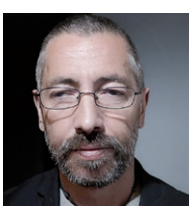
El derecho al empleo de las personas con diversidad funcional: lo que la ley no puede cumplir



Miguel A. V. Ferreira
Sociólogo
Profesor de la Universidad Complutense de Madrid

Desde que en 1982 se promulgó la primera ley nacional sobre discapacidad (en adelante, diversidad funcional) hasta la actualidad han transcurrido cuatro décadas en las que se ha avanzado notablemente en el reconocimiento de los derechos de las personas con diversidad funcional, entre ellos, su derecho al trabajo.

La ley de 1982 enfocaba el problema de la diversidad funcional como una cuestión de naturaleza médica, que lo que requería eran medidas de rehabilitación, concebidas desde un enfoque asistencialista y paternalista: «Los poderes públicos prestarán todos los recursos necesarios […] constituyendo una obligación del Estado la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la rehabilitación adecuada […]» (artículo 3.1, puno, de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. BOE 183-1982). Esta visión ha ido evolucionando progresivamente, y se ha reconocido y plasmado en sucesivos textos legales que el problema tenía más bien que ver con la vulneración de los derechos de estas personas y que, por lo tanto, las medidas deberían ir encaminadas hacia un reconocimiento de los mismos.

Uno de tales derechos es el derecho al trabajo. Desde que se recogen datos estadísticos específicos sobre la situación laboral de las personas con diversidad funcional, en las Encuestas sobre Empleo de Personas con Discapacidad (EPD) del Instituto Nacional de Estadística (INE), se constata que las tasas de actividad y empleo de las personas con diversidad funcional son sistemáticamente inferiores a las de la

"...las tasas de actividad y empleo de las personas con diversidad funcional son sistemáticamente inferiores a las de la población en general (en torno a la mitad, o menos) y, correlativamente, sus tasas de desempleo prácticamente las duplican."

población en general (en torno a la mitad, o menos) y que, correlativamente, sus tasas de desempleo prácticamente las duplican. Y ello, a pesar de las condiciones económicas generales y de las protecciones legales de las que disponen las personas con diversidad funcional para garantizarles un acceso al trabajo en igualdad de condiciones que el resto de la población.

La regulación del derecho al empleo de las personas con diversidad funcional quedó fijada con el objetivo general que recogía la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE 209/2013), en su artículo 37, página 23: «Será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación». Tal regulación no ha tenido efecto, como constatan sin lugar a dudas las estadísticas del INE: en términos generales, las oportunidades laborales de las personas con diversidad funcional en España siguen siendo, hasta la fecha y pese a la legislación vigente, tan escasas como hace cuarenta años.

La pregunta es obvia: si ahora, a diferencia que lo que sucedía hace cuatro décadas, las personas con diversidad funcional tienen reconocido legalmente su derecho al trabajo en igualdad de condiciones que el resto de la población, ¿por qué su situación real no muestra que ese derecho se haya cumplido? Evidentemente, hay otros factores que inciden en que esto suceda.

La razón fundamental que explica que el derecho legalmente reconocido al empleo de las personas con diversidad funcional no se aplique tiene que ver con la evolución general que ha experimentado nuestro país en lo relativo a la regulación del mercado laboral, una evolución que marca una progresiva transición hacia un modelo neoliberal que subordina las condiciones generales de empleo a los intereses empresariales.

La orientación general de las políticas económicas ha dado un giro de ciento ochenta grados. Hasta la crisis económica de los años setenta, se consideraba que el fomento del empleo era uno de los factores que contribuían al crecimiento económico, por lo que, cuanto más estables y protegidas estuvieran las clases trabajadoras, cuanto mejores sueldos y más seguridad en sus puestos de trabajo, su capacidad de consumo garantizaría que las empresas pudieran dar salida a su producción, generando beneficios que, a su vez, permitirían aumentar su capacidad de contratación.

La crisis puso fin a esta concepción: para relanzar la economía había que reactivar la inversión y, entonces, se entendió que los costes laborales constituían un factor negativo. El concepto que comenzó a implantarse fue el de la "flexibilidad": las empresas necesitaban que se eliminasen las rigideces de una mano de obra demasiado cara, con derechos y protecciones que dificultaban su gestión en función de las necesidades cada vez más cambiantes de un mercado cada vez más competitivo. Hacía falta un mercado laboral flexible.

Esta flexibilidad se fue implantando en las sucesivas modificaciones del Estatuto de los Trabajadores a partir de su primera gran reforma de 1984. Se extendió la temporalidad y la contratación a tiempo parcial, se fue debilitando progresivamente la capacidad de los convenios colectivos para garantizar los mínimos salariales, se facilitaron las condiciones para el despido, etc. Y todo ello fue creando una nueva "mentalidad laboral", en la que la autosuficiencia y la autorresponsabilidad eran parte de los requisitos exigibles a cualquiera que quisiera obtener y mantener un empleo. El derecho al empleo no debía ser entendido como un derecho garantizado de antemano, sino como algo que cada persona debía ganarse por sí misma. Cualquier derecho derivado de razones que no tuvieran que ver estricta y exclusivamente con la aptitud, la disponibilidad y la adaptabilidad para el empleo concreto del que se tratase iría en contra de la flexibilidad, pues impondría una obligación ajena a las verdaderas necesidades laborales del empleador.

El derecho al trabajo de las personas con diversidad funcional se deriva de la pertenencia a un colectivo que se considera especialmente vulnerable. Desde la óptica neoliberal de la flexibilidad, aplicarlo iría en contra de los requerimientos del mercado laboral (de los requerimientos que los intereses empresariales imponen al mercado laboral), porque se presupone que esas personas, ni tienen, ni nunca podrán adquirir, esa nueva mentalidad laboral: no son autosuficientes.

"No son autosuficientes". No se trata de que no lo sean realmente: se asume, a priori, que no lo son por una asignación que arraiga en preconcepciones muy difíciles de erradicar. Son personas carentes de esa aptitud, de esa nueva mentalidad requerida por la concepción neoliberal. Ya no se trata de la carencia tradicional, la "dis" del concepto dis-capacidad, sino de una atribuida a la imposibilidad de que puedan adquirir esa nueva mentalidad laboral y su principio de autosuficiencia.

Bajo una nueva modalidad, la que impone el modelo de gestión neoliberal del mercado de trabajo, se repite la eternamente recurrente devaluación de las personas con diversidad funcional: no son personas completas, les falta algo. Es la asignación, la presuposición que se hace, no la realidad, la que tiene efectos reales. Por eso, el reconocimiento legal del derecho al trabajo de las personas con diversidad funcional no puede llevarse a la práctica: queda superado y anulado por los intereses que se imponen de manera efectiva, los intereses empresariales del beneficio privado, ahora orientados por el neoliberalismo de la flexibilidad.