

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

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

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

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

Comité Evaluador

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

Comité de Redacción

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

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Desarrollo de capacidades de las personas con discapacidad y la salud laboral: especial atención en la situación de la mujer trabajadora con discapacidad en Colombia*

Natalia Eugenia GÓMEZ RÚA**

RESUMEN: La discapacidad comprende las barreras para la participación y la igualdad a las que se enfrentan las personas con deficiencias físicas, síquicas o sensoriales como aquellas referidas a empleo y que afectan más a las mujeres con discapacidad. Dentro de la agenda nacional e internacional se ha puesto en discusión las inequidades y la necesidad de cumplir con los ODS respecto a esta población. Dentro de diferentes estrategias que se plantean se encuentra el desarrollo de capacidades orientado a que puedan elegir la vida que quieran vivir, siendo el trabajo un espacio relevante en el que inciden factores que involucran a los gobiernos, los empleadores y las personas. Se propone aplicar el modelo causal de la salud laboral para lograrlo y plantear premisas respecto las mujeres con discapacidad.

Palabras clave: Trabajo, empleo, género, funcionamientos, aspectos macro, aspectos micro, aspectos meso.

SUMARIO: 1. Organismos multilaterales y las personas con discapacidad en los entornos laborales. 2. El desarrollo de capacidades de las personas con discapacidad. 2.1. Fundamentos generales del desarrollo de capacidades. 2.2. El desarrollo de capacidades y las personas con discapacidad. 3. La salud laboral de las mujeres con discapacidad en Colombia. 4. A modo de conclusión. 5. Bibliografía.

* Artículo producto de la investigación *Inclusión de mujeres con discapacidad desde la perspectiva de la salud laboral y el desarrollo de capacidades* inscrito al Grupo de Investigación Estudios Jurídicos de la Facultad de Derecho, Universidad CES (Colombia).

** Doctora en Salud Pública; Abogada, Especialista en Derecho de la Seguridad Social, Magíster en Derecho; Docente Asociada e Investigadora de los Grupos Estudios Jurídicos y Observatorio en Salud Pública, Universidad CES (Colombia).

Development of Capacities of People with Disabilities and Occupational Health: Special Attention to the Situation of Working Women with Disabilities in Colombia

ABSTRACT: Disability includes the barriers to participation and equality that people with disabilities face, such as those related to employment and that are more present by women with disabilities. Within the national and international agenda inequities and the need to comply with the SDGs regarding this population have been discussed. Within different strategies that are proposed is the development of capacities aimed at allowing them to choose the life they want to live, with work being a relevant space in which factors that involve governments, employers and people affect. It is proposed to apply the causal model of occupational health to achieve this and raise premises regarding women with disabilities.

Key Words: Work, employment, gender, functioning, macro aspects, micro aspects, meso aspects.

1. Organismos multilaterales y las personas con discapacidad en los entornos laborales

El concepto de discapacidad, aunque continúa siendo un concepto polisémico, desde la perspectiva de los derechos humanos y como países miembros de la ONU, se acoge la definición de la Convención de los Derechos de las personas con Discapacidad, ratificada en el ordenamiento jurídico colombiano en el año 2011. En este sentido se comprende la discapacidad en las personas como «la interacción entre sus deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales y las barreras que se les impone en la sociedad para la igualdad de condiciones y participación, debido a la actitud de los demás seres humanos en su entorno». A partir de las teorías desarrolladas sobre la discapacidad este concepto se orienta al enfoque social en aras de replantear el enfoque médico o rehabilitador que hace énfasis en la deficiencia y la necesidad que la persona se integre a la sociedad, es decir, como un problema individual que debe resolver para cumplir su papel en la sociedad.

A partir de la Convención, los Estados Parte de la ONU, reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Lo anterior incluye los ambientes laborales como espacios dinamizadores que contribuyen a los objetivos personales y económicos de las personas, personas a cargo y general a las familias.

A pesar de las premisas de este instrumento internacional, en sus informes, organismos multilaterales como la OMS y la OIT, continúan afirmando que aproximadamente el 15% de la población mundial presenta alguna discapacidad y siguen sometidas en los entornos laborales a peores condiciones de trabajo y salud respecto a otras personas¹. Adicionalmente en los últimos años, desde un enfoque de género, se ha afirmado que, del colectivo de personas con discapacidad, las mujeres reflejan mayores barreras e inequidades en materia de trabajo y empleo que son necesarias intervenir para mejorar sus condiciones de vida².

Adicionalmente, en septiembre de 2015, los Estados miembros de la ONU firmaron los [Objetivos del Desarrollo Sostenible 2015-2030](#) y varios están relacionados a con las mujeres con discapacidad. Concretamente, en el

¹ OIT, *Una nueva base de datos de la OIT pone de relieve los retos del mercado laboral de las personas con discapacidad*, en ilostat.ilo.org, 13 junio 2022; OMS, *Discapacidad. Proyecto de acción mundial de la OMS sobre discapacidad 2014-2021: Mejor salud para todas las personas con discapacidad*, 2014.

² *Vid.* la colección [Briefs on women and girls with disabilities](#) de UN Women.

objetivo 5 se indica que «Acabar con toda discriminación contra las mujeres y las niñas no es solo un derecho humano básico, es crucial para un futuro sostenible; está comprobado que empoderar a las mujeres y las niñas ayuda al crecimiento económico y al desarrollo» y por supuesto tener un empleo aporta a su independencia, toma de decisiones y a obtener mejores roles en la sociedad.

En el objetivo 8 se encuentra *Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos* y en una de las metas se plantea lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Por su parte, el objetivo 10 tiene como meta *Reducir la desigualdad en y entre los países*, se considera un tema fundamental las mujeres con discapacidad porque, aunque se ha ampliado considerablemente la protección social a nivel mundial, las personas con discapacidad son cinco veces más propensas que la media a contraer gastos en salud catastróficos y se enfrentan a un espiral de vulnerabilidad por hecho de ser mujer y reconocerse como personas con discapacidad. Por último, el objetivo 11, *Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles*, fija como meta proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad.

En esta línea, también se señala que la discapacidad es costosa en cuanto a gastos en atención médica y la cantidad de pérdida salarial de las personas y adicionalmente se le agrega el costo no económico del sufrimiento humano y la pobre calidad de vida³. Por tanto, las condiciones de salud, empleo y trabajo son un eje problemático que debe ser abordado de forma integral respecto a las mujeres con discapacidad.

Asimismo, puede afirmarse que en los últimos años no se ha presentado una evolución significativa sobre las condiciones en las que se encuentran las personas con discapacidad considerando que en el Informe de la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad se indicó que «independientemente del nivel de ingresos de un país, todas las personas con discapacidad se enfrentan a importantes obstáculos para acceder a la salud, la educación, las oportunidades de empleo y el apoyo financiero»⁴. En este sentido, el Consejo de Derechos Humanos a través del informe del Relator Especial de las personas con discapacidad, incluyó

³ INSTITUTO DEL DESEMPEÑO HUMANO Y LA DISCAPACIDAD Y MAESTRÍA EN DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL, *Inclusión Social de las Personas con Discapacidad. Reflexiones, Realidades y Retos*, Universidad Nacional de Colombia, 2003.

⁴ UNITED NATIONS, *Rights of persons with disabilities. Note by the Secretary-General*, 2018.

como estrategias necesarias para la transformación de servicios, diseñar una estrategia de desarrollo de la fuerza de trabajo que sea realista, que tenga estructuras de carrera claras y sostenibles, cree espacio para el trabajo (en lugar de introducir requisitos excesivos de información sobre el trabajo) y en la cual se promueva un salario digno⁵.

Por otra parte, la Organización de Estados Americanos (OEA) como resultado de un acuerdo de colaboración entre el Mecanismo para el Seguimiento de la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (MESECVI) de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) y el Programa de la Unión Europea *EUROsociAL+*, orientado a visibilizar las situaciones de violencia que afectan a las niñas y a las mujeres que viven con algún tipo de deficiencia por su doble condición de género y discapacidad y a facilitar el acceso a la justicia de víctimas o sobrevivientes de estas violencias, presentó un informe en el que se afirma que la brecha de género es más que considerable en relación con múltiples aspectos como encontrar empleo o recibir apoyo suficiente para asegurar la autonomía y que las mujeres con discapacidad también tienen más posibilidades que los hombres con discapacidad de tener necesidades de atención de salud sin satisfacer, menos probabilidad de recibir formación profesional y empleo⁶. Como puede observarse existe una interrelación de carencias en educación, salud y empleo que requieren la revisión en cada legislación a partir de los datos estadísticos recolectados sobre la materia.

En el caso de Colombia, según la Encuesta de Calidad de Vida (ECV), la población en situación de discapacidad se estima en 2,65 millones de personas, que representan el 5,6% de las personas de 5 años y más. De ellas el 54,6% son mujeres y el 45,4% son hombres. Respecto a las brechas de género se encuentra que son más los hombres que cotizan para pensión que las mujeres; mientras el 11,0% de los hombres con discapacidad cotiza para pensión, este porcentaje es de 9,3% para las mujeres con discapacidad, es decir una brecha de género de 1,7 p.p. Sobre deficiencias, el 52,8% de las personas con discapacidad sufre alguna enfermedad de larga duración como enfermedades cardiovasculares, hipertensión, asma, bronquitis crónica, gastritis, lupus, cáncer, gota, leucemia, diabetes, entre otras. Este porcentaje es de 55,7% entre las mujeres con discapacidad, siendo superior en 6,4 p.p. al de hombres con discapacidad. Contrariamente, entre las personas sin discapacidad el 13,5% presenta enfermedades crónicas, siendo 16,1% entre las mujeres y 10,8% entre los hombres. Con relación al trabajo remunerado,

⁵ CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS, *Transformación de los servicios para las personas con discapacidad. Informe del Relator Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad*, ONU, 2023.

⁶ OEA, [Informe temático: violencia de género contra las niñas y mujeres con discapacidad](#), 2022.

31,2% de los hombres con discapacidad realizó esta actividad, frente al 16,9% de las mujeres⁷.

Por otra parte, al contrastar lo normado con las realidades que enfrentan las mujeres con discapacidad en Colombia, el Instituto Nacional para Ciegos ha observado en diferentes estudios realizados, por ONG y académicas, que las mujeres con discapacidad expresan repetidamente aspectos de su vida laboral en los que se han sentido discriminadas, rechazadas y en algunos casos maltratadas; en general muestran grandes dificultades en el acceso al empleo, lo cual repercute en sus posibilidades de independencia y autonomía⁸. Por otra parte, el reporte del Sistema de Información de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (SISE), el 34,6% corresponde a mujeres con discapacidad, cuya mayor vinculación tienen discapacidad auditiva o física respectivamente, 14,4% y 9,0%; le siguen la cognitiva/intelectual (4,3%), visual (3,5%), discapacidad múltiple (2,8%) y psicosocial (0,6%)⁹.

Estas realidades implican para las mujeres con discapacidad, la necesidad de reconocer y ser reconocidas como actores importantes en los entornos laborales para contribuir a minimizar los obstáculos de acceso al empleo y tener mejores condiciones en los lugares de trabajo, así mismo que empresas y empleadores se comprometan con el cumplimiento de los ODS para minimizar brechas de inequidad, en este caso respecto a las mujeres con discapacidad y en esta medida puedan iniciar procesos de inclusión o mejorar los existentes desde presupuestos de desarrollo de capacidades y salud laboral. En sentido primero es importante abordar el desarrollo de capacidades y la perspectiva de este enfoque respecto a las personas con discapacidad e identificar los elementos relevantes que concretamente intervienen en los funcionamientos valiosos de las mujeres de este grupo socialmente vulnerable, tema que parte de las teorías de la justicia social como se analiza a continuación.

2. El desarrollo de capacidades de las personas con discapacidad

2.1. Fundamentos generales del desarrollo de capacidades

La justicia ha sido un tema ampliamente debatido por distintas disciplinas,

⁷ DANE, *Discapacidad*, en www.dane.gov.co, 3 enero 2023.

⁸ M.R. YEPES, *La situación laboral de la mujer con discapacidad*, en www.inci.gov.co/blog, 31 marzo 2017.

⁹ MINISTERIO DE TRABAJO, *Cuatro de cada 10 trabajadores con discapacidad en Colombia son mujeres*, 2022.

las cuales reconocen que es una virtud de las instituciones sociales. De diferentes tipos de cosas se dice que son justas o injustas: no sólo las leyes, instituciones y sistemas sociales, sino también las acciones particulares de muchas clases, incluyendo decisiones, juicios e imputaciones. Se llama también justas e injustas a las actitudes y disposiciones de las personas, así como a las personas mismas¹⁰.

Dentro de las teorías de la justicia, sobresalen tres por su influencia en las esferas políticas, económicas y sociales de las sociedades: Utilitarismo, Liberalismo igualitarista y Libertarianismo.

El Utilitarismo, tiene como exponentes a Bentham y Stuart Mill. Consideran que lo justo es aquello que consigue un mayor beneficio para la sociedad, con independencia de la distribución individual de este bienestar. Se inspira en el bienestar social a través de condiciones de vida dignas para todos los ciudadanos y del fomento de las libertades¹¹. Por su parte, el Liberalismo Igualitarista, tiene como exponente a John Rawls¹², quien señala que el objeto primario de la justicia es la estructura básica de la sociedad o, más exactamente, el modo en que las grandes instituciones sociales distribuyen los derechos y deberes fundamentales y determinan la división de las ventajas provenientes de la cooperación social. Desde esta lectura, entiende como grandes instituciones, la constitución política y las principales disposiciones económicas y sociales.

El Libertarianismo, representado por Robert Nozick (93), se considera que es una respuesta a la teoría de la justicia. Plantea que los individuos tienen ciertos derechos naturales y que estos derechos son inviolables: «Los individuos tienen derechos, y hay cosas que ninguna persona o grupo puede hacerles sin violar los derechos». Los principios formulados por este filósofo son: la autopropiedad, la transferencia justa y el de apropiación originaria.

Continuando con estas teorías, también se ha planteado el desarrollo de capacidades de las personas con discapacidad, la perspectiva de justicia que se acoge para su abordaje corresponde al Liberalismo Igualitarista planteado por Rawls y dos autores que ampliaron la teoría de la justicia desde el enfoque de capacidades, Amartya Sen y Martha C. Nussbaum. Para esta elección se tuvo en cuenta la preocupación de esta corriente por los miembros más débiles, vulnerables y excluidos de la sociedad, como las personas con discapacidad y las mujeres.

En la obra *Teoría de justicia*, Rawls reformula la perspectiva kantiana, plantea

¹⁰ J. RAWLS, *Teoría de la justicia*, Fondo de Cultura Económica, 1997.

¹¹ M.S. STEIN, *Distributive Justice and Disability. Utilitarianism against Egalitarianism*, Yale University Press, 2006.

¹² J. RAWLS, *op. cit.*

que la idea de libertad no es realizable en el marco de sociedades inequitativas, y se preocupa por la justicia distributiva. En este sentido, indica que las personas son capaces de percibir una sociedad justa y que para construirla hay que producir el consenso político y poner en suspenso la posición original para entender al otro a través de un velo de ignorancia basado en libertades, en las que es primero atender a los desfavorecidos. Para esto las personas poseen dos poderes morales: capacidad para establecer una idea de justicia y capacidad para establecer una concepción del bien.

Al respecto, es importante aclarar los conceptos descritos por Rawls para explicar la justicia distributiva (Tabla 1).

Tabla 1 – Conceptos teoría justicia distributiva

Concepto	Categorías	Definición
BIENES PRIMARIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos • Libertades • Oportunidades • Poderes • Ingreso • Riqueza 	Son las cosas que se supone que un hombre racional quiere tener, además de todas las demás que pudiera querer. Término utilizado por filósofos como Aristóteles y Kant. Al respecto Rawls dice que el bien es la satisfacción del deseo racional.
POSICIÓN ORIGINAL	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad • Imparcialidad • Constitución • Poder legislativo 	La posición original de igualdad corresponde al estado de naturaleza en la teoría tradicional del contrato social (especialmente en lo expuesto por Kant). Es una situación hipotética, en cual se asume que es el acuerdo entre las personas respecto a los bienes primarios.
VELO DE IGNORANCIA	<ul style="list-style-type: none"> • Equidad • Imparcialidad 	Es el statu quo inicial apropiado. Esto asegura que los resultados del azar natural o de las contingencias de las circunstancias sociales no darán a nadie ventajas ni desventajas al escoger los principios. Dado que todos están situados de manera semejante y que ninguno es capaz de delinear principios que favorezcan su condición particular.

Fuente: Elaboración propia a partir de J. RAWLS, *Teoría de la justicia*, Fondo de Cultura Económica, 1997

Aunque en el discurso de Rawls es relevante la igualdad para el desarrollo de los principios de la justicia, las personas con discapacidades físicas,

intelectuales y mentales entre otras son excluidas expresamente de la discusión inicial.

En palabras de Nussbaum¹³ son directamente descalificadas como ciudadanos, porque no se ajustan a la imagen idealizada de la racionalidad moral y por tanto no están en la construcción rawlsiana de sujetos primarios de justicia y se reconoce expresamente que la justicia como equidad no ofrece una respuesta razonable a la situación de las personas con discapacidad. Es decir, Rawls no ofrece ningún principio de justicia para estas personas, ya que en su teoría no son cuestiones de justicia básica que afecten a los principios políticos más fundamentales de sociedad.

2.2. El desarrollo de capacidades y las personas con discapacidad

Sobre la teoría de justicia de Rawls, se desarrolla el enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen¹⁴, en cual se propone una lista heterogénea de capacidades en lugar de una lista de bienes primarios. Desde esta óptica, se entiende la libertad como una ventaja individual de la persona para hacer cosas que tenga razón de valorar, diferenciando los funcionamientos y las capacidades. Sobre las capacidades, se precisa que se refieren a funcionamientos valiosos para las personas, no solo en el hacer sino por una elección voluntaria y reivindicatoria de su dignidad como ser humano.

No obstante, el mismo autor indica que, aunque apunta a la relevancia central de desigualdad de capacidades en la evaluación de las disparidades sociales, no propone ninguna fórmula específica para decisiones de política. Asimismo, Sen, no se compromete específicamente a referirse a las personas con discapacidad, pero si considera importante estudiar seriamente los derechos humanos.

A este tema dedica un espacio importante en su obra *La idea de la Justicia*, en la que expresamente indica que la idea de derechos humanos es usada para cosas distintas de la producción legislativa. Deben entenderse como reivindicaciones éticas constitutivamente vinculadas a la importancia de la libertad humana y por esto los derechos son libertades, no solamente individuales sino de los otros, que van más allá de los placeres y la satisfacción de los deseos, en que se concentran los utilitaristas.

Sen indica que cuando las personas adquieren capacidades, alcanzan

¹³ M.C. NUSSBAUM, *Las Fronteras de la justicia. Consideraciones sobre la exclusión*, Espasa Libros, 2012.

¹⁴ A. SEN, *La idea de la justicia*, Taurus, 2011.

agencias, entendidas como la habilidad de definir las metas propias de forma autónoma y de actuar a partir de las mismas, lo cual se da en ejercicio de la libertad de ser agente, es decir, cuando se es libre de hacer y conseguir los propósitos que se consideran importantes. En últimas, los términos capacidades y agencias, son vistos como facetas del bienestar, entendido éste como vectores de realización o capacidad para conseguir realizaciones valiosas¹⁵.

Sobre estos postulados, Nussbaum, posteriormente profundiza sobre el concepto de capacidades, asevera que no solamente se debe tener la posibilidad de elegir las, sino que hay unas mínimas que se deben brindar. Sin dejar de ser una línea del liberalismo igualitarista, en su discurso esta explícito lo individual y lo colectivo que debe construirse alrededor de la discapacidad, ya que, aunque las capacidades están a disposición de la persona, la elección de estas debe ser garantizada por el Estado, entendido este como una construcción social y un escenario político. Para esta autora¹⁶, el enfoque de capacidades es una doctrina política acerca de los derechos básicos, ya que no garantizarlos constituye una violación grave. Reflexiona sobre la idea de una vida acorde con la dignidad del ser humano y plantea que desde un umbral de capacidades no sólo es posible una vida humana sino una buena vida para lo cual se requiere una lista mínima de estas.

Sobre la lista de capacidades, Nussbaum en su obra *Las fronteras de la justicia. Consideraciones sobre la exclusión* describe cada una de ellas, siendo importante resaltar de sus conceptos lo siguiente¹⁷ (Tabla 2).

Tabla 2 – Capacidades mínimas desde la perspectiva de Nussbaum

Capacidad	Concepto
Vida	Ser capaces de vivir una vida humana sin morir prematuramente o antes de que la vida se reduzca a algo que no merezca la pena vivir.
Salud corporal	Ser capaces de gozar de buena salud, incluyendo la salud reproductiva, estar adecuadamente alimentado y tener una vivienda adecuada.
Integridad corporal	Ser capaces de moverse libremente de un lugar a otro. Estar a salvo de los asaltos, incluyendo la violencia sexual, los abusos sexuales infantiles y la violencia de género.

¹⁵ A. SEN, *Bienestar, justicia y mercado*, Paidós, 1997.

¹⁶ M.C. NUSSBAUM, *op. cit.*, p. 163.

¹⁷ *Ibidem*, pp. 386-394.

Sentidos, imaginación y pensamiento	Ser capaces de utilizar los sentidos, de imaginar, pensar y razonar, y de poder hacer estas cosas de una forma realmente humana, es decir, informada y cultivada gracias a una educación adecuada, que incluye el alfabetismo y una formación básica matemática y científica.
Emociones	Ser capaces de tener vínculos afectivos con cosas y personas ajenas a nosotros mismos; amar a los que nos aman y nos cuidan y sentir pesar ante su ausencia; en general, amar, sentir pesar, añorar, agradecer y experimentar ira justificada.
Razón práctica	Ser capaces de formar un concepto del bien e iniciar una reflexión crítica respecto de la planificación de la vida, esto incluye la libertad de conciencia.
Afiliación	Esto implica, primero, ser capaces de vivir con otros y mostrar interés por otros seres humanos y segundo, teniendo las bases sociales del amor propio y de la no humillación, ser capaces de ser tratados como seres dignos cuyo valor es idéntico al de los demás.
Otras especies	Ser capaces de vivir interesados y en relación con los animales, las plantas y el mundo de la naturaleza.
Capacidad para jugar	Ser capaces de reír, jugar y disfrutar de actividades de ocio.
Control sobre el entorno de cada uno	Incluye lo político y lo material. En lo político, ser capaces de participar eficazmente en las decisiones políticas que gobiernan nuestras vidas. Respecto a lo material, ser capaces de poseer no sólo de manera formal, sino en términos de una oportunidad real; tener derechos sobre la propiedad en base de igualdad con otros; tener el derecho de buscar un empleo en condiciones de igualdad con otros, ser libres de registros y embargos injustificados.

Fuente: elaboración propia a partir de M.C. NUSSBAUM, *Las fronteras de la justicia. Consideraciones sobre la exclusión*, Espasa Libros, 2012

Por otra parte, se reconoce que las posturas de capacidades han tenido una fuerte crítica desde los aspectos éticos como tesis liberales individualistas que dejan recaer en el sujeto la responsabilidad de la discapacidad. Concretamente, Cuenca¹⁸ manifiesta no estar de acuerdo con planteamientos de Sen y Nussbaum sobre las capacidades como nociones de la libertad en sentido positivo, las oportunidades reales que se tienen respecto de la vida que se puede llevar y la lista de capacidades básicas que

¹⁸ P. CUENCA, *Sobre la inclusión de la discapacidad en la teoría de los derechos humanos*, en *Revista de Estudios Políticos*, 2012, n. 158.

le permite al individuo elegir sus propios planes de vida. Argumenta que estos postulados pueden suponer al final un menor respeto a la dignidad de algunos sujetos y esto se denota cuando utiliza en su discurso términos como personas normales, lo cual demuestra que no se comprende integralmente el concepto de capacidades.

No obstante, respecto a las mujeres con discapacidad, es importante la noción de capacidades como un punto de partida, siendo necesario aclarar que derechos y capacidades no son sinónimos. Como se ha explicado derechos se refieren a aquellos que son inherentes al ser humano y necesariamente no tienen que estar reconocidos en norma, y las capacidades a la libertad de elegir funcionamientos valiosos. Se considera, como indica Calderón¹⁹, los derechos son capacidades combinadas, realmente ejercidas en la práctica, porque solamente cuando hay medidas efectivas es posible hablar de capacidades. Por lo tanto, se puede decir que las capacidades humanas se constituyen en el escenario en donde puede realmente establecerse si los derechos que se reconocen no están solamente consagrados en el papel o se puedan exigir, sino que se está en posesión de ellos.

Es decir, que en estas propuestas las personas son realmente tratadas como tal, pero no necesariamente como sujetos de derechos. Por ejemplo, desde fundamentos éticos, especialmente los planteados por Nussbaum, anclados en el bienestar y la prosperidad son conceptos que no pueden ser absolutos y su relatividad está dada desde el sentido de las citadas capacidades, ya que quien nunca las ha tenido, está excluido de desarrollarlas y estaría en una condición desigual frente a quien si puede hacerlo. Sin embargo, desde un enfoque de derechos podría pensarse en la articulación de las personas con discapacidad y las capacidades.

Lo anterior, teniendo en cuenta que la discapacidad desde el enfoque de derechos implica comprender que no es suficiente la creación de normas o instrumentos nacionales e internacionales que consagren su definición y se pretenda inculcar la positivización de los derechos que son inherentes al ser humano, ya que basta tener esta condición para respetar la dimensión de sujeto moral de derechos con un Estado garante de los mismos. En últimas esto requiere una construcción colectiva, que no esté basada en los mínimos, ni al servicio de intereses económicos y políticos.

Asimismo, se debe considerar que la dignidad humana que se pretende visualizar depende de la capacidad de cada persona para desarrollar sus propios planes y lograr un equilibrio en el ejercicio pleno de sus derechos,

¹⁹ G. CALDERÓN, *Bioética, derechos y capacidades humanas*, Pontificia Universidad Javeriana, 2012.

limitando el concepto de ciudadanos iguales ante la Ley a las esferas individuales, por lo que las corrientes contrahegemónicas deberán ir más allá de nuevas perspectivas colectivas e incluir además a las personas con discapacidad y concretamente a las mujeres que hacen parte de esta población.

Puesto el bienestar en escena de ambientes de trabajo, se lograría que las personas con discapacidad a partir de la salud laboral puedan desarrollar capacidades y esto se reflejaría en su ámbito familiar y social.

Concretamente respecto a las mujeres y desde la perspectiva del desarrollo de capacidades debe tenerse en cuenta la importancia de dos capacidades básicas enunciadas por Nussbaum, la razón práctica y la filiación²⁰ las cuales les permite en materia de empleo y trabajo que se puedan desempeñar en cualquier actividad y relacionarse con los demás desde su propio reconocimiento, logrando autonomía e independencia, a partir de unos presupuestos importantes de la salud laboral en los cuales se analiza primero unas barreras para cumplir ese rol social como se explica a continuación.

3. La salud laboral de las mujeres con discapacidad en Colombia

Desde el modelo causal de la salud laboral, se reconocen las problemáticas de los trabajadores en ambientes de trabajo como una consecuencia de los mercados de trabajo, las relaciones laborales y la estructura productiva como elementos macro a cargo del gobierno, condiciones de trabajo y empleo como elementos meso a cargo de las empresas y condiciones de vida e individuales como elementos micro a cargo de los trabajadores²¹.

En esta estructura se debe tener a las mujeres con discapacidad, como grupo preferente, dada la vulnerabilidad social que presentan para acceder, permanecer y tener condiciones óptimas en sus empleos. Asimismo, a partir de las realidades que enfrentan y los citados objetivos del desarrollo sostenible, se debe tratar de minimizar los riesgos laborales a las que están expuestas. A partir de estas premisas podrán ser capaces de elegir funcionamientos valiosos para vivir, es decir, desarrollar capacidades como lo han planteado autores como Sen²² y Nussbaum²³.

Los Estados miembros de la ONU de la cual hace parte Colombia, a partir de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad,

²⁰ M.C. NUSSBAUM, *Las mujeres y el desarrollo humano. El enfoque de capacidades*, Herder, 2002.

²¹ F.G. BENAVIDES, P. BOIX, F. RODRIGO, J.M. GIL, *Informe de Salud Laboral. España, 2001-2010*, Císal-UPF, 2013.

²² A. SEN, *La idea de la justicia*, cit.

²³ M.C. NUSSBAUM, *Las Fronteras de la justicia. Consideraciones sobre la exclusión*, cit.

reconocieron la importancia del goce pleno y en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Concretamente en materia de trabajo la garantía de inclusión, condiciones dignas, permanencia y ambientes de trabajo saludables. Igualmente, los ODS se refiere a las personas con discapacidad y las inequidades de género, pero organizaciones como [Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad \(CERMI\)](#) afirman a pesar de que en el mundo hay 600 millones de mujeres y niñas con discapacidad, y si bien gracias al trabajo de las organizaciones de discapacidad se consiguió que los ODS se hicieran eco de las personas con discapacidad, no se logró que se reflejara la situación de “discriminación interseccional” que sufre la población femenina con discapacidad.

Los reportes de los organismos multilaterales sobre las diversas dificultades que presentan las mujeres con discapacidad en el campo laboral no son sofismas. Desde este punto de vista, autores como Rivas afirman que los asuntos de salud laboral de las mujeres se ha reservado «para los aspectos biológicos especialmente relacionados con la maternidad, descuidando otras incidencias de género que pueden interactuar con otros factores de exposición a riesgos laborales y reduciendo las políticas a criterios aparentemente neutros pero basados en patrones masculinizados»²⁴ y basado en diferentes estudios asevera que existen riesgos laborales específicos de las mujeres como el acoso, laboral genérico o sexual, dobles jornadas, ligados a actividades feminizadas y derivados de otros factores de discriminación. En una revisión holística, en el caso de las mujeres, estos riesgos y la discapacidad, las convierte en grupos doblemente vulnerados.

Igualmente, autores como Ruiz, afirman que las mujeres con discapacidad tienen menos probabilidades de tener un trabajo decente que las mujeres sin discapacidad. Lo mismo ocurre con ciertos tipos de discapacidad especialmente los relativos a salud mental y discapacidad intelectual observándose tasas de empleo muy bajas²⁵. Es decir, que también la interseccionalidad entre ser mujer y persona con discapacidad genera mayores barreras para lograr su participación en las esferas laborales.

En Colombia, con la finalidad de garantizar los derechos de las personas con discapacidad, se promulgó la Ley 1618/2013 en la cual se denota el interés por la inclusión laboral y el reconocimiento de los factores relacionados con el trabajo. También en el texto se considera importante

²⁴ P. RIVAS, *Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2008, n. 74.

²⁵ J.L. RUIZ SANTAMARÍA, *Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual*, en *esta Revista*, 2019, n. 4.

desarrollar capacidades humanas y acciones para fortalecer el papel de los empleadores y las familias, en aras a que puedan afrontar las barreras para la igualdad de condiciones y participación. No obstante, lo anterior, respecto a las mujeres con discapacidad no se plantea aspectos relacionados con el mercado laboral y se da un mayor énfasis al tema de violencias, que, si bien es importante, omite que el escenario laboral contribuye a la autonomía y toma de decisiones. La ausencia de presupuestos legales sobre el asunto también se refleja igualmente en otras normas relacionadas con empleo y discapacidad concretamente en materia de riesgos laborales. Desde la perspectiva de la salud laboral a continuación se analizan aspectos a tener en cuenta para el desarrollo de capacidades de las mujeres con discapacidad en Colombia.

Sobre los aspectos macro, en cuanto a la estructura productiva que está relacionada con la información que suministra el gobierno, en Colombia respecto a las personas con discapacidad se hace a través del [Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad \(RLCPD\)](#) del Ministerio de Salud y Protección Social. En la normativa también se ha avanzado en diferenciar la pérdida de capacidad laboral con la discapacidad para lo cual se estableció un Certificado de Discapacidad a cargo del Estado²⁶. Por otra parte, los informes a cargo del Departamento Administrativo Nacional Estadístico (DANE) sobre la situación actual de las personas con discapacidad²⁷, incluyendo la parte laboral, evidencian un enfoque de género de las mujeres los cuales son relevantes en los diferentes estudios que evidencian desigualdades para el acceso al empleo, las condiciones y permanencia en los lugares de trabajo.

Respecto a mercados de trabajo, a través de la Ley 1636/2013 modificada por la Ley 2225/2022, se reconoce como agencia de gestión y colocación de empleo de las personas con discapacidad al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y las Cajas de compensación familiar. Si bien las mismas abren convocatorias para la vinculación laboral, la mayoría se encuentran orientadas a trabajos misionales y sin enfoque de género, lo que hace que la oferta real para mujeres con discapacidad sea invisible y sin criterios de equidad. Igualmente, diferentes entidades públicas y privadas tienen programas de inclusión de personas con discapacidad, las primeras por obligación de Ley y las segundas motivadas por estrategias de responsabilidad social y otras por algunos beneficios tributario que existen en el país.

²⁶ [Resolución del Ministerio de Salud y Protección Social n. 1239/2022, de 21 de julio.](#)

²⁷ K. GARCÍA ROJAS (coord.), [Estado actual de la medición de la discapacidad en Colombia](#), Nota Estadística DANE, 2022.

No obstante, se desconocen las estadísticas institucionales sobre la participación de las mujeres con discapacidad, los cargos a los que son vinculadas y su permanencia en estas actividades, lo cual hace que los informes del DANE sean solamente una aproximación a las realidades de esta parte de la población con discapacidad e insuficiente la información global sobre las condiciones de inequidad respecto a otras personas con discapacidad y las mujeres sin discapacidad. Al respecto, se precisa que, en los estudios de este Departamento Estadísticos relacionados exclusivamente con mercado laboral de personas con discapacidad, se omite cualquier categoría relacionada con las mujeres y se limita indicadores generales como ocupación y posición²⁸.

Sobre las relaciones laborales, referido a derechos y obligaciones se suscribe al conocimiento de parte de la población de los presupuestos de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de quienes logran acceder al mundo del trabajo. Pero a nivel estatal sigue siendo programática la inclusión laboral ya que poco se ha cumplido con Ley 1618/2013 para garantizar los derechos laborales y como se indica en algunos estudios, sigue existiendo barreras para su cumplimiento²⁹ y por lo tanto no ha sido objeto de discusión específica el tema de derechos y obligaciones de las mujeres trabajadoras con discapacidad.

En esta medida para lograr el desarrollo de capacidades de las mujeres con discapacidad, desde los aspectos macro se requiere el cumplimiento de las normas existentes y la creación de otras específicas para la protección de este colectivo en los entornos laborales, no es suficiente el dato general estadístico, es necesario mejorar la información sobre el mercado laboral que permita no solamente acceder a cargos misionales sino que se fomente la participación de mujeres con discapacidad con perfil profesional, lo cual se debe alinear con políticas de educación. En lo que tiene que ver con las relaciones laborales se requieren más estudios que aporten al reconocimiento de derechos y deberes de las mujeres con discapacidad en ambientes de trabajo y su seguridad y salud en los puestos de trabajo.

Por otro lado, los aspectos meso involucran concretamente a los empleadores ya que hacen referencia a condiciones de empleo (que involucra la forma cómo la persona es contratada, su afiliación a la seguridad social y las condiciones de ese contrato) y las condiciones de trabajo (que se refiere a la actividad para la que es contratada, su puesto y condiciones de este).

²⁸ DANE, *Mercado laboral población en condición de discapacidad. Trimestre móvil noviembre 2022-enero 2023*, Boletín Técnico, 10 marzo 2023.

²⁹ P. RIVAS, *op. cit.*; J. GUERRERO MORALES, *Progresividad en el acceso al trabajo de las mujeres con discapacidad en Colombia*, en *Vniversitas*, 2022, vol. 71.

En una revisión bibliográfica en bases de datos como EBSCO, VLeX, ScienceDirect y el motor de búsqueda Google Académico, no se evidencian estudios sobre las condiciones de trabajo y empleo de las mujeres con discapacidad, solamente algunos estudios que evidencia la falta de enfoque de género en la normativa relacionada con las personas con discapacidad en materia laboral³⁰. Incluso desde la perspectiva de la salud laboral, en materia de las normas de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo no se hace referencia a asuntos de género y menos respecto a las mujeres con discapacidad.

Por lo tanto, desde los aspectos meso, se requiere para el desarrollo de capacidades de las mujeres con discapacidad, mejores referentes normativos y prácticos de las condiciones de empleo y trabajo, lo cual se encuentra muy relacionado con los aspectos macro referidos con el mercado laboral, evidenciar la oferta impacta también en las condiciones y concientiza a la sociedad sobre lo que se requiere para que las mujeres con discapacidad elijan la vida que quieren vivir, a partir de funcionamientos valiosos, y no solamente realizando preferencias adaptativas sobre los campos de acción que algunos sectores ofertan en general para las personas con discapacidad. Por último, sobre los aspectos micro se refieren a las condiciones de vida e individuales de las personas con discapacidad, en las que emergen variables como: edad, educación, vivienda, transporte entre otros. Adicionalmente los conceptos que se tienen sobre sus habilidades, los deseos, la felicidad y la independencia y que de una u otra forma inciden en su vida laboral.

Estos aspectos, son hoy abordados en los citados informes del DANE como notas estadísticas respecto a las personas con discapacidad y se realizan los diferentes análisis de género en aras de plasmar algunas diferentes en las condiciones de vida e individuales. No obstante, poco se abarca en estos análisis y otros estudios sobre las capacidades de las mujeres, lo que tiene que ver con habilidades, deseos, felicidad e independencia, se omiten en sus discursos, como también las incidencias que puede tener el nivel educativo para la oferta laboral, así como el lugar de vivienda y el transporte que deben usar para el desplazamiento al lugar del trabajo. En este sentido, se debe armonizar las encuestas con las realidades para el desarrollo de capacidades de las mujeres con discapacidad desde los aspectos micro de la salud laboral, se deben involucrar las experiencias de vida y de algunas empresas comprometidas con la inclusión laboral para fortalecer su participación en el mercado laboral.

³⁰ J. GUERRERO MORALES, *op. cit.*

4. A modo de conclusión

Los datos e informes estadísticos a nivel nacional e internacional reflejan realidades de las mujeres con discapacidad respecto a dificultades de acceso, permanencia y condiciones de empleo y trabajo. Es necesario transformar estas barreras para que sean actores importantes en los entornos laborales y cumplir con los ODS orientados a minimizar brechas de inequidad.

El enfoque del desarrollo de capacidades puede contribuir a minimizar las brechas de inequidad respecto a las mujeres con discapacidad con la finalidad de puedan escoger funcionamientos valiosos. Para tal fin debe tenerse en cuenta la importancia de dos capacidades básicas enunciadas por Nussbaum, la razón práctica y la filiación, ya que en materia de empleo y trabajo les permite lograr reconocimiento, autonomía e independencia.

Para el logro del desarrollo de capacidades, la salud laboral contribuye desde sus aspectos macro, meso y micro, pero se requieren compromisos de todos los actores, es decir, el gobierno, las empresas y los empleadores y las mujeres con discapacidad. Especialmente se considera que hay que hacer una revisión normativa con mayor compromiso para la inclusión laboral de esta población, mejorar las estrategias de los mercados de trabajo y de los cargos que se ofertan, articulando estas propuestas con el acceso a la educación que les permita a las mujeres mejores posibilidades para elegir la vida que quieren vivir, así mismo fortalecer el reconocimiento de derechos y obligaciones en los entornos laborales.

En la medida que esta parte se fortalezca, también las empresas y empleadores deben establecer mejores condiciones de empleo y trabajo con enfoque de género. Igualmente, como una cadena, se debe tener en cuenta las condiciones de vida e individuales de las mujeres con discapacidad para aportar al desarrollo de capacidades de esta población, se puede iniciar con la participación de mujeres con discapacidad que ya han hecho parte del mercado laboral y las empresas comprometidas con la inclusión laboral y a partir de sus experiencias hacer propuestas reales y efectivas para mejorar las tasas de empleabilidad y conocer datos relevantes de permanencia y condiciones laborales de las mujeres con discapacidad.

5. Bibliografía

BENAVIDES F.G., BOIX P., RODRIGO F., GIL J.M. (2013), *Informe de Salud Laboral. España, 2001-2010*, Císal-UPF

CALDERÓN G. (2012), *Bioética, derechos y capacidades humanas*, Pontificia Universidad Javeriana

- CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS (2023), *Transformación de los servicios para las personas con discapacidad. Informe del Relator Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad*, ONU
- CUENCA P. (2012), *Sobre la inclusión de la discapacidad en la teoría de los derechos humanos*, en *Revista de Estudios Políticos*, n. 158, pp. 103-137
- DANE (2023), [Mercado laboral población en condición de discapacidad. Trimestre móvil noviembre 2022-enero 2023](#), Boletín Técnico, 10 marzo
- DANE (2023), [Discapacidad](#), en www.dane.gov.co, 3 enero
- GARCÍA ROJAS K. (coord.) (2022), [Estado actual de la medición de la discapacidad en Colombia](#), Nota Estadística DANE
- GUERRERO MORALES J. (2022), [Progresividad en el acceso al trabajo de las mujeres con discapacidad en Colombia](#), en *Vniversitas*, vol. 71, pp. 1-14
- INSTITUTO DEL DESEMPEÑO HUMANO Y LA DISCAPACIDAD Y MAESTRÍA EN DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL (2003), *Inclusión Social de las Personas con Discapacidad. Reflexiones, Realidades y Retos*, Universidad Nacional de Colombia
- MINISTERIO DE TRABAJO (2022), *Cuatro de cada 10 trabajadores con discapacidad en Colombia son mujeres*
- NUSSBAUM M.C. (2002), *Las mujeres y el desarrollo humano. El enfoque de capacidades*, Herder
- NUSSBAUM M.C. (2012), *Las fronteras de la justicia. Consideraciones sobre la exclusión*, Espasa Libros
- OEA (2022), [Informe temático: violencia de género contra las niñas y mujeres con discapacidad](#)
- OIT (2022), [Una nueva base de datos de la OIT pone de relieve los retos del mercado laboral de las personas con discapacidad](#), en ilostat.ilo.org, 13 junio
- OMS (2014), [Discapacidad. Proyecto de acción mundial de la OMS sobre discapacidad 2014-2021: Mejor salud para todas las personas con discapacidad](#)
- RAWLS J. (1997), *Teoría de la justicia*, Fondo de Cultura Económica
- RIVAS P. (2008), *Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 74, pp. 227-286
- RUIZ SANTAMARÍA J.L. (2019), [Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual](#), en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4, pp. 112-136
- SEN A. (2011), *La idea de la justicia*, Taurus
- SEN A. (1997), *Bienestar, justicia y mercado*, Paidós
- STEIN M.S. (2006), *Distributive Justice and Disability. Utilitarianism against Egalitarianism*, Yale University Press

UNITED NATIONS (2018), [*Rights of persons with disabilities. Note by the Secretary-General*](#)

YEPES M.R. (2017), [*La situación laboral de la mujer con discapacidad*](#), en www.inci.gov.co/blog, 31 marzo

Normativa

[Ley 1636/2013, de 18 de junio](#), en *Diario Oficial*, 18 junio 2013, n. 48825

Ley 1618/2013, de 27 de febrero, en *Diario Oficial*, 27 febrero 2013, n. 48717

[Resolución del Ministerio de Salud y Protección Social n. 1239/2022, de 21 de julio](#)

Páginas web

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI): <https://cermi.es/>

Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD): https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/DisCapacidad_RLCPD.aspx

Red Internacional de ADAPT



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

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

