
Neoliberalismo, discapacidad y empleo: El fracaso del Movimiento de Vida Independiente (MVI)¹

*Neoliberalism, disability and employment: the Independent Living
Movement (ILM) failure*

Resumen:

El MVI es un proyecto político cuyo objetivo es lograr un pleno reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad (PCD), desde una orientación liberal en la cual tales derechos son entendidos como derechos individuales. Esto supone una contradicción, entre su base social, caracterizada como un colectivo oprimido, y su naturaleza política como movimiento, individualista. En un contexto de organización keynesiano, esta contradicción no supone un problema para el logro de sus objetivos, pero será la causa de su fracaso cuando el modelo de gestión keynesiano deje paso a un tipo de organización económico-política de tipo neoliberal. La evolución de la legislación española y de las condiciones de empleo de las PCD desde los años 80 hasta la actualidad es la prueba empírica de ese fracaso y de su causa de fondo.

Palabras clave: Discapacidad, Movimiento de Vida Independiente, Neoliberalismo, Empleo, Exclusión Social

Summary:

The Independent Living Movement (ILM) pursues, as a political project, the recognition of People with Disabilities (PWD) rights, from a liberal orientation that considers such rights as individual ones. This constitutes a contradiction, between its social basis, defined as an oppressed collective, and its political nature as movement, an individualistic one. Within a Keynesian organization context, this contradiction is not a trouble

Miguel A. V. Ferreira

maufferre@ucm.es

Universidad Complutense de
Madrid

Publicación prevista:



**Cuadernos de
Relaciones Laborales**

Volumen 42

Número 2

Julio – diciembre

2023

¹ 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

for the consecution of its objectives, but will be the cause of its failure when the Keynesian context changes into a neoliberal mode of political-economic organization. The evolution of Spanish laws and the employment conditions of PWD since 80' to the current days is the empirical probe of that failure and its deep cause.

Keywords: Disability, Independent Living Movement, Neoliberalism, Employment, Social Exclusion.

«El neoliberalismo es, ante todo, una teoría de prácticas político-económicas que afirma que la mejor manera de promover el bienestar del ser humano, consiste en no restringir el desarrollo de las capacidades y de las libertades empresariales del individuo, dentro de un marco institucional caracterizado por derechos de propiedad privada, fuertes mercados libres y libertad de comercio. El papel del Estado es crear y preservar el marco institucional apropiado para el desarrollo de estas prácticas».

David Harvey²

El Movimiento de Vida Independiente (MVI) y los derechos sociales

Allá por los años 60 surgió en EE.UU. el *Movimiento de Vida Independiente* (MVI): a partir de la experiencia de Ed Roberts³, el colectivo de personas con discapacidad (PCD) adquirió la condición de sujeto político para reclamar el derecho a decidir sobre sus propias vidas, liberarse de las imposiciones de las que venían siendo objeto por parte de los profesionales de la salud y reivindicar el reconocimiento de unos derechos que habían venido siendo sistemáticamente vulnerados.

² Harvey (2007: 8).

³ Ed Roberts logró acceder a la universidad, pese a todos los obstáculos que para ello suponía su discapacidad; completó los estudios de Ciencias Políticas en la Universidad de Berkeley e inició un movimiento reivindicativo por el derecho de las PCD a decidir sobre el curso de sus vidas (al respecto: Ferreira, 2021a: 404-405).

En ese momento, seguían aún vigentes en los países capitalistas avanzados las premisas keynesianas en materia de política económica y política social, según las cuales, la inmensa mayoría de las poblaciones, la clase asalariada, disponía de la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo estable que ofrecía, no sólo un medio de subsistencia material, sino el acceso a recursos públicos en forma de servicios (educación y sanidad, fundamentalmente) y protecciones frente a posibles “inclemencias” económicas, también provistas por el Estado del Bienestar (los subsidios por desempleo, principalmente). Ese contexto hacía viables las reclamaciones del MVI, dado que los derechos políticos estaban estrechamente asociados con la condición salarial de la persona, de tal manera que el acceso a una vida independiente lo era, necesariamente, mediante un trabajo.

No obstante, la consolidación del MVI en Europa Occidental no se dio hasta inicios de los años 80, asociado, como movimiento político, a una nueva línea de estudios en materia de discapacidad, el *Modelo Social de la Discapacidad*⁴. El contexto había variado significativamente: tras la crisis económica de 1973, se abandonaron las políticas keynesianas y la orientación neoliberal iniciaba su andadura, reduciendo y/o privatizando los servicios públicos, restringiendo las protecciones sociales frente a los riesgos económicos y desvinculando los derechos políticos de su anclaje salarial (Alonso, 1999: 213-255). Esto significaba que el acceso a una vida independiente no se daba ya necesariamente a través de la condición salarial y las reivindicaciones del MVI perdían su anclaje material.

De este modo, todos los avances logrados en materia normativa, el efectivo reconocimiento de derechos de las PCD recogido en los textos legislativos, tanto a nivel nacional como internacional, quedaban reducidos a declaraciones de intenciones, sin una traducción efectiva que supusiese la generación de los recursos materiales necesarios para que las PCD los pudieran llevar a la práctica.

La orientación neoliberal de las políticas estatales supuso, no sólo un freno para el acceso a una vida independiente de las PCD, sino un reforzamiento de las condiciones discapacitantes de su existencia. Este argumento quedará

⁴ 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 PCD a la exclusión y a la marginación social. Entre los autores iniciales, puede citarse a: Oliver (1990), Barton (1999), Finkelstein (1980), Abberley (2008), Shakespeare y Watson (1997), Barnes (1991). Para una introducción al Modelo Social: Ferreira (2008).

ilustrado, en el caso específico de España, con la dispar evolución desde los años 80, por una parte, de la legislación sobre discapacidad y, por otra, de las condiciones laborales de las PCD.

Desde los inicios del proceso de modernización occidental, la experiencia de las PCD venía regulada por las directrices del denominado *Modelo Médico de la Discapacidad*⁵: bajo los requerimientos del sistema capitalista de una fuerza de trabajo eficiente, las PCD, dada su constitución biológica “deficiente”, fueron consideradas “inútiles”, personas carentes de valor para las necesidades económicas demandadas⁶. Bajo esta calificación, se les privó del acceso al recurso fundamental para la integración social que ofrecía el sistema capitalista: un trabajo asalariado. No constituían un recurso rentabilizable, sino, al contrario, una carga, un problema, que, tras un largo período de tiempo derivado a la caridad religiosa, el Estado acabaría asumiendo a su cargo. Relegadas del acceso al cauce principal de la vida colectiva, fueron sometidas a un proceso de “institucionalización” (Oliver, 1990), recluidas en centros especializados en los que ser tratadas como personas enfermas y, en consecuencia, sometidas a las directrices de la ciencia médica: el problema debía ser tratado mediante “rehabilitación”⁷.

Hasta los años 60 del siglo XX, mientras la mayoría de las poblaciones de los países capitalistas conocían un progresivo proceso de integración salarial⁸, las PCD fueron excluidas y el discurrir de sus vidas era decidido, no por ellas mismas, sino por los profesionales de la salud encargados de su tratamiento. En la fase final de ese proceso histórico, fase en la que la integración salarial

⁵ Bajo esta denominación se conoce a la interpretación de la discapacidad criticada por el Modelo Social, según la cual la discapacidad es una condición estrictamente individual de la persona cuya causa es un déficit fisiológico y en la que no intervienen factores contextuales de ningún tipo.

⁶ De ahí el concepto de “minusválidos”: la menor valía atribuida a las PCD era una calificación que, aunque aludía a su constitución corporal, se refería a su valor económico como personas Ferreira (2010).

⁷ Desde la óptica del Modelo Médico de la discapacidad, al ser ésta una condición estrictamente fisiológica debida a una deficiencia orgánica, corporal, constituye un “problema” cuya solución se basa en la rehabilitación del organismo, su readaptación a esa condición deficiente.

⁸ El proceso no fue lineal y ni siquiera esa integración salarial supuso unas condiciones de vida deseables para la clase asalariada, inicialmente pauperizada, hasta el final de las dos Guerras Mundiales. Los inicios de ese proceso de integración los recoge Robert Castel (1997); su discurrir en el siglo XIX y hasta el primer tercio del siglo XX, queda ilustrado en Karl Polanyi (1989); su última fase, entre 1945 y 1973, y la transición hacia el modelo de desregulación neoliberal la analiza David Harvey (1990). El caso español es tratado en detalle por Luis Enrique Alonso (1999).

adquirió unas condiciones favorables para la clase trabajadora desconocidas antes, la situación de exclusión de las PCD se tornaba más evidente debido al papel fundamental que jugó el Estado: mientras que a la clase asalariada se le concedían derechos, servicios y protecciones extralaborales vinculadas a su condición salarial, a las PCD se les aplicaban medidas de carácter asistencialista y estricta —y escasamente— compensatorias, medidas fruto de decisiones ajenas a su voluntad. Las políticas keynesianas hicieron patente la condición dependiente de las PCD y de ahí que constituyeran el contexto propicio para el surgimiento del MVI.

No obstante, el MVI no orientó su lucha hacia lo que podemos definir como la “base material” de su exclusión⁹, sino hacia su dimensión estrictamente política: el reconocimiento expreso de derechos. Esto tenía sentido en el momento en que surgió el movimiento porque los derechos políticos eran una consecuencia, en gran medida, de las condiciones económicas de las que disfrutaban las clases trabajadoras; un momento en el que los derechos políticos eran correlato de derechos sociales asociados a la posesión de un trabajo¹⁰. Se abría cauce, así, a la posibilidad de que una transformación normativa en el plano político tuviera como consecuencia una modificación de esa base material que era soporte económico de la condición política.

El MVI obtuvo sus frutos: a partir de los años 80, primero en Gran Bretaña y posteriormente, de manera progresiva, en el resto de países de la Europa Occidental, se fue haciendo efectivo el reconocimiento de derechos y el consiguiente cambio normativo. En el caso de España la transformación fue significativamente más tardía, por lo que, como se verá, las posibilidades de que la evolución normativa tuviera repercusiones efectivas se reducían más si cabe que en otros países.

La primera ley nacional española sobre discapacidad se promulgó en 1982, la LISMI (*Ley de Integración Social de los Minusválidos*¹¹), que, como ya su propio nombre hace sospechar, no recoge la nueva orientación normativa que comenzaron a adoptar las legislaciones sobre discapacidad en Europa a raíz de las

⁹ Pese a que esa base material fue claramente señalada por los autores británicos adscritos a la corriente marxista del Modelo Social de la Discapacidad (Oliver, 1990; Barnes, 1991), portavoces académicos del MVI en Europa en los años 80.

¹⁰ La salud, por ejemplo, como derecho reconocido, era un derecho efectivamente existente porque el Estado ofrecía, como servicio, una sanidad pública gratuita a quien aportara, con sus cotizaciones laborales, los ingresos necesarios para sufragarla.

¹¹ *Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos* (B.O.E. 183/1982).

reivindicaciones del MVI. Las PCD, en esa normativa, siguen siendo consideradas *minus*-válidas y objeto de una intervención asistencialista, necesitadas de «cuidados médicos y psicológicos, [y de] la rehabilitación adecuada» (Artículo 3.1, B.O.E. 103/1092: 11108 —consultar en Ferreira (2021b: 5)—)¹².

No será hasta 2003, con la promulgación de una nueva ley nacional sobre discapacidad, la LIONDAU (*Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal para las personas con discapacidad*¹³), que la legislación española recoja esa transformación normativa. El título de la ley vuelve a ser ilustrativo, pues en él queda manifiesto que la norma se orienta al reconocimiento de derechos: derecho a la igualdad de oportunidades, a la no discriminación y a la accesibilidad universal (ver Artículo 1.1, O.E. 289/2003: 7, en DC: 6)

Con dos décadas de retraso respecto a los países europeos más avanzados, la legislación española reconoce que las PCD ven vulnerados sus derechos y que la función del Estado ya no es principalmente la de prestar asistencia, cuidados y rehabilitación, sino facilitar la igualdad de oportunidades y evitar la discriminación de las PCD, que ya no son calificadas como *minus*-válidas¹⁴.

Y una de las condiciones fundamentales sobre las que se sustenta el derecho a la igualdad de oportunidades es que la misma se dé en el acceso a un puesto de trabajo, puesto que garantice una independencia económica. No se encuentra, sin embargo, en la LIONDAU ningún artículo o capítulo específico dedicado al trabajo. De hecho, la palabra “empleo” sólo figura en seis ocasiones a lo largo del texto de la ley (ver DC: 6-7), enmarcada por afirmaciones genéricas que, amparadas en la directiva europea del año 2000 sobre «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), señalan que la Ley «tendrá *carácter supletorio* a lo dispuesto en la legislación específica de medidas» (Ibíd.: 8; cursiva nuestra) sobre esa materia. Es decir, de la LIONDAU no se derivan medidas específicas sobre igualdad de oportunidades en materia de empleo para las PCD, salvo la que permite el acceso a los beneficios

¹² En adelante, las referencias al *Documento de Trabajo* (DC) Ferreira (2021b) serán: “DC: n° página”).

¹³ *Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad* (B.O.E. 289/2003).

¹⁴ El concepto, no obstante, no ha sido erradicado de la legislación: en la propia LIONDAU se constata que el reconocimiento administrativo de la condición de discapacidad es un certificado del “grado de minusvalía” (LIONDAU, B.O.E. 289/2003: 15).

de las medidas *ordinarias* de fomento del empleo si se dispone de un certificado de minusvalía del 33% o más.

Esta inespecificidad de la ley en materia de empleo, pese a figurar en una normativa de 2003, es coherente con las condiciones propias de un contexto político económico de orientación keynesiana, según ya se ha señalado, dada la indisociable vinculación entre derechos políticos y oportunidades y condiciones laborales: el substrato económico, material, del derecho normativa y políticamente reconocido vendría presupuesto bajo unas condiciones de regulación keynesiana.

Lo cierto es que, aunque la LIONDAU se hubiera promulgado dos décadas antes, en las fechas en las que lo fue la LISMI, hubiera significado, igualmente, un reconocimiento de derechos que no podría ser llevado a la práctica, dado que ya no se podría apoyar en el presupuesto keynesiano de la condición necesariamente salarial de los derechos de ciudadanía, ni para las PCD, ni para la población en general. Las reclamaciones del MVI habían dejado de tener sentido, porque la lucha en el plano político no podía dejar de lado, como así había hecho, las transformaciones iniciadas sobre la base material en la que se sustentaban los derechos de ciudadanía previamente.

El MVI: víctima de un liberalismo caduco

El MVI tiene por emblema de su causa desde sus orígenes el lema “nada para nosotros sin nosotros”¹⁵. El énfasis siempre ha estado puesto en la conjunción de “para” y “sin”, señalando que “sin” es lo que hay que erradicar, y pasar a un “todo para nosotros con nosotros”. Lo que ha quedado oculto, eludido, ha sido la consideración del “nosotros”.

El lema aludiría a la reclamación de un colectivo: el reconocimiento de unos derechos vulnerados a partir de los cuales, ese colectivo, pueda tomar sus propias decisiones. Sin embargo, el colectivo, como tal, no existe, nunca ha

¹⁵ Todavía en 2017, el lema “nada para nosotros sin nosotros” rubrica el *IV Parlamento Europeo de las Personas con Discapacidad*: <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20171124STO88816/cuarto-parlamento-europeo-de-las-personas-con-discapacidad>

existido, no ha cobrado entidad como *sujeto político* ni ha adquirido una identidad propia¹⁶. Las reivindicaciones del MVI se instalan en los principios más básicos del liberalismo democrático surgido tras la Revolución Francesa: lo que pretenden es un pleno reconocimiento de la condición ciudadana de todas y *cada una* de las PCD; no se trata, en consecuencia, de reclamar un derecho colectivo, sino el derecho de cada PCD a que sea reconocida su condición como ciudadano/a, es decir, su condición de “individuo político”¹⁷. El MVI es un movimiento individualizante.

La manifestación inaugural en Europa del MVI fue la *Organización de impedidos físicos contra la segregación* (Union of the Physically Impaired against Segregation, UPIAS), fundada por Paul Hunt en 1975, que en uno de sus documentos de trabajo indicaba:

«Nuestra posición sobre la discapacidad es bastante clara (...) Bajo nuestro punto de vista, es la sociedad la que discapacita a las personas con impedimentos físicos. La discapacidad es algo que se nos impone debido a nuestro impedimento, de tal modo que somos innecesariamente aislados y excluidos de una plena participación en la sociedad. Las personas con discapacidad son, por tanto, un grupo oprimido en la sociedad». (UPIAS-AD, 1975: 4)

UPIAS señala, pues, la condición de *colectivo* oprimido como definición de las PCD. Sin embargo, inmediatamente después en el mismo documento se afirma:

«Mucha gente se ha unido y está enojada, lo que puede conducir a un fracaso total. [Un fracaso de] Lo que era la unidad fundamental de propósito y la unidad de perspectiva en la comprensión de los problemas de la discapacidad» (UPIAS-DA, 1975: 8).

Ese “enojo” es resultado de que la presunta unidad de principios no aglutina, de hecho, al colectivo: el objetivo fundamental de UPIAS era que «las personas con discapacidad tenían que [*having to*] asumir el control sobre sus propias

¹⁶ La identidad social que adquiere una persona con discapacidad no se constituye de manera autónoma, sino que es inducida desde el exterior, se trata de una identidad “heterónoma” (Ferreira, 2008).

¹⁷ La condición política de la persona es doble, lo es en tanto que “sujeto”, capaz de tomar decisiones de carácter racional, y lo es en cuanto “individuo”, en cuanto que tales decisiones racionales se toman de manera autónoma. Como bien señaló Peter Wagner, la doble condición del individuo, política y económica (orientado, a la par, por la búsqueda del bien común tanto como por su egoísmo particular) está en la base de la gran contradicción, libertad/ sometimiento, del proyecto de la modernidad occidental (Wagner, 1997).

vidas como parte del proceso de eliminación de la discapacidad» (Ibíd.: 5), asumir el control para eliminar la opresión y la segregación derivadas, se entendía, de que fueran otros los que decidieran por ellos.

Para asumir ese control, UPIAS se constituía como un actor político, con la pretensión de influir en las decisiones del Parlamento, y hacerlo por ser, en tanto que actor político, el representante del colectivo. Como tal representante, se suponía que aglutinaba, en términos organizativos, a un conjunto de individuos que compartían un único propósito, y se hacía especial énfasis en la condición “individual” de pertenencia de sus miembros¹⁸, algo que dotaba de entidad “democrática” a la organización.

De este modo, el individuo, no el colectivo, era el fundamento de la acción política: la definición de las PCD como colectivo segregado se contradecía con la propia definición de su representante político, representante, no de un colectivo, sino de una suma de individuos, cuya agregación no era consecuencia de la definición de su condición de PCD, sino del objetivo político perseguido por la organización: la obtención de una plena condición de individuo.

El MVI llega a España casi tres décadas después de la constitución de UPIAS, con la creación, en 2001, del *Foro de Vida Independiente*, que pasaría poco después a denominarse *Foro de Vida Independiente y Diversidad* (FVID)¹⁹. Pese a la diferencia en el tiempo, las reclamaciones del FVID se sustentan sobre la misma base que las de UPIAS: a partir de una definición que califica a un colectivo, el objetivo político será la reclamación de derechos individuales (DC: 7-8).

De este modo, el principio de la vida independiente, traducido en un objetivo político, se convertía en el control de la propia vida por parte de un individuo decisor; la vida independiente lo será de un individuo político y se obtendrá a partir de un reconocimiento expreso de sus derechos como tal. La causa del MVI se instala en el principio individualista propio del liberalismo del siglo XIX, principio en el que, pese a su contradicción interna, el individuo asume

¹⁸ De hecho, una de las críticas que en el documento mencionado se hace desde UPIAS a la DA (*Disability Alliance*) es que no es una organización de individuos, sino una agregación de distintos colectivos: «La Alianza no representa a las personas con discapacidad (...) La Alianza está abierta a diferentes organizaciones, al desarrollo de diferentes grupos de personas» (Ibíd.: 8).

¹⁹ El concepto “Diversidad” es la síntesis de “*Diversidad*” y “*Libertad*”: desde el FVID se ha promovido, desde 2005, el concepto de *Diversidad Funcional* para sustituir al de *Discapacidad* (véase Romañach y Lobato, 2005, para una explicación de esta nueva nomenclatura). Con el concepto de Diversidad se reclama el derecho a la dignidad, a una vida digna, de las personas con Diversidad Funcional (Discapacidad).

un doble papel, a la par político y económico. En un contexto en el que esa doble condición individual está firmemente reconocida, como lo es el del período de vigencia de las políticas keynesianas, cabe asumir que es posible llevar a cabo la transformación perseguida, la supresión de las condiciones de marginación y exclusión social que sufren las PCD, mediante un proyecto individualista, pues se da, en la práctica, un reconocimiento expreso de los derechos políticos individuales asociados a la condición económica, también individual, de trabajador asalariado²⁰.

Una vez que ese contexto se modifica, las posibilidades de lograr el objetivo político del MVI se reducen drásticamente. Su presupuesto individualista ha impedido la constitución de una identidad colectiva autónoma: la condición objetiva de opresión y segregación no fue concebida como fundamento para ello; fue definida como la consecuencia de factores estructurales, políticos, que impedían la obtención de una plena condición de individuos a las PCD. Y se entendió que había que actuar contra las causas, no contra la consecuencia, lo que convirtió al movimiento en un proyecto político de individuos y no en un proyecto colectivo.

Neoliberalismo: el fin de la utopía

Es necesario considerar cómo la transición del modelo keynesiano al neoliberal hizo que el fracaso del MVI fuera inevitable, cómo el cambio de contexto hacía patente que su individualismo, potencial fortaleza en la época precedente, sería su gran debilidad, al haber impedido la constitución de un movimiento realmente colectivo. La exacerbación neoliberal de un nuevo individualismo, modelado por la lógica de la competencia, impedía la viabilidad de un

²⁰ Hasta cierto punto, el principio de la mano invisible de A. Smith (1958) resolvería la contradicción político-económica inscrita en la delimitación del individuo, primando la dimensión económica: el individuo (económico) egoísta, persiguiendo sus propios intereses, no sólo contribuiría al incremento de la riqueza general sino también a una ampliación de los derechos políticos (colectivos) de una clase trabajadora que, entonces, estaría formada por individuos, no sólo económicos, sino también políticos. Como señala Alonso (1999), el Keynesianismo, al tiempo que propiciaba una mejora de las condiciones materiales de la clase trabajadora, iniciaba, sin embargo, el camino hacia el derribo del colectivismo y el final triunfo de un individualismo que iría mucho más allá de las pretensiones del liberalismo clásico; un nuevo individualismo empresarial basado en el principio de la competencia, como se verá más adelante.

proyecto que lo había fiado todo al reconocimiento de los derechos individuales de las PCD, pues la base sobre la que edificar dichos derechos había desaparecido.

La crisis económica de 1973 supuso el fin de un ciclo histórico, el fin del “boom de postguerra”, como lo califica D. Harvey (1990), el fin de la “regulación consensuada” de la reproducción de la fuerza de trabajo, según L. E. Alonso (199). La expansión de las economías capitalistas occidentales, basada en un modelo de escala (Sayer, 1999), acabó saturando los mercados. Fue el fin del modelo de organización social industrial.

La crisis, al parecer, constataba el fracaso del modelo keynesiano, un fracaso inevitable por las injerencias del Estado en materia económica, por una intervención política que habría perturbado el funcionamiento del mercado (Foucault, 2008). Ese fue el diagnóstico. Y a partir de él, los presupuestos neoliberales se erigieron en alternativa al fracasado keynesianismo y se constituyeron en los principios de un nuevo modelo de gestión político-económica.

Pese a que el problema fundamental habría sido la excesiva regulación política de la economía, no se trataba de volver al *laissez-faire* del liberalismo clásico, sino que, muy al contrario, se trataba ahora de hacer que el Estado interviniere, permanentemente, pero supeditado a los intereses económicos: las esferas política y económica no debían permanecer separadas porque la autonomía del mercado, el adecuado funcionamiento de sus reglas, no podía darse sin la ayuda de medidas políticas que eliminasen las trabas que de por sí el mercado no podía superar²¹.

El liberalismo del siglo XIX había partido de un error al suponer que la mecánica del mercado se basaba en la lógica del intercambio. Tras la crisis de 1929, la solución propuesta por Keynes, a su vez, se basó en ese mismo error, por lo que su fracaso era finalmente inevitable. El mercado, sí, está dotado de una racionalidad propia, de la que son portadores los individuos que en él concurren, pero no es la racionalidad propia de actos de compra-venta que persiguen la maximización del beneficio, sino la de la competencia entre inversores de recursos; sería falsa la dicotomía capital-trabajo, actualizada en un acto de compra-venta en el que se intercambia la mercancía fuerza de trabajo por un salario; por el contrario, ambas partes concurren a ese acto con la misma intención, la de rentabilizar los recursos de los que disponen, y lo que los

²¹ «...en el liberalismo clásico se pedía al gobierno que respetara la forma del mercado y que dejara hacer. Aquí, el dejar hacer se invierte para transformarse en un no dejar hacer al gobierno, en nombre de una ley del mercado que permitirá juzgar y evaluar cada una de sus actividades» (Foucault, 2008: 285-286).

diferencia es la naturaleza de tales recursos, no su condición de actores económicos ni su racionalidad como tales. Se relacionan como competidores, en condiciones desiguales, con una misma intención, orientada por la «asignación de recursos escasos a fines que son antagónicos, o sea, fines alternativos, que no pueden superponerse unos a otros» (Foucault, 2008: 260):

«Desde el punto de vista del trabajador, el salario no es el precio de venta de su fuerza de trabajo, es un ingreso. (...) ¿Qué es un ingreso? (...) Un ingreso es sencillamente el producto o rendimiento de un capital. (...) desde la perspectiva del trabajador en términos económicos, el trabajo comporta un capital (...) capital definido como lo que hace posible una renta futura» (Ibíd.: 262-263).

El Neoliberalismo modifica la naturaleza del *homo oeconomicus* y, con ello, la vinculación entre el individuo político y el individuo económico. La clase trabajadora y la clase empresarial son homólogas en su racionalidad, poseen una misma naturaleza económica, por lo que la primera no ha de ver reconocidos unos derechos políticos específicos vinculados a su condición trabajadora: el individuo político queda de nuevo desvinculado del individuo económico y sus derechos separados de cualquier substrato material: tener un trabajo no va a implicar más derecho que el de la obtención de esa renta o beneficio que se entiende que es el salario.

Por otra parte, al entenderse que el principio regulador del mercado es la competencia, no el intercambio, la función prioritaria del Estado pasará a ser la de garantizar que la misma pueda darse y, para ello, es fundamental que se dé un cierto grado de desigualdad entre los competidores:

«[Desde una óptica neoliberal,] el problema de la política liberal consistía justamente en disponer de hecho el espacio concreto y real en el cual podía actuar la estructura formal de la competencia (...)

»el mecanismo de los precios no se obtiene en absoluto a través de los fenómenos de igualación sino por un juego de diferenciaciones que es característico de cualquier mecanismo de competencia (...) Una política social (...) debe dejar actuar la desigualdad» (Ibíd.:158, 176)

El proyecto neoliberal es un proyecto de ingeniería social cuyo objetivo es la constitución de una sociedad de empresarios, haciendo de los trabajadores empresarios de sí mismos:

«...se trata (...) de constituir una trama social en la que las unidades básicas tengan precisamente la forma de la empresa (...) se trata de generalizar, mediante su mayor difusión y multiplicación posibles, las formas “empresa” (...) se trata de hacer de (...) la empresa el poder informante de la sociedad».(...)

»En el Neoliberalismo —que no lo oculta, lo proclama— (...) El *homo oeconomicus* es un empresario, y un empresario de sí mismo» (Ibíd.: 186, 264).

El Estado no debe ya dar una cobertura legal, una entidad política, unos derechos sociales, a la clase trabajadora, constituida por individuos movidos por una racionalidad empresarial; el Estado no debe ya 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.

Este nuevo individuo, empresario en competencia con otros empresarios, no puede ser en absoluto integrado en un proyecto político cuyo objetivo sea la supresión de la segregación, la opresión y la marginación social, porque se trata de un objetivo que para el Neoliberalismo no es viable, que va contra la naturaleza de la lógica del mercado. En todo caso, sería el objetivo particular, para sí mismo, de un individuo-empresario que, fruto de su éxito en el juego de la competencia, se lo pudiera permitir. La mayoría de las PCD no disponen de las condiciones necesarias para planteárselo: forman parte de los elementos de desigualdad necesarias para el buen funcionamiento de la competencia, en una condición de inferioridad asumida como funcional.

Con la disociación, para las clases trabajadoras, de su condición económica salarial y su estatuto político, con la pérdida de los derechos asociados a la condición salarial, el MVI, al haberse constituido como un movimiento sin identidad colectiva, como agregación de individuos orientados por un interés coincidente, pero particular, no podrá lograr que las transformaciones en un plano puramente normativo puedan tener un correlato efectivo y práctico en las condiciones de existencia de las PCD; la conexión, en un mundo de empresarios en competencia, es imposible.

España: confirmación de una inconsistencia

Que la viabilidad del MVI depende del contexto político-económico en el que sus demandas son formuladas, puede ilustrarse con el caso español, considerando su evolución y la paralela transformación que llevó a la implantación de los principios neoliberales²²; se trata de un ejemplo probatorio de nuestra tesis que, *a fortiori*, la ilustra mucho más diáfananamente por las dos décadas de retraso con las que el MVI llegó a nuestro país, ya que ese desfase muestra de manera todavía más clara el error de fondo señalado en la constitución del MVI como actor político.

La LISMI se promulgó sólo dos años después de la aprobación de la *Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*, ley fundamental de regulación de las relaciones laborales y de la estructura del mercado de trabajo español. Una primera modificación de importancia, que inicia el camino hacia la flexibilización laboral²³, será la Reforma del Estatuto de 1984, que dará reconocimiento legal a la contratación temporal²⁴. Once años después, en 1995, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, aprobó el *Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*; el nuevo Estatuto, 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. Es decir, entre 1984 y 2013, la regulación normativa en materia de empleo en España irá recogiendo progresivamente todas las modificaciones en las relaciones laborales que indican la transición hacia un modelo neoliberal de gestión de la fuerza

²² «Las décadas de los ochenta y los noventa han presenciado la constitución de un nuevo modelo de crecimiento económico cuyo rasgo central es la autonomía del mercado. El pasaje de las políticas de demanda a las políticas de oferta describe con brevedad la distancia entre el modelo anterior y el actual» (Bilbao, 1999: 305).

²³ “Flexibilidad” será el concepto central de la “filosofía” neoliberal, no sólo en materia laboral (Bilbao, 1999, 2000; Sennet, 2000), sino también en la reestructuración de los procesos de producción (Sayer, 1999; Sennet, 2000) y de la organización empresarial (Castells, 1996).

²⁴ «... la Ley 32/1984, de 2 de agosto, (...) reformó algunos aspectos del Estatuto de los Trabajadores. Entre ellos, cabe destacar el contrato en prácticas y para la formación, el contrato a tiempo parcial, los contratos causales o el Fondo de Garantía Salarial. Respecto a las cuestiones colectivas, se modificó la legitimación para negociar, así como la representación institucional de las asociaciones empresariales en la Administración Pública» (CEOE, 2016: 6). La Reforma de 1984 regulará también otras modalidades contractuales, como el contrato a tiempo parcial, el de relevo, o el contrato en prácticas y para la formación.

de trabajo, constatando en la figura del trabajador la implantación del nuevo presupuesto del individuo-empresario:

«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).

Ese nuevo individuo, empresario de sí mismo, 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). El trabajo ya no es un derecho que el Estado deba garantizar, es una “actitud” que ese nuevo individuo debe adquirir:

«...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)

El trabajo se transforma en una condición subjetiva a adquirir, en condiciones de competencia, sin intervención alguna por parte del Estado, salvo la de promocionar actitudes que permitan al individuo la adaptación a un mercado en constante cambio. 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. De ahí surgen los conceptos de “empleabilidad”, “activación del empleo” o “disponibilidad y motivación” para el empleo.

La evolución normativa en materia laboral es prácticamente correlativa a la que se da en la que tiene que ver con la discapacidad: entre 10984 y 2013, la primera, entre 1982 y 2013, la segunda, pues ese año se promulga la *Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social* (LEDIS)²⁵, que desarrolla el “espíritu” de la LIONDAU de 2003, afianzando el giro en cuanto a orientación que la misma supuso respecto a la LISMI de 1982. Es significativo que ahora sí figurará un capítulo de la ley, el Capítulo VI, dedicado específicamente al derecho al trabajo, así como que el artículo 42,

²⁵ El texto se recoge en el *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).

contenido en la sección segunda de dicho capítulo, vincule expresamente el derecho específico de las PCD al empleo con la normativa laboral, general, de 1995, aludiendo a la exención de las empresas del cumplimiento de dicho derecho específico de las PCD (véase DC: 9). La regulación laboral neoliberal se impone a los derechos específicos de las PCD en materia de empleo.

Es decir, las oportunidades laborales de las PCD dependerán, no de sus derechos reconocidos en la legislación específica sobre discapacidad, sino, ante todo, de la regulación general del mercado de trabajo, puesto que, en materia de empleo, los derechos específicos de las PCD se vinculan a dicha regulación. La evolución de empleo de las PCD muestra claramente que sus oportunidades laborales se verán seriamente mermadas, al igual que las de la población en general, debido a la progresiva precarización laboral que la normativa va a favorecer.

La reforma del mercado de trabajo español y su transición a un modelo de organización neoliberal se dio entre 1984 y 1993, fijándose 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 flexibilidad ha sido, desde entonces, tanto la premisa política²⁶, como la tendencia efectiva en la evolución del mercado de trabajo, flexibilidad que, de hecho, se ha traducido en «inseguridad para el trabajador (...) la ruptura de cualquier capacidad por parte de la fuerza de trabajo de sustraerse a la lógica de las determinaciones del mercado» (ibíd. 311). Esta flexibilización ha tenido como consecuencia una modificación en la estructura subjetiva del mercado

²⁶ Premisa plasmada en la legislación en materia laboral e impulsada desde las directrices de la Unión Europea (Comisión Europea; 2004, 2007).

de trabajo, consecuencia de especial relevancia para la situación laboral de las PCD: la ruptura de la solidaridad entre trabajadores²⁷.

Absolutamente todas las reformas legislativas del mercado de trabajo plantean como objetivo principal la creación de empleo (Bilbao, 1999; CEOE, 2016), pero, desde 1993, ese objetivo queda supeditado a la necesidad de la competitividad empresarial, en un contexto internacional de creciente competencia, transformación tecnológica e incertidumbre (ibíd.); es decir, condición necesaria para cumplir el objetivo, la creación de empleo, es el crecimiento económico basado en la competitividad; premisa fundamental de los presupuestos neoliberales.

La gestión neoliberal del mercado de trabajo, su transición hacia la flexibilidad, ha supuesto una degradación generalizada de las condiciones de trabajo, asentada en la precarización salarial y la temporalidad contractual. A esa precariedad es a la que se ven sometidas las PCD: no sólo se enfrentan a desventajas en cuanto a su acceso al mercado de trabajo, sino que, de hacerlo, sus condiciones laborales son, incrementadas, las propias de un mercado de trabajo precario.

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 (DC: 10), lo que indica una clara subrepresentación de la población con discapacidad en edad de trabajar en la Encuesta de Empleo de Personas con Discapacidad (EPD; INE, 2009), que la cifra en un 3.5% (DC: 11). Pese a ello, en 2020, del total de contratos, sólo el 1.56% fue para PCD (DC: 14), y el incremento de PCD contratadas entre 2007 y 2020 fue de apenas un 6.6% (DC: 14), 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 PCD respecto de las personas sin discapacidad entre 2009 y 2019 (DC: 15) constata la estabilidad de una situación en la que, prácticamente, la tasa de actividad de las personas sin discapacidad duplica sistemáticamente la de las PCD (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),

²⁷ Se ha producido una «intensificación de los procesos que tienden a individualizar la negociación de las condiciones salariales (...) La negociación colectiva en sentido estricto es inexistente y es sustituida por una relación individualizada entre empresa y trabajador» (ibíd. 312).

en tanto que la relación se invierte con la tasa de paro: (17.9% frente a 21.7%, en 2009; 13.9% frente a 23.9% en 2019²⁸).

En consonancia con la precarización generalizada del mercado de trabajo español, la tasa de contratación temporal y a tiempo parcial no ha dejado de incrementarse para las PCD: los contratos temporales para las PCD han pasado del 22.1% en 2009 al 26.9% en 2019, es decir, un incremento de 57.000 contratos; (DC: 16); los contratos a tiempo parcial pasaron del 13.6% en 2009 al 17.3% en 2019, lo que suma 42.600 contratos más (DC 16); mientras que el incremento de la temporalidad ha sido constante en estas dos últimas décadas, reflejo del incremento constante de la precarización flexible del mercado laboral fruto de su regulación neoliberal, 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 de 2007. En ambos casos, en consecuencia, la evolución del empleo para las PCD no ha dependido de la evolución en la legislación sobre discapacidad (el año 2013 no marca cambio de tendencia alguno), sino de la regulación general del mercado de trabajo y de las condiciones del contexto económico en su conjunto; dicho de otra manera, ha dependido de la evolución económica que se ha dado bajo un modelo de gestión neoliberal.

Una de las medidas legislativas específicamente orientada a la inserción laboral de las PCD, la llamada cuota de reserva del 2%, debería haber tenido un efecto significativo en la situación laboral de las PCD tras su implantación. El artículo 38 de la LISMI de 1982 recoge este derecho: «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». Sin embargo, el mismo será “matizado” 15 años después: «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»²⁹. Esta exención, «excepcional» —*sic.*—, del cumplimiento de la cuota

²⁸ Conviene resaltar que de no ser tan brutal la diferencia en la tasa de actividad, la diferencia en la tasa de desempleo se dispararía.

²⁹ Disposición adicional trigésima novena. Modificaciones a la Ley de Integración Social de los Minusválidos, punto uno, de la *Ley 66/1997* de 30 de diciembre (B.O.E. 313/1997: 38507).

de reserva por parte de las empresas se ha mantenido hasta la fecha, transformando lo que, en origen, era un derecho laboral de las PCD, en medidas compensatorias que, en todo caso, no suponen creación de empleo para las PCD. Y nuevamente, la exención queda supeditada a la regulación general del mercado de trabajo determinada por el Estatuto de los trabajadores, es decir, desvinculada de la normativa específicamente orientada a la discapacidad.

Cabe plantearse dos preguntas al respecto: ¿qué sucedió entre 1982 y 1997 para que se introdujese la exención del cumplimiento de un derecho legalmente reconocido? ¿ha sido efectivo el derecho y/o su exención para la creación de empleo para las PCD?

La respuesta a la primera pregunta es evidente. En el transcurso del período de tiempo que media entre la implantación de la cuota y el posterior establecimiento de la exención a su cumplimiento se produce el tránsito hacia una regulación neoliberal del mercado de trabajo en España, marcado por la tendencia a la flexibilización, de tal manera que, hacia 1997, con la modificación del Estatuto de los Trabajadores de 1995, la cuota de reserva del 2% para el empleo de las PCD, desde la óptica neoliberal, viene a constituir una “rigidez” del mercado laboral que es necesario eliminar; es algo que coarta la libertad empresarial y, por ello, algo pernicioso para el buen discurrir económico. Obviamente, suprimir el artículo 38.1 de la LISMI sería la eliminación de un derecho ya reconocido, de tal manera que la inclusión de la “exención excepcional” es una forma encubierta de suprimirlo sin hacerlo de hecho. Una vez más la ideología neoliberal se impone a los derechos de las PCD.

No cabe, por el contrario, respuesta consistente a la segunda de las preguntas, sobre la eficacia de la medida legal, porque no existen datos que permitan darla, de tal modo que es, precisamente, esa ausencia de datos el indicador más fiable: no hay datos porque de haberlos indicarían claramente el fracaso legislativo.³⁰

³⁰ El autor sólo ha encontrado un único estudio —por llamarlo amablemente— sobre el cumplimiento de la cuota de reserva por parte de las empresas en España. Se trata de una encuesta realizada a 500 empresas de la Comunidad de Madrid encargada por la Fundación Prodis a *ie legal clinic* en 2016 (Fundación Prodis, 2016): el 90% de las empresas no respondieron al cuestionario, algo que para *ie legal clinic* es «adecuado teniendo en cuenta el método utilizado» (Ibid.: 11), y de las 50 que sí lo hicieron, 22 reconocieron no tener a ninguna PCD contratada ni conocer las medidas alternativas vinculadas a la exención del cumplimiento de la cuota a la que están obligadas; el estudio no determina cuántas empresas incumplían, con conocimiento, la cuota, por lo cual concluye, con tan exigua base empírica y aparato estadístico,

Que la ausencia de datos es un dato en sí mismo se constata consultando las bases del INE, que no recogen datos específicos sobre el empleo de las PCD hasta 2009: en su informe sobre el empleo de las PCD en 2010 (INE, 2012) se incluye información sobre el cumplimiento de la cuota de reserva por parte de las empresas españolas de más de 50 trabajadores (DC: 18): el porcentaje de asalariados con discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores es del 2.1%, con lo cual, aún habiendo muchas empresas que incumplan la cuota, la misma, globalmente, sí se cumpliría. Sin embargo, este dato global resulta “positivo” gracias al Sector Público, con un 2.7% de asalariados con discapacidad, ya que en el sector privado la cifra es del 1.8%. En todo caso, estos datos, al ser globales y referidos a asalariados/as, no permiten constatar el grado de cumplimiento de la cuota *por parte de las empresas*. Significativamente, además, en el informe sobre el empleo de las PCD en 2018 (INE, 2019), ya no figura información al respecto³¹, como tampoco se recogen en él datos sobre el porcentaje de contratos específicos de discapacidad respecto al total de contratos de las PCD, que sí figuran en el informe de 2010 (DC: 17), un 25.6%.³²

Una forma de constatar empíricamente de manera indirecta el incumplimiento de la cuota de reserva, a partir de los datos de las dos series estadísticas de la EPD, es a través del número de asalariados/as que cotizan en empresas de más de 50 trabajadores/as, exceptuando centros especiales de empleo, según el porcentaje de PCD del grupo empresarial (DC: 19-21). Hasta 2015, del total de asalariados/as con discapacidad, más del 60% trabajaban en empresas con más de 50 trabajadores/as que empleaban menos de un 2% de PCD, pasando del 62.3% en 2009 al 67.8% en 2012, año en el que comienza a descender ese porcentaje, llegando al 58.9% en 2015 y al 48.3% en 2019 (año en el que, por primera vez, representan menos del 50%). De estos datos se deduce que, de manera abrumadoramente mayoritaria, las PCD trabajan en empresas que incumplen la cuota de reserva; lo que ya no se puede afirmar es si tales empresas cubren o no el expediente legal mediante las exenciones que permite la ley y que, insistamos, no contribuyen a la creación de empleo para las PCD.

que la cuota no se cumple en la Comunidad de Madrid y que la causa es, fundamentalmente, el desconocimiento por parte de las empresas de la existencia de esa obligación legal (DC: 22-23).

³¹ Ambos informes sí incluyen información indirecta, relativa al porcentaje de empleados con discapacidad que disfrutaban de bonificaciones y/o reducciones en sus cotizaciones: un 25.3% en 2010, un 27.7% en 2018 (DC: 17), es decir, poco más de la cuarta parte del total de asalariados/as con discapacidad.

³² Este porcentaje sí viene recogido en las dos series estadísticas (2009-2014, 2014-2019) de la EPD (INE, 2021): (DC: 16).

En resumen. Con los datos de los que se dispone, se puede afirmar sin posible error que las oportunidades de una vida independiente para las PCD no están en el mercado laboral. El acceso a esas oportunidades fue reconocido como un derecho ya en 1982 con la cuota de reserva contemplada en la LISMI, derecho reconocido como de “accesibilidad y no discriminación”, específicamente laborales, en la LIONDAU en 2003 y reafirmado en la LEDIS en 2013. Sin embargo, una medida legislativa que afectaba a las PCD, pero que se vinculaba a las reformas derivadas de la transición a una gestión neoliberal del mercado de trabajo español, la disposición adicional trigésima novena de la *Ley 66/1997*, que suprimía, *de facto*, el derecho reconocido con la cuota de reserva ha sido la que ha expresado más claramente que las directrices neoliberales en materia de empleo, y no los derechos legalmente reconocidos de las PCD, han marcado y delimitado las oportunidades laborales de las PCD y, con ello, su acceso a una vida (material y económicamente) independiente. El Neoliberalismo constata el fracaso político del MVI.

Exoducción

Hasta cierto punto, el MVI fue víctima del doble vaticinio de Marx:

«...las relaciones jurídicas, así como las formas de Estado, no pueden explicarse ni por sí mismas, ni por la llamada evolución general del espíritu humano: (...) se originan más bien en las condiciones materiales de existencia que Hegel (...) comprendía bajo el nombre de “sociedad civil”. [...]

»...la humanidad no se propone nunca más que los problemas que puede resolver, pues (...) el problema mismo no se presenta más que cuando las condiciones materiales para resolverlo existen o se encuentran en estado de existir». ³³

El MVI surgió como una reivindicación política con una clara orientación liberal, individualista, entrañando, en consecuencia, una contradicción interna: la de un colectivo que reivindica el reconocimiento de sus derechos, asumiendo esos derechos, no como derechos colectivos, sino individuales. Ni se ancló, como proyecto político, en las “condiciones materiales de existencia”, ni llegó a plantearse adecuadamente, debido a ello, el problema al que se enfrentaba.

³³ Marx (1970): 36-37, 38).

Pese a la contradicción, el proyecto tenía viabilidad en el momento y contexto de su nacimiento porque bajo los principios de organización político-económica vigentes, de orientación keynesiana, los derechos políticos individuales estaban estrechamente asociados al derecho colectivo a un trabajo como medio material fundamental para la integración social de las ciudadanías. En ese momento y contexto, reclamar el derecho a una vida independiente, como derecho político individual de los integrantes del colectivo de PCD, significaba, en términos materiales, reclamar una independencia individual que se asociaba necesariamente a una condición de vida colectiva: la pertenencia a la clase trabajadora. Por lo tanto, el proyecto político del MVI, el derecho a la independencia del individuo en su toma de decisiones, tenía un anclaje material colectivo, la posesión de un trabajo como condición de pertenencia a la clase asalariada.

El proyecto cuajó y su objetivo político, el reconocimiento de los derechos de las PCD, como titularidad de un individuo político, que venían siendo sistemáticamente vulnerados desde los inicios de la modernidad en el mundo occidental se fue progresivamente consolidando. Esos derechos fueron progresivamente recogidos en los marcos legislativos de los distintos países y también a nivel internacional, teniendo como punto culminante, en el año 2006, la proclamación de la *Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad* de la ONU. Pero para entonces, el contexto se había modificado sustancialmente: a partir de los años 80 del siglo XX las políticas keynesianas fueron abandonadas y se impuso progresivamente una orientación neoliberal que desvinculaba tajantemente los derechos políticos individuales de toda base material colectiva; particularmente, la pertenencia a la clase trabajadora, la posesión de un empleo remunerado, no garantizaba ya la independencia para la persona, que no tenía asegurados ya, por el mero hecho de disponer de un trabajo, los servicios y coberturas públicas que anteriormente proporcionaba el Estado keynesiano; el individuo político había perdido el anclaje material que le permitía la realización de sus derechos como tal.

Por eso, pese al reconocimiento normativo del derecho a la independencia, política, de las PCD, su independencia efectiva jamás se ha llevado a la práctica; no sólo no han logrado mayoritariamente el acceso a la misma a través del trabajo, sino que la minoría que sí ha logrado un empleo lo ha hecho en un mercado laboral flexibilizado y precarizado fruto de las medidas de regulación neoliberales. El reconocimiento legal del derecho a un empleo para las PCD ha sido suprimido por las medidas de regulación general del mercado de trabajo, que no sólo no han fomentado la creación de empleo para las PCD, sino que han precarizado las condiciones laborales de aquellas pocas de ellas que sí han logrado obtener un trabajo.

Este fracaso del MVI se ilustra en el caso de España, con la evolución paralela de la legislación en materia laboral y en materia de discapacidad y su repercusión en las condiciones de empleo de las PCD. Las cifras ilustran que el impacto de la legislación sobre discapacidad en materia de empleo ha sido nula y que las condiciones laborales de las PCD han sido consecuencia directa de la evolución en la regulación del mercado de trabajo en su conjunto y la progresiva implantación de un modelo neoliberal de gestión de la fuerza de trabajo.

Desde nuestro punto de vista, este fracaso del MVI tiene una de sus causas fundamentales en su condición liberal e individualista en tanto que proyecto político: el MVI no se constituyó, políticamente, como un movimiento colectivo y, como heredero del individualismo liberal clásico, ha sido víctima del nuevo y salvaje individualismo neoliberal, que ha sustituido al individuo-persona por el individuo-empresa, instaurando un orden social basado en la competencia y la desigualdad en el que muchos colectivos, como las PCD, parecen no tener cabida al no ser considerados como recursos rentables o, en nomenclatura neoliberal, por carecer de “capital humano”.

Bibliografía:

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.

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

Barnes, C. (1991): *Disabled People in Britain and Discrimination*, Londres, Hurst & Co.

Barton, L. (comp.) (1999): *Discapacidad y sociedad*, Madrid, Morata-Paideia.

- Bilbao, A. (1999): «La posición del trabajo y la reforma del mercado de trabajo»; en en C. Prieto y F. Míguels: *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, s. XXI; pp. 305-321.
- Bilbao, A. (2000): «Trabajo, empleo y puesto de trabajo», *Política y Sociedad* 34; pp. 69-81.
- B.O.E. 183 (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>
- Castel, R. (1997): *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*, Buenos Aires, Paidós.
- Castells, M. (1996): «La empresa red: cultura, instituciones y organizaciones de la economía informacional», en M. Castells: *La Era de la Información* (Volumen 1), Madrid, Alianza; pp. 201-222.
- 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-corporativo/files/content/file/2020/12/10/110/evolucion_relaciones_laborales_estatuto_trabajadores_2016.pdf
- Comisión Europea (2004): *Facing the challenge. The lisbon strategy for growth and employment*. <https://www.eesc.europa.eu/en/documents/facing-challenge-lisbon-strategy-growth-and-employment>

- Comisión Europea (2007): Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2008-2010). Comunicación de la Comisión al Consejo Europeo. Versión HTML de las directrices en Castellano: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:em0007&from=ES>
- 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. (2008): «Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracteriológicos», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (REIS) 124, pp. 141-174: http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_124_051222873458779.pdf
- Ferreira, M. A. V. (2010): «De la *minus*-valía a la Diversidad Funcional: un nuevo marco teórico-metodológico», *Política y Sociedad* 47 (1); pp. 327-353: <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO1010130045A/21674>
- Ferreira, M. A. V. (2021a): «Genealogía y ontogénesis occidental de la discapacidad», *Intersticios: Revista sociológica de pensamiento crítico* 14 (2/2); pp. 401-432: <https://www.intersticios.es/article/view/20725/13751>
- Ferreira, M. A. V. (2021b): *Documento de Trabajo* (DC): «Neoliberalismo, discapacidad y empleo», *Intersticios: Revista sociológica de pensamiento crítico* 15 (2): <https://www.intersticios.es/article/view/21941/14155>
- Finkelstein, V. (1980): *Attitudes and Disabled People: Issues for Discussion*, Nueva York, World Rehabilitation Fund.
- Foucault, M. (2008): *Nacimiento de la biopolítica*, Buenos Aires, Amorrortu.
- Fundación Prodis (2016): *Informe sobre el cumplimiento de cuota de reserva para personas con discapacidad en empresas madrileñas*: <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): *Breve historia del Neoliberalismo*, Madrid, Akal. Versión en línea: <http://ediciones.ucsh.cl/ojs/index.php/TSUCSH/article/view/2431/2280>

- INE (2008): *Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia*. <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?type=pcaxis&path=/t15/p418/a2008/hogares/p01/modulo1&file=pcaxis>
- INE (2012): *El empleo de las personas con discapacidad (EPD)*: <https://www.ine.es/prensa/np717.pdf>
- INE (2019): *El empleo de las personas con discapacidad (EPD)*: https://www.ine.es/prensa/epd_2018.pdf
- 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
- Marx, K. (1970): «Prefacio», en K. Marx: *Contribución a la crítica de la economía política*, Madrid, Alberto Corazón; pp. 35-41.
- Oliver, M. (1990): *The politics of disablement*, Londres, McMillan Press.
- Polanyi, K. (1989): *La gran transformación: crítica del liberalismo económico*, Madrid, La Piqueta.
- 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://forovidaindependiente.org/wp-content/uploads/diversidad_funcional.pdf
- Sayer, A. (1999): «Nuevos desarrollos en la fabricación: el sistema “justo a tiempo”», en L. Finkel: (coord.): *La organización social del trabajo*, Madrid, Pirámide; pp. 171-194.
- Sennett, R. (2000): «Flexible», en R. Sennett: *La corrosión del carácter*, Barcelona, Anagrama; pp. 47-65.
- SEPE —Servicio Público de Empleo Estatal— (2021): *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad (datos 2020)*: <file:///C:/Users/ferre/AppData/Local/Temp/Informe-Mercado-Trabajo-Discapacidad-2021-Datos2020.pdf>
- Shakespeare, T.W. & Watson, N. (1997): «Defending the social mode»¹, *Disability and Society* 12 (2); pp. 293-300.
- Smith, A. (1958): *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*, México, Fondo de Cultura Económica.

UPIAS-AD (The Union of the Physically Impaired against Segregation – The Disability Alliance) (1975): *Fundamental Principles of Disability*, summary of discussion held on 22nd November: <http://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/UPIAS-fundamental-principles.pdf>

Wagner, P. (1997): *Sociología de la modernidad: libertad y disciplina*, Barcelona, Herder.