

# Neoliberalismo y diversidad funcional en España: empleo vs. vida independiente

*Neoliberalism and functional diversity in Spain: Employment vs. independent living*

## Resumen

Es importante considerar la transición hacia un modelo de organización neoliberal del mercado de trabajo en España porque supone uno de los obstáculos fundamentales para la efectiva inclusión social de las personas con diversidad funcional<sup>1</sup>, y hace evidente uno de los factores principales que impiden que su movilización política para el pleno reconocimiento de sus derechos pueda alcanzar su objetivo: 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.

## Palabras clave

Discapacidad, movimiento de vida independiente, neoliberalismo, empleo, exclusión social.

## Abstract

It is important to consider the transition towards a neoliberal organizational model of the labour market in Spain because it represents one of the key obstacles to the effective social inclusion of people with functional diversity. It also demonstrates one of the main factors preventing its political mobilization for the full recognition of their rights from achieving its objective. The neoliberal model of organization of labour relations has constituted a social field that imposes, values and gives recognition to a radically individualistic habitus, as a labour disposition, which promotes a subjectivity that is reactive to any collective project and any solidarity cause.

## Keywords

Disability, independent living movement, neoliberalism, employment, social exclusion.

**Miguel A. V. Ferreira**

<mavferre@ucm.es>

Universidad Complutense de Madrid.  
España



## Para citar:

Ferreira, M. A. V. (2022). Neoliberalismo y diversidad funcional en España: empleo vs. vida independiente. *Revista Española de Discapacidad*, 10(2), 69-89.

**Doi:** <<https://doi.org/10.5569/2340-5104.10.02.05>>

**Fecha de recepción:** 03-07-2022

**Fecha de aceptación:** 15-11-2022

1. Se emplea el concepto diversidad funcional en sustitución del de discapacidad: en Romañach y Lobato (2005) se explican las razones de este cambio en la nomenclatura, suscitado en el seno del movimiento por la vida independiente español.



“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 HARVEY<sup>2</sup>

---

## 1. Pregunta de investigación

Tratamos de dar respuesta en el presente trabajo a la siguiente pregunta: ¿el fracaso en España de la plena inclusión laboral de las personas con diversidad funcional<sup>3</sup> es resultado de una legislación insuficiente en materia de discapacidad, o bien de la regulación general del mercado laboral y su transición hacia un modelo neoliberal?

Para ello, habrá que considerar: 1) la evolución normativa en materia de discapacidad; 2) la evolución del mercado laboral español, fruto, a su vez, de una transformación normativa, y 3) la transición estructural, en el modelo de organización social español, de una gestión de tipo keynesiano a otra neoliberal.

Para cubrir los tres ejes que articulan la pregunta de investigación nos apoyaremos en 1) una revisión crítica de los textos legislativos en materia de diversidad funcional; 2) un análisis de los datos estadísticos del mercado laboral español, y 3) una interpretación de la evolución normativa que explica las razones, tanto del cambio del modelo de regulación laboral, como del fracaso de las medidas orientadas a la inclusión de las personas con diversidad funcional.

Sobre la base documental utilizada (textual y estadística), la aplicación de un marco teórico fundamentado en la concepción de las relaciones laborales como un tipo de acción social enmarcable en el esquema conceptual de la teoría de la acción de Bourdieu, permite fundamentar la respuesta a la pregunta propuesta.

---

## 2. La diversidad funcional y los derechos sociales

Las personas con diversidad funcional iniciaron la andadura de su lucha política en Estados Unidos en los años 60 del siglo XX, con el Movimiento por una Vida Independiente (MVI)<sup>4</sup>. Las personas con diversidad

---

2. Harvey (2007, p. 8).

3. Por “plena inclusión”, relativa a la situación laboral de las personas con diversidad funcional, no debe entenderse “pleno empleo”, sino una situación en la cual las condiciones laborales de las personas con diversidad funcional sean equiparables a las de las personas sin discapacidad.

4. 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 personas con diversidad funcional a decidir sobre el curso de sus vidas (al respecto: Ferreira, 2021a, pp. 404-405).

funcional se constituían en un sujeto político, con el objetivo de poder tomar sus propias decisiones y liberarse de las imposiciones dictadas por las/os profesionales de la salud, reivindicando, con ello, que se reconociese su condición de ciudadanas/os 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 esta 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 diversidad funcional, conocido como el modelo social de la discapacidad<sup>5</sup>. 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 y 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, pp. 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.

En el caso de España, la evolución desde los años 80, por una parte, de los marcos normativos sobre diversidad funcional y, por otra, de las condiciones laborales de las personas con diversidad funcional, ilustra esta imposibilidad de traducción efectiva y práctica de unos derechos formalmente reconocidos.

## 2.1. Diversidad funcional y *minus-valía*

El modelo social surgió como una perspectiva crítica frente al llamado modelo médico de la discapacidad, según el cual, ésta se reduce al hecho de una constitución biológica deficiente de la persona que, como atributo, la hace in-(dis-)capaz de cumplir ciertos estándares de funcionalidad, sin que en ello intervengan factores contextuales de ningún tipo. Esta concepción marcó la experiencia de las personas con diversidad funcional

---

5. 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 personas con diversidad funcional 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).

desde los inicios de la modernidad occidental, de modo que, ante la demanda de una fuerza de trabajo eficiente por parte del sistema capitalista que constituía su base económica, las personas con diversidad funcional, dada esa su deficiencia fisiológica atribuida, fueron consideradas no aptas, personas sin valor para las necesidades del sistema capitalista<sup>6</sup>, quedando excluidas del principal medio de inclusión social ofrecido por un modelo de organización social sustentado en una economía capitalista: un trabajo asalariado (Oliver, 1990).

Como personas, no se les consideró un recurso útil sino, al contrario, un “problema”; problema cuya solución quedaría en manos de la caridad religiosa durante mucho tiempo pero que, en un momento dado, el Estado, otra de las grandes instituciones de la modernidad, tendría que acabar asumiendo. Se dio lo que Oliver (1990) denomina su proceso de “institucionalización”: bajo la responsabilidad estatal, fueron recluidas en instituciones especializadas en las que fueron sometidas a la lógica de la rehabilitación: catalogadas, por su deficiencia atribuida, como personas enfermas, fue la ciencia médica la encargada de su tratamiento, con el objetivo de, en la medida de lo posible, reducir lo máximo posible su desviación respecto de una supuesta norma de salud asociada con una plena funcionalidad social, por tanto, económica. La solución al problema fue la rehabilitación médica.

La lógica de la rehabilitación y, con ella, de la exclusión social de las personas con diversidad funcional, se perpetuó hasta el surgimiento del MVI. De este modo, durante gran parte del período de vigencia del modelo de regulación keynesiano, mientras la mayoría de las clases trabajadoras de los estados capitalistas experimentaban un proceso de integración salarial<sup>7</sup>, las personas con diversidad funcional, por el contrario, experimentaban un proceso de marginación y exclusión. Lo uno y lo otro venía determinado por la actuación del poder estatal: protecciones y servicios públicos para las clases trabajadoras; asistencialismo, reclusión y rehabilitación para las personas con diversidad funcional. Las políticas keynesianas hicieron patente la condición dependiente de las personas con diversidad funcional y de ahí que constituyeran el contexto propicio para el surgimiento del MVI.

Pero en el enfoque del MVI no estuvo presente, dado ese contexto, lo que podría haber constituido su principal arma política: la defensa de una vida independiente nunca fue, para el movimiento, la defensa, prioritariamente, del derecho al acceso a un puesto de trabajo como fuente fundamental de autonomía. Su lucha fue la del reconocimiento de derechos en un sentido genérico, amplio; derechos entre los cuales estaría incluido el derecho al trabajo, pero como uno más, no el determinante. El movimiento enfocaba su lucha en una dirección estrictamente política, sin tener en cuenta el estrecho vínculo que el modelo keynesiano había establecido entre lo político y lo económico, entre los derechos y la condición salarial<sup>8</sup>.

Aun así, lo cierto es que a partir de los años 80, comenzando en Gran Bretaña, para irse extendiendo progresivamente al resto de países de la Europa Occidental, el reconocimiento formal, legal, de derechos de las personas con diversidad funcional fue convirtiéndose en un hecho.

---

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

7. El proceso de integración salarial, que conoció su máxima expresión durante el período keynesiano, había comenzado, sin embargo, mucho antes: según Robert Castel (1997), ya desde el siglo XIV, un amplio conjunto de sectores sociales manifestaban una “vulnerabilidad”, un riesgo de exclusión social, que sólo podría ser evitado mediante su incorporación a la fuerza de trabajo capitalista; Karl Polanyi (1989) ofrece una descripción del contexto del proceso desde los inicios del siglo XIX hasta el primer tercio del siglo XX; el período keynesiano, y la transición hacia el modelo neoliberal lo analiza David Harvey (1990). El caso español es tratado en detalle por Luis Enrique Alonso (1999).

8. Los autores británicos adscritos a la corriente marxista del modelo social de la discapacidad (Oliver, 1990; Barnes, 1991; p. e.), portavoces académicos del MVI en Europa en los años 80, sin embargo, sí señalaron la importancia de la “base material” sobre la que se erigía la exclusión social de las personas con diversidad funcional, indicando claramente que la negación de una condición válida como fuerza de trabajo era la causa fundamental de la misma.

## 2.2. La evolución normativa española sobre diversidad funcional

La consecución de un pleno reconocimiento formal de derechos por parte de las personas con diversidad funcional en España fue algo más tardío. La primera ley nacional española sobre diversidad funcional, que data de 1982<sup>9</sup>, todavía estaba impregnada de la “filosofía” del modelo médico<sup>10</sup>: proponía una actuación sobre las PDF, catalogadas de *minus-válidas*, de carácter asistencialista, orientada a los cuidados médicos y psicológicos y a la rehabilitación.

Sólo dos décadas después, en 2003, la normativa española recogería el cambio de perspectiva sobre la diversidad funcional, con una nueva ley nacional<sup>11</sup> que, ahora sí, enfoca el tratamiento de la diversidad funcional hacia el reconocimiento de derechos<sup>12</sup>. La función del Estado ya no será la de prestar cuidados y rehabilitación, sino facilitar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con diversidad funcional, que ya no son calificadas como *minus-válidas*.

Hemos de presumir que la igualdad de oportunidades incluye la referida al acceso a un puesto de trabajo, pero no figura en esta ley ningún capítulo específico dedicado al trabajo<sup>13</sup>; en la ley no se contemplan medidas concretas sobre igualdad de oportunidades en materia laboral para las personas con diversidad funcional, salvo una, referida al derecho a los beneficios de las medidas ordinarias (no específicas) de fomento del empleo si se dispone de un certificado de minusvalía —*sic*—<sup>14</sup> del 33 % superior.

Habrá que esperar otra década, hasta que en 2013 una tercera ley nacional sobre diversidad funcional<sup>15</sup>, que mantiene el enfoque orientado al reconocimiento de derechos de la previa, contemple un apartado específico dedicado al trabajo (Capítulo VI de la ley):

«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» (BOE 209/2013, p. 23)<sup>16</sup>.

9. La LISMI, Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (BOE 183/ 1982).

10. «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 (BOE 103/1092: 11108; negrita nuestra). Tomado del texto original: <https://www.boe.es/boe/dias/1982/04/30/pdfs/A11106-11112.pdf>.

11. La LIONDAU, Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (BOE 289/ 2003).

12. «Esta ley tiene por objeto establecer medidas para garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución. // A estos efectos, se entiende por igualdad de oportunidades la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o sobre la base de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social». LIONDAU, artículo 1, punto 1 (BOE 289/2003, p. 7).

13. La palabra “empleo” sólo figura en seis ocasiones en del texto de la ley, de modo genérico, aludiendo a 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» (BOE 289/2003, p. 5), indicando que la Ley «tendrá carácter supletorio a lo dispuesto en la legislación específica de medidas» sobre esa materia (Ibíd.: 8; cursiva nuestra). Como veremos, que este derecho sea “supletorio” a la normativa que regula el mercado laboral, ya indica que, en ese momento, la orientación neoliberal de las políticas económicas se impone a los derechos reconocidos en la legislación sobre DF.

14. Es evidente lo endeble de los derechos recogidos por la ley cuando todavía figura en su redacción el concepto “minusvalía”, herencia presuntamente erradicada de la ley de 1982.

15. 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 (BOE 209/2013), comúnmente, LGD, como siglas de Ley General de Discapacidad pero, para nosotros, LEDIS, como Ley de Derechos e Inclusión Social.

16. El texto prosigue: «...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,

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 podía apoyar en el presupuesto keynesiano de la condición necesariamente salarial de los derechos de ciudadanía, ni para las personas con diversidad funcional, 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 tránsito normativo, entonces, va desde los cuidados y la rehabilitación, pasando por un reconocimiento genérico de derechos más bien inespecíficos, hasta, en materia de trabajo, la obligación de fomentar el empleo de las personas con diversidad funcional y mejorar su calidad de vida. Lamentablemente, este objetivo no se ha cumplido.

### 2.3. La situación laboral de las personas con diversidad funcional en España<sup>17</sup>

Prueba de ello, y de que las personas con diversidad funcional 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, son las cifras estadísticas disponibles. En primer lugar, según la última encuesta nacional sobre discapacidad (INE, 2020), la población con discapacidad en edad de trabajar entre los 35 y los 64 años es de un 6,67 % del total<sup>18</sup>, lo que indica una clara sub-representación de la población con diversidad funcional en edad de trabajar en la *Encuesta de Empleo de Personas con Discapacidad* (EPD; INE, 2021), que la cifra en un 3,5 % (tabla 1, gráfico 1).

Tabla 1. Población en edad de trabajar, 2009

	TOTAL	PERSONAS SIN DISCAPACIDAD	PERSONAS CON DISCAPACIDAD
<b>Total</b>			
Ambos sexos	31.171,3	30.089,5	1081,8
Varones	15.775,4	15.183,3	592,1
Mujeres	15.396,0	14.906,3	489,7
<b>De 16 a 24 años</b>			
Ambos sexos	4.536,2	4476,1	60,2
Varones	2317,8	2284,0	33,8
Mujeres	2218,4	2192,0	26,4
<b>De 25 a 44 años</b>			
Ambos sexos	15.263,7	14.901,8	361,9
Varones	7834,6	7611,3	223,2
Mujeres	7429,1	7290,4	138,7

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; BOE 209/2013, p. 23).

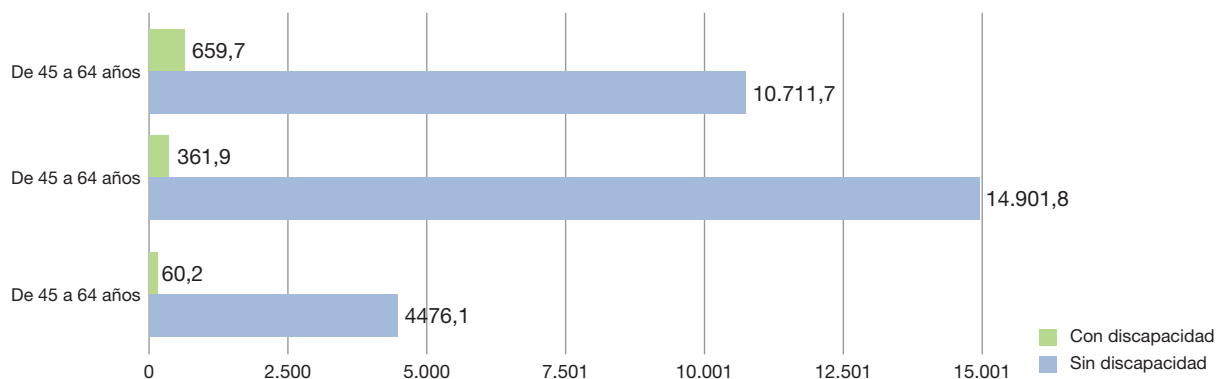
17. En Ferreira (2021b) se puede ampliar la información que se recoge en este apartado.

18. Las tasas de población con discapacidad por tramos de edad y sexo pueden consultarse en INE (2022, pp. 2-3).

	TOTAL	PERSONAS SIN DISCAPACIDAD	PERSONAS CON DISCAPACIDAD
<b>De 45 a 64 años</b>			
Ambos sexos	11.371,4	10.711,7	659,7
Varones	5623,0	5287,9	335,1
Mujeres	5748,4	5423,8	324,6

Fuente: INE (2021) y elaboración propia.

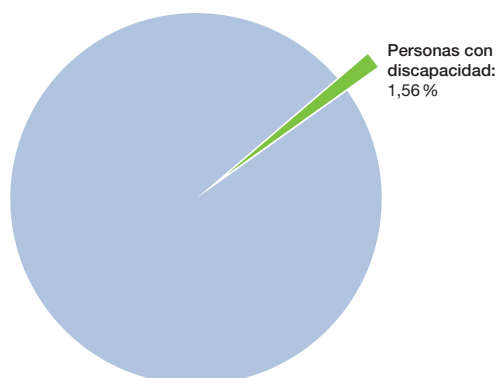
**Gráfico 1. Estadística del Empleo de las Personas con Discapacidad, Grupo de edad, Ambos sexos, Personas sin y con discapacidad, 2009**



Fuente: INE (2021) y elaboración propia

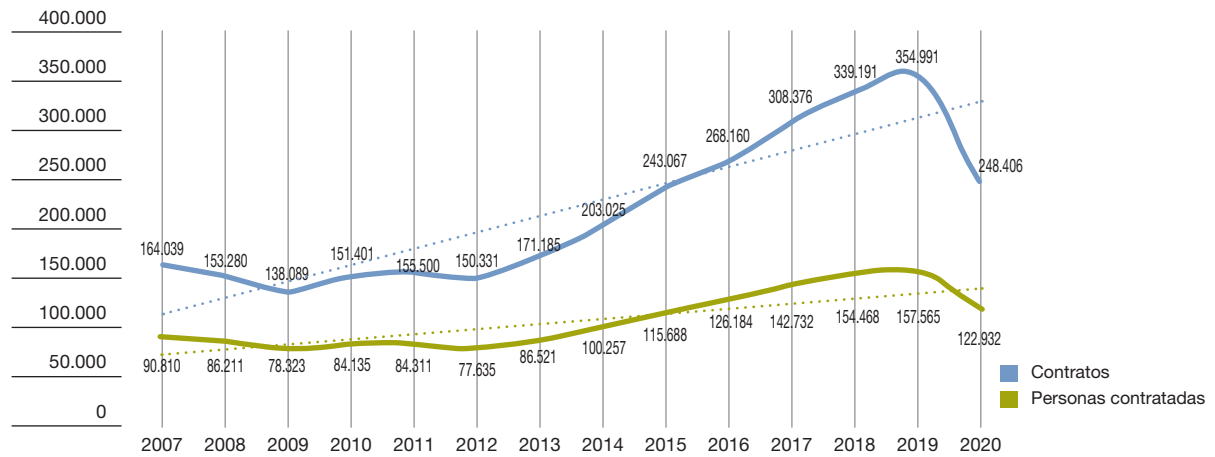
Pese a ello, en 2020, del total de contratos, sólo el 1,56 % fue para personas con diversidad funcional (gráfico 2), y el incremento de personas con diversidad funcional contratadas entre 2007 y 2020 fue de apenas un 6,6 % (gráfico 3), lo cual constata la clara ineficacia, tanto de la LIONDAU como de la LEDIS en materia de empleo.

**Gráfico 2. Contratación relativa personas con discapacidad /Total (2020)**



Fuente: SEPE (2021, p. 35).

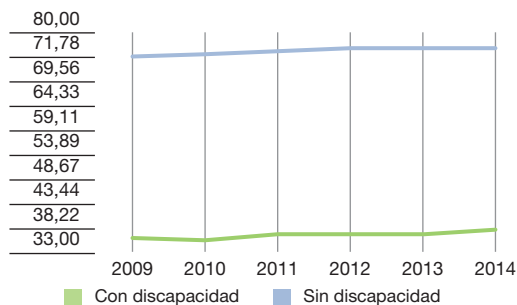
**Gráfico 3. Evolución de la contratación (2007/2020)**



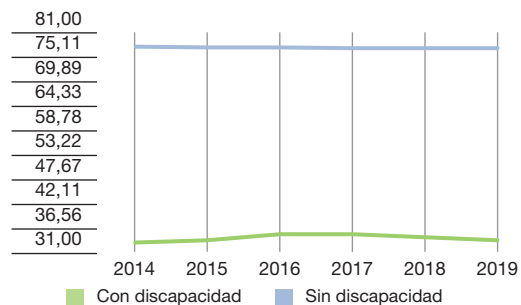
Fuente: SEPE (2021, p. 39)

La evolución comparada de las tasas de actividad, empleo y paro de las personas con diversidad funcional respecto de las personas sin discapacidad entre 2009 y 2019 (gráficos 4A al 6B) constata la estabilidad de una situación en la que, prácticamente, la tasa de actividad de las personas sin discapacidad duplica sistemáticamente la de las personas con diversidad funcional (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 personas con diversidad funcional, en 2009; 13,9 % para las personas sin discapacidad, 23,9 % para las personas con diversidad funcional, en 2019<sup>19</sup>.

**Gráfico 4A. Evolución comparada de la tasa de actividad**



**Gráfico 4B. Evolución comparada de la tasa de actividad**

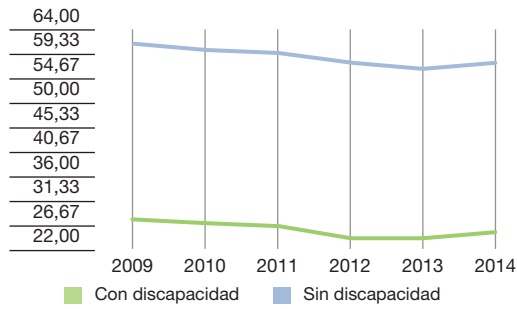


Fuente: INE (2021) y elaboración propia.

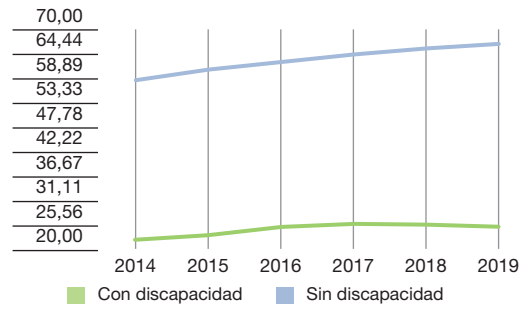
19. Conviene resaltar que de no ser tan brutal la diferencia en la tasa de actividad, la diferencia en la tasa de desempleo se dispararía.



**Gráfico 5A. Evolución comparada de la tasa de empleo**

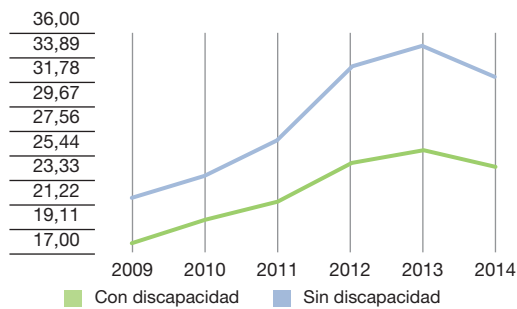


**Gráfico 5B. Evolución comparada de la tasa de empleo**

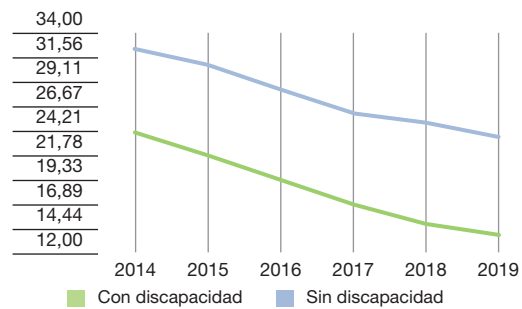


Fuente: INE (2021) y elaboración propia.

**Gráfico 6A. Evolución comparada de la tasa de paro**



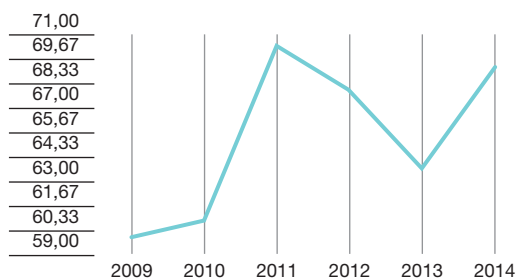
**Gráfico 6B. Evolución comparada de la tasa de paro**



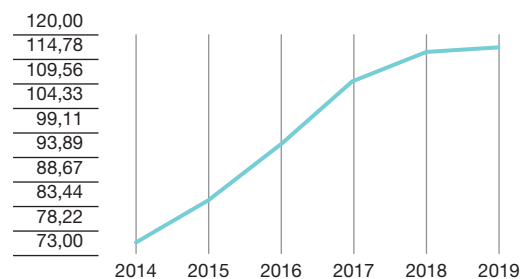
Fuente: INE (2021) y elaboración propia.

La tasa de contratación temporal y a tiempo parcial no ha dejado de incrementarse para las personas con diversidad funcional: los contratos temporales para las personas con diversidad funcional han pasado del 22,1 % en 2009 al 26,9 % en 2019 (es decir, un incremento de 57.000 contratos —gráficos 7A, 7B—).

**Gráfico 7A. Evolución de la contratación temporal**



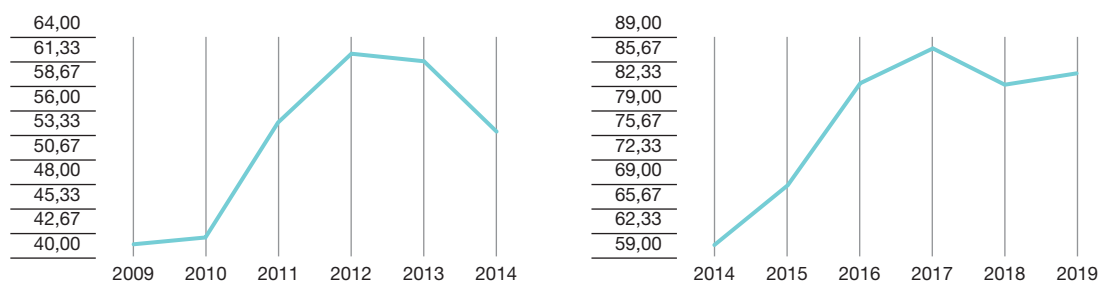
**Gráfico 7B. Evolución de la contratación temporal**



Fuente: INE (2021) y elaboración propia.

A su vez, los contratos a tiempo parcial pasaron del 13,6 % en 2009 al 17,3 % en 2019 (42.600 contratos más —gráficos 8A, 8B—); 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 personas con diversidad funcional no ha dependido de la evolución en la legislación sobre diversidad funcional (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.

**Gráfico 8A. Evolución de la contratación a tiempo parcial**      **Gráfico 8B. Evolución de la contratación a tiempo parcial**



Fuente: INE (2021) y elaboración propia.

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 personas con diversidad funcional. 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.

### 3. La emergencia de la flexibilidad

#### 3.1. El nuevo *homo oeconomicus*

El neoliberalismo que comenzó a implantarse tras la crisis de 1973 ha promovido un nuevo individualismo, regido en exclusiva por el principio de la competencia, en el que acabará no teniendo cabida el reconocimiento de derechos colectivos<sup>20</sup>.

20. Si para Adam Smith (1958) la mecánica del mercado venía dictada por el intercambio, y una condición para el mismo era la competencia entre ofertantes, el neoliberalismo, por el contrario, hará de la competencia el principio fundamental de la lógica del mercado, para todos los agentes económicos (Foucault, 2008, pp. 123-187)

El año 1973 puso fin al ciclo histórico del “boom de postguerra”, como lo califica David Harvey (1990), de la “regulación consensuada” de la reproducción de la fuerza de trabajo, según Luis Enrique Alonso (1999). El crecimiento económico que había generado el modelo keynesiano se había basado en una economía de escalas (Sayer, 1999), asentada en la gran producción industrial, que acabó saturando los mercados.

El fracaso del modelo keynesiano, desde la lectura neoliberal, era inevitable porque implicaba una excesiva regulación política de la economía que perturbaba el adecuado funcionamiento del mercado (Foucault, 2008). A partir de este diagnóstico, se modificaron los presupuestos sobre los que desarrollar el nuevo modelo de gestión político-económica que habría de reactivar el crecimiento. Pero no se trataba de volver al *laissez-faire* del liberalismo clásico: el problema no había sido el intervencionismo económico del Estado *per se*, sino la orientación del mismo. El error había sido aplicar principios socio-políticos a problemas de naturaleza económica por lo que, en adelante, se necesitaba una intervención estatal, permanente, regulada por intereses y principios exclusivamente económicos: la política no debía regular la economía, sino exactamente a la inversa: el funcionamiento autónomo del mercado obedeciendo a sus propias reglas, económicas, paradójicamente, no podía darse sin una intervención política adecuada que suprimiese los obstáculos, para su buen funcionamiento, que el mercado por sí solo no podía superar<sup>21</sup>.

El mercado no obedecía, como suponían tanto el liberalismo del siglo XIX como el keynesianismo de postguerra, a la lógica del intercambio. La racionalidad propia del mercado, y de la cual son portadores quienes en él participan, no es la de la compra/ venta, orientada por la búsqueda del máximo beneficio, sino la de una competencia regida por el principio de la inversión: el individuo neoliberal es un inversor de recursos, y el mercado, un mercado de competencia entre inversores que persiguen la obtención de una renta. No existiría la dicotomía capital/ trabajo que, desde la óptica del intercambio, se manifestaba en la compra de la mercancía *fuerza de trabajo* a través de un salario: capital y trabajo establecen una relación de competencia en la que cada parte concurre con la misma intención, rentabilizar los recursos disponibles, siendo la diferencia entre ambas únicamente la naturaleza de tales recursos —capital propiamente dicho, o bien *capital humano*—, pero en ningún caso la racionalidad que los informa como agentes económicos, basada en la «asignación de recursos escasos a fines que son antagónicos, o sea, fines alternativos, que no pueden superponerse unos a otros» (Foucault, 2008, p. 260)<sup>22</sup>.

El nuevo individuo del neoliberalismo, en su dimensión económica, es un nuevo *homo oeconomicus*, que subordina su dimensión política a la racionalidad inversora de la competencia, rompiendo con el equilibrio establecido por el modelo keynesiano entre política y economía, al separar ambas esferas y subordinar la primera a la segunda. En su racionalidad, la clase trabajadora es homóloga a la clase empresarial, está dotada de la misma naturaleza económica, está compuesta por individuos competitivos y no tiene sentido que, como clase, disponga de unos derechos colectivos derivados de, y asociados a, su condición laboral. Su único derecho ha de ser el de disponer de la posibilidad de obtener un salario, entendido como rendimiento por la inversión que sus componentes realizan en el mercado de trabajo.

La función prioritaria del Estado, ahora, pasará a ser la de garantizar el buen funcionamiento de la competencia, y uno de los requisitos para ello, desde la óptica neoliberal, es que exista un cierto grado de desigualdad entre quienes compiten:

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, pp. 285-286).

22. «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» (Ibid., pp. 262-263).

«[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» (Foucault, 2008, pp. 158, 176).

El Estado no debe ya compensar las desigualdades resultantes de los procesos económicos, ni ofrecer coberturas públicas a quienes resulten perjudicados. Al estar la clase trabajadora constituida por individuos motivados por una racionalidad empresarial, dotados de una individualidad competitiva, no tiene sentido que se le reconozca una entidad política, como colectivo, ni que se le otorguen unos derechos sociales especiales. Cada individuo debe cuidarse de disponer de los recursos suficientes para afrontar los posibles riesgos derivados del juego de la competencia.

En definitiva, el proyecto neoliberal tiene como objetivo 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., pp. 186, 264)<sup>23</sup>.

### 3.2. La flexibilidad laboral

Bajo la premisa de competencia como principio del funcionamiento del mercado, y de la racionalidad empresarial como premisa de los agentes económicos, el neoliberalismo encontró que el defecto fundamental del mercado laboral creado por el keynesianismo era su “rigidez”: las políticas sociales de protección de la clase trabajadora y los servicios públicos propiciaban, con su lógica redistributiva, una tendencia a la igualación de condiciones en el mercado laboral que impedía la constitución de esa desigualdad necesaria para el buen funcionamiento del mecanismo de la competencia; esa rigidez impedía la adaptación del mercado de trabajo a las condiciones, competitivas, cambiantes, del mercado. Era necesario suprimirla: la flexibilidad se erigió en el principio fundamental del modelo neoliberal de regulación de las relaciones laborales.

La primera ley nacional española sobre diversidad funcional 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 que regula, desde entonces y hasta la actualidad, las relaciones laborales y la estructura del mercado de trabajo en España.

---

23. Esta redefinición del *homo oeconomicus* que lleva a cabo el neoliberalismo se extiende más allá de la propia esfera económica, implicando una racionalidad que sería propia de toda relación social. De este modo, por ejemplo, desde la óptica de la Teoría del Capital Humano, el matrimonio no sería una unión afectiva, sino, literalmente, una empresa: «Se trata de hacer de la pareja una unidad de producción del mismo modo que la empresa clásica (...). En efecto, ¿qué es la pareja sino un compromiso contractual [para] compartir en proporciones dadas los beneficios [del capital invertido]?» (Ibíd., p. 282).

La reforma del mercado de trabajo español y su transición hacia 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<sup>24</sup>.

«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, pp. 308-309, 310).

Una primera modificación de importancia del Estatuto, que inicia el camino hacia la flexibilización laboral<sup>25</sup>, fue la Reforma de 1984 (Ley 32/1984, BOE 186/1984), que dio reconocimiento legal a la contratación temporal<sup>26</sup>. Once años después, se dio una nueva reforma, con el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que estuvo en vigor hasta noviembre de 2015, y sufrió un total de 50 modificaciones (CEOE, 2016, p. 8), cada una de ellas ampliando las medidas de flexibilización, y afianzando la figura del trabajador como un individuo-empresario.

En esta evolución, la normativa laboral española no ha hecho más que cumplir las directrices de la Unión Europea, una de cuyas características es la transformación de lo que antes se asumía como problemas socio-estructurales en problemas personales de naturaleza psicológica (Crespo y Serrano, 2013). Los posibles problemas que ha de afrontar el nuevo “trabajador-empresario-de-sí-mismo” no serán consecuencia de las condiciones objetivas del mercado de trabajo, sino de su constitución subjetiva, personal y de sus aptitudes; el trabajo ya no es un derecho que el Estado deba garantizar, sino una “actitud” que se 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, p. 1119).

El trabajo se transforma en una condición subjetiva, que se debe adquirir en un espacio de competencia en el que no se da intervención estatal; la función del Estado es aplicar medidas que promuevan la constitución de actitudes adecuadas de adaptación a los cambios constantes del mercado fruto de esa competencia. Se trata de producir un nuevo perfil de trabajador: el trabajador flexible, único responsable de su destino en el mercado laboral. Bajo esta lógica surgen los conceptos de “empleabilidad”, “activación del empleo” o “disponibilidad y motivación” para el empleo (Crespo y Serrano, 2013).

Como premisa, la flexibilidad ha generado «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» (Bilbao, 1999, p. 311). Esta flexibilidad ha modificado la estructura subjetiva del mercado de trabajo, consecuencia de lo cual ha sido la ruptura de la solidaridad entre trabajadores/as.

24. La progresiva implantación normativa de la flexibilidad laboral vendrá dictada, desde principios del presente siglo, por sucesivas directrices europeas, tales como Comisión Europea (2004, 2007).

25. “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).

26. «...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» (CEOE, 2016, p. 6).

Esta transformación que ha sufrido el mercado laboral español ha sido legitimada, impidiendo que se pudiera considerar que había sido fruto de imposiciones arbitrarias, en las sucesivas disposiciones legislativas, y ha sido presentada como la respuesta a «determinantes objetivos, a los que necesariamente hay que sujetarse» (Bilbao, 1999, p. 313). El objetivo de todas las reformas ha sido siempre la creación de empleo (CEOE, 2016), pero a partir de 1993 el objetivo quedará subordinado a, condicionado por, la que se entenderá como necesaria competitividad empresarial, determinada, en un contexto internacional, por la incertidumbre y la constante renovación tecnológica (CEOE, 2016): para cumplir el objetivo del crecimiento económico, la condición necesaria es la competitividad.

Una de las medidas empresariales en favor de esa necesaria competitividad es la del abaratamiento de los costes salariales, y así, la gestión neoliberal del mercado de trabajo, su transición hacia la flexibilidad, ha supuesto una degradación generalizada de las condiciones de trabajo, la precarización salarial y la temporalidad.

La evolución normativa en materia laboral es prácticamente correlativa a la que se da en la que tiene que ver con la diversidad funcional: entre 1984 y 2013, la primera, entre 1982 y 2013, la segunda; una, ampliando el reconocimiento de derechos de las personas con diversidad funcional, la otra, reduciendo aquellos de los que previamente disponían los/as trabajadores/as. Sintomáticamente, encontramos un punto de cruce entre ambas evoluciones, que señala la imposición de la regulación neoliberal sobre los derechos de las personas con diversidad funcional, y su anulación *de facto*.

Pese a su carácter asistencialista, la ley sobre diversidad funcional de 1982, la LISMI, incluía una medida específicamente orientada a la inserción laboral de las personas con diversidad funcional, la llamada *cuota de reserva* del 2 %, recogida en el artículo 38: «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» (BOE 103/1982, p. 11100)<sup>27</sup>.

Este, que podemos calificar de derecho laboral de las personas con diversidad funcional, 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».<sup>28</sup> El “matiz” consiste en supeditar el derecho, específico de las personas con diversidad funcional, al marco regulador, general, del mercado laboral en vigencia en 1995. La LISMI se subordina al Estatuto de los Trabajadores. Esa exención, «excepcional» —*sic.*—, del cumplimiento de la cuota de reserva por parte de las empresas se ha mantenido hasta la fecha (la excepción ha sido la regla)<sup>29</sup>, transformando lo que, en origen, era un derecho laboral de las personas con diversidad funcional, en medidas compensatorias que, en todo caso, no suponen creación de empleo para las personas con diversidad funcional.

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

28. 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 (BOE 313/1997, p. 38507).

29. 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 (Fundación Prodis, 2016): el 90 % de las empresas no respondieron al cuestionario, y de las 50 que sí lo hicieron, 22 reconocieron no tener a ninguna personas con diversidad funcional 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 cuota no se cumple en la Comunidad de Madrid y que la causa es, fundamentalmente, el desconocimiento por parte de las empresas (Fundación Prodis, 2016, pp. 21-22).

Durante el período que media entre la implantación de la cuota y el posterior establecimiento de la exención a su cumplimiento, se inicia el tránsito hacia una regulación neoliberal del mercado de trabajo en España, 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 personas con diversidad funcional, desde la óptica neoliberal, viene a constituir una “rigidez” que coarta la libertad empresarial y, por ello, altera el mecanismo de la competencia. 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” viene a ser una forma encubierta de suprimirlo sin hacerlo formalmente.

Las oportunidades efectivas de empleo de las personas con diversidad funcional, como muestra su evolución, indicada previamente, se han visto, no mejoradas, como cabría esperar de la legislación en materia de diversidad funcional, sino seriamente mermadas, al igual que las de la población en general, debido a la progresiva precarización laboral derivada de la paulatina implantación de una regulación neoliberal del mercado de trabajo orientada por la flexibilidad como premisa. 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 personas con diversidad funcional, han marcado y delimitado sus oportunidades laborales<sup>30</sup>.

---

#### 4. Campo y habitus: la discordancia

El nuevo *homo oeconomicus* neoliberal, empresario en competencia con otros empresarios, no puede ser en absoluto integrado en un proyecto político de naturaleza colectiva. La existencia de un movimiento político cuyo objetivo sea la supresión de la segregación, la opresión y la marginación social, no es viable en el marco de regulación neoliberal, pues va contra la naturaleza de la lógica del mercado. El objetivo sería factible si no se tratara de un objetivo de la lucha política de un colectivo, y se tratase, en cambio, del objetivo particular, para sí mismo, de un individuo-empresario que, fruto de su éxito en el juego de la competencia, se lo pudiera permitir; lo que no es el caso para la mayoría de las personas con diversidad funcional, al haber pasado a formar parte, dada esa necesaria desigualdad requerida para el buen funcionamiento de la competencia, de los escalafones inferiores de la jerarquía social, ocupando una posición de inferioridad asumida como funcional.

Hay una doble razón para el fracaso de los objetivos políticos del MVI. Una, tiene que ver con su naturaleza constitutiva: persiguiendo un objetivo político colectivo, sin embargo, se constituyó como un proyecto político individualista, asentado en el individualismo propio del liberalismo clásico. La segunda, que su lucha jamás tuvo en consideración las oportunidades reales de éxito brindadas por el contexto político económico del momento: ni las ventajas brindadas por el modelo de regulación keynesiano, ni los obstáculos creados por el modelo de regulación neoliberal. El MVI fue, y es, “ciego” a las circunstancias.

---

30. Cabe mencionar, considerando la evolución normativa en materia laboral, que en la última Reforma del Estatuto de los Trabajadores (BOE 313/2021) se han introducido modificaciones, como la subida del salario mínimo interprofesional (SMI), que podrían mejorar las condiciones laborales de las personas con diversidad funcional, si bien es pronto para constatar su efecto práctico.



#### 4.1. 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 necesarias para el trabajo. Se trata de una nueva subjetividad<sup>31</sup> 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, 2021c).

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 diversidad funcional estarían promoviendo subjetividades que no serían conformes con dicha regularidad.

#### 4.2. Un *habitus* “desfasado”

Todo campo social fomenta, inculca y recompensa un *habitus*, un conjunto de disposiciones acordes con sus requerimientos estructurales que dotan a los agentes que forman parte de él del conocimiento práctico

31. Esta nueva subjetividad delimita una marcada orientación “capacitista” en el discurso neoliberal; sobre este capacitismo neoliberal, puede consultarse: Ferreira y Cano Esteban (2021).



necesario para desenvolverse de manera adecuada (Bourdieu; 1991, 1997, 1999a). Así como podemos entender que el mercado laboral neoliberal promueve el habitus del “empresario-de-sí mismo”, el MVI promueve el suyo propio<sup>32</sup>, de modo que las personas con diversidad funcional quedarían sometidas a una doble condición estructural. Habiendo considerado la referida al mercado de trabajo, es necesario ahora tratar la que implica el MVI.

El MVI tiene por emblema de su causa desde sus orígenes el lema “nada para nosotros sin nosotros”<sup>33</sup>, con el énfasis siempre puesto en la conjunción de “para” y “sin”, quedando oculta, eludida, la consideración del “nosotros”.

El lema alude 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 nunca ha tenido una identidad propia como tal<sup>34</sup>. El objetivo es el pleno reconocimiento de la condición ciudadana de todas y cada una de las personas con diversidad funcional; no se reclama un derecho colectivo, sino el derecho de cada persona con diversidad funcional a que sea reconocida su condición de “individuo político”<sup>35</sup>. Esta duplicidad queda claramente reflejada en la organización pionera en Europa del MVI, la Organización de Impedidos Físicos contra la Segregación (Union of the Physically Impaired against Segregation, UPIAS)<sup>36</sup>.

UPIAS era representante político, no de un colectivo, sino de una suma de individuos, cuya agregación no era consecuencia de la definición de su condición de personas con diversidad funcional, sino del objetivo político perseguido por la organización: la obtención de una plena condición de individuo. Cuando el MVI llega a España en 2001, con la creación del Foro de Vida Independiente, sus reclamaciones se sustentan sobre la misma base (véase Ferreira, 2021b, pp. 8-9).

Como objetivo político, la vida independiente será la de un individuo 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 un doble papel, a la par político y económico. Así, el MVI fomenta un habitus individualista, que persigue una causa, nominalmente colectiva, pero sustancialmente individual.

El MVI no tuvo en consideración el contexto político económico, ni en el momento de su constitución, ni su variación a partir de los años 80 (su discurso apenas se ha alterado a lo largo del tiempo, desde el momento de su constitución), con lo que fomentó la constitución de un habitus “desfasado” (Bourdieu, 1999b), desajustado respecto a las regularidades estructurales en las que debía hacer efectivas sus disposiciones: su individualismo no fue capaz, en principio, de afianzar la reclamación de un derecho político en la base

---

32. No cabe aquí fundamentar la concepción del MVI como campo social, tan sólo señalar que el movimiento está constituido por personas, agentes, comprometidas por la acumulación de un reconocimiento (capital simbólico) en competencia y dotadas de unas disposiciones muy específicas (habitus) fruto de su pertenencia al movimiento, que tienden a mantener y reforzar las regularidades que constituyen al campo; todo lo cual conforma lo que Bourdieu define como “campo social”.

33. 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>.

34. 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).

35. La condición política de la persona es doble, es la de un “sujeto”, capaz de tomar decisiones de carácter racional, y la de un “individuo”, en cuanto que tales decisiones racionales se toman de manera autónoma. Como bien señaló Peter Wagner, esa doble condición está en la base de la gran contradicción, libertad/ sometimiento, del proyecto de la modernidad occidental (Wagner, 1997).

36. En uno de sus documentos fundacionales, a la par que se señala «Nuestra posición sobre la discapacidad es bastante clara (...). Las personas con discapacidad son (...) un grupo oprimido en la sociedad». (UPIAS-AD, 1975, p. 4), para a continuación criticar a la DA (Disability Alliance) porque no es una organización de “individuos”, sino una agregación de distintos colectivos: «La Alianza no representa a las personas [a título individual] con discapacidad (...) La Alianza está abierta a diferentes organizaciones, al desarrollo de diferentes grupos de personas» (Ibid., p. 8).

material, económica y salarial, que proporcionaba el contexto de regulación keynesiano (no se asoció estrechamente, como así debería haber sido, vida independiente a independencia laboral), ni después, bajo la regulación neoliberal, fue capaz de darse cuenta de que no se podía sustentar un objetivo político que no tenía cabida en una organización social basada en individuos-empresarios (en la que ya no cabe reclamar para el individuo un derecho que no se ha ganado por sí mismo y al que apela como algo que le debe ser reconocido por pertenecer a un colectivo): el nuevo individualismo neoliberal engulló las pretensiones del individualismo decimonónico del MVI.

---

## 5. Conclusión

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; este 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 personas con diversidad funcional han quedado reducidos a su pura formalidad, sin una posible traducción práctica efectiva, cuando 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 personas con diversidad funcional, reconocidos formalmente en la legislación sobre diversidad funcional hayan sido *de facto* suprimidos por el imperativo de la flexibilidad. El proyecto, político y genérico, de una vida independiente para las personas con diversidad funcional 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 personas con diversidad funcional 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.

«...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»<sup>37</sup>.

---

37. Marx (1970, p. 38).

---

## Referencias bibliográficas

- 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* (pp. 34-50). Morata.
- Alonso, L. E. (1999). *Trabajo y ciudadanía*. Trotta.
- Barnes, C. (1991). *Disabled People in Britain and Discrimination*. Hurst & Co.
- Barton, L. (Comp.) (1999). *Discapacidad y sociedad*. Morata-Paideia.
- Bilbao, A. (1999). La posición del trabajo y la reforma del mercado de trabajo. En C. Prieto y F. Migueles (Coords.), *Las relaciones de empleo en España* (pp. 305-321). S. XXI de España.
- Bilbao, A. (2000). Trabajo, empleo y puesto de trabajo. *Política y Sociedad*, 34, 69-81.
- Bourdieu, P. (1991). *El sentido práctico*. Taurus.
- Bourdieu, P. (1997). *Razones prácticas: sobre la teoría de la acción*. Anagrama.
- Bourdieu, P. (1999a). *Meditaciones pascalianas*. Anagrama.
- Bourdieu, P. (1999b). Las estrategias de conversión [extractos]. En M. Fdez. Enguita, *Sociología de la Educación* (pp. 93-115). Ariel.
- Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. 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) (pp. 201-222). Alianza.
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales, CEOE (2016). *La Evolución de las Relaciones Laborales en el Estatuto de los Trabajadores*. CEOE. <https://bit.ly/3EVNyuG>.
- 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. y Serrano, A. (2013). Las paradojas de las políticas de empleo europeas: de la justicia a la terapia. *Universia Psychologica*, 4, 113-1126.
- España. Ley 8/1980 del 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 14 de marzo de 1980, núm. 64, pp. 5799 a 5815. <https://www.boe.es/eli/es/l/1980/03/10/8>.
- España. Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de abril de 1982, núm. 103, pp. 11106-11112. <https://www.boe.es/eli/es/l/1982/04/07/13>.
- España. Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 4 de agosto de 1984, núm. 186, pp. 22731-22736. <https://www.boe.es/eli/es/l/1984/08/02/32>.
- España. Ley 66/1997 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de diciembre de 1997, núm. 313, pp. 38517-38616. <https://www.boe.es/boe/dias/1997/12/31/pdfs/A38517-38616.pdf>.

- España. Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, 3 de diciembre de 2003, núm. 289, pp. 1-18. <https://www.boe.es/eli/es/l/2003/12/02/51/con>.
- España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de marzo de 1995, núm. 75, pp. 9654-9688. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/1995/03/24/1>.
- España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, 3 de diciembre de 2013, núm. 289, pp. 1-44. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf>.
- España. Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de diciembre de 2021, núm. 313, pp. 1-51. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-21788-consolidado.pdf>.
- Ferreira, M. A. V. (2008). Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracteriológicos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 124, 141-174. [http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS\\_124\\_051222873458779.pdf](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), 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), 401-432. <https://www.intersticios.es/article/view/20725/13751>.
- Ferreira, M. A. V. (2021b). Documento de trabajo: Neoliberalismo, discapacidad y empleo. *Intersticios: Revista sociológica de pensamiento crítico*, 15(2), 5-24. <https://www.intersticios.es/article/view/21941/14155>.
- Ferreira, M. A. V. (2021c). La nueva ideología capacitista: neoliberalismo, subjetividad y terapia (el "buen" trabajador/ ciudadano). En M. A. V. Ferreira y M. Toboso (Eds.), *La exclusión social capacitista*, monográfico. Política y Sociedad (en edición).
- Ferreira, M. A. V. y Cano Esteban, A. (2021). Capacitismo neoliberal: los derechos y las condiciones de empleo de las personas con discapacidad/ diversidad funcional (PDF) en España. *Dilemata: Revista internacional de ética aplicada*, 36, 19-34. <https://www.dilemata.net/revista/index.php/dilemata/article/view/412000448/744>.
- Finkelstein, V. (1980). *Attitudes and Disabled People: Issues for Discussion*. World Rehabilitation Fund.
- Foucault, M. (2008). *Nacimiento de la biopolítica*. 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-Dis-capacidad.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* (pp. 148-196). Amorrortu.
- Harvey, D. (2007). *Breve historia del Neoliberalismo*. Akal. [https://archive.org/stream/pdfy-YD3lg0heNQAac6AR/breve-historia-del-neoliberalismo-de-david-harvey1\\_djvu.txt](https://archive.org/stream/pdfy-YD3lg0heNQAac6AR/breve-historia-del-neoliberalismo-de-david-harvey1_djvu.txt).
- INE (2020). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia*. [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176782&menu=resultados&i-dp=1254735573175](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&menu=resultados&i-dp=1254735573175).

- INE (2021). *El empleo de las personas con discapacidad. Resultados* (series 2009-2014 / 2014-2019). [https://www.ine.es/dyns/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736055502&menu=resultados&sec-c=1254736057624&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyns/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=resultados&sec-c=1254736057624&idp=1254735976595).
- Marx, K. (1970). Prefacio. En K. Marx, *Contribución a la crítica de la economía política* (pp. 35-41). Alberto Corazón.
- Oliver, M. (1990). *The politics of disablement*. McMillan Press.
- Polanyi, K. (1989). *La gran transformación: crítica del liberalismo económico*. La Piqueta.
- Romañach, J. y Lobato, M. (2005). *Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*. [http://forovidaindependiente.org/wp-content/uploads/diversidad\\_funcional.pdf](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* (pp. 171-194). Pirámide.
- Sennett, R. (2000). Flexible. En R. Sennett, *La corrosión del carácter* (pp. 47-65). Anagrama.
- SEPE, Servicio Público de Empleo Estatal (2021). *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad (datos 2020)*. [https://www.sepe.es/HomeSepe/dam/SiteSepe/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_mercado\\_trabajo/2021/Informe-Mercado-Trabajo-Discapacidad-2021-Datos2020.pdf](https://www.sepe.es/HomeSepe/dam/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2021/Informe-Mercado-Trabajo-Discapacidad-2021-Datos2020.pdf).
- Shakespeare, T. W. y Watson, N. (1997). Defending the social model. *Disability and Society*, 12(2), 293-300.
- Smith, A. (1958). *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. 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 22<sup>nd</sup> 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*. Herder.