

El capacitismo neoliberal: Del derecho al trabajo a la subjetividad laboral de la flexibilidad

Miguel A. V. Ferreira

Universidad Complutense de Madrid / Universidad de Murcia

mavferre@ucm.es

Resumen:

Una vez superada la visión paternalista y asistencialista que inspiraba la primera ley nacional sobre diversidad funcional promulgada en España en 1982, el derecho al trabajo de las personas con diversidad funcional (PDF) ha sido ampliamente reconocido en la legislación, primero, de manera genérica, en la *Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal* (LION-DAU, 2003); posteriormente, en forma de un capítulo específico, el capítulo VI, de la *Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social* (LEDIS, 2013).

Sin embargo, los datos estadísticos que ofrece la *Encuesta Nacional de Empleo de las Personas con Discapacidad* (EDP, INE: 2009-2019) muestran que dicho derecho dista mucho de haberse convertido en una realidad efectiva.

Esta discordancia entre el reconocimiento formal de un derecho y su puesta en práctica efectiva puede explicarse por la transición, en la regulación de las relaciones laborales en España, hacia un modelo neoliberal regido por el principio de la flexibilidad. Este modelo ha constituido una nueva subjetividad laboral, la del “trabajador flexible”, asentada en principios empresariales y en la primacía de la competencia y del beneficio como principios generales de la aptitud laboral. Una nueva subjetividad, la del trabajador-empresario-de-sí-mismo, en la que un individualismo exacerbado no da cabida a reconocimiento alguno de derechos sociales, y que demanda unas disposiciones de empleabilidad, disponibilidad y autorresponsabilidad que no están al alcance de las PDF.

Palabras Clave: Diversidad Funcional; Derecho al Trabajo; Neoliberalismo; Campo Social del trabajo; Habitus Laboral.

La diversidad funcional (DF) y los derechos sociales

Las PDF iniciaron la andadura de su lucha política en EE.UU., en los años 60 del siglo XX, con el *Movimiento por una Vida Independiente* (MVI)¹. Las PDF se constituían en un sujeto político, con el objetivo de poder tomar sus propias decisiones y liberarse de las imposiciones dictadas por los profesionales de la salud, reivindicando, con ello, que se reconociese su condición de ciudadanos/as de pleno derecho.

El MVI surge cuando aún está vigente, en los países capitalistas avanzados, el modelo de regulación económico político keynesiano, que dotaba a las clases trabajadoras de un amplio conjunto de derechos sociales asociados a su condición salarial, vinculada ésta a un tipo de trabajo estable que, además, permitía el acceso a servicios públicos y protecciones frente a los riesgos económicos, como el desempleo.

El modelo keynesiano establecía una estrecha relación entre los derechos políticos y la condición económica, salarial, de las clases trabajadoras. Constituía, pues, un contexto en el que la lucha política del MVI tenía la oportunidad efectiva de lograr su objetivo, dado que el logro de una vida independiente podía obtenerse, como derecho político, a través del acceso a un puesto de trabajo que suponía, simultáneamente un medio de subsistencia y el reconocimiento de un amplio conjunto de derechos sociales.

Pero el MVI tardó dos décadas en consolidarse como movimiento político en los países capitalistas occidentales. La consolidación fue debida, en parte, al surgimiento de un espacio académico de investigación, con un enfoque crítico sobre la DF, conocido como el *Modelo Social de la Discapacidad*.² Para cuando se dio esta consolidación, a inicios de los años 80 del siglo XX, el modelo keynesiano había dejado de tener vigencia; el contexto político económico se había transformado. Tras la crisis económica de 1973, se inició la transición hacia un modelo de organización neoliberal, que redujo las prestaciones públicas y recortó los derechos y las protecciones asociadas al trabajo, trazando una neta separación entre los derechos políticos y la condición salarial de las clases trabajadoras (Alonso, 1999: 213-255). El trabajo perdía su centralidad como vía de acceso a una vida (económicamente) independiente y, con ello, el objetivo del MVI perdía su substrato material.

La lucha del MVI había logrado, no obstante, durante ese período, un enorme avance en materia legislativa, obteniendo un amplio reconocimiento formal de sus derechos. Pero esos derechos, ahora, dejaban de tener una traducción efectiva, al haberse suprimido el principal recurso material que permitía llevarlos a la práctica. De lo cual dejan clara indicación los datos estadísticos sobre empleo de las PDF.

¹ Ed Roberts se considera su inaugurador: logró acceder a la universidad, a pesar de su diversidad funcional y los impedimentos que la misma conllevaba, completó los estudios de Ciencias Políticas en la Universidad de Berkeley e inició un movimiento reivindicativo por el derecho de las PDF a decidir sobre el curso de sus vidas (al respecto: Ferreira, 2021a: 404-405).

² Con este nombre se conoce al conjunto de estudios sociales sobre discapacidad de origen anglosajón que partían del presupuesto de que la discapacidad no era una condición orgánica de la persona, sino la consecuencia de unas estructuras sociales que, al desatender sus necesidades específicas, condenaban a las PDF a la exclusión y a la marginación social. Entre los autores iniciales, probablemente el más relevante sea Oliver (1990).

La situación laboral de las PDF en España

Las PDF no sólo se enfrentan a desventajas en cuanto a su acceso al mercado de trabajo, sino que, de hacerlo, se ven sometidas a unas condiciones laborales precarias, como muestran las cifras estadísticas disponibles. En primer lugar, según la última encuesta nacional sobre discapacidad (INE, 2008), la población con discapacidad en edad de trabajar entre los 35 y los 64 años es de un 10.3% del total (Ferreira, 2021a: 10; tabla 1, gráfico 1), lo que indica una clara subrepresentación de la población con DF en edad de trabajar en la *Encuesta de Empleo de Personas con Discapacidad* (EPD; INE, 2009), que la cifra en un 3.5% (Ferreira, 2021b: 11; tabla 2, gráfico 2). Pese a ello, en 2020, del total de contratos, sólo el 1.56% fue para PDF (Ferreira, 2021a: 14; gráfico 6), y el incremento de PDF contratadas entre 2007 y 2020 fue de apenas un 6.6% (*ibíd.* gráfico 5), lo cual constata la clara ineficacia, tanto de la LIONDAU como de la LEDIS en materia de empleo.

La evolución comparada de las tasas de actividad, empleo y paro de las PDF respecto de las personas sin discapacidad entre 2009 y 2019 (Ferreira, 2021a: 15; gráficos 9A al 11B) constata la estabilidad de una situación en la que, prácticamente, la tasa de actividad de las personas sin discapacidad duplica sistemáticamente la de las PDF (75.5% frente a 36.1% en 2009; 77.7% frente a 34% en 2019), al igual que la tasa de empleo (62% frente al 28.3% en 2009; 66.9% frente a 25.9% en 2019), en tanto que la relación se invierte con la tasa de paro: 17.9% para las personas sin discapacidad, 21.7% para las PDF, en 2009; 13.9% para las personas sin discapacidad, 23.9% para las PDF, en 2019³.

La tasa de contratación temporal y a tiempo parcial no ha dejado de incrementarse para las PDF: los contratos temporales para las PDF han pasado del 22.1% en 2009 al 26.9% en 2019 (es decir, un incremento de 57.000 contratos —Ferreira, 2021a: 16, gráficos 12A, 12B—); los contratos a tiempo parcial pasaron del 13.6% en 2009 al 17.3% en 2019 (42.600 contratos más —*ibíd.* gráficos 13A, 13B—); mientras que el incremento de la temporalidad ha sido constante en estas dos últimas décadas: los contratos a tiempo parcial llegaron a su punto álgido en 2007 (18.2%), constatando, en este caso, los efectos del ciclo económico desencadenado con la crisis económica del momento. En ambos casos, en consecuencia, la evolución del empleo para las PDF no ha dependido de la evolución en la legislación sobre DF (el año 2013 no marca cambio de tendencia alguno), sino que cabe suponer que han sido más bien la regulación general del mercado de trabajo y las condiciones del contexto económico en su conjunto los factores explicativos.

Y es, precisamente, en las transformaciones normativas que se dieron en la regulación del mercado laboral, a partir de la primera reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984, transformaciones que marcan el tránsito hacia un modelo neoliberal de gestión de las relaciones laborales, en las que radica la causa fundamental de la precariedad propia de la situación laboral de las PDF. Una precariedad que vendrá a ser una expresión magnificada de la precariedad laboral general a la que ha conducido el gran objetivo de la regulación neoliberal del mercado de trabajo: la flexibilidad.

El nuevo “campo social” del trabajo

El axioma neoliberal de la flexibilidad no da cabida, en el espacio laboral, 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 un *habitus* de autoexigencia, autorresponsabilidad, disponibilidad, empleabilidad, etc. que está dotado, se supone, de las aptitudes

³ Conviene resaltar que de no ser tan brutal la diferencia en la tasa de actividad, la diferencia en la tasa de desempleo se dispararía.

necesarias para el trabajo. Se trata de 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*» (Ferreira, 2021b: pd⁴).

Es esta nueva subjetividad, asociada a las condiciones estructurales del mercado laboral generadas por la regulación neoliberal, configuran un *campo social* del trabajo en el que las oportunidades laborales no vienen ya prioritariamente determinadas por unas condiciones objetivas preestablecidas que el Estado, como regulador de la economía, garantiza y protege, sino que quedan inscritas en las aptitudes de los agentes, determinando las “capacidades” laborales que serán valoradas de manera positiva, las que lo serán de manera negativa, y las que serán, o no, objeto de recompensa.

Según los presupuestos de ortodoxia neoliberal, el crecimiento económico se fomenta a través de la inversión de capital, y no, como se entendía bajo los preceptos keynesianos, mediante la creación de empleo. Lo cual supone la constitución de un mercado laboral de naturaleza muy particular, y asentado en una tautología:

«... las condiciones objetivas del mercado laboral han sido modificadas (...) bajo el imperativo de la flexibilidad. (...) 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» (*ibíd.*).

Entendido como campo social, el mercado laboral neoliberal implica una regularidad en la que disposiciones inscritas en motivaciones políticas y no estrictamente económicas, no individualistas ni competitivas, están condenadas a la exclusión. El MVI y la legislación sobre DF estarían promoviendo subjetividades que no serían conformes con dicha regularidad.

En definitiva...

El modelo de organización neoliberal de las relaciones laborales ha constituido un campo social que impone, valora y da reconocimiento a un *habitus* radicalmente individualista, como disposición laboral, que fomenta una subjetividad reactiva a todo proyecto colectivo y a toda causa solidaria. El MVI ha fomentado un individualismo que se amparaba, contradictoriamente, en la reclamación, para el individuo, de un derecho colectivo; éste, podía tener cabida en el momento de su constitución, en un contexto en el que la condición económica del individuo estaba asociada a derechos reconocidos a un colectivo, la clase trabajadora, por el Estado, pero el MVI no supo articular su proyecto político sobre esa base material, de modo que sus avances en el reconocimiento formal de los derechos de las PDF han quedado reducidos a su pura formalidad, sin una posible traducción práctica efectiva, cuando

⁴ “pd”: página desconocida; el texto se encuentra en proceso de revisión.

el modelo neoliberal ha instaurado un individualismo radicalmente económico desvinculado de toda conexión con los derechos políticos.

La hegemonía neoliberal, por un lado, y la ceguera del MVI al contexto en el que su lucha política debía ser llevada a la práctica, han determinado que los derechos laborales de las PDF, reconocidos formalmente en la legislación sobre DF hayan sido *de facto* suprimidos por el imperativo de la flexibilidad. El proyecto, político y genérico, de una vida independiente para las PDF ha quedado fuera del horizonte de posibilidades reales porque el neoliberalismo ha hecho inviable un proyecto, específico y concreto, de vida (económicamente) independiente para una abrumadora mayoría de la clase trabajadora.

El fracaso en España de la plena inclusión laboral de las PDF no es el resultado de una legislación insuficiente en materia de discapacidad, sino de la regulación general del mercado laboral y su transición hacia el modelo neoliberal de la flexibilidad.

Bibliografía:

Alonso, L. E. (1999): *Trabajo y ciudadanía*, Madrid, Trotta.

Ferreira, M. A. V. (2021a): «Documento de trabajo: Neoliberalismo, discapacidad y empleo», *Intersticios: Revista sociológica de pensamiento crítico* 15 (2), pp. 5-24: <https://www.intersticios.es/article/view/21941/14155>

Ferreira, M. A. V. (2021b): «La nueva ideología capacitista: neoliberalismo, subjetividad y terapia (el “buen” trabajador/ ciudadano)», en M. A. V. Ferreira; Toboso, M. (eds.): *La discapacidad capacitada: una visión plural*, monográfico, *Política y Sociedad* (en edición).

INE (2019): *El empleo de las personas con discapacidad* (EPD): https://www.ine.es/prensa/epd_2018.pdf

LEDIS (2013): 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>

LIONDAU (2003): 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>

Oliver, M. (1990): *The politics of disablement*, Londres, McMillan Press.