

Capacitismo neoliberal: los derechos y las condiciones de empleo de las personas con Diversidad Funcional (PDF) en España*

Miguel A. V. Ferreira
Universidad Complutense de Madrid
mavferre@ucm.es

Amparo Cano Esteban
Universidad Complutense de Madrid
amparo_cano_esteban@hotmail.com

Neoliberalism ableism: People with Disability/ Functional Diversity (PFD) rights and employment conditions in Spain

ISSN 1989-7022

RESUMEN: La legislación sobre discapacidad/ diversidad funcional en España ha experimentado un notable avance entre 1982 y 2013, abandonando la inicial orientación asistencialista, basada en los cuidados y la rehabilitación, hacia otra en la que el reconocimiento de derechos y la inclusión social son los objetivos principales. Sin embargo, esa legislación no ha supuesto transformaciones reales significativas, dado que en el mismo período de tiempo, otra transformación ha hecho inútil esa evolución: la de la supresión de los derechos sociales derivados de unas políticas de orientación keynesiana y la progresiva implantación de la ideología neoliberal. La evolución de la situación laboral de las personas con discapacidad/ diversidad funcional (PDF) ilustra la imposición de ese que llamamos "capacitismo" neoliberal sobre los derechos laborales de las PDF.

ABSTRACT: Legislation on Disability/Functional Diversity in Spain has experimented a great advance since 1982 to 2013, leaving the initial orientation, based on care and rehabilitation, toward another one based on rights and social inclusion as main objectives. However, this legislation has not been effective because in the same lap of time another transformation made it useless: the suppression of social rights that came from Keynesian politics and the progressive neoliberal ideology implantation. The evolution of People with Disability/ Functional Diversity (PFD) labour situation illustrates the imposition of what we name neoliberal "ableism" over PFD labour rights.

PALABRAS CLAVE: discapacidad, diversidad funcional, capacitismo, mercado laboral, inclusión social, neoliberalismo

KEYWORDS: disability, functional diversity, ableism, labour market, social inclusion, neoliberalism

1. La evolución normativa en materia de diversidad funcional¹ en España

«Será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación».

Artículo 37.1 del *Real Decreto Legislativo 1/2013*, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la *Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social* (B.O.E. 209/2013: 23).

«Uno. Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al dos por ciento de la plantilla.

Dos. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las Empresas que supongan en contra de los minusválidos discriminaciones en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo».

Artículo 38 de la *Ley 13/1982*, de 7 de abril, de *integración social de los minusválidos* (B.O.E 103/1982: 11109)

La *Ley de integración social de los minusválidos* (LISMI) de 1982 fue el primer marco legislativo en España que tenía como materia de regulación la diversidad funcional. Se trata de una ley paternalista y asistencialista orientada por el paradigma de la rehabilitación y

* Este texto es fruto del trabajo desarrollado durante la realización del proyecto de investigación *Capacitismo* (FFI2017-88787-R), financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación del Gobierno de España.



Received: 02/09/2021
Accepted: 20/09/2021



por el *Modelo Médico de la Discapacidad*², sin embargo, en su artículo 38.1 contempla ya el reconocimiento de un derecho de las PDF, su derecho al trabajo. Ese artículo, en ese momento, en España, puede considerarse un hito inaugural: reconoce, implícitamente, la discriminación laboral de las PDF y supone la creación de una medida legal contra la misma.

Dos décadas después, se promulgará la *Ley 51/2003*, de 2 de diciembre, de *igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad* (LIONDAU, B.O.E. 289/2003), que marca un giro radical en la concepción de la DF en nuestro país y es expresión del abandono del modelo médico-rehabilitatorio y el reconocimiento, legal, de que la discapacidad no es una cuestión de naturaleza médica, o exclusivamente médica, sino que tiene que ver con el reconocimiento de unos derechos que las PDF han visto sistemáticamente vulnerados. Este cambio de orientación quedará ratificado y consolidado diez años más tarde con la promulgación del *Real Decreto Legislativo 1/2013*, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social* (LGD, pero, para nosotros, LEDIS³: B.O.E. 209/2013).

De significativa importancia es el cambio en la nomenclatura operado entre 1982 y 2003: de *integración, cuidados, rehabilitación, minusválidos*, se pasa a *igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, personas con discapacidad*. Entre 2003 y 2013 se da una continuidad conceptual, aunque también una modificación en la estructura organizativa de los conceptos (ver Cuadro 1).

Considerando los títulos, y el artículo 3.1 de la LISMI, se tienen tres campos semánticos: el del *QUÉ* o nivel ontológico, el del *POR QUÉ*, o nivel metodológico y el del *PARA QUÉ* o nivel epistemológico⁴:

Cuadro 1

	LISMI 1982	LIONDAU 2003	LEDIS 2013
<i>QUÉ</i> Nivel ontológico	Minusválidos	Personas con Discapacidad	Personas con Discapacidad
<i>POR QUÉ</i> Nivel metodológico	Cuidados Rehabilitación	Igualdad de Oportunidades No Discriminación Accesibilidad Universal	Derechos
<i>PARA QUÉ</i> Nivel epistemológico	Integración Social	—	Inclusión Social

- ¿Sobre *qué* se legisla? Sobre los minusválidos en 1982, sobre las personas con discapacidad en 2003 y en 2013.
- ¿*Por qué* hace falta legislar sobre ello? Porque los minusválidos necesitan cuidados y rehabilitación en 1982; porque las personas con discapacidad carecen de igualdad de oportunidades, son discriminadas y sufren restricciones de accesibilidad en 2003; porque las personas con discapacidad deben ver reconocidos, y aplicados, sus derechos, en 2013.
- ¿*Para qué* se aplica esa legislación? Para lograr la integración de los minusválidos en 1982; para nada en 2003; para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad en 2013.

La evolución en los conceptos utilizados denota que el período de cambio, de cambio profundo, se da entre 1982 y 2003, mientras que entre este último año y 2013 no se aprecian modificaciones conceptuales, sería un período de continuismo en el que, sin embargo, en 2013 parece tomarse nota de una grave omisión cometida en la LIONDAU. Vayamos por partes.

1.1. Ontología legal: de “minusválidos” a “personas con discapacidad”

El término “minusválido” es un calificativo sustantivado en el que el sustantivo omitido, hemos de presuponer, es el de “persona”. Situados en el nivel ontológico del discurso, por tanto, lo enunciado es algo que es menos válido, una persona, omitida, menos válida. De la omisión, podemos deducir que eso de menor valía, por ser menos válido, pierde su condición de persona: las personas minusválidas no son consideradas, entonces, como propiamente personas. Tenemos una operación, discursiva, de despersonalización, de cosificación, de absoluta devaluación de la condición humana a la par aludida y eludida con el término.

El minusválido-no-persona, ¿respecto a qué se considera que vale menos? Es decir, el término presupone una cuantificación más/menos y una cualificación en “valor”. La respuesta a esta pregunta no es sencilla: implica una doble asociación adherida a la condición de esa persona omitida por el término como resultado del proceso de modernización occidental, asociación que comporta una valoración médica y una valoración económica y que derivará en una determinada modalidad de intervención política (modalidad de intervención que encarna la LISMI).⁵

La modernidad occidental implicó una reestructuración de la organización social en Europa a todos los niveles, pero, particularmente, en términos políticos, económicos y cognitivos: supuso la transición del principio de autoridad aristocrático basado en la herencia al democrático y de representación política; la sustitución de la economía agraria feudal por la industrial capitalista; y el declive de un modelo de pensamiento teológico y su sustitución por otro de carácter científico. La modernidad occidental se asienta en la constitución y consolidación de tres grandes instituciones: el Estado-nación, el Capitalismo industrial y la Ciencia empírica moderna (Política, Economía, Conocimiento). La acción combinada de las mismas hace posible el surgimiento del término “minusválidos”.

La reconceptualización de todas las experiencias de la vida en términos científicos afectó al modo en el que se iba a considerar la DF: lo que tradicionalmente se había concebido como una desgracia resultado de los designios divinos, pasó a entenderse como un fenómeno cuya causa era de naturaleza exclusivamente fisiológica, algo que tenía que ver con un defecto corporal y que, por tanto, debía ser objeto de tratamiento por parte de la ciencia médica, y así adquiría la, falsa, entidad de una enfermedad. Ese “defecto” es el que terminológicamente queda recogido como el “minus” del concepto minusválido. Implica esa cualificación señalada de naturaleza médica: el menor valor es el de un cuerpo que vale menos, por su defecto, que un cuerpo sin defectos, es el menor valor de un cuerpo considerado enfermo en comparación con un cuerpo sano.

La segunda cualificación, la económica, resulta de los requerimientos de la nueva economía capitalista en su todavía incipiente modalidad industrial. Entre ellos, uno fundamental es el de un volumen suficiente de mano de obra eficiente, una fuerza de trabajo que, por ese entonces, es valorada fundamentalmente por su fortaleza y rendimiento físicos, una mano

de obra constituida por cuerpos médicamente calificados como sanos y no defectuosos, a la que, por definición, no pueden pertenecer las PDF al haber sido catalogadas como enfermas, corporalmente defectuosas. Y así, en términos económicos, la menor valía alude a la menor eficiencia, a la menor rentabilidad de las PDF como mano de obra industrial, como trabajadores al servicio de las necesidades del sistema capitalista.

Cuerpos minus-sanos y minus-rentables; doble minus-valía. La asociación de esta doble cualificación conduce al papel que acabará asumiendo el Estado respecto a las PDF: reemplazará la función de atención caritativa que había venido cumpliendo la Iglesia y, bajo la lógica rehabilitatoria derivada de la catalogación médica, llevará a cabo un proceso de institucionalización (Oliver, 1990) que apartará a las PDF de la participación en la vida colectiva (Abberley, 1987, 2008; Barnes, 1991a, 1991b; Brisenden, 1986; Finkelstein, 1980; Liberty, 1994; Swain et al, 1993) y las recluirá en centros especializados bajo su tutela; es decir, el Estado será la institución responsable de la exclusión social de las PDF, exclusión derivada de su minusvalorización médica y económica.

Este proceso de exclusión institucionalizada de las PDF puede ser considerado como una manifestación de la nueva modalidad de ejercicio del poder político surgida de la modernidad occidental: la normalización bio- y anatomo-política (Foucault; 1992 [1996], 2000, 2007), basada en unas nuevas

«...tecnologías del poder: lógicas sistemáticas que implican la regulación, normalización y disciplinamiento de los cuerpos (individuales y colectivos) de las poblaciones que se generan en las instituciones del Estado y atraviesan las "microestructuras" de la vida colectiva» (Ferreira, 2010: 46).⁶

En definitiva. Con el término "minusválidos", la LISMI expresa 1) la deshumanización de las PDF; y 2) la lógica política de normalización de las tecnologías de saber-poder derivada de la valoración en negativo, médica y económica, de las PDF.

La sustitución del término "minusválidos" por "personas con discapacidad" dota, ontológicamente, a las PDF de su condición humana, y elimina la minusvalorización. Sin embargo, sigue tratándose de una cualificación en negativo, "dis", ahora referida, no al valor o valía, sino a la "capacidad", entendida como característica constitutiva de la persona: la persona *es o no es capaz de...*; o *es más o menos capaz de...* Ya no se cuestiona la valía de la persona, sino su *capacidad de desenvolvimiento normal*, de modo que persiste, en otros términos, una evaluación comparativa, que indica una insuficiencia respecto a cierta presupuesta normalidad, por lo que la operación de normalización, en el plano ontológico (normalización disciplinaria que recae sobre el cuerpo), sigue estando vigente.

1.2. Metodología legal: de "cuidados" y "rehabilitación" a "igualdad de oportunidades"

La ley, en términos metodológicos, define las funciones que el Estado *debe* cumplir: debe, *porque* el objeto de intervención ha sido definido de determinada manera, manera que obliga a determinada intervención.

A los minusválidos se les debe cuidar y rehabilitar, porque su menor valía les hace perder su condición de personas y no ser útiles económicamente. De antemano, se asume que no pueden adquirir la valía de la que carecen, que su condición no es superable y, por ello, hay

que dotarles de aquello que necesitan y no pueden obtener (los medios que los sí válidos obtienen a través de un trabajo), supliendo su minus-valía económica, y tratar, mediante cuidados específicos, ese cuerpo enfermo para que pueda adaptarse, con su minus-valía médica, re-adaptarse, re-habilitarse a una existencia que será, necesariamente, *anormal*.

A las personas con discapacidad, por el contrario, no se las cualifica de menos válidas, sino de menos capaces de adquirir valía, menos, pero no in-capaces, de modo que no se asume una irreversibilidad en la condición de la discapacidad ya que ésta se sitúa, no en un nivel biológico, sino en uno legal: la discriminación. A nivel metodológico, en consecuencia, es preciso legislar porque esa discriminación se traduce en una falta de igualdad de oportunidades⁷ y de accesibilidad a recursos que es necesario corregir. Aunque no figure expresamente en el título de la Ley, la LIONDAU señala la cuestión como una cuestión de derechos, que es a la que ahora debería atender preferentemente el Estado.

Este giro viene determinado también por el cambio en la cualificación del qué, que ahora son personas y ya no una valía de un algo del que no se considera su condición de persona. La focalización en la persona, y no en la valía, hace precisamente ver que, en términos legales, la cuestión a tratar por el Estado tiene que ver con el reconocimiento expreso de unos derechos que, como personas, las PDF ven sistemáticamente vulnerados en forma de discriminación.

1.3. Epistemología legal: de "integración social" a "nada"⁸

En el plano epistemológico, es decir, el plano en el que se fundamenta el conocimiento, legal, que justifica la intervención del Estado, se expresa el objetivo último de la Ley, su para qué.

Cuando la cuestión ha sido definida en términos de una minusvalía que demanda cuidados y rehabilitación, el resultado esperado no es un incremento de la valía, sino el de lograr el modo más adecuado de "encajarla" en el universo de la valía, de la valía social (médica y económica); el objetivo es "integrar", socialmente, la minusvalía en la valía.

La LISMI aplica la tercera acepción de integrar recogida en la RAE: «Hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo»⁹. Es decir, hacer que la minusvalía pase a formar parte del todo de la valía. Tanto el todo como la parte permanecerán inalterados, por lo que la parte, dada su especificidad, no seguirá la lógica del todo: el todo trabaja, la parte es cuidada y rehabilitada (y no trabaja).

Cuando la cuestión se traslada a personas que son objeto de discriminación, de manera bastante sintomática, el campo semántico del para qué no figura expresado en la Ley. Cabe suponer que el para qué ha quedado subsumido en el por qué, es decir, que al reconocer que la cuestión a tratar es la discriminación, la legislación pretende que ésta desaparezca; pero esta subsunción, sin embargo, no expresa qué sucedería si tal objetivo se cumpliera, como en el caso de la LISMI, de tal modo que también se puede presuponer que ese objetivo, el de la integración, es el que se persigue, ya no mediante cuidados y rehabilitación, sino mediante la supresión de la discriminación. Pero entonces persistiría, en el fondo, la presuposición de la minus-valía: la integración social, a través de la supresión de la discriminación, no alteraría la contraposición entre el todo y la parte. Emerge aquí una contradicción.

1.3. *Onto-metodo-epistemo-logía legal: reintegración*

Esta contradicción, y el vacío del nivel epistemológico, queda resuelta, semánticamente, en la LEDIS de 2013: el qué de la LIONDAU se mantiene, el por qué, se redefine, y el para qué se hace expreso.

Las personas con discapacidad deben ser objeto de consideración legal porque sus derechos no son reconocidos: el por qué se hace, ahora explícitamente, una cuestión de derechos, en términos absolutos, englobando discriminación, igualdad de oportunidades, no accesibilidad y cualquier otra expresión concreta de dicha vulneración; es decir, ya no se restringe el alcance de la intervención a tres aspectos específicos, como en la LIONDAU, sino que abarcaría éstos y cualesquiera otros que supusiesen una vulneración de los derechos de las PDF.

Y esta ampliación vendría justificada porque el objetivo último, entonces, ya no quedaría subsumido en el nivel metodológico —lo que indica una clara falta de perspectiva por parte del legislador—, haciendo evidente que el reconocimiento de derechos, en sí mismo, no es el objetivo, sino el medio para lograr el verdadero objetivo, la “inclusión” social.

Es, epistemológicamente, fundamental que en el continuismo que supone la LEDIS respecto de la LIONDAU se incorpore el concepto de “inclusión”, en substitución del de “integración” de la LISMI, que, implícitamente, parecía mantener la LIONDAU. En este caso, la Ley recogería la primera acepción de incluir de la RAE: «poner algo o a alguien dentro de una cosa o de un conjunto, o dentro de sus límites»¹⁰. No hay alusión a un “todo” ni, por tanto, una dicotomía todo/parte; la inclusión implica un conjunto definido por unos límites y, como acción, puede suponer la redefinición del conjunto y de sus límites, lo que, precisamente, sería el objetivo de la ley, porque erradica la permanencia implícita de la consideración de la minus-valía en oposición a la valía: las PDF no deben ser integradas en un todo inalterado, sino que deben ser incluidas en un conjunto cuyos límites deben ser redefinidos para permitir dicha inclusión¹¹.

La evolución normativa española en materia de DF, evaluada en estos términos es, en consecuencia, bastante positiva, indicando un cambio más que significativo en el qué, el por qué, y el para qué de la cuestión de la DF desde una óptica legal. Lamentablemente, dicha evolución no ha tenido apenas repercusión efectiva en las condiciones reales de vida de las PDF, no se ha alcanzado el para qué supuestamente perseguido, la inclusión social.

2. El mercado laboral de las PDF: exclusión y precariedad

La ineficacia de la legislación española sobre DF queda manifiestamente comprobada si consideramos, específicamente, la situación laboral de las PDF. Al hacerlo, constatamos una nueva contradicción legislativa, según la cual, la LIONDAU y la LEDIS supondrían un retroceso respecto a la LISMI de 1982 (véase el siguiente apartado). Y, al margen de esa contradicción, la evolución efectiva del mercado laboral español constata que no se ha logrado, en absoluto, un avance en la inclusión laboral de las PDF desde 2003.

Las cifras indican que el objetivo de «aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo» (Artí-

culo 37.1, LEDIS¹²), no se ha cumplido. Consultando las dos series de La *Encuesta sobre Empleo de Personas con Discapacidad* (EPD) del INE (2009/2014, 2014/2019), se observa una relación prácticamente invariante en las tasas de actividad, ocupación y paro entre personas sin discapacidad y PDF, según la cual las personas sin discapacidad duplican en tasa de actividad y empleo a las PDF (tasa de actividad: 75.5% frente a 36.1% en 2009; 77.7% frente a 34% en 2019; tasa de ocupación: 62% frente al 28.3% en 2009; 66.9% frente a 25.9% en 2019), mientras que sucede exactamente a la inversa con la tasa de paro (9% frente a 21.7% en 2009; 13.9% frente a 23.9% en 2019)¹³.

Evolución comparada de la tasa de actividad

Gráfico 1A

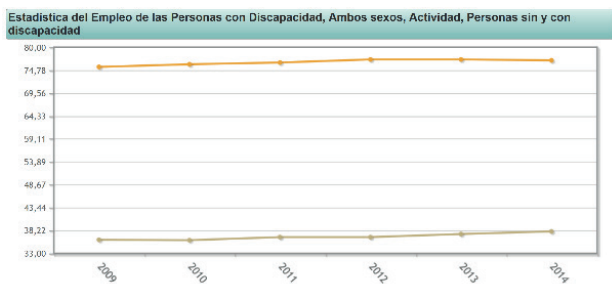
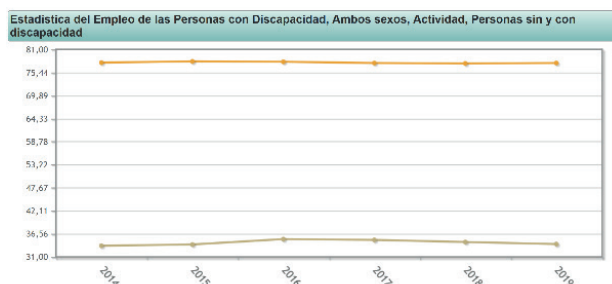


Gráfico 1B



Fuente: INE (2021) y elaboración propia.

Evolución comparada de la tasa de empleo

Gráfico 2A

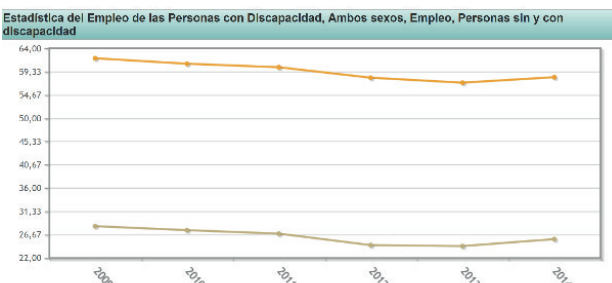
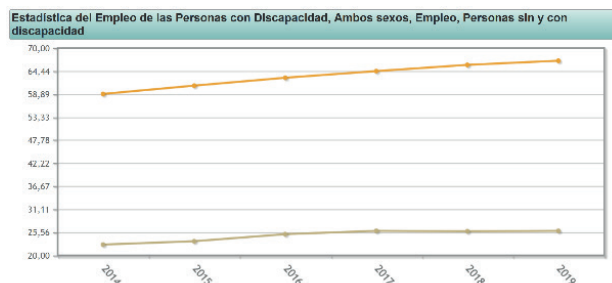


Gráfico 2B



Fuente: INE (2021) y elaboración propia.

Evolución comparada de la tasa de paro

Gráfico 3A

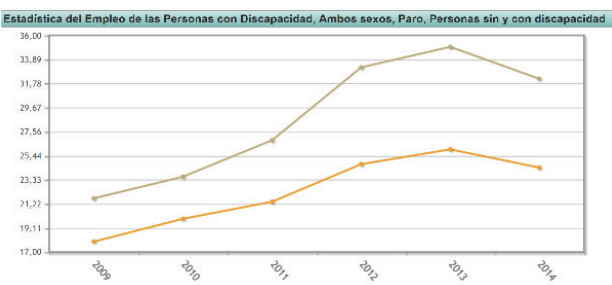
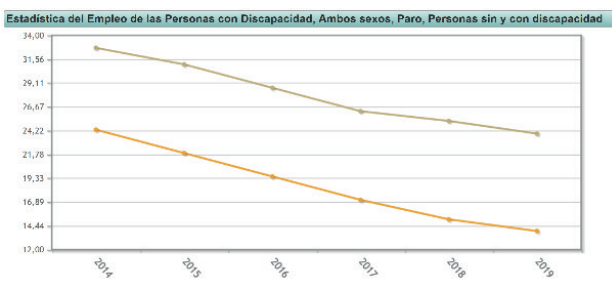


Gráfico 3B



Fuente: INE (2021) y elaboración propia.

Manifiestamente, el objetivo de la inclusión social de la LEDIS, en su dimensión laboral, dista mucho de cumplirse.

En lo relativo a la creación de empleo, y en términos absolutos, sí que parecería notarse un efecto positivo de la legislación sobre discapacidad: mientras que entre 2009 y 2019 el número total de ocupados se incrementó en un 4.47% (pasando de 15.8 millones a 16.6; INE, 2021), en el caso de las PDF el aumento fue de un 60.18% (desde los 271.500 hasta los 434.900; INE, 2021).

Evolución de la ocupación Datos absolutos de ocupados 2009/2019

Gráfico 4A

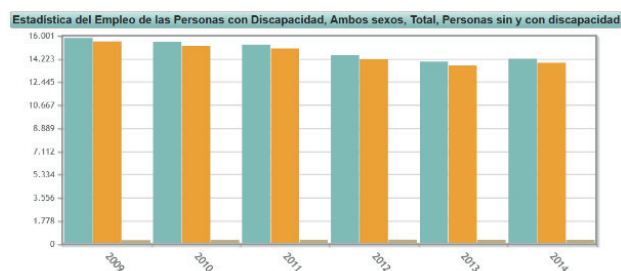
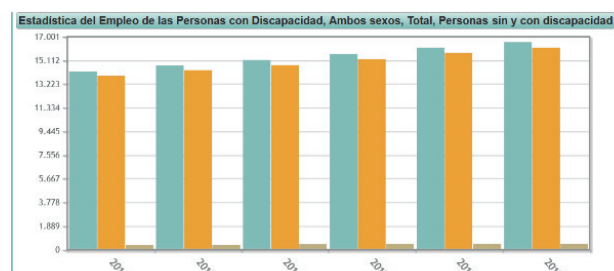


Gráfico 4B



- Total de ocupados
- Ocupados sin discapacidad
- Ocupados con discapacidad

Fuente: INE (2021) y elaboración propia.

Este efecto positivo en la ocupación de las PDF, observando las gráficas, queda bastante atenuado si consideramos cifras relativas: las PDF ocupadas en 2009 representaban el 1.72% del total de ocupados, pasando en 2019 a representar el 2.62% (INE, 2021), lo que indica una clara subrepresentación de las PDF entre la población ocupada, ya que su porcentaje entre la población en edad de trabajar era del 3.6% en 2009, llegando al 6.17% en 2019.

Evolución comparada de la población en edad de trabajar 2009/2019

Gráfico 5A

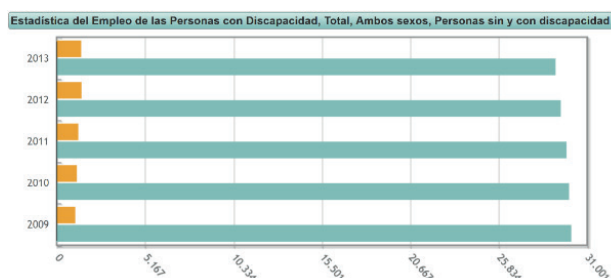
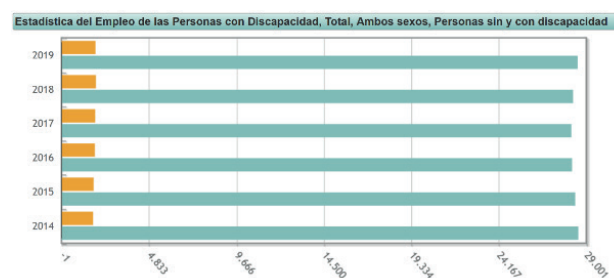


Gráfico 5B



- Personas sin discapacidad en edad de trabajar
- PDF en edad de trabajar

Fuente: INE (2021) y elaboración propia.

Si, además, consideramos la mejora en la "calidad" del empleo, señalada como objetivo en el Artículo 37.1 de la LEDIS, el efecto positivo queda completamente anulado: el aumento en

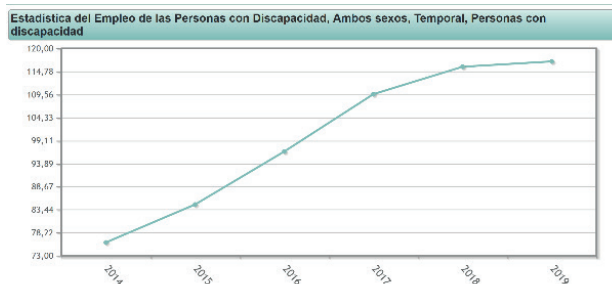
la contratación/ ocupación de las PDF se ha debido fundamentalmente al incremento de la contratación temporal y a tiempo parcial:

Evolución de la contratación temporal de las PDF

Gráfico 12A



Gráfico 12B



Fuente: INE (2021) y elaboración propia.

Evolución de la contratación a tiempo parcial de las PDF

Gráfico 13A

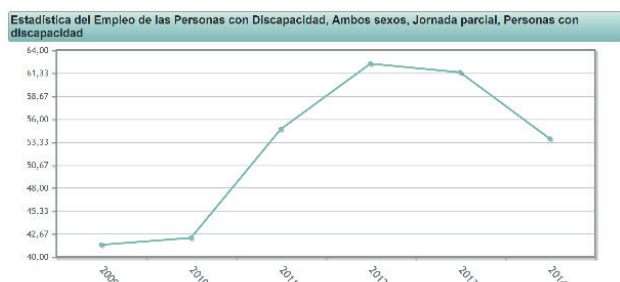
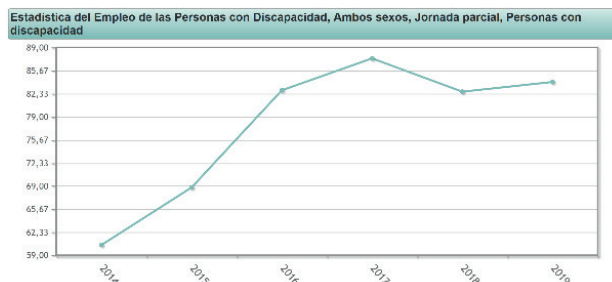


Gráfico 13B



Fuente: INE (2021) y elaboración propia.

Es decir, pese a la innegable evolución legislativa en relación a la DF y el reconocimiento expreso de la “inclusión social” como objetivo, en el terreno específicamente laboral, dicha legislación no ha tenido impacto efectivo. La razón de ello se encuentra, no en el terreno de la normativa sobre DF sino en el de la que tiene que ver, genéricamente, con la regulación del mercado de trabajo: el giro neoliberal de la misma, iniciado con la reforma del Estatuto de los trabajadores en 1984, ha marcado la evolución del mercado laboral español, tanto para las PDF como para las personas sin discapacidad, neutralizando y sobreimponiéndose a la legislación en materia de DF.¹⁴

3. La discapacitación neoliberal

Señalábamos previamente una contradicción en la evolución legislativa, según la cual la LISMI parecería haber avanzado más en derechos laborales para las PDF que la LIONDAU y la LEDIS. La contradicción tiene que ver con el Artículo 38, que establecía la denominada “cuota de reserva” para la contratación de PDF en empresas de más de cincuenta trabajadores.

En su redacción inicial, el punto 2 del Artículo especificaba claramente que ese derecho estaba por encima de cualquier reglamentación laboral: «Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las Empresas que supongan en contra de los minusválidos discriminaciones en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo».

En 1982, la LISMI recogía un derecho expreso y concreto en materia laboral de las PDF que no aparecería ni en la LIONDAU, ni en la LEDIS. Más específicamente, sí se recogería dicho derecho, pero suprimiendo, *de facto*, su aplicación mediante la inclusión de medidas de “exención” del cumplimiento para las empresas. El derecho, expreso y tajante en la ley de 1982, sería manifiestamente atenuado a partir de 1997.

La “atenuación” se recoge en *Ley 66/1997 de 30 de diciembre* (B.O.E. 313/1997), en su disposición adicional trigésima novena, «Modificaciones a la Ley de Integración Social de los Minusválidos», punto uno:

«De manera excepcional las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83, números 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores»¹⁵.

La exención suprime el punto 2 del artículo 38 de la LISMI, quedando la misma supeditada a la modificación del *Estatuto de los Trabajadores* de 1995: es decir, el derecho laboral de las PDF de la cuota de reserva, que en 1982 anulaba la regulación derivada del *Estatuto de los Trabajadores*, a partir de 1997, a la inversa, quedará supeditado al mismo. La exención será mantenida, tanto en la LIONDAU como en la LEDIS, sancionando esta supeditación de la legislación sobre DF a la legislación laboral.

La modificación del Artículo 38 de la LISMI de 1997 es expresión del giro neoliberal que se inició en España en materia de regulación laboral a partir del año 1984. Entre 1984 y 1993, se fijaron las tendencias que se mantendrían en el futuro y el modelo que impera en la actualidad.

«El proceso de reforma del mercado de trabajo se desarrolló en dos fases. La primera se inicia con el Estatuto de los Trabajadores y culmina con su reforma en 1984. (...) En 1993, se replantea una nueva reforma del mercado de trabajo, esta vez con perfiles más amplios. (...) La fisonomía del mercado de trabajo ha experimentado, en estos años, un cambio en la relación entre trabajadores estables y temporales. El volumen de trabajadores sometidos a formas de contratación temporal ha crecido ininterrumpidamente. (...)

»Estas tendencias no expresan un momento coyuntural, sino una definitiva línea de constitución del mercado de trabajo. La demarcación entre contratación estable y contratación temporal ocupa hoy en día el centro de las tendencias hacia la flexibilización» (Bilbao, 1999: 308-309, 310).

La exención agregada al Artículo 38.1 de la LISMI remite al *Real Decreto Legislativo 1/1995*, de 24 de marzo, que aprobó el *Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*; este nuevo Estatuto, profundizando en la línea trazada entre 1984 y 1993, y que estuvo en vigor hasta noviembre de 2015, sufrió un total de 50 modificaciones (CEOE, 2016: 8), que irán recogiendo progresivamente la transición de las relaciones laborales en España hacia un modelo

neoliberal, que implantará en la figura del trabajador el presupuesto del individuo-empresario¹⁶. Ese nuevo individuo,

«...empresario de sí mismo, desposeído de su libertad y autonomía, será objeto de una intervención pública que lo responsabilizará de su propia vulnerabilidad. En este aspecto, la normativa española en materia de empleo no hará más que aplicar las directrices marcadas por la UE, que, bajo los presupuestos neoliberales, transformarán los problemas socio-estructurales en problemas personales de naturaleza psicológica (Crespo y Serrano, 2013)» (Ferreira, 2021)¹⁷.

Se trata de producir «un nuevo perfil de trabajador: el trabajador flexible, capaz de asumir las riendas de su propia vida: el emprendedor, el empresario de sí mismo» (Ferreira, 2021). Porque la regulación neoliberal de la fuerza de trabajo tendrá un concepto-eje fundamental: la flexibilidad.

«La flexibilidad supone la ruptura de las relaciones estables entre el trabajador y el puesto de trabajo, instaurando así un régimen generalizado de rotación en torno a los puestos de trabajo. Con ello se consigue tanto el incremento de la productividad y la contención de los salarios, como evitar una acentuada fragmentación (...) La flexibilidad termina con la estabilidad de la trayectoria laboral y supone la existencia de un amplio grupo social sometido a condiciones laborales cambiantes» (Bilbao, 1999: 307-308).

El Estado, desde esta óptica neoliberal, no debe dar una cobertura legal, una entidad política, unos derechos sociales, a la clase trabajadora, constituida ahora, se entiende, por individuos movidos por una racionalidad empresarial; el Estado no ha de «compensar las desigualdades resultantes de los procesos económicos, ni ofrecer coberturas públicas a quienes resulten perjudicados: cada cual ha de asegurarse los ingresos suficientes para poder afrontar los riesgos derivados del juego de la competencia; se trata de la privatización de las políticas sociales. La única política social es el crecimiento económico, y sólo podrán disfrutar de ella quienes, compitiendo, obtengan el beneficio suficiente para hacerlo» (Ferreira 2021).

Ha sido esta transición hacia un modelo de gestión neoliberal del mercado laboral, la flexibilización de la fuerza de trabajo, traducida en forma de precariedad salarial y temporalidad y parcialidad contractual, la imposición de una subjetividad empresarial a la clase trabajadora, la que ha marcado, por encima de la legislación sobre DF, las oportunidades, la accesibilidad y las condiciones laborales de las PDF, haciendo imposible el cumplimiento de la inclusión social en relación al empleo que la LIONDAU y la LEDIS marcaban como objetivo.

4. Reflexividades finales

El mercado laboral español refleja la más que escasa repercusión que ha tenido la evolución de la legislación, enormemente positiva, en materia de derechos de las PDF. En cuestión de empleo, la inclusión social, la no discriminación y la accesibilidad no se han cumplido.

La razón de ello es lo que podemos denominar como “capacitismo neoliberal-laboral”, aspecto particular del paradigma político-económico imperante a fecha actual en los países capitalistas avanzados, que implica una definición de la condición de trabajador desvinculada de todo condicionante contextual o estructural, y que remite la *capacidad* de trabajar a un atributo psicológico de la persona, a una aptitud o predisposición. Al igual que hace el Modelo

Médico de la Discapacidad, al definirla como un atributo de carácter individual, de naturaleza estrictamente biológica, así el paradigma neoliberal transforma la condición laboral de la persona en un atributo también individual, desconectado de cualquier condicionante externo: la “capacidad” de trabajar es algo que la persona tiene, o no, y que depende de su particular constitución psíquica.

El activismo por los derechos de las PDF, iniciado en los años 60 en EE.UU. con la *Filosofía de la Vida independiente*, y que llegó a Europa a principios de los años 80, reclamaba la intervención del Estado en beneficio de un colectivo discriminado y oprimido¹⁸; una intervención que en esos momentos todavía parecía pertinente, en la época final de las políticas keynesianas de protección social. Pero ese Estado, fundamentalmente, había orientado su intervención hacia la clase trabajadora, dotándola de los recursos, económicos y políticos, necesarios para que pudiera cumplir la función de una demanda solvente en un modelo capitalista cuya base principal era la producción industrial. Precisamente en los años 70, ese modelo capitalista se agotó, las políticas keynesianas se abandonaron y se inició el nuevo ciclo neoliberal, una de cuyas premisas ha sido, hasta la fecha, que el Estado no debe intervenir en materia económica para proteger a los sectores desfavorecidos, para fomentar políticas redistributivas y de igualdad, sino que, muy al contrario, ha de ponerse al servicio de la libre competencia empresarial, impulsando todas las medidas que sean necesarias para garantizar la inversión de capital, a costa, entre otras cosas, de los derechos de los trabajadores.

La gestión neoliberal de la economía, en general, y del mercado de trabajo, en particular, ha implicado la transición hacia un modelo de intervención estatal de carácter “terapéutico” (Crespo y Serrano, 1999) sobre la clase trabajadora: lo que desde una concepción keynesiana eran factores estructurales sobre los que cabía tomar medidas —condiciones de empleo, paro, sanidad, educación—, ahora pasarán a concebirse como factores psíquicos de naturaleza individual —empleabilidad, disponibilidad, flexibilidad, competitividad... Capital Humano¹⁹— que habría que inculcar moldeando las personalidades. Uno de los objetivos del modelo neoliberal es el de constituir una mentalidad empresarial, fundada en la inversión y la competencia, en la clase trabajadora.

Así, lo que antes eran derechos garantizados por el Estado, ahora han pasado a convertirse en beneficios que el individuo debe ganarse a título particular: el mercado de trabajo pasa a concebirse como un agregado de individuos dotados de determinadas aptitudes, algunos de los cuales se han ganado el derecho a disponer de un trabajo, y otros no, sin que el Estado tenga responsabilidad alguna en ello. Un mercado que ha de estar, necesariamente, atravesado por desigualdades para que el principio de la competencia pueda actuar adecuadamente. Nadie puede disponer, de antemano, de recursos externos que le permitan incrementar su grado de “competitividad”; los derechos laborales provistos por el Estado son un lastre para el buen funcionamiento, como recurso para la inversión de capital, del mercado de trabajo, un mercado constituido por empresarios de sí mismos que han de rentabilizar la inversión de su “capacidad” laboral, gran parte de la cual depende de sus aptitudes y disposición psíquicas. Ningún derecho, ningún marco de regulación legal puede proveer de esa aptitud, de esas predisposiciones, de esa orientación, de esa disponibilidad.

Este capacitismo laboral es el que se ha ido instalando progresivamente en la regulación del mercado de trabajo español desde la Reforma del *Estatuto de los Trabajadores* de 1984, generando un espacio de competencia desigualitario marcado por la inseguridad laboral, la

precariedad salarial, la temporalidad, la privatización de los servicios; condiciones a las que cada cual ha de enfrentarse, individualmente, con sus recursos particulares.

Este capacitismo laboral es el que, a su vez, se ha instalado en la legislación española sobre DF desde 1997, con la modificación del Artículo 38.1 de la LISMI, transformando un derecho específico al trabajo de las PDF en una opción electiva por parte de las empresas, que pueden, en virtud de la aptitud/capacidad laboral que les presuponen (su mayor o menor ajuste a los requerimientos neoliberales de la competencia), bien excluir a las PDF negándoles su derecho al trabajo, bien incluirlas laboralmente en unas condiciones todavía más precarias que las de las personas sin discapacidad.

Las cifras de la evolución del empleo de las PDF lo demuestran: ese capacitismo neoliberal, y no el reconocimiento legal de su derecho al trabajo, es el que marca sus oportunidades reales de inclusión social a través del mercado laboral (un factor de inclusión social, el laboral, que, además, ha dejado ya de ser determinante para el conjunto total de la población, con y sin DF).

Bibliografía

- Abberley, P. (1987): «The concept of oppression and the development of a social theory of disability», en *Disability, Handicap & Society*, vol. 2, nº 1, pp. 5-19.
- Abberley, P. (2008): «El concepto de opresión y el desarrollo de una teoría social de la discapacidad», en L. Barton (comp.): *Superar las barreras de la discapacidad*, Madrid, Morata; pp. 34-50.
- Barnes, C. (1991a): *Disabled People in Britain and Discrimination*, Londres, Hurst & Co.
- Barnes, C. (1991b): «Discrimination: Disabled People and the Media», en *Contact* nº 70, pp. 45-48.
- Bilbao, A. (1999): «La posición del trabajo y la reforma del mercado de trabajo»; en en C. Prieto y F. Mígueles: *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, s. XXI; pp. 305-321.
- B.O.E. 103 (1982): *Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos*: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983>
- B.O.E. 313 (1997): *Ley 66/1997 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social*: <https://www.boe.es/boe/dias/1997/12/31/pdfs/A38517-38616.pdf>
- B.O.E. 289 (2003): *Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-22066>
- B.O.E. 209 (2013): *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf>
- Brisenden, S. (1986): «Independent Living and the Medical Model of Disability», en *Disability, Handicap and Society* 1(2), pp. 173-178.
- CEOE – Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2016): *La Evolución de las Relaciones Laborales en el Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, CEOE - Dpto. RR.LL.: https://www.ceoe.es/sites/ceoe-corporati-vo/files/content/file/2020/12/10/110/evolucion_relaciones_laborales_estatuto_trabajadores_2016.pdf
- Crespo, E.; Serrano, A. (2013): «Las paradojas de las políticas de empleo europeas: de la justicia a la terapia», *Universia Psychologica* 4 (Bogotá); pp. 113-1126.

- Ferreira, M. A. V. (2010): «De la *minus-valía* a la diversidad funcional: un nuevo marco teórico-metodológico», *Política y Sociedad* 47 (1); pp. 45-65. <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO1010130045A/21674>
- Ferreira, M. A. V. (2021): «Neoliberalismo, discapacidad y empleo: el fracaso del Movimiento de Vida Independiente (MVI)», *Revista*** [en proceso de evaluación].
- Finkelstein, V. (1980): *Attitudes and Disabled People: Issues for Discussion*, Nueva York, World Rehabilitation Fund.
- Foucault, M. (1992) [1996]: *Genealogía del racismo*, Madrid, La Piqueta [La Plata, Altamira].
- Foucault, M. (2000): *Vigilar y castigar*, Madrid, s. XXI.
- Foucault, M. (2007): *Los anormales*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, M. (2008): *Nacimiento de la biopolítica*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Ibáñez, J. (1985): *Del algoritmo al sujeto: perspectivas de la investigación social*, Madrid, siglo XXI.
- INE (2021): *El empleo de las personas con discapacidad*. Resultados (series 2009-2014 / 2014-2019). https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=resultados&secc=1254736057624&idp=1254735976595
- Liberty (1994): *Access Denied – Human Rights and Disables People*, Londres, National Council to Civil Liberties.
- Oliver, M. (1990): *The Politics of Disablement*, Londres, McMillan Press.
- Real Academia de la Lengua Española (RAE): *Diccionario de la Lengua Española*, <https://dle.rae.es/>
- Rendueles, C. (2020): *Contra la igualdad de oportunidades: un panfleto igualitarista*, Barcelona, Seix Barral.
- Romañach, J.; Lobato, M. (2005): «Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano», Foro de Vida Independiente; en línea: http://forovida independiente.org/wp-content/uploads/diversidad_funcional.pdf
- Swain, J., Finkelstein, V., French, S. y Oliver, N. (1993): *Disabling barriers – Enabling Enviroments*, Londres, Sage/ Open University Press.

Notas al final

- 1 En adelante, no emplearemos el concepto “Discapacidad”, sino el de “Diversidad Funcional (DF)”, así como el de “Persona/s con Diversidad Funcional (PDF)”, asumiendo la nomenclatura adoptada en España por el Movimiento de Vida Independiente desde 2005. Las razones de este cambio conceptual pueden consultarse en Romañach y Lobato (2005).
- 2 «Los poderes públicos prestarán todos los recursos necesarios para el ejercicio de los derechos a que se refiere el artículo primero, constituyendo una obligación del Estado la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la rehabilitación adecuada, la educación, la orientación, la integración laboral, la garantía de unos derechos económicos, jurídicos sociales mínimos y la Seguridad Social» (LISMI, artículo 3.1 - .O.E. 103/1982: 11108; cursiva nuestra).
- 3 LGD, como siglas de Ley General de Discapacidad; LEDIS, como Ley de Derechos e Inclusión Social; en ambos casos, abreviaturas del título completo de la Ley.
- 4 Según Jesús Ibáñez (1985), toda investigación social debe dar respuesta a tres preguntas, que corresponden a tres niveles distintos de la investigación: la pregunta del cómo corresponde al nivel tecnológico; la pregunta del por qué corresponde al nivel metodológico; la pregunta del para qué (o para quién) corresponde al nivel epistemológico. Una ley no es una investigación social, sino un marco regulatorio del que se derivará una intervención política, por lo que sí debe cubrir los dos segundos niveles, pero no el primero, de tal modo que la pregunta del nivel tecnológico no es pertinente, pero sí lo es la del nivel ontológico, la del qué; de hecho, es primordial definir “la cosa” que ha de ser objeto de intervención; como muestra la va-

riación legislativa, la cosa no es preexistente a la ley, sino que es la propia ley la que la define en su entidad ontológica: “minusválidos” y “personas con discapacidad” son, ontológicamente, cosas distintas, y por eso requieren intervenciones diferentes. Una ley, a diferencia de una investigación social, no “actúa” sobre la realidad social, sino que regla lo que ha de ser una actuación derivada de ella, pero en ambos casos, la intervención activa sobre la realidad está presupuesta de antemano. Desde esta óptica, mientras que el punto de partida de una investigación social es el para qué (o para quién), el de una ley es el por qué: se investiga para lograr cumplir objetivos prácticos (o, al menos, esa debería ser, a nuestro entender, la pretensión de todo investigador social); se legisla, en cambio, porque emergen problemas que demandan soluciones: primero, hay que definir el problema de algún modo (lo cual implica que hay que establecer una selección de partida), para, en función de esa definición, establecer por qué se trata de un problema, de lo que derivará, pero en ello no interviene ya la ley, cómo intervenir para solucionarlo sin que, como queda expreso en la LIONDAU, necesariamente se sepa para qué se va a intervenir.

- 5 A continuación se expone de manera muy sucinta una argumentación que se desarrolla mucho más extensamente en Ferreira (2010: 49-55).
- 6 «...el disciplinamiento interno de los saberes instaurados en el siglo XVIII, sustituyó esa ortodoxia que se aplicaba a los enunciados mismos, que discernía entre conformes y no conformes, (...) por un control que ya no se ocupaba del contenido, de su conformidad o no a cierta verdad, sino más bien de las regularidades de las enunciaciones» (Foucault, 1996.:151). «...las técnicas disciplinarias del poder, tomadas en el plano más bajo, más elemental, en el nivel del cuerpo mismo de los individuos consiguieron cambiar la economía política del poder, multiplicando sus aparatos (...) estas disciplinas hicieron emerger de estos cuerpos algo así como un alma-sujeto, un “yo” (...) habría que mostrar, al mismo tiempo, como se produjo una forma de disciplinamiento que no concierne a los cuerpos, sino a los saberes; como este disciplinamiento (...) preparó un nuevo tipo de relación entre poder y saber; cómo, finalmente, a partir de estos saberse disciplinados emergió la constricción de la ciencia en lugar de la constricción de la verdad.» (Ibíd.:152).
- 7 Cabe señalar que el concepto “igualdad de oportunidades” puede ser considerado de manera crítica y no asumido automáticamente como algo, en sí mismo, positivo (véase: Rendueles, 2020).
- 8 Evidentemente, no nos referimos a que, en el plano epistemológico, en el del “para qué”, la LIONDAU esté “hueca”; indicamos que, semánticamente, dicho plano queda omitido en el título de la ley (véase más adelante).
- 9 Real Academia Española de la Lengua: <https://dle.rae.es/integrar>.
- 10 Real Academia Española de la Lengua: <https://dle.rae.es/incluir?m=form>.
- 11 Se reconoce, a su vez, que el problema a tratar es un problema de “exclusión social” y no, por supuesto, de “desintegración” social, como podría quizá suponerse a partir de la LISMI.
- 12 La LIONDAU no contempla como objetivo específico la creación de empleo para las PDF, ni el incremento de sus tasas de actividad y ocupación, únicamente alude, en la Exposición de Motivos, a «la igualdad de trato en el empleo y la ocupación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual» (B.O.E. 289/2003: 5), recogida en la Directiva 2000/78/CE del Consejo Europeo.
- 13 INE (2021).
- 14 Cabe señalar que en la propia legislación sobre discapacidad se ha filtrado el discurso neoliberal: se individualiza la cuestión del empleo y se desresponsabiliza a las empresas en lo relativo a las dificultades de acceso al mismo para las PDF, facilitándoles la posibilidad de modalidades de contratación precarias.
- 15 B.O.E. (313/1997: 38507).
- 16 «La libertad y la autonomía del individuo constituyen el principio que fundamenta el orden en las sociedades modernas. (...) La ausencia de esa condición transformaría [las] condiciones de inseguridad en hechos arbitrarios y, en consecuencia, en una amenaza política. (...) Los procesos de la nueva regulación del mercado de trabajo han dado lugar a cambios en la estructura subjetiva del mercado de trabajo. (...) [Entre ellos,] la intensificación de los procesos que tienden a individualizar la negociación de las condiciones salariales» (Bilbao, 1999: 308, 312).

- 17 «...se considera que la seguridad que promueve una protección social suficiente y de calidad engendra una dependencia adictiva, convirtiéndose en una trampa para el trabajador». (Crespo y Serrano, 2013: 1119).
- 18 Pese a ello, en su condición de movimiento político, el Movimiento por la Vida Independiente se asentó en una ideología liberal claramente individualista (véase: Ferreira, 2021).
- 19 La Teoría del Capital Humano es analizada por Foucault (2008: 249-34).