fusión empresarial que afectó la cuota de empleo. Por su parte, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral de Lima Metropolitana confirmó la multa de S/ 13 689, rechazó los argumentos de la empresa y declaró infundado el recurso de apelación. Se destacó el cumplimiento del debido proceso y la motivación adecuada en la decisión, así como la obligación legal de contratar personal con discapacidad sin importar la modalidad de contratación laboral.

Partimos de que la empresa fue sancionada por una infracción grave en materia de empleo y colocación que afectó a once trabajadores con discapacidad, a pesar de que el Fundo San Fernando S.

A. argumentó que la fusión empresarial y la naturaleza del trabajo agrario limitaban la contratación de personal con discapacidad. Sunafil rechazó los argumentos de la empresa, afirmando que no justificaban el incumplimiento de la cuota de empleo y confirmó la multa. Por tanto, la resolución destaca la importancia de cumplir con las cuotas de empleo para personas con discapacidad y la sanción refleja el compromiso de proteger sus derechos laborales. Este caso subraya la responsabilidad de las empresas de adherirse a las normativas laborales que promueven la inclusión y protegen los derechos de las personas con discapacidad.

El Expediente n.º 17301-2018-0-1801-JR-CI-01, de la Primera Sala Constitucional de la Corte Superior de Justicia de Lima, abordó el caso de Jorge Luis Herrera Navarrete, quien interpuso una demanda de cumplimiento contra el ministro del Interior y la Comandancia General de la Policía Nacional del Perú, solicitando la aplicación de la Ley n.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento. El demandante busca una bonificación del 15 % sobre el puntaje final del Proceso de Ascenso 2018, Promoción 2019, desde su condición de persona con discapacidad. Por ello, la Primera Sala Constitucional revocó la sentencia que declaraba fundada la demanda, argumentando que el mandato de la ley no era exigible en este caso porque el concurso público de méritos ya había concluido. La Corte exhortó a la Policía Nacional del Perú a cumplir con las normas establecidas en futuros procesos de ascenso, respecto de la bonificación para personas con discapacidad.

La sala argumenta que el mandato del artículo 48.1 de la Ley n.º 29973 no es exigible, ya que el concurso público de méritos ha concluido, lo cual es un punto crítico para determinar la aplicabilidad de la bonificación del 15 %. La Procuraduría Pública del Ministerio del Interior sostiene que la ley no es aplicable al ámbito policial, argumenta que el personal policial debe cumplir con ciertas características físicas y habilidades. Se menciona el Informe Técnico n.º 1207-2017-SERVIR/

GPGSC de fecha 20 de octubre de 2017; este informe concluye la aplicabilidad de la bonificación a todos los tipos de concursos de méritos, incluyendo los de ascenso, lo que podría contradecir la interpretación de la Procuraduría. La crítica reside en la interpretación restrictiva de la ley por parte de la Procuraduría y la posible contradicción con el informe de SERVIR, así como en la decisión de la sala de no aplicar la bonificación basándose en la conclusión del proceso de méritos.

6.2. En la jurisprudencia comparada

El Tribunal Constitucional español en el Expediente n.º 4120-2020 emitió la Sentencia 5/2022, donde se aborda el caso de doña María Pilar Furones Furones, quien solicitó el reconocimiento de una situación de gran invalidez derivada de contingencia común. La señora Furones Furones, con una discapacidad visual severa, se jubiló anticipadamente por razón de discapacidad y posteriormente solicitó el reconocimiento de gran invalidez, el cual fue denegado por el INSS y la TGSS. El caso pasó por varias instancias judiciales, incluyendo el Juzgado de lo Social, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y el Tribunal Supremo, con sentencias variadas hasta llegar al Tribunal Constitucional. El Tribunal Constitucional identificó una vulneración del derecho a no padecer discriminación por razón de discapacidad y destacó la necesidad de un trato igualitario para quienes se jubilan anticipadamente por discapacidad. Se menciona un voto particular que discrepa de la decisión del Tribunal Supremo.

El Tribunal Constitucional otorga el amparo, declarando que se vulneró el derecho de la persona a no ser discriminada por razón de discapacidad. Anula las resoluciones previas y reconoce el derecho de la demandante a la prestación por gran invalidez. Este fallo resalta la importancia de interpretar la legislación de manera que no se discrimine a las personas con discapacidad, especialmente en el contexto de las prestaciones de la Seguridad Social. Demuestra el compromiso del Tribunal Constitucional con la protección de los derechos fundamentales y la igualdad ante la ley.

El caso destaca una situación donde la interpretación legal ha llevado a una discriminación indirecta contra una persona con discapacidad, al negarle el derecho a una prestación por gran invalidez debido a su jubilación anticipada por discapacidad. La sentencia del Tribunal Constitucional resalta que la ley no distingue entre las causas de jubilación anticipada para acceder a la incapacidad permanente y que establecer una diferencia de trato para los jubilados anticipados por discapacidad podría ser una discriminación prohibida. Es trascendental que las interpretaciones judiciales y las prácticas administrativas estén alineadas con los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la legislación nacional e internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.

De otro lado, en México, en el caso de la SCJN, Primera Sala, Amparo Directo en Revisión 1387/2012 del 22 de enero de 2014, se centra en el derecho de las personas con discapacidad al acceso al empleo y las condiciones de igualdad. Analiza una situación de discriminación laboral por motivo de discapacidad, esto es, se determinó que hubo una discriminación directa hacia la persona con discapacidad al ser despedida de su empleo sin una justificación adecuada basada en su capacidad para efectuar el trabajo. La terminación del contrato de trabajo sin causas que lo justifiquen vulneró el derecho a la estabilidad en el empleo, que es especialmente protegido en el caso de trabajadores con discapacidad. También, al no proporcionar ajustes razonables o considerar alternativas de empleo, se violó el derecho a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Por ende, la SCJN reconoció que la persona con discapacidad enfrentó discriminación directa al ser despedida sin una justificación adecuada; en efecto, el derecho al acceso al empleo es básico para las personas con discapacidad. La SCJN no solo consideró la falta de justificación en el despido, sino también la ausencia de ajustes razonables o alternativas de empleo. Los empleadores deben evaluar opciones para adaptar el entorno laboral y permitir que las personas con

discapacidad sigan trabajando. El caso resalta la importancia de evitar decisiones basadas en prejuicios o estereotipos sobre la capacidad de las personas con discapacidad. Los empleadores deben basar sus decisiones en evidencia técnica o científica, no en suposiciones negativas.

7. CONCLUSIONES

La protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad es un aspecto clave de la inclusión social y el cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. Las personas con discapacidad enfrentan múltiples barreras para acceder al empleo, como la discriminación, la falta de adaptación razonable, la estigmatización y la ausencia de políticas inclusivas.

De otro lado, las tecnologías de inteligencia artificial pueden facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad mediante la adaptación de los puestos de trabajo, la automatización de los procesos, la promoción del teletrabajo y el desarrollo de competencias digitales. Sin embargo, también existen riesgos de exclusión y sesgo asociados al uso de la inteligencia artificial, especialmente en los procesos de selección, contratación y evaluación del desempeño laboral. Es necesario implementar medidas preventivas y garantizar un marco legal sólido para asegurar el uso ético y seguro de la inteligencia artificial en el ámbito laboral, respetando los derechos de las personas con discapacidad.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un desafío social y una prioridad para la Unión Europea (como para Latinoamérica) que ha adoptado diversas estrategias y normativas para garantizar sus derechos y eliminar la discriminación. En efecto, la Unión Europea se ha comprometido a cumplir con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y ha creado una plataforma para apoyar la implementación de la nueva estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad

2021-2030. Por ello, es imperativo implementar la estrategia de promover una sociedad inclusiva que salvaguarde los derechos de las personas con discapacidad y que les permita participar plenamente en la vida económica, cultural y social.

La jurisprudencia tanto nacional como internacional enfatiza la importancia de reconocer y adaptar el entorno laboral para facilitar la inclusión de personas con discapacidad. Esto incluye la implementación de ajustes razonables y la eliminación de barreras físicas y sociales que impiden la igualdad de oportunidades en el empleo. Por ende, las leyes y las decisiones judiciales subrayan la necesidad de proteger a las personas con discapacidad contra la discriminación laboral. Esto se manifiesta en la obligación de los empleadores de proporcionar igualdad de trato y oportunidades, así como en la sanción de prácticas discriminatorias que vulneren el derecho a un empleo digno y estable.

REFERENCIAS

- Albu, S., Bendicho, B., Cegarra, B., Doneva, M., Ferreira, M. A. V., García, D. A., Ribes, A., Sánchez-Carrión, R., Saurí, J., Suñé, A., Tejedó, A. (2023). El derecho laboral de las personas con discapacidad. *Sobreruedas. Revista de neurorrehabilitación y vida con diversidad funcional*, (111), 4-5. https://siidon.guttmann.com/files/sr_111_1r_2023_21_siidon.pdf
- Aristizábal, K. V., Rodríguez, O. y Blanquiceth, V. A. (2021). Los ajustes razonables: estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en Colombia. *Jurídicas CUC*, 17(1), 9-42. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.01>
- Blanes, C. y Catalá, V. (2023). Incorporación al mercado socio laboral de personas con discapacidad psíquica dentro del amparo de la responsabilidad social corporativa. A. Giménez (Coord.). *Derecho, economía y empresa: cuestiones prácticas actuales* (85-92). Editorial Colex.

- Camargo, T. y Aguirre, C. (2022). Estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad: un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(6-1), 297-309. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.6-1.1570>
- Esteves, I. M. y Baltazar, M. S. (2023). Políticas activas de empleo e inclusión laboral de las personas con discapacidad e incapacidad. Un estudio de caso en Portugal. *Cuadernos de Gobierno y Administración Pública*, 10(1), 1-18. <https://doi.org/10.5209/cgap.87485>
- Gallego, M. P. y Rubio, L. A. (2023). Inclusión laboral de personas con discapacidad: validación de la escala WINDIPS en organizaciones colombianas. *Perspectivas en Psicología*, 20(2), 154-178. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9232924>
- García, M. D. (2023). Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad. ¿Se están percibiendo los cambios? *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (168), 495-519. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9167648>
- Gestión (2022). Personas con discapacidad: ¿Cuáles son sus derechos laborales y qué obligaciones tienen las empresas? *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/peru/dia-internacional-de-las-personas-con-discapacidad-cuales-son-sus-derechos-laborales-y-que-obligaciones-tienen-las-empresas-rmmn-noticia/>
- González de Patto, R. M. (2023). Inteligencia artificial inclusiva versus discriminatoria ante la discapacidad laboral. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (167), 47-74. <https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/08/02.pdf>
- Hernández, M., Becerra, A. y Aquino, S. P. (2023). Desafíos de trabajadores con discapacidad visual en su lugar de trabajo. *RED Visual: Revista Especializada en Discapacidad Visual*, (82), 29-62. <https://doi.org/10.53094/CICB7877>

- Imacaña, S. A. y Villacres, J. A. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista Sociedad & Tecnología*, 5(1), 170-183. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- Martínez, V. (2023). Funciones de las categorías de discriminación en el Derecho Laboral chileno. *Revista Chilena de Derecho*, 50(2), 1-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9126034>
- Rojas, G. P. (2023). Personas trabajadoras con discapacidades. *Revista justicia & trabajo*, (1), 75-87. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9086204>

Financiamiento

Es autofinanciado.

Conflicto de interés

La autora declara no tener conflicto de interés.

Contribución de autoría

La contribución se ha dado en todos los aspectos del artículo: acopio, análisis, redacción y revisión del trabajo, y aprobación final de la versión que se ha de publicar.

Biografía del autor

Rosa Isabel Torres Cadillo es abogada por la Universidad San Pedro (Chimbote); egresada de la maestría de Derecho Constitucional por la Universidad Nacional del Santa.

Correspondencia

rosalindatorres13@gmail.com