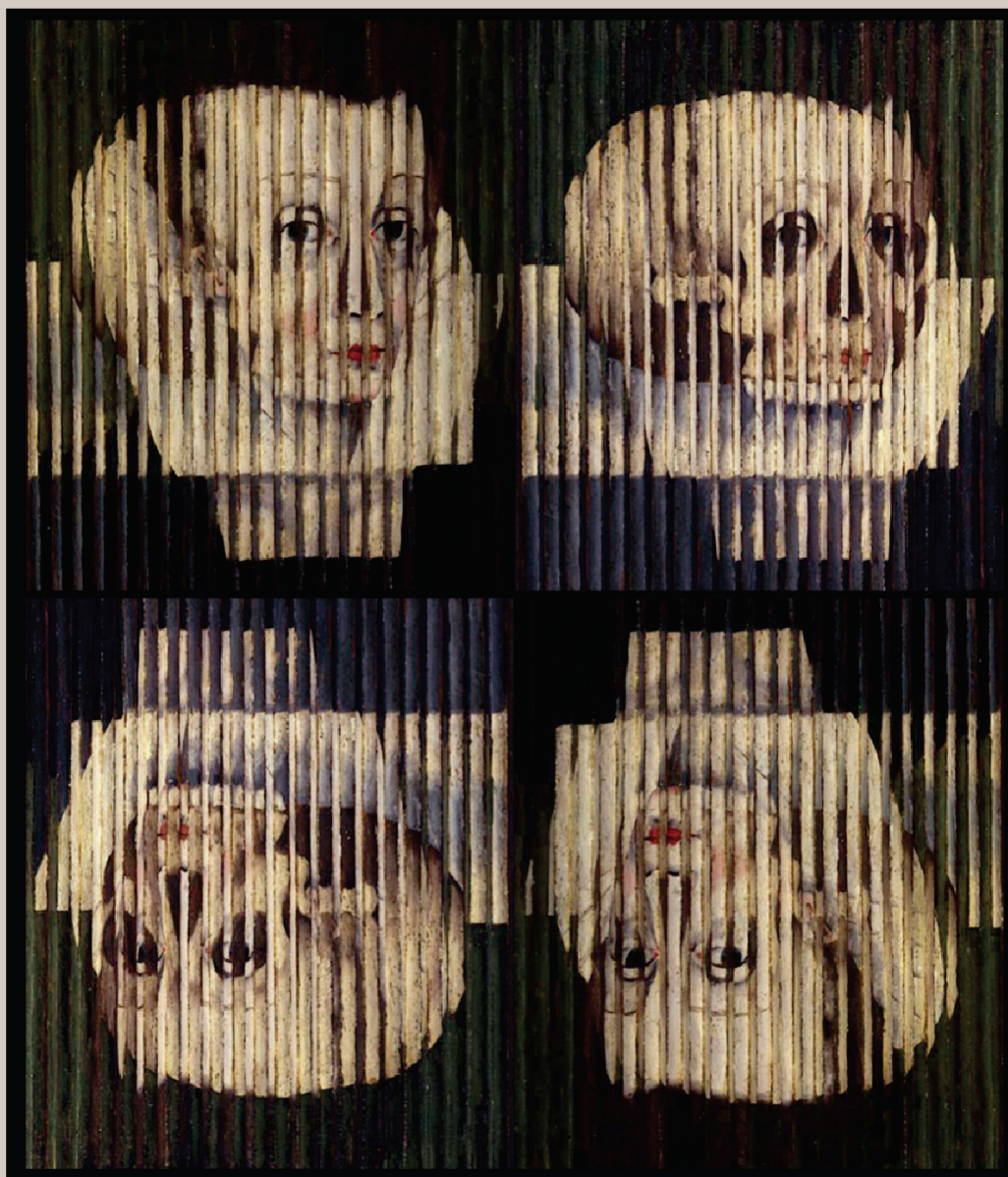


# La ideología capacitista

*Anamorphosis de la exclusión social*



Miguel A. V. Ferreira

*Editor*

**ESI** ESTUDIOS SOCIOLÓGICOS  
EDITORIA

Ferreira, Miguel A. V.

La ideología capacitista : Anamorphosis de la exclusión social / Miguel A. V. Ferreira ; compilación de Miguel A. V. Ferreira. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Estudios Sociológicos Editora, 2023.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-3713-52-1

1. Discapacidad. I. Título.

CDD 362.4045

Diseño de tapa: Romina Baldo

Diagramación y corrección: Constanza Faracce Macia

© 2023 Estudios Sociológicos Editora

Mail: [eseditora@estudiosociologicos.org](mailto:eseditora@estudiosociologicos.org)

Sitio Web: [www.estudiosociologicos.com.ar](http://www.estudiosociologicos.com.ar)

Primera edición: mayo de 2023.

Hecho el depósito que establece la Ley 11723.

Libro de edición argentina.

El presente libro puede ser descargado desde el sitio web de nuestra editorial.

# La ideología capacitista

*Anamorphosis* de la exclusión social

Miguel A. V. Ferreira  
(Editor)

Miguel A. V. Ferreira

Olga Martínez Moure

Susana Rodríguez Díaz

María del Pilar Gomiz Pascual

Eva Moral Cabrero

Amparo Cano Esteban



**ESTUDIOS SOCIOLÓGICOS  
EDITORIA**

## Índice

### Introducción

*Miguel A. V. Ferreira*.....11

### La nueva ideología capacitista: neoliberalismo, subjetividad y terapia

*Miguel A. V. Ferreira*.....19

### Las medidas de acción positiva, como mecanismo de inclusión de las personas con discapacidad

*Olga Martínez Moure*.....47

### Las barreras del capacitismo: una mirada en torno a las prácticas educativas en relación a las personas con discapacidad

*Susana Rodríguez Díaz*.....81

### El discurso del Capacitismo en la conformación de la identidad de las mujeres y niñas con discapacidad

*María del Pilar Gomis Pascual*.....103

### Microagresiones capacitistas: definiendo los límites de la subjetivación desde el desamparo

*Eva Moral Cabrero*.....127

### Capacitismo: superando la barrera de la enfermedad mental

*Amparo Cano Esteban*.....159

Datos de los autores y las autoras.....191

## La nueva ideología capacitista: neoliberalismo, subjetividad y terapia

*Miguel A. V. Ferreira*

Es evidente que en España se ha dado una clara evolución en la normativa jurídica en materia de discapacidad / diversidad funcional (DF)<sup>1</sup> en los últimos 40 años, desde la promulgación, en 1982, de la primera Ley específica sobre la materia, la *Ley de integración social de los minusválidos* (B.O.E. 103/1982), hasta la última gran ley nacional sobre DF, la *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social* de 2013 (B.O.E. 289/2003), vigente en la actualidad.

Se ha transitado, en materia jurídica, desde una visión asistencialista, enfocada únicamente a los cuidados y al tratamiento médico de las personas con diversidad funcional (PDF), hacia otra en la que la cuestión central ha pasado a ser el reconocimiento de sus derechos —humanos y sociales—, al constatar que éstos han venido siendo sistemáticamente vulnerados<sup>2</sup> entre ellos, particularmente, el derecho al trabajo.

Pese a esta importante evolución, sin embargo, la situación efectiva de

---

1 En adelante, se utilizará el concepto *diversidad funcional*, y no el de *discapacidad*. Las razones para esta modificación en la denominación del “objeto” pueden consultarse en Romañach y Lobato (2005).

2 Esta transición queda plasmada en los propios textos legales: mientras que la ley de 1982 establece que es “una obligación del Estado la prevención, los *cuidados médicos y psicológicos*, la *rehabilitación adecuada*, la educación, la orientación” (LISMI, artículo 3.1 - B.O.E. 103/1982: 11108; cursiva nuestra) de las PDF, en la posterior ley nacional sobre discapacidad de 2003 se reconoce que “Las personas con discapacidad constituyen un sector de población heterogéneo, pero todas tienen en común que, en mayor o menor medida, *precisan de garantías suplementarias* para vivir con plenitud de derechos o para participar en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos en la vida económica, social y cultural del país” (B.O.E. 289/2003: 4; subrayado nuestro —*Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*—).

las PDF no se ha visto sustancialmente modificada: el reconocimiento formal de sus derechos no se ha traducido en un reconocimiento efectivo, práctico, de los mismos. Una de las causas de que la evolución normativa no se haya traducido de manera práctica en una transformación efectiva de las condiciones de vida de las PDF tiene que ver con el hecho de que, en ese mismo período de tiempo, se ha dado otra transformación, que afecta al modelo de organización político-económico en el que se han ido instalando progresivamente las sociedades capitalistas avanzadas; transformación que ha supuesto el, prácticamente, desmantelamiento del Estado del Bienestar keynesiano erigido tras las dos guerras mundiales, y su substitución por un Estado Neoliberal que, en todos los países, ha tomado como modelo de referencia a los EE.UU. del mandato de Ronald Reagan y a la Gran Bretaña de Margaret Thatcher (Harvey, 2007).

En esta transición hacia la regulación neoliberal de las ciudadanías, se ha ido constituyendo un nuevo modelo de “individuo”, en su doble entidad, política y económica, que ha reemplazado al individuo promovido por el liberalismo clásico, vigente, con alguna significativa modificación operada durante el período keynesiano, desde el primer tercio del siglo XIX hasta la década de los 70 del siglo XX.

Ese individuo, como categoría, define simultáneamente la condición de la persona que es objeto de intervención gubernamental (el individuo/ciudadano) y la de la que es agente principal de la acción económica (el individuo/competencia). Mientras que el modelo de gestión keynesiano estableció un equilibrio entre individuo político e individuo económico, el modelo neoliberal ha subsumido por completo al individuo político en el económico: la competencia, principio económico, se instituye como regulador del comportamiento, tanto económico como político, de las personas.

Esta reconfiguración del individuo como agente político y económico tendrá un efecto significativo en las oportunidades laborales de las que podrán disponer las PDF, debido a las exigencias subjetivas implícitas en la concepción neoliberal del individuo-trabajador.

La nueva modalidad de regulación del mercado de trabajo que se iniciará en los años 80, orientada por una concepción neoliberal, asume que el factor trabajo ya no puede llevar asociados unos derechos sociales que implican

seguridad y estabilidad, sino que ha de asumirse como un recurso escaso, por el cual han de competir quienes pretendan acceder a él, y que se ha de rentabilizar atendiendo exclusivamente a su productividad, pues una de las razones de la quiebra del modelo keynesiano, se diagnosticó, fue la “rigidez” del tipo de mercado de trabajo que propiciaba, por esa estabilidad excesiva asociada a la condición salarial, que impedía la adaptación a las nuevas condiciones de un mercado en el que la creciente variabilidad de la demanda requiere una capacidad productiva fácil y rápidamente modificable, flexible.

La exigencia neoliberal de flexibilidad en los mercados de trabajo se traduce, objetivamente, en nuevas condiciones laborales (temporalidad, parcialidad, reducciones salariales) y, subjetivamente, en la promoción de un nuevo perfil psicológico de trabajador/a, el trabajador flexible: un “emprendedor”, individualista, competitivo, reactivo a compromisos solidarios, permanentemente disponible y responsable exclusivo de su propio destino.

Se trata de un trabajador que ha renunciado a los derechos sociales anteriormente vinculados a la condición salarial y que, por tanto, no se ajusta al perfil de trabajador que puede tener una PDF que ha asumido que el trabajo es un derecho que le ha sido negado y quiere reclamar. Precisamente por el reconocimiento formal, legal, político de su condición de persona discriminada, una PDF no se ajusta al requerimiento neoliberal de un trabajador auto-responsable y auto-suficiente, siendo, éstos, requerimientos que se superponen y anteponen a los de la efectiva cualificación para el desempeño de un trabajo.

### **El doble tránsito desde los años 80 hasta la actualidad**

Tenemos, pues, una doble evolución en España: la que afecta al estatuto legal de las PDF, una, que abarca el período comprendido entre 1982 y 2013, y la que se refiere a la regulación del mercado de trabajo, que se inicia en 1984, tiene un último hito relevante en 2015, pero continúa en la actualidad; ambas, recogidas en los correspondientes marcos normativos.

#### ***La evolución legislativa en materia de DF***

La primera ley nacional sobre diversidad funcional española, la *Ley de integración social de los minusválidos* (LISMI: B.O.E. 103/ 1982) plantea como

“obligación del Estado la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la rehabilitación adecuada (...) [y] la garantía de unos derechos económicos, jurídicos sociales mínimos” para las PDF.<sup>3</sup>

La LISMI considera obligación del Estado los *cuidados* (médicos y psicológicos) y la *rehabilitación* (id.) de las PDF y que, con ello, y sólo con ello, quedarían garantizados unos derechos *mínimos*, entre los que se contempla la *integración* laboral. Ilustra, en consecuencia, una concepción de la discapacidad<sup>4</sup> según la cual ésta es reducida a un atributo individual de la persona de naturaleza estrictamente fisiológica, constituyendo un “problema” que debe ser tratado según directrices exclusivamente clínicas. Se trata de la concepción del, así denominado, *Modelo Médico* de la Discapacidad.<sup>5</sup> Queda establecido, así, un estatuto legal de la PDF como persona enferma, necesitada de cuidados y, sobre todo, rehabilitación; sus derechos quedan supeditados a esa su condición enferma, disminuida (el “objeto” de la Ley son los *minus-válidos*), por lo que nunca podrán ser plenos: no estarán a su alcance más que unos derechos mínimos, alcanzables con la rehabilitación, mediante los que logrará cierto grado de *integración* laboral.

Merece la pena remarcar que la ley utiliza el concepto “integración”, y que lo hace asociado a una dimensión específicamente laboral, sin plantear una integración social, en sentido más amplio.

El concepto integración delata el sentido paternalista, asistencialista y, en última instancia, excluyente de la concepción en la que se asienta la LISMI: no es accidental que más adelante sea erradicado y reemplazado por el de “inclusión”: mientras que “integrar” indica pasar a formar parte de un todo, que no quedará alterado por efecto de la integración, “incluir” supone, sin alusión a un todo (sin estipular, por tanto, una dicotomía todo/parte), entrara a formar parte de un conjunto definido por sus límites, límites que, precisamente, quedan modificados como resultado de la

---

3 “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, punto 1. B.O.E. 103/1982: 11108; cursiva nuestra).

4 No utilizamos en este caso *diversidad funcional*, pues no tiene cabida al considerar el “espíritu” de la LISMI.

5 Sobre el Modelo Médico de la Discapacidad: Finkelstein (1980); Brisenden (1986); Oliver (1990); Barnes (1991); Abberley (1987); Swain *et al* (1993); Ferreira (2008).

inclusión.<sup>6</sup> Al pretender integrar a una PDF en un todo que permanecerá inalterado (el “todo” de la no discapacidad), ésta quedará marcada por su cualidad diferencial previamente asignada, mientras que si la pretensión es la de incluirla, la inclusión debe afectar necesariamente a las condiciones de definición, delimitación, del espacio (social, en general, o específicamente laboral) incluyente.

Que la integración señalada en la ley sea, específicamente, la laboral, nos indica una característica estructural del modelo de integración social keynesiano, en el que disponer de un trabajo supone mucho más que una condición estrictamente económica, laboral y contractual; supone un estatuto de ciudadanía, con unos derechos sociales asociados. La LISMI, en consecuencia, está aludiendo con ello a un modelo de organización económico-político que, precisamente, en el momento de su promulgación está en los inicios de su fase de extinción.

Dos décadas después, en 2003, la LISMI será derogada con la aprobación de una nueva ley nacional sobre DF, 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 marcará un drástico cambio en la concepción legal de la DF, que ahora dejará de concebirse como una cuestión médico-rehabilitatoria para establecer que el problema real de las PDF es el del reconocimiento de unos derechos que han sido sistemáticamente vulnerados.<sup>7</sup>

Así, en la Exposición de Motivos, se señala, en relación específicamente al derecho al trabajo, que será un objetivo la promoción de “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), tal como viene recogida en la Directiva 2000/78/CE del Consejo Europeo.

Si bien la LIONDAU recoge la necesidad de ese reconocimiento de derechos, lo hace de manera genérica, sin desarrollarlos en su contenido.

<sup>6</sup> *Integrar* (def.): “Hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo” (RAE: <https://dle.rae.es/integrar>). *Incluir* (def.): “poner algo o a alguien dentro de una cosa o de un conjunto, o dentro de sus límites” (RAE: <https://dle.rae.es/incluir?m=form>)

<sup>7</sup> 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, LEDIS: B.O.E. 209/2013). Una evaluación comparativa de las tres leyes se puede consultar en Ferreira y Cano (2021).

Este desarrollo será contemplado diez años después, en la actualmente vigente *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social* (LEDIS), en la cual se establece, en relación al derecho al trabajo (Capítulo VI), que “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” (B.O.E. 209/2013: 23).<sup>8</sup> Este objetivo es coherente con la situación laboral de las PDF, dado que sus tasas de actividad y empleo rondan sistemáticamente la mitad de la media nacional, en tanto que su tasa de desempleo tiende a duplicarla.<sup>9</sup> Es evidente, por tanto, que con el cambio en la concepción que se dio con la LIONDAU, la LEDIS, que profundiza en el mismo, aborda el problema del derecho al trabajo de las PDF reconociendo cuáles son las condiciones que lo vulneran: se ha abandonado la lógica de los cuidados y de la rehabilitación y se aborda el “problema” señalando factores específicos, a corregir, que se traducen en vulneración de derechos.

Pero, lamentablemente, las medidas emprendidas para la mejora de las condiciones laborales de las PDF no han logrado cumplir el objetivo señalado en el Artículo 37.1 de la LEDIS: no se han mejorado sus tasas de actividad y empleo, no se ha reducido su tasa de paro y las condiciones contractuales de las PDF empleadas han sufrido el mismo deterioro que las del conjunto de la clase trabajadora española (Ferreira y Cano, 2021). Su derecho formal al trabajo, reconocido legalmente, no se ha traducido en un derecho efectivo.

La razón de ello es que otra evolución normativa, la que tiene que ver con la regulación general del mercado laboral, y que ha discurrido en paralelo a la de la legislación sobre DF, se ha sobrepuesto a ésta, anulando la posibilidad de su aplicación práctica.

---

<sup>8</sup> “1. 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. Para ello, las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo” (CAPÍTULO VI—Derecho al trabajo; Sección 1ª—Disposiciones generales; Artículo 37—Tipos de empleo de las personas con discapacidad; B.O.E. 209/2013: 23).

<sup>9</sup> Los datos pueden consultarse en las series estadísticas del INE sobre *Empleo de las Personas con Discapacidad* (EDP: INE, 2021a). En Ferreira y Cano (2021: 24-27) se detalla la evolución de las tasas de actividad y desempleo, así como de la temporalidad en los contratos de las PDF en el período recogido por las series.

### *La evolución en la regulación del mercado de trabajo*

La evolución del mercado de trabajo español en su andadura hacia la flexibilidad comienza prácticamente al mismo tiempo que se promulga la primera ley nacional sobre DF: su punto de partida es la reforma del *Estatuto de los Trabajadores* de 1984.

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).

A fecha actual, puede constatarse que la segunda de las dos fases que señala Bilbao en 1999 se prolonga hasta la actualidad. Su punto álgido fue la crisis económica de 2007,<sup>10</sup> la primera gran crisis del modelo neoliberal, que se afrontó, al contrario que la de los años 70, no considerando el modelo agotado, sino insuficientemente implantado: la crisis demandaba un incremento de la flexibilidad y una mayor, si cabe, libertad de acción del capital financiero.

En el mercado laboral, la flexibilidad se ha traducido, básicamente, en temporalidad: la progresiva sustitución de contratos estables por contratos temporales ha sido el principal factor, tanto del abaratamiento de la mano de obra, como de la discrecionalidad en la gestión de sus plantillas por parte de los empleadores, junto con la contratación a tiempo parcial. En España,

---

<sup>10</sup> Una crisis que, por sus características, delata que el modelo industrial previo de una economía de escalas había finalmente caducado: las inversiones financieras de carácter especulativo habían entonces definitivamente sustituido a la gran producción industrial como fuente fundamental de ingresos del capital.

el medio centenar de reformas que ha sufrido el *Estatuto de los Trabajadores*, desde la primera de 1984 hasta la última de 2012,<sup>11</sup> han consolidado la temporalidad laboral, que, una vez instalada, ha acogido regularmente, con pequeñas variaciones, a la cuarta parte de la población ocupada, como queda constatado en la *Encuesta de Empleo de Personas con Discapacidad* (EPD) del INE (Tabla 1).<sup>12</sup>

---

11 El *Estatuto de los trabajadores* se creó en 1980 y es el marco regulador de las relaciones laborales en España que se sigue manteniendo en vigor desde entonces. Ha sufrido reformas “mayores” y reformas “menores”. La primera gran reforma fue la de 1984, que abrió paso a la temporalidad laboral: “En este período [1980/1995] se produce el desarrollo de la contratación temporal más importante, cuy[a] norma fundamental es la Ley 32/1984, de 2 de agosto” (CEOE, 2016: 3). Le siguieron, el Plan de Convergencia de 1992, la reforma de 1994, la de 1997 (cuya gran “novedad” fue la del contrato de 33 días para jóvenes y mujeres), las de 2001, 2006 y 2010, y la gran última reforma de 2012, que abarató el coste de los despidos, reduciendo la indemnización de 45 a 33 días por año trabajado (Sérvulo González, 2021). No obstante, la regulación efectiva de las relaciones laborales ha estado marcada por las sucesivas “reformas de las reformas”, que han sido abundantes, así, por ejemplo, “El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y que estuvo en vigor hasta el día 13 de noviembre de 2015, sufrió 50 modificaciones de diversa importancia” (CEOE, 2016: 4); por lo que el último marco de regulación vigente no es el de la reforma de 2012, sino el de la reforma de la reforma, establecida en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (B.O.E. 255/2015).

12 Nos servimos de las dos series (2009/2014, 2013/2020) de la EPD del INE (INE, 2021a) porque, dada la pretensión de este trabajo, ofrecen datos comparativos del mercado laboral entre población sin discapacidad y población con DF. La tendencia a la temporalización laboral se inicia en 1984, pero no se pueden recoger datos comparativos de todo el período; en todo caso, el período considerado ilustra la tendencia general.

**Tabla 1: La temporalidad laboral**

<i>Ocupación</i>				<i>Asalariados por tipo de contrato</i>			
<i>Unidades: porcentajes</i>							
				<i>PSD: Personas sin discapacidad</i>		<i>PDF: Personas con (Discapacidad) DF</i>	
	<i>Total</i>	<i>PSD</i>	<i>PDF</i>		<i>Total</i>	<i>PSD</i>	<i>PDF</i>
	%	%	%		%	%	%
<b>2014</b>				<b>2020</b>			
<i>Total</i>				<i>Total</i>			
<i>Temporal</i>	24,0	24,1	22,5	<i>Temporal</i>	24,1	24,1	25,0
<b>2013</b>				<b>2019</b>			
<i>Total</i>				<i>Total</i>			
<i>Temporal</i>	23,2	23,2	20,8	<i>Temporal</i>	26,3	26,2	26,9
<b>2012</b>				<b>2018</b>			
<i>Total</i>				<i>Total</i>			
<i>Temporal</i>	23,5	23,5	21,8	<i>Temporal</i>	26,8	26,8	26,7
<b>2011</b>				<b>2017</b>			
<i>Total</i>				<i>Total</i>			
<i>Temporal</i>	25,2	25,2	23,3	<i>Temporal</i>	26,7	26,7	25,6
<b>2010</b>				<b>2016</b>			
<i>Total</i>				<i>Total</i>			
<i>Temporal</i>	24,8	24,9	21,1	<i>Temporal</i>	26,0	26,1	23,8
<b>2009</b>				<b>2015</b>			
<i>Total</i>				<i>Total</i>			
<i>Temporal</i>	25,3	25,3	22,1	<i>Temporal</i>	25,1	25,2	23+A18A7:D25

Fuente: INE (2021a) y elaboración propia

Como efecto de todas las modificaciones que ha sufrido el Estatuto de los Trabajadores desde 1984, el mercado laboral español ha caminado sin vacilaciones hacia ese “modelo de regulación flexible” que definía David Harvey (1990), en el que la tendencia en los “mercados laborales es reducir cada vez más el número de trabajadores pertenecientes al “núcleo”<sup>13</sup> y apelar cada vez

13 “...el mercado laboral ha sufrido una reestructuración radical. (...) [Lo] más importante ha sido el desplazamiento del empleo regular hacia los contratos o subcontratos de trabajo temporario o de medio tiempo. El resultado es una estructura del mercado laboral (...) [en la que] el *núcleo* —un

más a una fuerza laboral que puede reclutarse rápidamente así como despedirse con la misma rapidez y sin costos” (p. 175).

Como indicador más reciente, podemos considerar los, presuntamente, magníficos resultados arrojados por la EPA del último trimestre dem2021, que registraba un incremento de ocupación de 44.500 personas, con una reducción del desempleo de 3.6 puntos (INE, 2021b: 2). Sin embargo, “En variación anual, el número de asalariados crece en 808.500 (el empleo indefinido en 300.700 personas y el temporal en 507.800)” (*Ibid*). Es decir, el mercado laboral español ha “producido” en 2021 prácticamente el doble de trabajadores temporales que indefinidos. La caracterización de la nueva estructura de los mercados laborales que realizaba Harvey en 1999 queda expresada con plena vigencia a fecha actual en el mercado de trabajo español.

Esta evidente precarización laboral, que sin duda habrá generado un grado de malestar considerable en una parte significativa de la población, se ha podido llevar a cabo sin provocar una más que esperable respuesta social significativa, algo de lo que se sorprende Carlos Prieto (1999) cuando constata que,

...las sociedades actuales viven en una, al menos aparente, contradicción (...) En términos económicos, (...) son mucho más ricas que las de los años sesenta y setenta (...) Y, a pesar de ello, al menos una parte importante de sus poblaciones vive en peores condiciones. (...) hay mucha gente que busca trabajo y no lo encuentra, o busca un trabajo estable y no se le ofrecen más que empleos inestables; el número de los marginados o excluidos no cesa de aumentar. (p. 14)

Aquellos/as que ven mermados sus derechos laborales, restringidas sus grupo que se reduce cada vez más (...)— está compuesto por empleados de tiempo completo, una condición de permanencia, y que son indispensables para el futuro de la organización en el largo plazo. (...) Sin embargo se espera que este grupo, que goza de mayor seguridad laboral, (...) pensiones, seguros y otros derechos y beneficios marginales relativamente generosos, sea adaptable, flexible (...). La *periferia* abarca dos subgrupos diferentes. El primero está formado por empleados de tiempo completo con capacidades que son fácilmente utilizables en el mercado de trabajo, como los empleados de menor capacitación (...) y los trabajadores manuales de rutina y menos cualificados. (...) El segundo grupo periférico (...) está compuesto por los empleados de medio tiempo, temporarios, personal con contratos de tiempo establecido (...) con menos seguridad laboral todavía que el primer grupo periférico. En los últimos años, todo parece indicar un significativo crecimiento de esta categoría de empleados” (Harvey, 1990: 174-175).

oportunidades de empleo y precarizadas sus condiciones contractuales, parecen acatar con resignación su situación. Esta ausencia de protesta —que en otros tiempos resultaría impensable— ha sido posible porque la transformación objetiva de la regulación laboral ha sido acompañada de una transformación subjetiva: el discurso neoliberal ha promovido la necesaria adaptación de la actitud de los/as trabajadores/as a las nuevas condiciones de la competencia que sus adeptos han logrado implantar. Las condiciones estructurales del empleo no son ya consecuencia, se entiende, de factores estructurales, sino resultado de las diferencias en las aptitudes personales de quienes a él concurren: una tasa de desempleo X no refleja unas determinadas condiciones del propio mercado de trabajo, sino la falta de una actitud correcta hacia la “empleabilidad” de X número de personas.

Se ha puesto de moda hablar de Políticas *Activas* de Empleo, de *Activación* del empleo,<sup>14</sup> indicando que lo que hay que “activar” para fomentar el empleo, no son las condiciones objetivas que pueden dar acceso a él, sino la actitud de quienes pretenden obtenerlo. No hay un problema en sí mismo del empleo, sino de la empleabilidad de las personas que pretenden acceder a él:

La principal resultante de este tipo de políticas es lo que en otros momentos, se ha calificado como psicologización política del trabajo, es decir, la conversión de problemas socio-estructurales en problemas personales [...] Esta retórica se traduce en una despolitización de las políticas sociales y de la intervención, que adopta la forma de prácticas clínicas de ingeniería del yo. [...] Estas nuevas *doxas* vienen definidas por el énfasis contemporáneo en el gobierno de la subjetividad, que hace del desempleo una patología de la voluntad. (Crespo; Serrano, 2013: 1114-15).

La transformación subjetiva del mercado laboral ha generado la deman-

14 “Una función fundamental de las políticas de empleo europeas es construir un sentido común acerca del empleo, articulado en torno a nociones, como son la empleabilidad, la activación y, más recientemente, la flexiguridad, que sirven como fundamento de complejos paradigmas de intervención. Estas nociones presentan una doble naturaleza que las hace particularmente eficaces. Por un lado, su naturaleza polisémica y ambigua, (...) Por otro lado, (...) estas nociones o conceptos se caracterizan por su naturaleza paradójica” (Crespo; Serrano, 2013: 1114).

da de un nuevo tipo de trabajador, el trabajador “empleable”, que dispone, en su constitución personal, de una serie de disposiciones que se considera necesarias. El modelo neoliberal ha producido, fomentado y demandado, un nuevo “*habitus*<sup>15</sup> laboral”; lo fundamental, cara a la empleabilidad, no es la cualificación, como antaño, pues de hecho una de las demandas es la de la capacidad de recualificación permanente,<sup>16</sup> sino la capacidad de afrontar las exigencias, cualesquiera que éstas sean, del empleo al que se accede, asumiendo que las mismas están dadas (vendrían a ser una especie de cualidad “natural” del empleo) y no son cuestionables.

Al fomentar dicho *habitus laboral* se está fomentando, a su vez, la competencia entre todos quienes desean acceder al mercado de trabajo: la empleabilidad implica la disposición a entrar en competencia con cualquiera que pueda estar en condiciones de optar al empleo deseado. Todo principio de solidaridad queda descartado; toda pretensión de disponer de algún tipo de seguridad o protección frente a esa condición de competencia generalizada, erradicada. En última instancia, la empleabilidad supone la demanda de una mentalidad empresarial<sup>17</sup> por parte del/ de la trabajador/a; se trata de una cuestión psicológica más que propiamente económica.<sup>18</sup>

Esto va a suponer una redefinición del papel del Estado en materia laboral; su función no ha de ser ya la de compensar las desigualdades derivadas de los procesos económicos, ni ofrecer protección pública a aquellos que se

---

15 En el sentido más bourdieano del término (Bourdieu, 1991; 1997; 1999; 2002), aludiendo a un conjunto de predisposiciones necesarias para la adquisición del conocimiento práctico adecuado para desenvolverse con competencia en un determinado Campo Social, en este caso, el laboral, disposiciones que son fruto de la imposición de las regularidades estructurales que definen a dicho campo como tal, pero que, una vez adquiridas, contribuyen, a su vez, al mantenimiento de esa regularidad estructural de la que son fruto: el campo fomenta disposiciones que, al ser llevadas a la práctica, contribuyen al mantenimiento del campo.

16 El prototipo de trabajador “autoprogramable” que define Castells (1998), protagonista de la era del neoliberalismo globalizado que define a la “economía informacional”.

17 La reestructuración de todo el tejido social sobre la base de la empresa como principio de articulación, la empresarialización generalizada de la sociedad, sería el objetivo fundacional de la ideología neoliberal, plasmado en sus primeras formulaciones de postguerra en la Alemania de los años 40 y de la Escuela de Friburgo, y definitivamente consolidado con las propuestas de la Teoría del Capital Humano en los años 70 en EE.UU: un trabajador ha de ser un “empresario de sí mismo” (Foucault, 2008).

18 Como señala Eva Illouz (2007), el discurso racional de la economía se entremezclará con el discurso emocional de la psicología para generar una nueva “cultura terapéutica” como soporte para la gestión de los recursos humanos, y como habilidad de la clase directiva.

vean perjudicados por ellos: cada cual, a título individual, ha de procurar disponer de los ingresos suficientes para afrontar los posibles riesgos del juego de la competencia; se trata de la privatización de las políticas sociales y de las relaciones laborales. Lo único que cabe denominar como política social es el crecimiento económico, y sólo podrán disfrutar de ella quienes, compitiendo, obtengan el beneficio suficiente que les permita gozar de ese privilegio.

Si previamente del Estado debía desarrollar y garantizar sistemas de seguridad y protección social extralaborales para los/as trabajadores/as, ahora habrá de asumir una función “terapéutica”, fomentando todo tipo de medidas que generen la aptitud adecuada cara a la empleabilidad entre quienes dispongan o quieran optar a un empleo. La jurisdicción en materia laboral no ha de definir condiciones objetivas del mercado de trabajo, sino aptitudes subjetivas de las personas que lo componen: han de producir un nuevo tipo de individuo-trabajador:

De este modo, las políticas de empleo se entienden como mecanismos (*technes*) de producción de sujetos vinculadas a una batalla por el significado (Serrano, 2009). Estas políticas son clara expresión de las mutaciones operadas en el mundo del trabajo, y tienen como principal característica un desplazamiento radical hacia la psicologización y moralización del trabajo. (Crespo; Serrano, 2013: 1114)

Se trata de un nuevo individualismo, exacerbado, traducido en exigencia moral,<sup>19</sup> que impone la autosuficiencia como uno de los requisitos de un comportamiento moralmente conforme, una cualidad necesaria que, de no poseerse, implica la existencia de una patología: “...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).

La evolución hacia la flexibilidad del mercado de trabajo en España, des-

---

19 Un individualismo que se traduce en la individualización de los procesos del mercado laboral: “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; cursiva nuestra).

de 1984 hasta la actualidad, ha sido, pues, simultáneamente, una evolución hacia la precariedad objetiva de las condiciones laborales mediante —aunque no exclusivamente— la temporalización, y una evolución hacia la constitución de una nueva subjetividad laboral, la del *trabajador-empleado-de-sí-mismo*, un individuo-empresa, capaz de asumir las riendas de su propia vida:, un emprendedor, siempre en abierta competencia con todos/as los demás trabajadores/as-empresarios/as:

...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. (Ferreira, 2021a)

### **La regulación del mercado de trabajo y las PDF**

Atendiendo a la evolución normativa en materia de DF desde la LISMI del 82, cabría esperar una notable mejoría de las condiciones de vida de las PDF, en particular, de sus condiciones laborales. Atendiendo a la evolución normativa en materia laboral desde la primera reforma del Estatuto de los Trabajadores del 84 cabría esperar lo contrario.

Y se ha dado, efectivamente, “lo contrario”. Las PDF no sólo no han visto mejoradas sus condiciones laborales sino que, como colectivo, han sufrido en un grado significativamente superior a la media los efectos de la flexibilización-precariación-temporalización laboral.

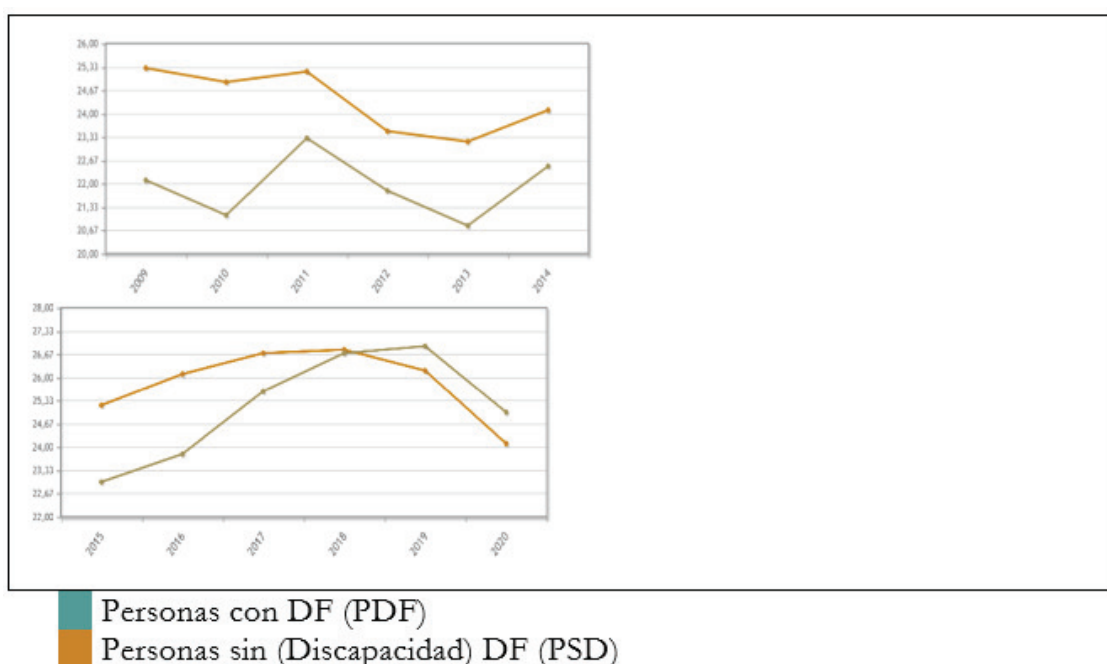
Pese a las nuevas coberturas legales de las que disponían a partir de la promulgación de la LIONDU, consolidadas con la LEDIS, su situación laboral no sólo ha empeorado, sino que lo ha hecho en mayor medida que en el caso de las personas sin DF:

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» (Artículo 37.1, LE-DIS), 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). (Ferreira; Cano, 2021: 24-25)

En lo que se refiere al indicador considerado previamente, la temporalidad, puede verse la evolución comparativa entre PDF y personas sin DF en el período recogido por las dos series de la EDP.

**Gráfico 1. Evolución comparativa de la contratación temporal**



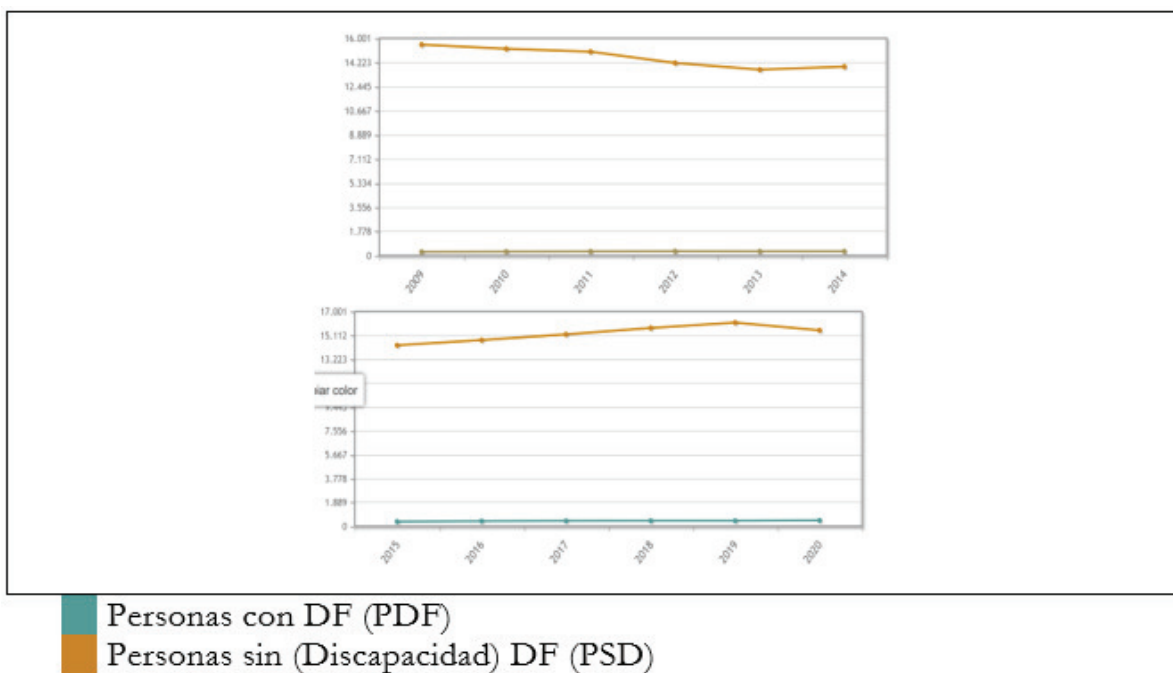
Fuente: INE (2021a) y elaboración propia.

Si entendemos que la evolución de la temporalidad, para las personas sin DF, está vinculada exclusivamente, a la regulación del mercado de trabajo, en tanto que para las PDF lo está a ésta y, además, a la legislación sobre DF, cabría esperar alguna diferencia significativa. Esta diferencia no supera en ningún caso los 3.2 puntos iniciales de 2009 (25.3% las PDF, 22.1% las

personas sin DF), llegando prácticamente a igualarse en 2018 (26.7 % las PDF, 26.7% las personas sin DF), momento a partir del que se invierte la relación.

Es decir, la evolución es prácticamente análoga, con una diferencia marginal en favor de las PDF hasta 2018, en que desaparece, por lo que sólo estaría teniendo efecto la legislación en materia laboral, no la relativa a DF. Quien tuviera la tentación de ver en esa diferencia marginal, pero diferencia, al fin y al cabo, un efecto positivo de la legislación sobre discapacidad —que atenuaría específicamente para las PDF los efectos en la temporalización derivados de la regulación del mercado laboral en su conjunto—, puede consultar la evolución del empleo en cifras totales para constatar la efectiva marginalidad de la diferencia, dado que la distancia en volumen total de ocupación “aplana” por completo las curvas y sólo deja constatar la abismal diferencia en volumen de ocupación entre PDF y personas sin DF.

**Gráfico 2. Evolución comparativa de la ocupación**



Fuente: INE (2021a) y elaboración propia.

Es abrumadoramente contundente —como efecto visual— que, en comparación con las personas sin DF, la gráfica arroje una imagen en la que la ocupación de las PDF es prácticamente CERO...

Esto significa que los derechos laborales reconocidos en la legislación general sobre DF quedan *de facto* anulados por una regulación del mercado laboral que aplica los mismos criterios a las PDF que al resto de la población, omitiendo que en materia laboral tienen reconocidos unos derechos especiales y específicos.

La temporalidad no es el único aspecto de la situación laboral de las PDF que ilustra este hecho.<sup>20</sup> Es tal vez más significativo, no obstante lo sucedido con la denominada “cuota de reserva” recogida en el artículo 38 de la LISMI, que establecía la obligatoriedad, para las empresas de más de cincuenta trabajadores/as de reservar una cuota del 2% para PDF:

...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 (B.O.E. 103/1982: 11100).<sup>21</sup> (Ferreira; Cano, 2021: 28)

Quedaba recogido, claramente y de manera muy concreta, un derecho laboral de las PDF. Sin embargo, este derecho quedará “atenuado” a partir de 1997 con las *Modificaciones a la Ley de Integración Social de los Minusválidos* (disposición adicional trigésima novena de la *Ley 66/1997 de 30 de diciembre*, B.O.E. 313/1997), en las que se suprime el punto 2 del artículo 38 de la LISMI, y se añade:

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

20 En Ferreira y Cano (2021) y Ferreira (2021) se exponen más aspectos de las condiciones laborales de las PDF que avalan la afirmación de que la legislación laboral se sobrepone a la que reconoce —y se supone que protege— los derechos de las PDF, comprendidos entre ellos, también, los laborales.

21 En la versión en pdf de la LISMI: <https://www.boe.es/boe/dias/1982/04/30/pdfs/A11106-11112.pdf>.

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. (B.O.E. 313/1997: 38607)

Esta atenuación suprime *de facto* el derecho previamente establecido, a través de la vía retórica de una *excepcionalidad* que se ha instituido en norma práctica:<sup>22</sup> las empresas quedan exentas del cumplimiento de la cuota de reserva.

El artículo 38 de la LISMI se formula dos años antes de la primera reforma del Estatuto de los Trabajadores, que inicia el recorrido de la regulación laboral española camino de la flexibilidad neoliberal. En 1997 se produce una nueva reforma, tras otras dos más anteriores que amplía esa flexibilización laboral que, entre otras cosas, supone la supresión de la mayor parte de los derechos sociales previos asociados a la condición salarial. No es de extrañar que sea precisamente ese mismo año cuando se modifique el artículo 38 de la LISMI: dicho artículo contempla un derecho de naturaleza no laboral asociado al trabajo, un derecho de protección de un colectivo frente a la pura competencia económica que, a esas alturas, se entiende que ha de ser el principal regulador del mercado de trabajo. El artículo representa,

---

22 Sospechosamente, no existen datos sobre el cumplimiento de la cuota de reserva por parte de las empresas, lo que lleva a intuir que se ha dado un incumplimiento consentido que conviene no reconocer. El único estudio al respecto del que se tiene constancia fue realizado, por encargo de la Fundación Prodis, en la Comunidad de Madrid por la consultora *ie-Legal Clinic* (Fundación Prodis, 2016). Llamarlo “estudio” puede resultar excesivo, dado su escaso y más que discutible fundamento metodológico: el 90% de las 550 empresas que formaban parte de la muestra no respondieron al cuestionario suministrado, pese a lo cual se afirma que es un “un porcentaje de respuestas (...) adecuado teniendo en cuenta el método utilizado” (Fundación Prodis, 2016: 11). Obviando las deficiencias metodológicas, de dicho estudio resulta como conclusión que “De acuerdo con los datos aportados, las empresas en Madrid que respondieron a la encuesta tienen contratados un total de 33 discapacitados. Si se cumpliera el 2% marcado por la ley, deberían ser un total de 98 los discapacitados contratados, sin tener en cuenta a las empresas que no han contestado la encuesta” (Ibid.: 21), es decir, la conclusión es el incumplimiento de la cuota de reserva. Sin embargo, se afirma a continuación que “Hay un gran número de empresas que desafortunadamente no tienen conocimiento de las existentes medidas alternativas a la contratación de personas discapacitadas” (Ibid.). Es decir: 1) se eximen de la responsabilidad del incumplimiento a las empresas: la causa es la falta de información, no la voluntad efectiva de incumplir; y 2) la falta de información no es la de la existencia de la obligación legal, sino la de que es posible eludirla mediante medidas alternativas, precisamente el añadido agregado en 1997 al artículo 38 de la LISMI que permite incumplir sin incurrir en un incumplimiento legal; por tanto, como meta-conclusión podemos extraer que de disponer de la información, las empresas incumplirían la cuota igualmente...

desde la concepción neoliberal ya imperante, una de esas “rigideces” que es necesario suprimir.

La modificación del artículo, suprimiendo el punto 2 previo que establecía que, como derecho, la cuota de reserva estaba por encima de cualquier normativa, acuerdo o procedimiento derivados de la legislación laboral, y estableciendo medidas alternativas de carácter estrictamente económico (básicamente, el pago de una “multa”), hace prevalecer la regulación jurídica en materia laboral sobre la legislación en materia de DF; hace prevalecer la imposición de un individualismo competitivo, de mentalidad empresarial sobre el reconocimiento de un derecho colectivo; hace prevalecer el neoliberalismo, y su capacitismo, sobre los derechos legales de las PDF.

### **El capacitismo neoliberal**

La evolución normativa en materia de DF fue el resultado de un movimiento colectivo y ha de entenderse, entonces, como la conquista de ese movimiento traducida en la obtención de unos derechos, a su vez, colectivos.

Este éxito se dio en un contexto en el que los derechos colectivos, en particular, aquellos asociados al trabajo, eran promocionados y garantizados por un Estado cuya intervención en materia económica estaba orientada por las políticas keynesianas que, entre otras cosas, protegían a la clase trabajadora frente a los posibles efectos negativos en sus condiciones de vida derivados de la competencia puramente económica. Estas intervenciones del Estado Keynesiano, entonces, estaban dirigidas hacia un colectivo, el de la clase trabajadora.

Con la transición al modelo neoliberal lo colectivo dejó de tener vigencia: no cabía concebir la existencia de una clase trabajadora como colectivo, ya que en la construcción de la nueva subjetividad promocionada por el modelo neoliberal el tejido social está compuesto de individuos-empresa, de tal modo que los derechos colectivos, los derechos sociales, dejan de tener vigencia: son trabas, resistencias rigideces que obstaculizan la necesaria flexibilización de la mecánica económica, que ha de obedecer a un único principio, el de la competencia, eliminando todo tipo de trabas que se le puedan oponer; y los derechos colectivos son una de esas trabas.

Esta evolución hacia un individualismo exacerbado, de naturaleza em-

presarial, orientado exclusivamente por la lógica de la competencia, de la inversión y de la rentabilidad ha supuesto que un número considerable de personas pertenecientes a colectivos previamente protegidos por las políticas sociales del Estado del Bienestar keynesiano, reducidas ahora a su pura individualidad, y a sus recursos privados, hayan sido arrojadas a la marginación y a la exclusión social, conformando ese “cuarto mundo” que señala Castells (1998). Entre esas personas se encuentran las PDF: la ortodoxia neoliberal ha echado por tierra todos los derechos que, como colectivo movilizado políticamente, habían conquistado a lo largo de más de cuatro décadas de lucha. Uno de esos derechos era el derecho al trabajo, que, en España, tuvo vigencia real, plasmado en el punto 2 del artículo 38 de la LISMI, entre 1982 y 1997, aunque, de hecho, nunca fuera completamente llevado a la práctica; y que, a partir de entonces, ha quedado reducido a un derecho meramente formal que puede ser ignorado, en beneficio de las exigencias de competitividad empresarial.

En lo que se refiere al ámbito laboral, el axioma neoliberal de la flexibilidad no da cabida a la protección de colectivo alguno: el mercado de trabajo se ha constituido en un espacio de competencia entre individuos-empresa que han de desenvolverse incorporando y llevando a la práctica ese *habitus* de la autoexigencia, autorresponsabilidad, disponibilidad, empleabilidad, etc. que se supone ha de configurar las aptitudes del “buen trabajador”, una nueva subjetividad en la que la dimensión política ha quedado completamente subordinada a las exigencias de la “productividad” estrictamente económica; es decir, el neoliberalismo ha erradicado de la mentalidad de los individuos que conforma a través de la imposición de esta nueva subjetividad toda intención de lucha, respuesta o resistencia política que atente contra el principio económico de la competencia, que, en el mercado laboral, se traduce en el imperativo de la flexibilidad; ha erradicado la política de lo colectivo, la política *sensu stricto*.

Es esta nueva subjetividad, más que las regulaciones normativas objetivas del mercado de trabajo, la que genera el *capacitismo* que excluye y margina a las PDF en el ámbito laboral. Porque las oportunidades laborales ya no vienen definidas por unas condiciones objetivas establecidas y garantizadas por un Estado que regula la economía y protege a los agentes económicos que pueden, en ausencia de intervención política, verse afectados negativamente

por la lógica estrictamente económica. Esas oportunidades están inscritas, ahora en las aptitudes asociadas a la subjetividad laboral neoliberal, subjetividad que determina las “capacidades” laborales que son valoradas positivamente y recompensadas.

Las PDF no se ajustan a la normatividad definida por esa subjetividad laboral neoliberal por dos razones fundamentales. En primer lugar, porque, bajo la asignación genérica de una condición *dis*-capacitada, menos capacitada, asociada a una funcionalidad orgánica que se entiende, no diferente, sino deficiente, en comparación con un supuesto estándar, se presupone de antemano que no disponen de los recursos necesarios para incorporar unas exigencias laborales definidas como aptitudes psicológicas constitutivas de la persona, que le permitirán afrontar cualquier condición, objetiva, externa, de ese mercado laboral definido por la flexibilidad —es decir, la adaptabilidad es una máxima—, porque, de hecho, son esas condiciones externas objetivas, unas condiciones dadas de antemano, preconstituidas, que se entiende que no son cuestionables, las que restringen su funcionalidad.

Las PDF no pueden adquirir un *habitus* laboral acorde con las exigencias de la subjetividad neoliberal porque dichas exigencias han sido establecidas sobre la base de unas condiciones pre-existentes de un mercado de trabajo, a su vez, diseñado según unos muy particulares criterios, los de la flexibilidad.

Esto revela la tautología perversa a partir de la cual se constituye la ortodoxia neoliberal: las condiciones objetivas del mercado laboral han sido modificadas, tras el agotamiento del modelo keynesiano, y sobre los nuevos presupuestos según los cuales el crecimiento económico depende del fomento de la inversión de capital y no de la creación de empleo, bajo el imperativo de la flexibilidad. Eso supone la creación de un modelo de mercado laboral muy particular —radicalmente diferente del anterior—. Una vez generadas las condiciones que se entiende adecuadas, se demandarán las aptitudes acordes a las mismas, entre las cuales está, precisamente, asumir que son las aptitudes adquiridas, y no las condiciones objetivas existentes, las que determinan la “empleabilidad” de la persona, porque, lejos de asumir que dichas condiciones son unas muy particulares, y podrían ser otras bien distintas, se presupone que son las que tienen que ser. La tautología consiste en fomentar una subjetividad conforme a la flexibilidad laboral que, al ser incorporada por los/as trabajadores/as —y que incluye entre sus

preceptos que la flexibilidad, como condición objetiva dada, no es cuestionable— contribuye a la consolidación y mantenimiento de la flexibilidad del mercado laboral.

Las dificultades de acceso de las PDF al mercado laboral lo que revela es que la flexibilidad, como condición objetiva del funcionamiento de ese mercado, exige unos tipos muy determinados de funcionalidad, más allá de la subjetividad que se presupone que puede llevar a la práctica tal funcionalidad, que nunca han sido objeto de consideración. Se puede estar muy dispuesto a asumir un horario discontinuo, un contrato temporal y a tiempo parcial, un salario manifiestamente insuficiente y cuanta otra condición flexible requiera un puesto de trabajo, lo que significaría un alto grado de empleabilidad, que esa disposición, en principio valorable, jamás podrá ser llevada a la práctica si el acceso al puesto de trabajo requiere subir escaleras y el/la trabajador/a necesita utilizar silla de ruedas. Puesto que las escaleras son una condición dada que se supone “cualquiera” podrá superar, el hecho de no poder superar el obstáculo se entenderá, y calificará, no como un defecto del entorno que define el puesto de trabajo, sino como una insuficiencia en las disposiciones de quien quiere ocuparlo. Por mucho que esto sea objetivamente indefendible, expresa la lógica sobre la que se basa el capacitismo neoliberal.

Por lo tanto, dado el diseño pre-establecido del mercado laboral, en numerosas ocasiones las PDF no podrán superar los obstáculos que ese diseño implica; podrán reclamar entonces que sus derechos están siendo vulnerados, con lo cual, desde la óptica neoliberal, estarán manifestando una falta de disposición, al reclamar que se les otorgue algo que deberían poder ganarse por sí mismas.

En segundo lugar, y en estrecha conexión con esto, el desajuste con los requerimientos de la subjetividad laboral neoliberal reside en el hecho de que, al reclamar sus derechos laborales vulnerados, las PDF están haciendo expresa una condición política que el neoliberalismo ha supeditado por completo a los imperativos de la competencia económica. Con esa reclamación están haciendo expresa, además, su pertenencia a un colectivo y su derecho, por esa pertenencia, no por su condición estrictamente individual, a que le sea otorgado algo, manifestando, en este caso, una defectuosa conformación de esa exacerbada individualidad que promociona, demanda y

exige la ortodoxia neoliberal.

El capacitismo neoliberal implica la exigencia de unas aptitudes subjetivas determinadas que nunca podrán ser llevadas a la práctica por las PDF porque lo que las puede hacer efectivas son unas muy particulares condiciones objetivas del mercado de trabajo que se han convertido en algo incuestionable. Y necesariamente han de ser cuestionadas para que las PDF puedan hacer efectivas sus capacidades laborales.

## **Conclusiones**

El avance en el reconocimiento de sus derechos por parte de las PDF desde los años 80 ha sido notable. El marco jurídico actual las reconoce como personas con derechos que deben ser respetados y no sólo como simples sujetos pasivos necesitados de cuidados y atención médica.

En el marco normativo se ha logrado imponer una concepción de la DF que ya no la define como un atributo de la persona que implica una deficiencia, sino como la consecuencia de unos espacios de convivencia, materiales y simbólicos que, al no tener en consideración sus necesidades específicas, las relega a la marginación, la exclusión y, en muchas ocasiones, a la pura inexistencia social.

Pero, por desgracia, esos marcos normativos no se han traducido en la práctica en transformaciones que hayan conducido a una mejora significativa de las condiciones de existencia de las PDF. Existe una notable fisura entre el reconocimiento legal de sus derechos y la realidad práctica de su existencia.

Una de las razones de ello tiene que ver con el momento histórico en el que se dio el movimiento político que condujo a la conquista de esos derechos, ya que dicha movilización coincidió en el tiempo con el agotamiento del modelo de organización político-económico keynesiano y la emergencia de la nueva ortodoxia neoliberal. Probablemente, de haberse producido dos décadas antes, el discurrir de los acontecimientos hubiera sido bien distinto.

El modelo de gestión neoliberal ha socavado los derechos de muchos colectivos, ha incrementado de forma permanente la desigualdad, ha producido enormes bolsas de marginación y exclusión social, ha socavado los principios de solidaridad social; su aplicación en el contexto de una economía globalizada ha supeditado el devenir de las economías particulares, fami-

liares y nacionales a los intereses del capital financiero; sus requerimientos, específicamente en el mundo laboral, de flexibilidad, han instalado la precariedad, la inseguridad y la incertidumbre en el horizonte vital de millones de trabajadores/as. Las PDF son sólo una parte de la gran cantidad de personas “sacrificadas” en beneficio del Gran Mercado en el que se ha convertido nuestra forma de convivencia colectiva: competencia, inversión y beneficio son máximas de conducta que se extienden a todos los sectores de las poblaciones. La ideología neoliberal ha logrado unificar, ideológicamente, las dos categorías fundamentales del liberalismo clásico: el individuo (la unidad básica en la esfera del intercambio) y la empresa (la unidad básica en la esfera de la inversión), subsumiendo al primero en la segunda para promocionar la constitución de una mentalidad unificada de individuo-empresa en todo el tejido social.

Al introducir la mentalidad empresarial en el ámbito del trabajo, la ortodoxia neoliberal ha fomentado una nueva subjetividad laboral, la del trabajador-individuo-empresa-flexible, adaptable, disponible y acrítico (apolítico), que ha erradicado lo colectivo, la solidaridad, de su horizonte de referencia; bajo los imperativos neoliberales, el “buen trabajador” es, simultáneamente, un “buen ciudadano” que ha renunciado a su ciudadanía, es decir, que ha aprendido a orientar sus preferencias ideológicas hacia el interés particular en lugar del bien común.

En el entramado ideológico que da soporte a la regulación neoliberal de los modelos actuales de organización social, un colectivo como el de las PDF, cuyas oportunidades de inclusión social dependen de la puesta en práctica de unos derechos que les deben ser reconocidos como colectivo, tiene escasas oportunidades de lograr tal inclusión. Una muestra de ello, de la que se ha tratado de dar muestra en las páginas precedentes, son las condiciones y oportunidades laborales a las que tienen acceso a fecha actual: el mercado laboral es una buena muestra de las consecuencias del capacitismo neoliberal.

### **Bibliografía**

ABBERLEY, P. (1987) “The concept of oppression and the development of a social theory of disability”, *Disability, Handicap & Society*, 2 (1), pp. 5-19.  
BARNES, C. (1991) *Disabled People in Britain and Discrimination*. Lon-

dres: Hurst & Co.

BILBAO, A. (1999) “La posición del trabajo y la reforma del mercado de trabajo”, en C. Prieto y F. Míguels, *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI. pp. 305-321.

B.O.E. 103 (1982) *Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos*. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983>

B.O.E. 12 (1998) *Orden de 29 de diciembre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas y subvenciones públicas con cargo al programa «Desarrollo de la Economía Social»*. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-902>

B.O.E. 238 (1990) *Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo*.

B.O.E. 313 (1997) *Ley 66/1997 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social*. Disponible en: <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*. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-22066>

B.O.E. 296 (2003) *Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados*. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-22717>

B.O.E. 94 (2005) *Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad*. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-6308>

B.O.E. 184 (2011) *Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

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*. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf>

B.O.E. 255 (2015) *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-conso>

lidado.pdf

\_\_\_\_\_ 328 (2020) Real Decreto Legislativo 1/2, (2020): *Ley Orgánica 2/2020, de 16 de diciembre, de modificación del Código Penal para la erradicación de la esterilización forzada o no consentida de personas con discapacidad incapacitadas judicialmente*. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/12/17/pdfs/BOE-A-2020-16345.pdf>

BOURDIEU, P. (1991 [2009]) *El sentido práctico*. México: Siglo XXI.

\_\_\_\_\_ (1997) *Razones prácticas: sobre la teoría de la acción*. Barcelona: Anagrama.

\_\_\_\_\_ (1999) *Meditaciones pascalianas*. Barcelona: Anagrama.

\_\_\_\_\_ (2002) “Introducción”, en Bourdieu, P. *Las estructuras sociales de la economía*. Buenos Aires: Manantial; pp. 13-28.

BRISSENDEN, S. (1986) “Independent Living and the Medical Model of Disability”, *Disability, Handicap and Society* 1(2), pp. 173-178.

CASTELLS, M. (1998) “Conclusión: entendiendo nuestro mundo”, en Castells, M. *La era de la información* (volumen 3). Madrid: Alianza; pp. 371-394.

CEOE – Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2016) *La Evolución de las Relaciones Laborales en el Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, CEOE - Dpto. RR.LL. Disponible en: [https://www.ceoe.es/sites/ceoe-corporati-vo/files/content/file/2020/12/10/110/evolucion\\_relaciones\\_laborales\\_estatuto\\_trabajadores\\_2016.pdf](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. (2008) “Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracterológicos”, *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, 124, pp. 148-156.

\_\_\_\_\_ (2021a) “Capacitismo neoliberal: los derechos y las condiciones de empleo de las personas con diversidad funcional en España”, *Dilemata*, 36, pp. 19-34

\_\_\_\_\_ (2021b) “Documento de trabajo: Neoliberalismo, discapacidad y empleo”, *Intersticios: Revista sociológica de pensamiento crítico* 15 (2); pp. 5-24. Disponible en: <https://www.intersticios.es/article/view/21941/14155>

FERREIRA; M. A. V.; CANO ESTEBAN, A. (2021) “Capacitismo neoliberal

- eral: los derechos y las condiciones de empleo de las personas con Diversidad Funcional (PDF) en España”, *Dilemata: Revista internacional de éticas aplicadas* 36 (monográfico: *Capacitismo*); pp. 19-34. Disponible en: <https://www.dilemata.net/revista/index.php/dilemata/article/view/412000448/744>
- FINKELSTEIN, V. (1980) *Attitudes and Disabled People: Issues for Discussion*. Nueva York: World Rehabilitation Fund.
- FOUCAULT, M. (2008) *Nacimiento de la biopolítica*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Fundación Prodis (2016) *Informe sobre el cumplimiento de cuota de reserva para personas con discapacidad en empresas madrileñas*. Disponible en: <http://www.fundacionprodis.org/wp-content/uploads/2015/08/Informe-Prodis-Ley-Discapacidad.pdf>
- HARVEY, D. (1990) “La transformación económico-política del capitalismo tardío del s.XX”, en D. Harvey, *La condición de la postmodernidad: investigaciones sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Amorrortu; pp. 148-196.
- HARVEY, D. (2007) “La libertad no es más que una palabra”, en Harvey, D. *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Akal; pp. 11-43.
- ILLOUZ, E. (2007) “Sufrimiento, campos emocionales y capital emocional”, en E. Illouz. *Intimidades congeladas: las emociones en el capitalismo*. Madrid: Cultura Libre. pp. 93-159.
- INE (2021a) *El empleo de las personas con discapacidad. Resultados* (series 2009-2014 / 2014-2019). Disponible en: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736055502&menu=resultados&secc=1254736057624&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=resultados&secc=1254736057624&idp=1254735976595)
- \_\_\_\_\_ (2021b) *Encuesta de Población Activa (EPA): Tercer trimestre de 2021*. Disponible en: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0321.pdf>
- OLIVER, M. (1990) *The politics of Disablement*. Londres: McMillan Press.
- PRIETO, C. (1999) “Globalización económica, relación de empleo y cohesión social”, *Papers* 58; pp. 13-37.
- RAE (Real Academia de la Lengua Española): *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/>
- 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*. Disponible en: [http://forovidaindependiente.org/wp-content/uploads/diversidad\\_funcional.pdf](http://forovidaindependiente.org/wp-content/uploads/diversidad_funcional.pdf)

SERRANO, A. (2009) “The battle of ideas in the European field: The combat to defeat unemployment and the struggle to give it a name”, *Transfer*, 15(1), pp. 53-71.

SÉRVULO GONZALEZ, J. (24/12/2021) “Cuatro décadas de reformas laborales”. *El País*. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2021-12-24/cuatro-decadas-de-reformas-laborales.html>. Consultado el 27/04/2022

SWAIN, J., FINKELSTEIN, V., FRENCH, S. y OLIVER, N. (1993) *Disabling barriers – Enabling Environments*, Londres, Sage/ Open University Press.