

# EL DERECHO HUMANO AL TRABAJO: UN ANÁLISIS COMPARADO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA DISCAPACIDAD

*The human right to work: a comparative analysis from the disability perspective<sup>1</sup>*

**Francesca Pacifico**

Università degli Studi del Sannio

DOI: <https://doi.org/10.62140/FP955085764>

**Sumario:** 1. Introducción – 2. El reconocimiento del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el marco internacional – 3. Perspectiva europea y la promoción de la inclusión laboral – 4. Análisis constitucional comparado: Italia y España – 5. Conclusiones

**Extracto:** Este estudio examina la relación entre derechos humanos, discapacidad y empleo, resaltando cómo el derecho al trabajo se reconoce progresivamente como un derecho humano fundamental, garantizando la inclusión social y económica de las personas con discapacidad. Se analiza la evolución del marco jurídico, que ha transitado desde enfoques asistenciales hacia una perspectiva basada en derechos, poniendo énfasis en el cambio de paradigma que considera la discapacidad no como una limitación individual, sino como el resultado de barreras sociales, culturales y estructurales que impiden la plena participación. A través de un análisis comparativo, se revisan los principales instrumentos normativos internacionales, europeos y nacionales, valorando su impacto en la promoción de políticas inclusivas que fomenten la igualdad de oportunidades. En particular, se examinan las

---

<sup>1</sup> Francesca Pacifico, Dottoressa europea di Ricerca in “Persona, Mercato, Istituzioni” e *Doctor Europaeus*, Università degli Studi del Sannio, [frpacifico@unisannio.it](mailto:frpacifico@unisannio.it)

constituciones italiana y española, analizando cómo ambos ordenamientos jurídicos han abordado de manera efectiva la garantía del derecho al trabajo para las personas con discapacidad, en el contexto de sus respectivos marcos normativos. Se subraya la importancia de asegurar un acceso equitativo al empleo y la participación plena de este colectivo en el mercado laboral, abordando las barreras persistentes. Además, se enfatiza la necesidad de traducir las normas jurídicas en medidas concretas y eficaces que aseguren la igualdad de oportunidades en todos los aspectos laborales, garantizando que los derechos de las personas con discapacidad sean efectivamente reconocidos, respetados y protegidos en la práctica y promoviendo una sociedad más inclusiva.

**Palabras clave:** derechos humanos, discapacidad, empleo, inclusión, igualdad de oportunidades

**Abstract:** This study examines the relationship between human rights, disability, and employment, highlighting how the right to work is progressively recognized as a fundamental human right, ensuring the social and economic inclusion of people with disabilities. It analyzes the evolution of the legal framework, which has shifted from welfare approaches to a rights-based perspective, emphasizing the paradigm shift that views disability not as an individual limitation, but as the result of social, cultural, and structural barriers that prevent full participation. Through a comparative analysis, the main international, European, and national legal instruments are reviewed, evaluating their impact on the promotion of inclusive policies that foster equality of opportunity. In particular, the Italian and Spanish constitutions are examined, analyzing how both legal systems have effectively addressed the guarantee of the right to work for people with disabilities within the context of their respective legal frameworks. The importance of ensuring equitable access to employment and the full participation of this group in the labor market is emphasized, addressing the persistent barriers. Furthermore, the study stresses the need to translate legal norms into concrete and effective measures that ensure equality of opportunity in all aspects of employment,

guaranteeing that the rights of people with disabilities are effectively recognized, respected, and protected in practice, promoting a more inclusive society.

**Keywords:** human rights, disability, employment, inclusion, equal opportunities

## **1. Introducción**

La relación entre los derechos humanos, la discapacidad y el derecho al trabajo ha sido objeto de una transformación profunda a lo largo del tiempo. Durante décadas, la discapacidad se abordó desde una perspectiva biomédica, en la que las limitaciones individuales se consideraban la principal barrera para la plena participación social y económica (Jiménez Lara, 2007). Sin embargo, este enfoque ha sido progresivamente reemplazado por un modelo basado en derechos, que pone de relieve el papel de los factores sociales, estructurales y culturales en la exclusión de las personas con discapacidad (Palacios, Romañach, 2008). En este contexto, el acceso al empleo ha emergido como un elemento esencial para garantizar la autonomía, la igualdad de oportunidades y la inclusión efectiva de este colectivo.

## **2. El reconocimiento del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el marco internacional**

El reconocimiento del derecho al trabajo de las personas con discapacidad como un derecho humano fundamental se sustenta en los principios de igualdad, no discriminación y accesibilidad, pilares esenciales del sistema internacional de derechos humanos. Estos principios establecen que todas las personas deben tener las mismas oportunidades de acceder al empleo y desarrollarse profesionalmente en condiciones dignas y justas. No obstante, la efectividad de este derecho exige la eliminación de las barreras estructurales,

sociales y culturales que históricamente han obstaculizado la plena inclusión de este colectivo en el mercado laboral.

Desde una perspectiva normativa, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 (Lewis, 2002; Cassese, 2009; Monereo Atienza, Monereo Pérez, 2014) sentó las bases del reconocimiento del derecho al trabajo como un elemento esencial para la dignidad humana. En su artículo 23, se establece que “toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección frente al desempleo”, sin discriminación de ningún tipo. Este principio implica que también las personas con discapacidad deben ser consideradas en igualdad de condiciones dentro del mercado laboral, lo que requiere la implementación de políticas y estrategias que faciliten su acceso y permanencia en el empleo, eliminando obstáculos físicos, normativos y actitudinales que perpetúan su exclusión (Palomeque López, 2004).

Un hito fundamental en la evolución del reconocimiento de estos derechos se produjo con la adopción de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) en 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Este tratado internacional supuso un cambio de paradigma al consolidar el modelo social de la discapacidad, que no la concibe como una mera limitación individual, sino como el resultado de barreras impuestas por la sociedad (Della Fina, Cera, Palmisano, 2017). La CDPD refuerza la obligación de los Estados de garantizar ajustes razonables en los entornos laborales (Pacífico, 2024), combatir cualquier forma de discriminación basada en la discapacidad y adoptar políticas públicas efectivas para promover el empleo de este colectivo.

En particular, el artículo 27 de la CDPD establece el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con los demás, en entornos accesibles y sin discriminación. Para lograrlo, insta a los Estados a implementar medidas concretas que fomenten su empleabilidad,

tales como programas de formación, incentivos a la contratación y marcos normativos que aseguren una protección efectiva frente a la exclusión laboral. Asimismo, enfatiza la importancia de generar oportunidades tanto en el sector público como en el privado, promoviendo un mercado laboral verdaderamente inclusivo y en consonancia con los principios de los derechos humanos.

### **3. Perspectiva europea y la promoción de la inclusión laboral**

En el marco europeo, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad se ha consolidado como un principio fundamental en el contexto de los derechos humanos. A lo largo de las últimas décadas, se ha producido una evolución normativa significativa, donde el enfoque asistencialista ha sido reemplazado por una visión basada en derechos que reconoce la discapacidad como un derecho humano inalienable. Esta transformación se refleja en los principales instrumentos jurídicos de la Unión Europea, que buscan garantizar la igualdad de oportunidades laborales y la inclusión plena de las personas con discapacidad en la sociedad.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), adoptada en 2000 y vigente desde 2009, es una de las normativas clave que ha impulsado este enfoque basado en los derechos. En su artículo 21, la CDFUE establece la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad, mientras que el artículo 26 reconoce el derecho de las personas con discapacidad a recibir medidas específicas que favorezcan su autonomía e integración social. Además, el artículo 15 consagra el derecho de todos los ciudadanos de la Unión, incluidas las personas con discapacidad, a trabajar y a ejercer una profesión en condiciones de igualdad y dignidad, lo que refuerza la importancia de crear un entorno laboral accesible y libre de discriminación.

Por otro lado, el artículo 31 de la CDFUE también establece que todos los trabajadores, independientemente de su condición, tienen derecho a condiciones laborales justas y equitativas. Este principio se complementa con las disposiciones de la “Estrategia Europea sobre Discapacidad 2021-2030”, que promueve medidas específicas para mejorar la accesibilidad en los lugares de trabajo y fomentar la integración laboral de las personas con discapacidad a través de políticas activas de empleo. Esta estrategia es un reflejo del compromiso de la Unión Europea con la creación de un mercado laboral inclusivo, en el que se garantice la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, sin importar su discapacidad.

No obstante, la plena efectividad de estos derechos sigue enfrentando desafíos en cuanto a su implementación. Si bien las normativas europeas han sentado las bases de un marco legal inclusivo, la realidad de muchos países miembros muestra que las barreras estructurales y actitudinales persisten en el ámbito laboral. La igualdad formal consagrada en la ley aún no se traduce siempre en igualdad real en los lugares de trabajo, y las personas con discapacidad siguen enfrentando obstáculos significativos para acceder al empleo y desarrollarse profesionalmente.

Para superar estos desafíos, es crucial que los Estados miembros no solo adopten las leyes y directivas correspondientes, sino que también implementen políticas concretas y efectivas que eliminen las barreras estructurales, promuevan la accesibilidad y aseguren el acceso igualitario al empleo para las personas con discapacidad. La verdadera inclusión laboral solo se alcanzará cuando se garanticen condiciones laborales dignas, sin discriminación y con ajustes razonables que permitan la plena participación de este colectivo en la vida económica y social.

#### **4. Análisis constitucional comparado: Italia y España**

En el ámbito nacional, tanto la Constitución italiana de 1948 como la Constitución Española de 1978 han establecido disposiciones clave para la protección de los derechos de las personas con discapacidad, con especial énfasis en el derecho al trabajo como un pilar fundamental para la inclusión social y económica..

En la Constitución italiana, los principios de igualdad y solidaridad son fundamentales para la plena realización de los derechos humanos. El artículo 3 establece que todas las personas deben ser tratadas por igual, eliminando las barreras sociales y económicas que impiden el ejercicio de sus derechos, incluyendo el derecho al trabajo de las personas con discapacidad (Rodotà, 2012). Este principio es respaldado por el artículo 2, que define la solidaridad como una responsabilidad colectiva de la sociedad y el Estado para remover las barreras que afectan a las personas vulnerables, incluidas aquellas con discapacidad. La Constitución italiana subraya que el trabajo no solo es un medio para la realización personal, sino una herramienta para garantizar la autonomía económica y la integración social de cada persona. Este enfoque se encuentra en el artículo 36, que establece que los trabajadores deben disfrutar de condiciones laborales dignas, asegurando que todos los individuos, incluidas las personas con discapacidad, puedan desarrollar sus capacidades en un entorno laboral que respete su dignidad.

Además, el artículo 38 de la Constitución italiana establece que los trabajadores tienen derecho a la seguridad social en caso de enfermedad, accidente, invalidez y vejez, lo cual refuerza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, proporcionando una red de protección que asegura su bienestar y acceso a una vida digna. Este artículo es crucial para garantizar que las personas con discapacidad no solo tengan acceso al empleo, sino que también estén protegidas por medidas que les permitan enfrentar las adversidades económicas y sociales relacionadas con su discapacidad. La interrelación de estos artículos demuestra un enfoque integral para garantizar la plena inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Por su parte, la Constitución Española refuerza el principio de igualdad y no discriminación en su artículo 14, que prohíbe cualquier forma de discriminación, incluida la que afecta a las personas con discapacidad. Aunque no menciona explícitamente a las personas con discapacidad, este artículo garantiza que puedan ejercer sus derechos, incluidos los laborales, en condiciones de igualdad. Además, el artículo 35 reconoce el derecho al trabajo como un elemento esencial para la autonomía personal y la participación social, promoviendo la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y la eliminación de cualquier forma de discriminación, incluidas las barreras relacionadas con la discapacidad.

Además, la reforma reciente del artículo 49 de la Constitución Española refuerza el compromiso con la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, adaptando las políticas públicas a los principios establecidos por la CDPD. Esta reforma no solo hace hincapié en la atención médica y asistencial, sino que promueve la autonomía personal y la participación activa de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad, incluidas las oportunidades laborales (Casas Baamonde, 2024; Legarreta, 2024).

Ambas constituciones, a pesar de sus diferencias, coinciden en la necesidad de garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, entendiendo el empleo no solo como un medio de subsistencia, sino como una herramienta para garantizar la igualdad, la autonomía y la integración plena en la sociedad. El derecho al trabajo se configura así como un derecho humano fundamental, en el que la eliminación de barreras y la promoción de la igualdad de oportunidades son esenciales para que las personas con discapacidad puedan participar plenamente en la vida económica y social.

Este enfoque constitucional se alinea con los compromisos internacionales adquiridos por ambos países, reflejando un esfuerzo por garantizar que las políticas públicas y los marcos legales no solo sean formales,

sino efectivos en la eliminación de las barreras estructurales y actitudinales que persisten en el acceso al empleo.

## **5. Conclusiones**

El breve análisis del marco normativo internacional, europeo y constitucional de Italia y España en relación con el derecho al trabajo de las personas con discapacidad subraya la importancia de considerar este derecho no solo como una cuestión de acceso al empleo, sino como un derecho humano fundamental. A lo largo del tiempo, las normativas han evolucionado hacia un enfoque más inclusivo y basado en derechos, promoviendo la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras estructurales, físicas y actitudinales que limitan la participación plena de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Sin embargo, el reconocimiento formal de este derecho no siempre se traduce en su plena aplicación, lo que exige políticas activas, programas de sensibilización y mecanismos de supervisión que garanticen una efectiva inclusión laboral.

Tanto Italia como España han logrado integrar principios clave de igualdad y no discriminación en sus constituciones, desarrollando normativas específicas para favorecer el acceso al empleo de las personas con discapacidad (Santucci, Cerbone, De Petris, Pacifico, 2022). No obstante, la realidad demuestra que persisten barreras significativas que obstaculizan la plena inclusión en el ámbito laboral. Estas barreras no son solo físicas, sino también sociales y actitudinales, lo que pone en evidencia que la promulgación de leyes no basta por sí sola. Es necesario un cambio profundo en las estructuras laborales y una transformación en la mentalidad colectiva para que la igualdad de oportunidades sea una realidad tangible.

A partir de este análisis, surgen tres reflexiones fundamentales. En primer lugar, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad debe ser

entendido como un derecho humano inalienable, no como una concesión o medida asistencial. No se trata únicamente de permitir el acceso al empleo, sino de garantizar condiciones laborales equitativas que promuevan el desarrollo profesional sin discriminación. Mientras el acceso al empleo siga siendo un desafío insuperable para millones de personas con discapacidad, la noción de sociedades inclusivas y justas seguirá siendo una aspiración incompleta.

En segundo lugar, aunque las legislaciones han avanzado en la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, la realidad sigue rezagada. Las leyes establecen derechos, pero su cumplimiento efectivo depende de la implementación de políticas públicas eficaces y de un compromiso real por parte de los actores sociales y económicos. La exclusión laboral no es responsabilidad de las personas con discapacidad, sino de un sistema social que aún no ha eliminado los obstáculos que dificultan su participación plena.

Finalmente, es necesario replantearse el papel de la sociedad en este proceso. La inclusión laboral de las personas con discapacidad no es solo un imperativo legal, sino una responsabilidad colectiva. No es suficiente con establecer normativas; es esencial transformar las dinámicas del mercado laboral y generar un cambio cultural que valore la diversidad como un elemento clave para el desarrollo social y económico. La verdadera inclusión no se logra solo con buenas intenciones, sino con acciones concretas que garanticen la igualdad real de oportunidades en todos los ámbitos laborales. Para ello, es fundamental que tanto los sistemas jurídicos como las políticas públicas y las empresas adopten un enfoque inclusivo que permita el acceso igualitario y la participación activa de las personas con discapacidad en el trabajo.

## Bibliografía

Barbera A., “Art. 2”, en VVAA (dir. Branca), *Commentario della Costituzione*, Bologna, 1975, págs. 50 y sigs.

Bifulco R., Cartabia M., Celotto A., *L'Europa dei diritti. Commento alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, Il mulino, Bologna, 2001.

Casas Baamonde, M. E. “La reforma de la Constitución”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 67, 2024, págs. 6-24.

Cassese A., *I diritti umani oggi*, Roma-Bari, 2009, págs 32 y sigs.

Della Fina, V.; Cera, R.; Palmisano, G., *The United Nation Convention on the Rights of Persons with Disabilities. A Commentary*, Berlino, 2017.

Esposito C., “Eguaglianza e giustizia nell’art. 3 della Costituzione”, *La Costituzione italiana. Saggi*, Padova, 1954, pág. 30.

Ghera F., *Il principio di eguaglianza nella Costituzione italiana e nel diritto comunitario*, Padova, 2003, pág. 20.

Grossi P., “Dignità umana e libertà nella Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea”, en VVAA (dir. Siclari), *Contributi allo studio della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea*, Torino 2003, págs. 41-60.

Guastini R., “Esercizi d’interpretazione dell’art. 2 cost.”, *Ragion pratica*, 29, 2007, págs. 328-329.

Jiménez Lara, A., *Conceptos y tipología de la discapacidad. Documentos y normativas de clasificación más relevantes*, Tratado sobre discapacidad. Aranzadi Thomson Reuters, 2007, págs. 177-205.

Legarreta, R. E., “El nuevo artículo 49 de la Constitución Española. Un comentario en perspectiva jurídico-laboral”, *Briefs AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2024.

Lewis M., “A Brief History of Human Dignity: Idea and Application”, en VVAA (dir. Malpas - Lickiss), *Perspectives on Human Dignity: A Conversation*, Dordrecht: Springer, 2002, págs. 102 y sigs.

Luccioli G., “Persona”, en VVAA (dir. Brollo- Bilotta- Zilli), *Lessico della dignità*, Forum, 2021, págs. 161 y sigs.

Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J. L. (Dirs. y Coords.). *El sistema universal de los derechos humanos. Estudio sistemático de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y textos internacionales concordantes*, Granada: Comares, 2014.

Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J. L. (Dirs. y Coords.), *La Europa de los derechos. Estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. Granada: Comares, 2012.

Mortati C., *Istituzioni di diritto pubblico*, Padova, 1976, pág. 1019.

Pacífico, F., “Accomodamenti ragionevoli per il lavoro delle persone con disabilità: innovazioni legislative e orientamenti giurisprudenziali”, *Il diritto del mercato del lavoro*, págs. 561-562.

Palacios, A. y Románach, J., “El modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad)”, *IN*, 2, 2008, págs. 37-47.

Palomeque López, M. C., “Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos”, en AAVV (dir. Palomeque López), *Derecho del trabajo y razón crítica. Libro dedicado al profesor Manuel Carlos Palomeque López en su vigésimo quinto aniversario como catedrático*. Salamanca: Caja Duero, 2004.

Prieto Sanchis, L. "El sistema de protección de los derechos fundamentales: el artículo 53 de la Constitución española", *Anuario de Derechos Humanos*, núm. 2, 1983, págs. 367-425.

Politi F., *Diritti sociali e dignità umana nella Costituzione Repubblicana*, Giappichelli, 2018, págs. 108-119.

Rescigno G.U., “Il principio di eguaglianza nella Costituzione italiana”, *Eguaglianza e legalità nella pluralità degli ordinamenti giuridici*, Padova, 1999, pág. 83.

Resta G., “La disponibilità dei diritti fondamentali e i limiti alla dignità (note a margine della Carta dei diritti)”, *Rivista di diritto civile*, 48, 2002, págs. 801-848.

Rodotà S., *Il diritto di avere diritti*, Laterza, 2012, pág. 186.

Rossi E. “Art. 2”, en VVAA (dir. Celotto) *Commentario alla Costituzione*, Torino, 2006, págs. 38 y sigs.

Ruggeri A.” Il principio personalista e le sue proiezioni”, *Federalismi.it*, n. 17/2013, págs. 1 y sigs.

Sacco F., “Note sulla dignità umana nel “diritto costituzionale europeo”, en VVAA (dir. Panunzio), *I diritti fondamentali e le Corti in Europa*, Jovene, Napoli, 2005, págs. 596 y sigs.

Santucci, R., Cerbone, M., De Petris, P., Pacifico, F. “Disability and labor law. Certainties, disappointments and hopes in the italian legal experience”, *Creșterea economică în condițiile globalizării*, págs 316 y sigs.

Violini L., “Art. 38”, en VVAA (dir. Celotto), *Commentario alla Costituzione*, Torino, 2006, págs. 775 y sigs.