

**ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL**

**SOCIEDAD INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**



**X CONGRESO EUROPEO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**Sevilla, España**

**21 al 23 de septiembre de 2011**

**LA CONSTRUCCIÓN NOMOTÉTICA DEL MODELO SOCIAL  
DE DISCAPACIDAD: DESDE LA DISCAPACIDAD COMO  
DEFICIENCIA, A LA *DIVERSIDAD FUNCIONAL* COMO  
CONCEPTO EMERGENTE**

**Ponencia a la que se adscribe**

**EL DERECHO DEL TRABAJO Y LAS RELACIONES LABORALES ANTE  
LOS CAMBIOS ECONOMICOS Y SOCIALES**

**FRANCISCO ALEMÁN PÁEZ**

Catedrático Acreditado de Derecho del Trabajo  
Universidad de Córdoba

**CARMEN GRAU PINEDA**

Profesora Contratada Doctora  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

## RESUMEN

Nuestro estudio pretende contribuir a la superación de un “modelo medical” de discapacidad, centrado hegemoníamente en la deficiencia, por un modelo social de la discapacidad. Para ello propugnamos la integración del concepto “*diversidad funcional*” como heurístico para denominar un grupo neurálgico en las políticas de empleo selectivo. En primer lugar, es un término que denota una pretensión emancipadora pues elude las connotaciones negativas asociadas al universo de la discapacidad, es más, si examinamos su significado teórico tampoco resulta acertado asociar ese término con el homónimo “minusvalía”. La *discapacidad* alude a la consecuencia o consecuencias derivadas de una enfermedad o padecimiento para la persona en sí. Tiene como base una deficiencia que afecta de forma grave y permanente a la actividad del sujeto que la padece, hasta el extremo de limitar su capacidad. Frente a ello, la minusvalía parece referirse, más bien, a las repercusiones sociales e institucionales de la enfermedad. Por el contrario, el término “*diversidad funcional*” se ajusta estructuralmente al modelo social emergente de discapacidad, además de suprimir las connotaciones peyorativas de los dos conceptos clásicos. No se inscribe en una carencia pues marca y denota un programa de desenvolvimiento cotidiano, es decir, una funcionalidad diferente a lo consuetudinario y a los parámetros de normalidad. Por añadidura, la expresión que proponemos permite integrar la fenomenología de situaciones que subyacen en el sustrato material de las minusvalías. Con el término “diversidad funcional”, tan relevante es la peculiaridad fisiológica del padecimiento como el entorno social que lo produce. Aparte de la asepsia y neutralidad que connota el concepto “diversidad funcional”, es una expresión que conecta asimismo con la multicasuística que rodea el fenómeno de la deficiencia, al mismo tiempo que permite una mejor apoyatura jurídica para la articulación venidera de dicho segmento de políticas públicas. En definitiva, se logra un mayor respeto a la dignidad e integridad de la persona y se confiere al operador jurídico nuevos instrumentos para la construcción normativa de la discapacidad.

## SUMARIO

1. Algunas consideraciones previas sobre el modelo social emergente de discapacidad
2. Una aproximación general a la situación sociolaboral del discapacitado
3. Un nuevo heurístico para la ordenación nomotética: las personas con “diversidad funcional”

## 1. ALGUNAS CONSIDERACIONES PREVIAS SOBRE EL MODELO SOCIAL EMERGENTE DE DISCAPACIDAD

El trabajo es un cauce neurálgico para la integración del individuo en las estructuras sociales y, sin duda alguna, entraña un mecanismo seminal de motivación y autorrealización personal. En efecto, la integración en el mundo del trabajo sigue siendo la principal vía de distribución de riqueza y un factor determinante en el tránsito de la dependencia a la independencia familiar, a fuer de los avances alcanzados por la ciudadanía gracias a las estructuras del Estado del Bienestar<sup>1</sup>. Desde su ontogénesis los discapacitados han supuesto una de sus preocupaciones principales<sup>2</sup>, sin embargo, pese a la caracterización “social” que impregna idiosincrásicamente sus cimientos normativos *ex art. 1 CE*, la situación de los sujetos con diversidad funcional viene a estar condicionada por el modelo de discapacidad dominante en cada contexto.

En la configuración de dicho modelo intervienen muchas variables operativas que problematizan un marco de referencia para su abordamiento teórico y posterior aplicación material. Por una parte, existen procesos semántico-cognitivos que ejercen una relación de dominancia en la construcción de cada modelo tipológico. Destacaríamos aquí los procesos de rotulación que terminan generando una “*catalogación grupal*” con capacidad para rubricar a todo un colectivo o segmentos del mismo, tan es así que tales procesos son un pre-requisito operativo con vistas a la normalización de las políticas públicas y la uniformización derivada de su abordamiento jurídico. Del mismo modo, las circularidades a que dan lugar los procesos de exclusión y vulnerabilidad actúan como dispositivos que predeterminan la ubicación liminar –dentro/fuera- de tales trabajadores. Esto genera una dinámica vinculativa y de circuitos retroalimentativos cuyo grado de institucionalización difiere en cada caso y en cada contexto concreto (servicios, ocupaciones, redes de asistencia, agentes de intermediación, estructuras orgánicas y normativas, etc.). Mediante un juego de palabras aseveraríamos que mientras la discapacidad ostenta un sustrato universal que se repite con variaciones, también presenta situaciones “*unidiversales*” con subtemas, arquetipos normativos y estrategias de afrontamiento diferenciadas.

En nuestro país, el campo de la discapacidad ha venido integrando una tradición institucional e histórica edificada sobre el control de un “sujeto sufriente”<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud del INE (EDDES), 1999, pp. 349, disponible en [www.ine.es](http://www.ine.es)

<sup>2</sup> No en vano, los desastres de las dos contiendas mundiales llevaron a los estados continentales a una auténtica toma de conciencia sobre la vulnerabilidad del ser humano y la necesidad de arbitrar redes institucionales de protección social a la ciudadanía y a los sectores más desfavorecidos. La citación actual no hace más que evidenciar un fenómeno sacionormativo que presiona multifacéticamente exigiendo mayores derechos de integración de los discapacitados en la sociedad y en el mundo del trabajo.

<sup>3</sup> *Vid.* Almeida, M.E. “*et altri*”: “Nuevas retóricas para viejas prácticas. Repensando la idea de diversidad y su uso en la comprensión y abordaje de la discapacidad”, *Rev. Política y Sociedad*, nº 47, Vol. 1, 2010, p. 38. Son muchos los estudios sociológicos y politológicos que denuncian la quiebra del modelo de discapacidad hasta ahora prevalente. En este sentido, *vid.* el análisis de Rodríguez Sanz, S. y

Este modelo llegó incluso a reflejarse en el art. 49 CE, que junto a lo dispuesto en los arts. 41 o 43 CE, reforzarían las bases de dicho arquetipo en sede Constitucional. En efecto, la construcción del art. 49 CE subsumió el modelo de discapacidad dominante en el momento de su elaboración, basado, esto es, en una ideografía médica o rehabilitadora, lo cual dio lugar a dos efectos inmediatos. Primero considerar la discapacidad como un problema de la persona causado directamente por una enfermedad, accidente o condición de su salud que requiere asistencia médica y rehabilitadora mediante tratamientos individuales realizados por profesionales. Y ante la influencia hegemónica de los expertos y de la medicina, ello llevaría además aparejado un fenómeno de insensibilización hacia los procesos de producción y reproducción de la discapacidad, generando sesgos en la percepción de sus dimensiones estructurales en el seno de la ciudadanía y en los poderes públicos.

Frente a ello, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad<sup>4</sup> plantea la superación del arquetipo médico en pro de un modelo social de discapacidad, lo cual entraña a su vez un doble orden de efectos en oposición dialéctica a los anteriores. Por una parte, este segundo arquetipo implica configurar la discapacidad como un “conjunto complejo de condiciones, muchas de las cuales están originadas o agravadas por el entorno social”<sup>5</sup>. Y como consecuencia de ello, se genera una fenomenología que despragmatiza el enfoque medical para abordar la discapacidad desde la perspectiva de su producción, sin encubrimientos neutralizadores ni prácticas avalorativas. En otras palabras, se propone pasar desde la perspectiva de la atención a/en la diversidad, a su abordamiento intrínseco desde/en la complejidad en sí<sup>6</sup>. Pues bien, si extrapolamos estas premisas a nuestro objeto de estudio, creemos que el modelo nomotético de la discapacidad participa de estas premisas y, por eso mismo, adolece de sesgos institucionales e insuficiencias analíticas que condicionan su desarrollo evolutivo, de ahí el interés por examinar lo que desde ahora denominaremos como *paradigma de la complejidad de los trabajadores con diversidad funcional*, o lo que es igual, empero traducido a nivel empírico y metodológico, apostar por una *reflexividad fenomenológica* de la discapacidad.

Creemos que tales paradigmas de aproximación epistémica ejercerán una gran influencia para abandonar el “modelo medical” hasta ahora imperante y asentar las

---

Ferreira, M. “Desde la discapacidad hacia la diversidad funcional”, Revista Internacional de Sociología, nº 68, mayo-agosto del 2010, pp. 289 y ss., o el de Ferreira, M.: “De la minusvalía a la diversidad funcional: un nuevo marco teórico-metodológico”, Revista Política y Sociedad nº 47, *op. cit.*, pp. 45 y ss.

<sup>4</sup> Aprobada el 13 de diciembre de 2006 y ratificada por España en BOE de 21 de abril de 2008. El tránsito de uno a otro modelo ha sido adelantado por la doctrina más autorizada; p.ej. Valdés dal Ré, F.: “Cambios en el modelo de ayuda a los discapacitados: hacia la protección de sus derechos fundamentales”, Ponencia pronunciada en el Encuentro Internacional sobre Derecho del Empleo y Diálogo Social, Santiago de Compostela, 2010.

<sup>5</sup> Proyecto de Ley de adaptación normativa a la Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (BOCG de 17/12/10), cuyo preámbulo refleja esta idea junto al objetivo de imprimir un nuevo impulso para alcanzar el objetivo de adecuación de la regulación en materia de discapacidad a las directrices marcadas por la Convención.

<sup>6</sup> Almeida, M.E. “et altri”, *op. cit.*, p. 27.

bases del modelo social de discapacidad. Los concebimos como pre-requisitos analíticos que permiten inferir una imagen (“*reflexio*”) integral sobre la “problematización” de la discapacidad, aparte de permitimos volver a pensar sobre lo pensado mediante modelos y submodelos teóricos de carácter auto-referente<sup>7</sup>. En efecto, las acciones públicas y las estructuras nomotéticas que se arbitren para la integración de los discapacitados requieren un paulatino desmembramiento de su realidad material, ora “*ex post*” (régimen jurídico) ora “*ex ante*” (epistemología y métodos de conocimiento analítico). A fin de cuentas se trata de conocer cuál es la situación real de los trabajadores con diversidad funcional en el seno de las unidades empresariales y de proyectar con ello sus “potencialidades de inserción” a tenor de las oportunidades ocupacionales que brinde su escenario económico y las posibilidades de apoyo que ofrezcan las “redes de empleo”<sup>8</sup> en cada ámbito geográfico. La evidencia demuestra que la temática de la ocupación desborda cada vez más el dato normativo, de hecho gran parte de su problemática y de las soluciones arbitradas al efecto hunden sus raíces en la gestión material del empleo, es más, sin la interacción coordinada de sendas estructuras el dato jurídico está condenado a su desvirtuación práctica o, peor aún, en derivar en una inercia incontestable de desviaciones fraudulentas<sup>9</sup>. De ser así, la desigualdad de oportunidades se cronificará en el colectivo de discapacitados, y si los esquemas de participación sociolaboral se desnaturalizan (huelga insistir que el contrato de trabajo sólo es un apéndice estable del sistema) no estaremos hablando entonces de población vulnerable sino, más bien, de grupo idiosincrásicamente excluido<sup>10</sup>.

## **2. UNA APROXIMACIÓN GENERAL A LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL DEL DISCAPACITADO**

La situación sociolaboral del discapacitado conecta estructuralmente con la reducción sustancial de las posibilidades que tienen tales trabajadores para obtener un empleo y, por ende, conservarlo y progresar en un ámbito profesional determinado. En efecto, la debilitación de las capacidades de integración social vinculadas al desempeño de un trabajo se agudiza en los colectivos que tienen más dificultades para

---

<sup>7</sup> Contamos, por lo demás, con algunos proyectos que se enmarcan en la línea propuesta, como el coordinado, con excelente acierto, por la profesora Rivas Vallejo. P. en la obra colectiva *Tratado médico-legal sobre incapacidades laborales. La incapacidad permanente desde el punto de vista médico y jurídico*, Thomson-Aranzadi, Navarra, 2006.

<sup>8</sup> Sobre el concepto de “redes de empleo”, desde un plano teórico-conceptual y estructural, se remite a Alemán Páez, F.: “Sistema de empleo, redes de empleo y derecho social del empleo. Tres paradigmas conceptuales, críticos y analíticos”, RL, nº 4, 2011.

<sup>9</sup> Para mas detalles sobre el marco institucional de la discapacidad, véase Alemán Páez, F. y Grau Pineda, C.: “La inserción laboral de las personas con diversidad funcional. Bases para un modelo social de la discapacidad”, DL, 2011 (en prensa).

<sup>10</sup> Y es que uno de los efectos perversos del paradigma globalizador consiste en ubicar a mayores segmentos de la población en situaciones impeditivas de una ciudadanía social plena, por tanto la crisis viene acompañada de un coste demasiado alto pues, lejos de un intercambio de activos (empleo/ desempleo/ reinserción), arrastra un pasivo de gravedad extrema: el riesgo, ya autoerigido en crasa evidencia, del “*enquistamiento infraestructural de la vulnerabilidad*”, en Alemán Páez, F.: “Grupos vulnerables: procesos de formación y políticas sociolaborales”, DL nº 74, 2004, p. 73

acceder al mercado laboral, cronificando con ello sus posibilidades de precarización y exclusión. Generalmente el colectivo de discapacitados ha venido presentando unas tasas de ocupación y de participación muy inferiores respecto de la población en edad de trabajar. El origen de este déficit parte de un hecho funcionalista: padecer una deficiencia de carácter físico, mental o sensorial que disminuye ostensiblemente la capacidad del trabajador, activándose desde ahí actitudes discriminatorias que derivan en situaciones de marginación y consiguiente exclusión. Ahora bien, al no acceder a un empleo, al condicionarse su acceso en condiciones de igualdad, incluso al llevarse ello a cabo en espacios diferenciados o protegidos, son un colectivo muy proclive a convertirse en “ciudadanos de segunda categoría”, cuando no en sujetos “desechables”<sup>11</sup> debido al disvalor atribuido a dicha fuerza de trabajo en términos de capital humano y ante la inversión tan intensa de recursos que requiere la atención integral a tales personas a través de las políticas públicas. El “Estado inclusivo” reacciona entonces, en primer término, mediante filtros institucionales que certifican el tipo de minusvalía, su graduación impeditiva y su entidad última para desempeñar un trabajo u ocupar un determinado puesto, y desde tales premisas diseña las correspondientes redes de protección, ya tengan éstas un carácter económico, médico, asistencial o institucional. De todos modos, en situaciones de dificultad económica, como la actual, los recortes en las políticas de incentivos a la contratación y la disminución de las ofertas de empleo en sectores donde los discapacitados tienen más posibilidades de insertarse, son factores que dan lugar, para mayor abundamiento, a una circularidad socio-institucional bastante renuente a su remoción.

Entre la discapacidad, la cualificación y la capacitación se entabla, por tanto, una relación estructural que se resolverá según las dimensiones de la profesión en sí, los requerimientos ocupacionales del puesto y las “aptitudes residuales de trabajo”. Aunque la discapacidad puede no influir en la competencia laboral, ésta última, por el contrario, siempre estará condicionada por el disvalor que de inmediato se vincula a la condición de discapaz. En efecto, *las personas con diversidad funcional* es un constructo que encierra una realidad sobremanera compleja y casuística; tropieza, claro está, con barreras muy variadas de orden físico, psíquico, materiales, cognitivas e incluso institucionales, pero, como decíamos, esa versatilidad tan acusada en su sustrato contrasta con un modelo de discapacidad centrado en la deficiencia, cuando por lo demás ésta es, hoy día, un impedimento para la contratación laboral de dicho colectivo avalado con evidencia empírica. Según la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDES, INE), las empresas en nuestro país muestran un sentimiento general de rechazo a la contratación de dicha fuerza de trabajo. Sin duda, ello responde a la subsistencia de prejuicios peyorativos de carácter ora cognitivo (visión negativa) elusivo (negación y ocultamiento del fenómeno) y económico (disvalor comparativo), pero a la postre son aspectos que hunden sus raíces en el modelo tipológico de deficiencia. Como comprobaremos, el tratamiento ofrecido por el legislador en las reformas más recientes parece abrir nuevas ópticas valorativas que llevan a presumir un cambio paulatino en la concepción teórica del modelo, de ahí la conveniencia por deparar en sus bases estructurales. A tal efecto extraeremos unas características predominantes en la situación sociolaboral de dicho colectivo, que sintetizaremos en *cuatro aspectos* ideográficos:

---

<sup>11</sup> Se trata de una ideografía descriptivo-peyorativa harto elocuente con la que llega a rotularse a ciertos segmentos de la población excluida en algunos países suramericanos, como por ejemplo Colombia.

En primer lugar, el colectivo de discapacitados presenta unas *tasas de actividad* especialmente bajas debido a su estatus de fragilidad y vulnerabilidad extrema, luego compone una categoría bastante proclive a su conversión en población excluida. Del casi millón y medio de personas con discapacidad en edad laboral, sólo 526.000 tiene la consideración de trabajadores en activo (EDAD 2008). Las disimilitudes se acentúan por razón de género, de manera que el empleo de los discapacitados varones es superior al de las mujeres (33.3% frente al 23.7%, según datos EDAD 2008), predominando la dedicación de las mujeres a tareas menos cualificadas, las cuales conectan generalmente con el desempeño de roles domésticos<sup>12</sup>. Del mismo modo, se observa un mayor porcentaje de empleo entre las personas con discapacidades auditivas y visuales que el resto de minusválías (42.8% y 32.8%, respectivamente y según datos EDAD 2008).

Si nos ceñimos al factor *ocupación*, observamos una dualidad muy clara en el seno de este colectivo. Las actividades más demandadas por las personas con discapacidad son, por este orden: peón de la industria manufacturera, ordenanza, empleado administrativo, conserje, vigilante, u ordenanza, lo cual infiere una segmentación entre trabajos que requieren una cualificación media y trabajos escasamente cualificados, con prevalencia del grupo subalterno en su encuadramiento<sup>13</sup>. Predomina asimismo el perfil de asalariados por cuenta ajena y, pese al escaso peso de los trabajos por cuenta propia, se hipostasia una tendencia a su reactivación gracias a las medidas de empleo selectivo, quizás a título de pequeños propietarios, comerciantes o discapacitados que comparten un negocio de ámbito familiar. Resaltaríamos aquí, dentro del discurso cualitativo, algunos argumentos expuestos por los discapacitados justificando su interés por llevar a cabo un trabajo dependiente. La evidencia empírica demuestra la subsistencia de un sentido de utilidad, productividad y capacidad relacional como motivaciones de fondo en pro de la proclividad subjetiva del discapacitado para el trabajo. En efecto, el discurso pone de relieve la latencia de una percepción referencial que activa en tales sujetos un prurito de superación digno de resaltar, el cual moviliza una *deseabilidad* por desempeñar actividades profesionales a semejanza como resultan realizadas ideográficamente por otras personas. Ese sentido de equiparación del ser social, tan omnisciente en el discapacitado, conecta asimismo con un deseo ideacional de independencia, incluso con vistas a reorganizar su propia vida de forma autónoma más allá del ámbito de la familia de origen. Por lo demás, y como motivaciones complementarias, el significado intrínseco del trabajo se anuda con la posibilidad de sentirse útil, salir de ciertos hábitos rutinarios y relacionarse con otras personas<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> Sobre la aseveración de este dato, *vid.* el análisis de Serrano del Rosal, R. (Coord.): “Situación social y laboral de las personas con discapacidad”, Conserjería para la Igualdad y Bienestar Social, Junta de Andalucía-IESA, 2004, pp. 110 y ss.; gran parte de la ideografía-tipo será extraída del mentado estudio.

<sup>13</sup> Fuente INEM, Observatorio Ocupacional. Según señala la Fundación ONCE, las características de las personas con discapacidad que se están incorporando como demandantes de empleo presenta el siguiente perfil tipológico: procedencia del sector servicios y de la construcción, aumento de la edad media, con experiencia profesional, mayor nivel de cualificación, perceptor de prestaciones por desempleo y/o incapacidad, y activación de la población “inactiva” por converger la situación de desempleo con otros miembros de la unidad familiar, en *El empleo de las personas con discapacidad: retos y oportunidades ante la crisis*, 2010.

<sup>14</sup> Reproducimos algunas frases textuales extraídas de entrevistas a discapacitados que desempeñan actividades laborales desde centros especiales de empleo: “El trabajo me cansaba, pero me sentía

En tercer lugar, cabe sostener muy verosímilmente que nos encontramos con un colectivo asociado a *fórmulas atípicas de empleo* y de *condiciones laborales*. Trabajo a tiempo parcial, empleo a través de ETTs, contratos temporales y de breve duración, trabajo a domicilio, cuando no empleo oculto, informal y en economía sumergida, son heurísticos muy presentes en la descripción de sus ocupaciones<sup>15</sup>. La falta de transparencia del mercado de trabajo y los efectos perversos del mismo diríamos que son datos acentuados cuando se traza una ideografía representativa de dicha fuerza laboral<sup>16</sup>, pero lo paradójico del discurso quizás estribe en la asimilación de ese hecho incluso bajo un sesgo de normalización, posiblemente porque se concibe como un mal menor al costo de la exclusión social más absoluta. Respecto de la ordenación de la jornada, conviene destacar el peso específico que representa el tiempo parcial reducido (menos de veinte horas) frente al tiempo parcial moderado (entre 31 y 40 horas). Es más, encontramos una importante coincidencia entre el tipo de discapacidad y la ordenación del tiempo laboral, habida cuenta que los trabajadores con discapacidad psíquica suelen tener una jornada más reducida que, por ejemplo, los trabajadores con minusvalía física gracias a la capacidad potencial de éstos últimos para asimilar jornadas más dilatadas.

El cuarto aspecto versa sobre las “*redes de inserción*” de los discapacitados. Para empezar, resulta sobremanera preocupante el papel testimonial ejercido por los servicios públicos de empleo en la intermediación de dicho colectivo. La carencia de especialización que adolece la intermediación realizada por el sector público ha sido manifestada reiteradamente a nivel doctrinal, atribuyendo parte del fracaso a la complejidad de factores que inciden la empleabilidad de dicho colectivo<sup>17</sup>. A falta de generalizar mecanismos especializados de intermediación, y salvando el caso de dignísimas excepciones personificadas en asociaciones de discapacitados o la propia Fundación ONCE, las vías informales resultan ser hegemónicas en las vías de acceso al mercado de trabajo. La inserción del discapacitado suele canalizarse bajo

---

orgullosa de ayudar al más débil”/ “Te das cuenta de lo necesitados que están (en alusión a enfermos de Alzheimer), así haces una obra buena para los demás”/ “Me gusta trabajar para demostrarme como soy yo”/ “No me pagaban pues estaba en prácticas, pero es que soy capaz de pagar yo misma y seguir trabajando”/ “Al terminar el trabajo todo el mundo estábamos llorando, la relación tan buena que tuve con ellos... al final vives en su carne, ves al enfermo y a sus familiares”/ “A mí, todo lo que sea trabajar me gusta”. Estas valoraciones coinciden con otros estudios sociológicos elaborados al hilo de esta misma problemática; así, Serrano del Rosal, R. “Situación social y laboral de las personas con discapacidad”, *op. cit.*, pp. 122 y 123.

<sup>15</sup> *Ibidem*. Fue, asimismo, una percepción compartida por el contexto familiar del discapacitado; sobre este último extremo, *cfr.* Álvarez Moreno y otros: “Familia y discapacidad”, (coord. Díaz Alabart, S.), Ed. Reus, 2010.

<sup>16</sup> En este sentido la Estrategia Global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012 tiene entre sus objetivos operativos el “mejorar tanto los sistemas de recogida, análisis y difusión de la información en materia de empleo y personas con discapacidad”. Más concretamente, el Informe Olivenza 2010 postula porque “la variable discapacidad se incorpore en las estadísticas de empleo, y en particular en la Encuesta de Población Activa y en las series estadísticas sobre afiliados en situación de alta laboral que difunde la Seguridad Social”, en Observatorio Estatal de la Discapacidad: *Informe Olivenza* 2010, 2010, p. 269, disponible en [www.observatoriodeladiscapacidad.es](http://www.observatoriodeladiscapacidad.es)

<sup>17</sup> *Vid.* Casado Pérez, D.: “Conocimiento y gestión del empleo de las personas con discapacidad”, RMTAS, nº 50, 2004, p. 69.



procedimientos personalizados provenientes del círculo familiar y de las amistades próximas, o bajo la mediación institucional de organismos y asociaciones, resultando prácticamente imposible imaginar hoy día en un modelo de integración al margen de la unidad familiar y del grupo doméstico de pertenencia. Conviene recordar que en la contrahistoria de la discapacidad late una problemática paralela conectada con las relaciones de parentesco *vs.* dependencia que se entablan entre el discapacitado y las personas que lo atienden y asisten, situación que a nuestro juicio no está resuelta convenientemente ni en los estudios analíticos ni en las políticas públicas de dicho segmento poblacional, incluyendo aquí la ordenación normativa de la cual es objeto a nivel general y autonómico, pese a su indudable interés y atención como preclaro yacimiento de empleo.

### **3. UN NUEVO HEURÍSTICO PARA LA ORDENACIÓN NOMOTÉTICA: LAS PERSONAS CON “DIVERSIDAD FUNCIONAL”**

Realizada una aproximación ideográfica al perfil sociolaboral del trabajador discapacitado, analizaremos ahora el modelo sobre el que se construye dicho presupuesto. (modelo médico antedicho). Como veremos, el marco institucional de esta temática se construye en esencia sobre dos heurísticos conceptuales – *discapacidad/ minusvalía*- y desde categorías jurídicas en puridad materialistas – *contratos/ incentivos a la contratación/cupo de reserva*-. Bien es cierto que coexisten otras estructuras institucionales edificadas alrededor de las redes de inserción, sin embargo estos extremos ostentan un alcance meramente formal e incluso filantrópico si, por ejemplo, lo contrastamos con los presupuestos sobre los cuales se ha edificado nuestro modelo nomotético de discapacidad. Sus claves son insuficientes para atajar actuaciones discriminatorias, en cuyo trasfondo se esconde además una lógica de dominación y ocultamiento exculpatorio –si no explotadora- al albur de fórmulas atípicas de empleo y dejación acrítica de condiciones laborales a las cuales son expuestos muchos trabajadores con diversidad funcional. Los dispositivos jurídicos al final transcriben tales (i)lógicas, de ahí la necesidad de “desreificar” críticamente los puntos más relevantes del modelo actual.

Según hemos visto, “discapacidad” y “minusvalía”, como constructos utilizados por el legislador para rotular al colectivo objeto de análisis, presuponen un alineamiento dialéctico mediante binomios valorativos de orden dicotómico, a saber: valor/disvalor, normalidad/anormalidad, productividad /improductividad, utilidad/inutilidad, costo/beneficio, recurso/apéndice, economización/socialidad, rentabilidad/filantropía. Estas cosmovisiones acaban formando un sentimiento de rechazo hacia el componente negativo del binomio, el cual, una vez estigmatizado, se transmuta con facilidad en acciones discriminatorias y de marginación. A su vez, la condición de discapacitado propicia la construcción de nuevas dualidades peyorativas alrededor de dicho rótulo: desde aspectos puntuales de sus condiciones de trabajo (profesionalidad/ descualificación, estabilidad/ inestabilidad, retribución/ compensación), hasta estatutos jurídicos caracterizadores de su condición de excluido (laboralidad/a-laboralidad, legalidad/a-legalidad, contributividad/ asistencialidad).

Sea en su vertiente común o en su acepción laboral más genuina, lo cierto es que las construcciones expuestas favorecen la formación de una visión integral negativa del discapacitado. Ideográficamente, son constructos que forman la imagen del “*otro diferente*”, amén de enquistar otra concepción derivada, a saber: “*recurso*

*poco/menos/nada rentable*”. El problema es que dichas cosmovisiones no quedan en un aspecto ideacional. Mientras en unos ejemplos se forman barreras explícitas, en otros se hacen más inespecíficas operando mediante “tamices invisibles”<sup>18</sup>, pero en cualquier caso propician una minusvaloración en la rotulación del colectivo como fuerza de trabajo, ora en sí y para sí, y como ser social inclusive. No podemos olvidar que lo expuesto suele activar un sentido reificador muy proclive a considerar tales situaciones peyorativas como circunstancias de muy difícil remoción material, de ahí que las consecuencias deriven circularmente en una paulatina reducción del escenario de acción del discapaz al ámbito privado, familiar o asistencial.

Como alternativa epistemológica al modelo medical de discapacidad, sostenemos la conveniencia de integrar el concepto de “*diversidad funcional*” como heurístico emergente para la denominación de dicho colectivo<sup>19</sup>. Para empezar, es un término que denota una pretensión emancipadora pues elude las connotaciones negativas asociadas al universo conceptual de la discapacidad, es más, si examinamos su significado teórico tampoco resulta conveniente asociar ese término con el homónimo “minusvalía”. La *discapacidad* alude a la consecuencia o consecuencias derivadas de una enfermedad o padecimiento para la persona en sí. Aquélla parte de una deficiencia que afecta de forma grave y permanente a la actividad del sujeto que la padece hasta el extremo de limitar su capacidad. Frente a ello, la minusvalía parece referirse, más bien, a las repercusiones sociales e institucionales de la enfermedad. Como señala Montero Llerandi, si la discapacidad atañe a la consecuencia de la enfermedad sobre la persona como ser privado de una salud –digamos- plena, la *minusvalía* lo hace sobre la persona empero como ser social, es decir, a raíz de las desventajas que genera la enfermedad para relacionarse con su entorno bajo unos parámetros de “normalidad” preestablecidos<sup>20</sup>. Tan es así que cuando las limitaciones e impedimentos sobrepasan ciertos umbrales (33% o 65%), los sujetos afectados pueden solicitar su reconocimiento formal a los poderes públicos para acceder a determinadas prestaciones compensatorias o inducirles a remover las circunstancias provenientes de una situación de desigualdad material, cuya intensidad protectora en principio guarda teleológicamente una relación directa con la entidad del impedimento y/o grado de discapacitación.

---

<sup>18</sup> Sobre dicha expresión, *vid.* Montero Llerandi, J.M.: “El tamiz invisible. Marginación, exclusión y desigualdad en los discapacitados”, en VVAA: *Tendencias en desigualdad y exclusión social*, Tercer Foro sobre Tendencias Sociales, Sistema, 1999, pp. 353 y ss. Para dicho autor, el “tamiz invisible” alude a las barreras sociales e institucionales que se sostienen sobre la identidad y la rentabilidad (p. 356). *Vid.* asimismo, complementariamente, la obra colectiva “La imagen social de las personas con discapacidad. Estudios en homenaje a Julián Barriga Bravo” (Ed. A cargo de JA. Ledesma), CERMI; Eds. Cinca, 2008.

<sup>19</sup> El concepto “diversidad funcional” surge en el 2005 bajo la iniciativa de un movimiento social en pro de la vida independiente, quien creó en el ámbito virtual el Foro de Vida Independiente (FVI). Sobre este extremo, *vid.* Rodríguez Días, S. y Ferreira M.: “Desde la discapacidad hacia la diversidad funcional...”, *op. cit.*, p. 294. Puede consultarse la web del FVI: <http://es.groups.yahoo.com/group/vidaindependiente>. Más recientemente, el III Plan de Acción para las personas con discapacidad 2009-2012 ha reconocido que la discapacidad es un componente de la diversidad humana, en un intento por favorecer la cohesión en una sociedad compleja. Disponible en <http://www.msps.es/politicaSocial/discapacidad/informacion/planAccionDiscapacidad.htm>

<sup>20</sup> Montero Llerandi, J.M.: “El tamiz invisible...”, *op.cit*, pp. 358 y 359.

Así pues, el término “*diversidad funcional*” se ajusta estructuralmente al modelo emergente de discapacidad además de suprimir las connotaciones peyorativas de los dos conceptos clásicos. No se inscribe ya en una carencia pues marca y denota un programa de desenvolvimiento cotidiano<sup>21</sup>, es decir, una funcionalidad diferente a lo consuetudinario y a los parámetros de normalidad. Por añadidura, la expresión propuesta permite integrar la fenomenología de situaciones que subyacen en el sustrato material de las minusvalías. Con el término “diversidad funcional” tan relevante es la peculiaridad fisiológica del padecimiento como el entorno social que lo produce. Aparte de la asepsia y neutralidad que connota el concepto “diversidad funcional”, es una expresión que conecta asimismo con la multicasuística que envuelve el fenómeno de la deficiencia, al mismo tiempo que permite una mejor apoyatura jurídica para la articulación venidera de dicho segmento de políticas públicas (v.gr. ley de dependencia). En definitiva, se logra un mayor respeto a la dignidad e integridad de la persona y se confiere al operador jurídico nuevos instrumentos para la construcción normativa de la discapacidad.

---

<sup>21</sup> *Vid.* Rodríguez Días, S. y Ferreira, M.: “Desde la discapacidad hacia la diversidad...”, *op. cit.*, p. 294.