

El derecho a ganarse la vida

Publicado en el Suplemento Especial sobre la Convención de Naciones Unidas sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, Editorial Abeledo Perrot - NexisLexis.

Eduardo D. Joly, MA en Sociología
Presidente, Fundación Rumbos
Miembro fundador, REDI – Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad

“El no trabajar es, tal vez, la mejor definición de lo que significa ser discapacitado”.¹

Durante la década de los 90, en plena época de políticas estatales neoliberales² y de profundización de lo que se ha denominado globalización,³ en Argentina se destruyeron 400.000 puestos de trabajo.⁴ No fueron años propicios para la contratación de personas con discapacidad [de aquí en más PCD]. De hecho, aún existiendo legislación vigente sobre cupo laboral a nivel nacional (Art.8, Ley 22.431 de 1981) y talleres protegidos de producción (Ley 24.147 de 1992), mandatos constitucionales (Arts.75.22 y 75.23.4, Constitución Nacional reformada en 1994) y legislación anti-discriminatoria (Art.1, Ley 23.592 de 1988), estas no se cumplieron. A partir de la crisis de 2001, se han creado 3.000.000 de puestos laborales nuevos,⁵ engrosando fundamentalmente el 40% de trabajadores en negro⁶. Sin embargo, en este período de extraordinario crecimiento del empleo tampoco se ha constatado la incorporación de PCD a la masa de empleados. Y vale destacar que en estos años comenzaron a regir 2 leyes fundamentales referidas a cupo laboral, una a nivel nación (Ley 25.689 de 2002 y modificatoria de la 22.431 de 1981, con cupo del 4% aplicable no sólo a la administración pública en todas sus modalidades de contratación sino también a tercerización de servicios) y otra a nivel de Ciudad de Buenos Aires (Ley 1502 de 2004 en cumplimiento del mandato constitucional de 1996 con cupo del 5% aplicable a planta permanente, a tercerización de servicios y a empresas de capital mixto pero sólo en la proporción de participación del Estado en ellas). El Poder Ejecutivo Nacional aún no ha reglamentado su Ley Nacional habiendo pasado ya más de 5 años desde su promulgación, y el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires ha optado por instrumentar cursos de formación laboral inespecíficos (es decir, para puestos inexistentes), en vez de incorporar a PCD en la administración pública, violando los plazos perentorios fijados por la Ley de aplicación. También regía la ley 24.147 según la cual el Estado debe asignar partidas presupuestarias para cubrir el déficit operativo de los 300 talleres protegidos de producción en el país que concentran más de 10.000 trabajadores con retraso mental, no habiéndose

¹ Business Week, “*National Organization on Disability Survey of Americans with Disabilities*”, 30/05/1994.

² Caracterizado por la casi explícita (re)orientación del Estado de Bienestar a favor de los ricos y en contra de los pobres mediante la reducción de programas sociales, políticas monetarias centradas en bajar la inflación a costa de un mayor desempleo, debilitar a los sindicatos y así lograr bajar salarios, precarizar las condiciones de trabajo, flexibilizar la jornada laboral, privatizar servicios públicos, subsidiar al sector privado, y bajar los impuestos a las corporaciones. Ver Chomsky, Noam: *Class Warfare: Interviews with David Barsamian*, Common Courage Press, Maine, 1996.

³ Caracterizado por la internacionalización del capital a niveles tales que las grandes firmas multinacionales marcan los ritmos de las economías de los países y definen las políticas públicas de los Estados.

⁴ Axel Kicillof, Prof. de Macroeconomía II, Facultad de Ciencias Económicas, UBA. Mesa Redonda “¿Cuáles son los alcances del conflicto económico-político?”, FCE, Buenos Aires, 25/06/2008.

⁵ Axel Kicillof, op.cit.

⁶ Abraham Gak, Prof. Honorario, FCE, UBA. Director Plan Fénix. Mesa Redonda op.cit.

cumplimentado esta obligación hasta la fecha, contando inclusive con aval judicial para ello, comprometiendo por ende la viabilidad de estos emprendimientos.⁷

Para “reforzar” la legislación nacional, en nuestro país rigen, entre otras, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD) y la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, ambas con mecanismos de control de gestión en funcionamiento.⁸ Sin embargo, y a pesar de reiteradas denuncias de sistemático incumplimiento, el Estado, ni en el ámbito nacional o local, ha reconocido la necesidad de remediar tamaños incumplimientos. Más aún, cuando las PCD y sus organizaciones sociales representativas han iniciado acciones judiciales para hacer valer dichos cupos, el Estado ha optado una y otra vez por oponerse en las cortes, clara indicación de que su política al respecto es no emplear a PCD.

Podríamos entonces concluir que la legislación vigente no es más que una expresión de deseos ciudadanos, sistemáticamente violada por todos los Gobiernos de turno. Y que la estrategia de judicializar la definición e implementación efectiva de políticas públicas revela la ausencia o inoperancia de éstas y convoca a la necesaria intervención política activa de las PCD para que éstas políticas se conviertan en una preocupación de Estado.

Se trata, ni más ni menos, del derecho a “ganarse la vida”, de imponerse como trabajadores a un Estado y a quienes detentan el poder económico, con un planteo que ataque la raíz misma del problema.

La recientemente aprobada⁹ Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad [de aquí en más CDPCD] se inserta en este escenario, con algunas propuestas novedosas, inclusive para la legislación local, a saber la salvaguarda y promoción del ejercicio del derecho al trabajo, “*incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo*” (Art. 27.1), la protección de los derechos de las PCD “*a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos*” (Art. 27.1.b.)

La CDPCD, al igual que la legislación nacional y local vigentes, y la propia Constitución Nacional, se fundamentan en el concepto de igualdad de oportunidades, como clave para la inclusión social de sectores históricamente relegados y marginados. Sin embargo, la CDPCD enfrentará, al igual que el resto del andamiaje jurídico existente, los límites que le impone la economía política. Al respecto, y como señala Dalla Vía:

*“La igualdad real de oportunidades es antes que nada una cuestión del orden económico. La Constitución Nacional reformada en 1994... deja entrever un orden económico constitucional...[que] se levanta sobre el liberalismo económico (competencia y mercado) pero agregando contenidos del constitucionalismo social (igualdad real de oportunidades, entre otros) y una presencia razonable del Estado en el orden económico”.*¹⁰

⁷ Ver Dones, Ana (TPP FALDAD): *Trabajo y Discapacidad Intelectual*. En Jornada sobre Acceso a la Justicia y Personas con Discapacidad, Facultad de Derecho, UBA, Nov. 2005.

⁸ Otro documento muy citado por ONG de PCD, e inspirador para la Convención Interamericana y la CDPCD, ha sido las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, de 1993.

⁹ Aprobada en Argentina por Ley Nacional 26.378.

¹⁰ Dalla Vía, Alberto Ricardo: *Manual de Derecho Constitucional*. LexisNexis. Buenos Aires. 2004

Las personas con discapacidad como desempleados crónicos

Si hay algo que caracteriza a las personas con discapacidad es su condición de desempleados crónicos. Metafóricamente, podría decirse que constituye su "enfermedad" en común, independientemente de las limitaciones discapacitantes que tengan los individuos.

Según la Organización Internacional del Trabajo, el 80% de las PCD en edad laboral están desempleadas.¹¹ Según datos del Ministerio de Trabajo de la Nación y de la Central de Trabajadores Argentinos, con suerte 1 de cada 10 personas con discapacidad en edad laboral tiene trabajo y el Estado mismo reconoce que el cupo laboral destinado a PCD en dependencias gubernamentales nacionales no alcanza al 1%, cuando por ley debiera ser el 4%.¹²

Con la notable excepción de las PCD de clase alta o media alta, el resto, es decir la abrumadora mayoría, sobrevive sin trabajo, gracias a la caridad social sostenida en primer lugar por sus familias empobrecidas aún más por la presencia de una PCD en el hogar (un ingreso menos y gastos extraordinarios de atención),¹³ en segundo lugar por las mínimas prestaciones sociales del Estado (cuando estas personas y sus familiares tienen conocimiento de que existen¹⁴ y logran que el Estado se las

¹¹ OIT, 12/05/ 2003: *Noticias de la OIT: La OIT lanza el primer informe global sobre discriminación en el trabajo.*

¹² Ver *Presentación ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, Cuestiones a considerar en Informe periódico sometido por Argentina en cumplimiento del art. 9 de la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación Racial*, conocido como Contrainforme CERD Julio 2004, elaborado por CELS, Servicio Ecuménico de Apoyo y Orientación a Refugiados y Migrantes, junto a FIDH, p.19. http://www.cels.org.ar/Site_cels/index.html . Ver Anexo IV - *La Situación de las Personas con Discapacidad en Argentina*, preparado por REDI, CELS, y RALS, Agosto 2003, http://www.cels.org.ar/Site_cels/documentos/CERD_personas_discapacidad.pdf

Ver Joly, Eduardo: "¿Podemos confiar en la ENDI?", en IV Jornadas Nacionales Universidad y Discapacidad, Facultad de Derecho, UBA, Julio 2006, disponible en www.rumbos.org.ar, donde se cuestiona la confiabilidad de los datos del INDEC y CONADIS, plasmados en *La población con discapacidad en la Argentina – Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI)*, Buenos Aires, 2005. Sin embargo, hay datos que sirven para marcar tendencias, tal como la tasa de actividad (cociente entre la población económicamente activa y la población total). Según ENDI, 3 de cada 10 PCD en edad laboral trabaja o busca trabajo, versus 6 de cada 10 para la población total (pp. 136-140).

¹³ La presencia de una persona con discapacidad en un hogar implica una carga económica y social que deprime el nivel de vida del hogar en su conjunto, debido a gastos permanentes en equipamiento especial (costosos e inadecuadamente cubierto por obras sociales, sistemas privados de salud y programas de asistencia pública social) y en asistencia personal (costosa si es contratada privadamente ya que no suele estar cubierta por programas públicos sociales, o bien involucra el trabajo impago de otro integrante del hogar). En ausencia de datos confiables en Argentina, un estudio de la empresa de encuestas Harris, realizado en USA (1998), revela que el 68% de las PCD encuestadas no contaba con dinero suficiente, el 40% no tenía un seguro de salud satisfactorio, el 34% contaba con ingresos familiares inferiores a USD 15000 anuales (nivel de pobreza para dicho país, versus el 12% en esa situación en hogares sin PCD). Según datos del Consejo Nacional sobre Discapacidad de USA, el porcentaje de mujeres con discapacidad que trabaja es significativamente inferior al de hombres con discapacidad que trabaja, y sus ingresos comparativos también lo son (equivale al 43% del ingreso de los hombres con discapacidad).

¹⁴ Según ENDI, el 20,7% de las PCD perciben una jubilación ordinaria (ENDI, p.100), el 13,6% una pensión por fallecimiento (ENDI, p.102), el 5,6% una jubilación o retiro por invalidez total para lo cual se presume que "produzca en su capacidad laboral una disminución del 66 por ciento o más" (ENDI, p.105), el 7,2 una pensión no contributiva a causa de la discapacidad (ENDI, p.106). Además, ENDI señala que "hasta los 65 años son mayoría las personas con discapacidad que no acceden a ningún beneficio de la seguridad social" (ENDI, p.112). Por otra parte, el 60,3% de las PCD encuestadas tienen cobertura de salud por obra social o plan de salud privado o mutual (ENDI, p.78). Cabe destacar que el acceso a dichas prestaciones no es automático sino que las PCD suelen verse obligadas a reclamar por vía judicial. Ver REDI: *La Situación de las Personas con Discapacidad en Relación con el Derecho al Acceso a la Justicia*. Buenos Aires, Jornada "Acceso a la Justicia y Personas con Discapacidad", Facultad de Derecho, UBA. Nov. 2005.

otorgue),¹⁵ en tercer lugar por la limosna,^{16,17} y finalmente por lo que les llega desde instituciones caritativas y religiosas.

Y cuando excepcionalmente las PCD consiguen algún trabajo, la remuneración suele ser significativamente inferior a la que perciben personas que no tienen discapacidad, y las condiciones laborales tienden a ser peores. [Ver CDPCD Art.27.1.b.]¹⁸ Esta realidad se verifica internacionalmente, a medida que la orientación general de los principales Estados desarrollados va en detrimento de las conquistas sociales de la última posguerra (jubilatorias, servicios sociales, salud y educación pública, pérdida de estabilidad laboral y precarización del empleo).

Según Haveman y Wolfe, comentando la situación en los EEUU:¹⁹

“...el vínculo de las PCD al mercado laboral es más débil que para las personas sin discapacidad”

“...la tasa de pobreza de PCD en edad laboral en los EEUU (30% a inicios de los 90) es tres veces mayor a la de personas en edad laboral sin discapacidad”

“Entre 1972 y 1987 los ingresos promedio de discapacitados hombres bajó de [US dólares anuales] \$19.000 a poco mas de \$11.000, y de unas tres cuartas partes de los ingresos de los no-discapacitados a la mitad”

Esta realidad se agudizó aún más entre hombres negros comparándolos a hombres blancos, así como entre mujeres.

Según Houtenville, de 1980 al 2000, la tasa comparativa de empleo de PCD²⁰ bajó dramáticamente de 43% a 38,6% en los EEUU, y en el mismo período, la tasa comparativa de ingresos bajó de 53,7% a 50,9% deduciéndose de ello que las PCD se ven más afectadas que otras en períodos de alto desempleo.

Según la OIT²¹:

“Las PCD experimentan formas comunes de discriminación, como un alto nivel de desempleo, prejuicios en cuanto a su productividad o incluso la exclusión del mercado laboral. Se enfrentan...a la discriminación en el momento de la contratación. (...) En Francia se constata que menos de un 2% de aquellos que han hecho mención de una discapacidad en el CV han sido convocados para

¹⁵ La vía de acceso a las prestaciones sociales es el certificado de discapacidad. La ENDI reconoce que sólo el 15% tiene dicho certificado y jamás ha habido campaña alguna para difundir las prestaciones del Estado en materia de discapacidad.

¹⁶ Ver Silberkasten, Marcelo: *“La construcción imaginaria de la discapacidad”* (1ra. Edición, 2006, Topía Editorial, Buenos Aires): *“En nuestra sociedad el discapacitado tiene derecho a pedir limosna, esto es, solicitar dinero sin contraprestación. Es el único derecho por el cual el discapacitado no tiene que luchar y es imperturbable a través del tiempo: los códigos fueron cambiando pero el derecho a la limosna se mantiene imperturbable. Esta particular legalidad la denominaremos la Ideología de la Caridad”*.

¹⁷ En nuestro país abundan ejemplos. A saber, la institucionalización de la caridad en La Solidaria, avalada desde el mismo Estado que autoriza a que PCD sean contratadas como las únicas que, en el imaginario social, pueden salir a la calle a pedir limosna bajo la forma de venta de un billete de lotería.

¹⁸ *“Proteger...la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso”*

¹⁹ Haveman, Robert & Wolfe, Barbara: *The economics of disability and disability policy*, University of Wisconsin, 1999, p.11

²⁰ Houtenville, Andrew: *Economics of Disability Research Report #4*, Cornell University, 2001. Tasa comparativa de empleo es el empleo de PCD como porcentaje del empleo de no PCD. Tasa comparativa de ingresos es el ingreso de PCD como porcentaje del ingreso de no PCD.

²¹ ILO / OIT: *Discriminación por razones de discapacidad, Resumen analítico*, Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, Trabajar en Libertad. Ver en <http://www.ilo.org>

*una entrevista. Las PCD son contratadas principalmente a través de agencias de trabajo temporal, para de esa forma minimizar los riesgos de los empleadores.*²²

*La discriminación empeora con la edad. Las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres de encontrar trabajo y más probabilidades de sufrir violencia física y abuso sexual". [Ver CDPCD Art.27.1.b.]*²³

La OIT aporta las siguientes "Cifras claves" al respecto:

- *Más de un 60 por ciento de las personas con discapacidad están en edad de trabajar, y sin embargo experimentan un índice de desempleo de entre 80 y 100 por ciento superior al de los trabajadores sin discapacidad.*
- *En Europa, el 52 por ciento de las personas gravemente discapacitadas no forma parte de la fuerza de trabajo.*
- *En el Reino Unido, los discapacitados de 26 años tienen cuatro veces más probabilidades de estar sin empleo que aquellos que no cuentan con discapacidad alguna.*
- *En 2005, el índice de empleo de las personas con discapacidad en edad de trabajar era sólo de 38 por ciento, respecto al 78 por ciento del resto. Dos tercios de los discapacitados que estaban desempleados declaró desear trabajar pero no encontrar puesto de trabajo.*
- *La diferencia de salario de las mujeres con discapacidad en Australia es superior en un 44 por ciento al de aquellas que carecen de ella. En el caso de los hombres, dicho porcentaje es del 49 por ciento, además de que la discapacidad tiene una influencia directa en el bajo nivel de los salarios.*

El lugar de las personas con discapacidad en la historia

Haciendo la salvedad de que siempre hubo personas con limitaciones físicas, sensoriales o cognitivas, un análisis histórico revela que el lugar que ocuparon dichas personas en los distintos modos en que las sociedades organizaron sus sistemas de producción, fue variando.²⁴ Por ejemplo, en el modo de producción esclavista (y los esclavos lo eran por derrotas militares o por haber sido comprados como tales), los esclavos, propiedad de sus amos, trabajaban sanos, enfermos o lesionados, hasta morir. Y luego eran reemplazados. Eran, literalmente, material descartable. Las tareas eran manuales, sencillas, de esfuerzo físico.²⁵ En el modo de producción feudal, los siervos trabajaban para su subsistencia y entregaban al señor feudal una parte importante de su producción. Quienes tuvieran alguna limitación física, sensorial o mental, contribuían en lo que podían a la economía familiar. Algunos hasta podían desplegar habilidades artesanales.²⁶ Con el advenimiento de la industria, de la manufactura que demandó una división técnica del trabajo y que sentó las bases para

²² En Argentina, la empresa Manpower se está convirtiendo, gracias a las derivaciones de los organismos estatales responsables de hacer cumplir el cupo laboral para PCD, en el principal empleador intermediario para las PCD contratadas en el sector privado. Esta empresa ya ocupa dicho lugar de privilegio en el mercado de USA.

²³ "Proteger...a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos"

²⁴ Ver Oliver, Michael: "Disability and the Rise of Capitalism" en *The Politics of Disablement*, 1990.

²⁵ Para un análisis de la esclavitud en nuestro continente ver Andrés-Gallego, José: *La esclavitud en la América española*. Ediciones Encuentro y Fundación Ignacio Larramendi. Madrid. 2005, así como Williams, Eric: *Capitalism and slavery* (1944). Andre Deutsch. London. 1964; y también Genovese, Eugene: *The political economy of slavery: Studies in economy and society of the slave South*. New York. Vintage Books. 1967.

²⁶ Ver Oliver, op.cit.

el modo de producción capitalista que hoy conocemos, surgió el empleo de la fuerza de trabajo a cambio de un salario en una relación en la cual los propietarios de los medios de producción, los empresarios, procuraron contratar sólo a quienes consideraban capaces de realizar tareas repetitivas, durante largas horas de trabajo, en condiciones laborales que en un principio demostraron ser infrahumanas.²⁷ Y fue en este contexto, en los inicios de la industria y del modo de producción capitalista, que surgió el concepto de discapacidad por primera vez, como incapacidad para el trabajo, como incapacidad sospechada para ser explotados, para generarle ganancias a los empresarios.²⁸

En el capitalismo, se pretende que los trabajadores no sólo generen un valor equivalente a su salario (indispensable para su reproducción cotidiana y como clase social), sino que además generen un plus-valor mediante un tiempo de trabajo excedente que se convertirá en las ganancias capitalistas. A menos que el trabajador tenga la capacidad de realizar un trabajo productivo generador de este plus-valor, el empresario lo desechará como inservible. Y es justamente en este sentido que el capitalismo produce la categoría social de discapacidad, como incapacidad productiva, como incapacidad para realizar trabajo excedente.

Además, en la relación entre capitalista y trabajador, el primero pretende que la mayor parte de la jornada laboral consista en trabajo excedente, lo cual logra por diversos medios: extendiendo dicha jornada, aplicando desarrollos tecnológicos, imponiendo ritmos cada vez más acelerados de producción, pagando los salarios más bajos posibles. El enriquecimiento de unos pocos se erige pues sobre el empobrecimiento de muchos.

Con el desarrollo del capitalismo, entonces, surge un sector social en el que desde sus inicios confluyen la pobreza y la discapacidad. Y a dicho sector fluyen no sólo quienes no pueden ingresar a la fuerza de trabajo como asalariados, sino también quienes producto de lesiones y enfermedades laborales son expulsados de la fuerza de trabajo, y también quienes sufren lesiones y enfermedades producto de condiciones de vida paupérrimas, de hacinamiento, de desnutrición, en la más abyecta pobreza.²⁹

Hoy constatamos, y la legislación vigente lo avala, que cuando un trabajador se discapacita el empleador trata de “sacárselo de encima” induciéndolo a jubilarse por invalidez. Pretende que la familia y el Estado se hagan cargo de quien ha perdido sus plenas facultades productivas. El empleador sospecha que ya no podrá generar con su trabajo ni el valor de su salario ni el beneficio que espera de él, y el aporte que ambos deben hacer al Estado en materia de impuestos y cargas sociales. Esta expulsión del mercado laboral, esta negación del derecho a seguir ganándose la vida mediante el trabajo, abrocha con claridad el sentido de la discapacidad y permite explicarse por qué las personas con discapacidad en edad económicamente activa no consiguen

²⁷ Ver Engels, Friedrich: *The Condition of the Working Class in England* (1887). Penguin Classics. London 1987. Ver E.P. Thompson, *The making of the English Working Class* (1963). Penguin. London.

²⁸ Ver Russell, Marta: *The political economy of disablement*, en Dollars and Sense. 2002. Según Russell: “Los requerimientos del capitalismo industrial...efectivamente segregaron a los “aptos” de los “no-aptos,” reduciendo la capacidad de las personas con discapacidad de funcionar como miembros productivos de sus comunidades. (...) Los capitalistas valoraban a los trabajadores sin discapacidad porque los podían empujar a producir a ritmos cada vez mayores lo cual permitió incrementar las ganancias para la clase propietaria. Pero a medida que el trabajo se fue compartimentando cada vez más, requiriendo movimiento mecánicos precisos por parte del cuerpo, en sucesión cada vez más rápida, las personas con discapacidad eran vistas como menos “aptas” para realizar las tareas entonces requeridas de la clase obrera”.

²⁹ Analizando los efectos de la crisis de 1930, Wal Hannington (*The Problem of the Distressed Areas*. Gollancz, London, 1937), comenta: “Estos jóvenes...enfrentan problemas que los tornan cada vez mas concientes de como sus vidas se han visto atrofiadas y sus jóvenes esperanzas frustradas y de como han sufrido deficiencias físicas gracias al desempleo y la pobreza de sus padres”. Descripción aplicable a los hijos de quienes hoy viven en villas miserias, sin trabajo, o con trabajo precario, sumidos en la pobreza.

trabajo, a pesar de las leyes de cupo laboral y de los “estímulos” económicos para empleadores. [Ver CDPCD Arts.27.1. y 27.1.h.]³⁰

Este doble movimiento de exclusión y expulsión de la fuerza de trabajo ubica a la discapacidad como condición de no-explotación o, en “el mejor de los casos”, de super-explotación. Así, los trabajadores con discapacidad y las personas con discapacidad en edad laboral, se suman, o bien a la gran masa de desocupados crónicos o bien a la gran masa de excluidos del sistema productivo.³¹ Así entendida, la discapacidad es una categoría generada socialmente que se deriva de las relaciones de trabajo, un producto de la estructura económica del capitalismo: que crea la noción del cuerpo ‘discapacitado’ como una de las condiciones que le permite acumular riquezas. Crea discapacidades en cuanto se desentiende de evitarlas mediante una adecuada nutrición fetal e infantil, vacunas, atención temprana, seguridad e higiene en el trabajo, entre otros. Al respecto, vale señalar las peores condiciones que se vienen produciendo en el entorno físico laboral, estimuladas por una legislación de accidentes laborales que desprotege al trabajador y hace que resulte más económico indemnizarlo por discapacidad laboral, o a su familiar en caso de muerte, que tomar medidas de prevención.³²

Los economistas de hoy día, ¿cómo piensan a la discapacidad?

Volviendo ahora al planteo central de que la discapacidad como tal surge con el desarrollo del capitalismo, para diferenciar a quienes se considera aptos / capaces para trabajar (y ser por ende explotados) y quienes no, vale detenernos en cómo los economistas hoy día piensan la discapacidad.

Según Haveman y Wolfe,³³ *“las características definitorias de discapacidad conciernen características mentales y físicas que o bien limitan las actividades cotidianas normales o producen una reducción sustancial en productividad laboral”*. El criterio habitual concierne la habilidad de realizar las tareas de una ocupación común y corriente, es decir, la habilidad de realizar suficiente trabajo como para *“ganarse la vida”*. El criterio de desempeño (*performance*) es el que rige, y no un criterio estructural vinculado a las características del individuo.

Aquí importa la “desviación de la norma”, es decir de lo esperado. Algunos economista aplican el criterio de que una PCD es quien sólo puede trabajar hasta 10 horas por mes. Otro criterio es que trabaje hasta 52 horas anuales, es decir 4 horas por semana, o sea 16 horas por mes.

³⁰ Art.27.1. *“Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo”*. Art.27.1.h. *“Promover el empleo de PCD en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas”*. La Resolución 914/2007 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social pretende estimular la contratación de PCD subsidiando sus salarios en 150 pesos mensuales durante 9 meses en el sector privado y durante 12 meses en el sector público. Sin embargo, finalizado dicho plazo, admite que el empleador despida al trabajador (Art.6).

³¹ En otras palabras, se suman a la gran masa de superpoblación relativa, también conocida como ejército industrial de reserva. Esta superpoblación relativa es estructural al sistema, su tamaño responde a los ciclos de expansión y retracción económica, y crece con el desarrollo técnico de las condiciones de producción, que por una parte expulsa mano de obra reemplazada por maquinaria/ tecnología cada vez más avanzada, y por otra, ocupa durante más tiempo la mano de obra empleada (hoy día vía flexibilización laboral). Ver Marx, Carlos: *El Capital: Crítica de la economía política. Tomo I*. Fondo de Cultura Económica. México. 2001 (1ra edición en alemán 1867), pp.535-546.

³² Ver Videla, Eduardo: *“Enfermedades Laborales en una Empresa: Si Chaplin viviera...”*, en Pagina/12 [<http://www.pagina12.com.ar/1998/98-09/98-09-14/pag15.htm>]. Ver Kandel, Ester: *Las relaciones de género en una empresa de la industria de la alimentación en la Argentina en la década de 1990*, Octubre 2003. <http://www.ceil-piette.gov.ar/docfor/docpos/tesis/2003kandel.pdf>

³³ Haveman & Wolfe: op.cit.

En las Encuestas Permanentes de Población de EEUU,³⁴ desde 1981 se define a PCD como quienes

“...reportan una enfermedad o discapacidad que les impide trabajar o limita la cantidad de trabajo que pueden realizar”. O sea que “...el ingrediente clave de discapacidad es la incapacidad de realizar o una limitación en el desempeño de roles y tareas socialmente esperadas. El trabajo en el mercado es un rol socialmente esperado. Por lo tanto, quienes no pueden desempeñar o se encuentran limitados en su capacidad laboral se consideran discapacitados”.

Este enfoque económico de la discapacidad *“enfatisa las interacciones de las limitaciones físicas y mentales de una persona con un conjunto de características no-médicas de las personas, tales como edad, ocupación y experiencia laboral. El foco es en la habilidad de las personas con limitaciones físicas o mentales de ajustarse (adecuarse) al entorno laboral”*.^{35,36}

Lo que este discurso encubre, sin embargo, al hablar de *performance* y adecuación al entorno laboral, es el sentido mismo del trabajo productivo en un sistema capitalista y que concierne la capacidad de trabajar no sólo para “ganarse la vida” sino para generarle una ganancia al empresario. A menos que se cumpla esta condición, el empresario no lo contrata. Al respecto, y según Conesa³⁷:

“Las empresas son máquinas de producir ganancias. Su objetivo es el lucro. Para que las empresas den nacimiento a nuevos puestos de trabajo, es necesario que el crear empleos sea lucrativo. Este comportamiento les debe generar ganancias”.

La igualdad de oportunidades: límites a su concreción

A pesar de los paradigmáticos reclamos por accesibilidad, aún no prevalece la noción entre los empleadores de que el entorno laboral deba adecuarse a quienes vayan a trabajar, sino todo lo contrario: los trabajadores potenciales deben adecuarse al entorno laboral, con lo cual se desprende: si no pueden adecuarse, no pueden trabajar. La igualdad de oportunidades pasaría por brindar la oportunidad de empleo, pero sin crear las condiciones laborales para que la persona concreta pueda realizar la tarea que dicho empleo implica. O sea, el incumplimiento laboral termina siendo del trabajador potencial y no del empleador. Vale señalar que en este sistema de producción capitalista, el trabajador sólo puede ofrecer su trabajo, mientras que el empleador le ofrece, para que trabaje, los necesarios medios de producción, incluyendo las condiciones de producción. [Ver CDPCD Art.27.1.i.]³⁸

³⁴ Current Population Surveys (CPS)

³⁵ Haveman & Wolfe, op.cit.

³⁶ Los médicos son quienes determinan cuanta discapacidad tiene una persona, adjudicándole un valor en menos según el grado de compromiso físico o mental medido. El Certificado de Discapacidad que emite el Ministerio de Salud Pública habla de porcentajes de incapacidad, pensado en función de la capacidad o no de la persona de desplegar un trabajo productivo...una manera más elegante para decir si tiene o no la capacidad de generarle ganancias a su empleador. El cuerpo es calificado por sus partes funcionales, siendo superior si tiene todos sus dedos, brazos, piernas, ojos y oídos. Pero este valor baja notablemente si alguna de las partes no “funciona” según estándares de producción capitalista. Este criterio se verifica en las pólizas de seguro de vida y de salud, en los criterios que se emplean para asignar una jubilación por invalidez, y en la negativa a reconocer pre-existencias por parte de las pre-pagas y obras sociales.

³⁷ Ver Conesa, Eduardo R.: *Atraso Cambiario, Deuda Externa y Desempleo. El Caso Argentino*, 1997. <http://www.aaep.org.ar/espa/anales/pdf/conesa.pdf>

³⁸ “Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo”

Según la CDPCD, el concepto de “ajustes razonables” es eminentemente económico [Ver CDPCD Art.2.]³⁹ y como tal concierne una decisión empresaria ceñida a criterios de inversión rentable, o del empleador estatal ceñida a la existencia de partidas presupuestarias. En los hechos, pone de manifiesto que un derecho demasiado “caro” puede terminar siendo un no-derecho.

Y aún cuando las empresas decidieran realizar dichos ajustes para proyectar una imagen de responsabilidad social, su materialización no conlleva necesariamente la incorporación de PCD como empleados. Mientras que la adecuación del entorno laboral constituye una inversión que hasta pudiera llegar a ser impositivamente deducible, y por ende no afecte la tasa de ganancia, la contratación de empleados con discapacidad sí puede afectarla, al menos según el criterio prevalente en el mundo empresario. En la Ciudad de Buenos Aires, por ejemplo, el artículo 43 de su Constitución obliga al cumplimiento de un cupo del 5% en la administración pública y “*en todo contrato de concesión de servicios o de transferencia de actividades al sector privado*”. Sin embargo, su ley reglamentaria (Ley 1502) reduce su aplicación en la proporción en que el Estado participa en empresas de capital mixto, liberando por ende al sector privado de cumplir con dicho cupo. Sin embargo, queda por responder por qué el Estado mismo incumple dichos cupos, a pesar de no tener formalmente la necesidad de lucrar con el trabajo de sus empleados. Tal vez, sea porque el Estado, en su adscripción a la ideología imperante, prioriza su función como aseguradora en última instancia del funcionamiento del sistema capitalista. Y como tal, si el Estado cumpliera con el cupo, pondría en evidencia la capacidad de las PCD para insertarse en una función productiva, y así avalaría la extensión de sus reclamos a los demás sectores de la economía.⁴⁰ Con lo cual, la igualdad de oportunidades se convierte en una quimera: en la oportunidad de anotarse en “Registros de Aspirantes” sin que se concrete la contratación. La noción de igualdad de oportunidades pretende poner en igualdad de condiciones a trabajadores para que “compitan” por empleos escasos, y al hacerlo encubre el hecho de que el poder de decisión acerca de si se crean o no oportunidades laborales y a quién se emplea para cubrirlas radica en los empresarios y empleadores del Estado. Los trabajadores no tienen poder alguno de decisión al respecto. La igualdad de oportunidades encuentra su límite en la ausencia de empleos puestos a disposición de las PCD.⁴¹

Y cuando se simulan puestos disponibles, las definiciones de idoneidad y la ausencia de programas de capacitación puntuales para adquirir o reforzar dicha idoneidad en el ejercicio del trabajo sirven para obstaculizar el ingreso de PCD a dichos puestos de trabajo.⁴² [Ver CDPCD Arts.27.1.a. y 27.1.d.]⁴³

³⁹ “Por «ajustes razonables» se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”

⁴⁰ Recientemente la Municipalidad de Almirante Brown contrató en planta permanente a una PCD motriz, ante el reclamo de una organización social de trabajadores desocupados. El temor del Intendente fue “*si lo contratamos a él, ¿qué les decimos a los demás?*”

⁴¹ Según Marta Russell en “What Disability Civil Rights Cannot Do: Employment and Political Economy,” *DISABILITY & SOCIETY*, Vol. 17, No. 2, 2002, p.2-3: “*El Movimiento de Derechos de los Discapacitados (DRM) en USA ha tendido a pensar a la discapacidad como una minoría en desventaja y sin los derechos de las mayorías... Al identificar la razón del desempleo de las PCD en las actitudes discriminatorias de los empleadores y en las barreras físicas en el entorno laboral, el DRM ha procurado modificar la histórica exclusión de la PCD de la fuerza de trabajo mediante el establecimiento de derechos legales individuales y correcciones bajo la teoría liberal de “igualdad de oportunidades” al empleo – lo que básicamente significa igualdad de acceso a un empleo no disponible a todos.*”

⁴² El Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires excluye laboralmente a quienes no han completado sus estudios secundarios, o sea al 82% de las PCD (Ver ENDI, pp.120-135). En el caso de PCD con retraso mental, el porcentaje es aún mayor.

Si concebimos a la discapacidad “como el producto de la estructura económica explotadora de la sociedad capitalista...entonces es claro que la legislación antidiscriminatoria, al no reconocer las contradicciones en promover la igualdad de oportunidades en una sociedad (desigual) basada en clases, no alcanza para resolver el...desempleo de las PCD. Por el contrario, el modelo liberal de derechos sirve para impedir una crítica de las relaciones de poder que están en el centro de la exclusión del empleo y la desigualdad que las PCD enfrentan”.⁴⁴

De hecho, es habitual que quienes abogan por los derechos de las PCD tienden a no cuestionar la ideología dominante de libre mercado, concibiendo el debate jurídico en los siguientes términos: que las PCD tengan el derecho a recibir igualdad de trato en el mercado laboral existente. Sin embargo, adscribir a esta ideología soslaya el hecho de que el sistema económico en sí constituye el principal obstáculo al empleo. El desempleo, que afecta a muchos e inclusive a la casi totalidad de las PCD, no es una aberración del sistema sino una condición estructural del mismo. Y esta condición estructural es la que impone el obstáculo al empleo de dichas personas.⁴⁵

¿Es superable el obstáculo al empleo de PCD?

Como hemos visto, para el empresario la condición de empleo está condicionada a la capacidad de generar plusvalía por parte del trabajador. Sin embargo, el derecho a “ganarse la vida” trabajando debiera garantizarse para todos, independientemente de su mayor o menor capacidad de generar dicha plusvalía e incluso de no poder generarla. De hecho, no todos los trabajadores, tengan o no discapacidad, despliegan la misma capacidad productiva, dependiendo ello no sólo de características personales sino también de las condiciones en que trabajan, que incluye los medios técnicos puestos a su disposición. Si no tuvieran que generar plusvalía, las PCD podrían acceder masivamente al empleo. En todo caso, bastaría con que pudieran aportar a la producción social desde sus capacidades aunque estas fueran limitadas. [Ver CDPCD Preámbulo, m)]⁴⁶ Asimismo, sería necesario que el Estado modifique su política económica en el sentido de asegurar el pleno empleo⁴⁷ de la fuerza laboral con remuneraciones no inferiores a la canasta básica familiar [Ver CDPCD Art.28.1.]⁴⁸, para así erradicar la indigencia y la pobreza que hoy flagela a amplios sectores de la población y muy especialmente a las PCD. [Ver CDPCD Art.28.2.b.]⁴⁹

En consonancia con la CDPCD, las PCD debieran focalizar sus esfuerzos en impedir que empleadores (públicos y privados) sigan expulsando a trabajadores que se discapacitan [Ver CDPCD Art.27.1.]⁵⁰, y en obligar a que se cumpla con los cupos laborales en ambos sectores de la economía. [Ver CDPCD Arts.27.1.g. y 27.1.h.]⁵¹ Para

⁴³ Art.27.1.a.: “Prohibir la discriminación...incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo...”
Art.27.1.d. “Permitir que las PCD tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua”

⁴⁴ Russell, op.cit., p.8.

⁴⁵ Russell, op.cit., p.8.9.

⁴⁶ “Reconociendo el valor de las contribuciones que realizan y pueden realizar las personas con discapacidad al bienestar general y a la diversidad de sus comunidades...”

⁴⁷ A saber, que toda persona en edad laboral y con la necesidad o deseo de trabajar tenga un empleo remunerado con el cual pueda satisfacer sus necesidades (incluyendo las de su hogar). Se descarta la noción de “tasa natural de desempleo” como socialmente inadmisibles.

⁴⁸ “Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a un nivel de vida adecuado para ellas y sus familias”

⁴⁹ “Asegurar el acceso de las personas con discapacidad...a...estrategias de reducción de la pobreza”:

⁵⁰ Ver nota la pié 30.

⁵¹ Art.27.1.g. “Emplear a personas con discapacidad en el sector público”. Ver cita del Art.27.1.h. en nota al pié 30.

ello, una vía de acción implicaría que tanto los sindicatos [Ver CDPCD Art. 27.1.c.]^{52, 53} como las organizaciones sociales en general asuman ambos esfuerzos conjuntamente con las organizaciones de PCD, instrumentando, por ejemplo, bolsas de trabajo. Las PCD, tal como expresa la CDPCD, deben ser protagonistas de su devenir [Ver CDPCD Preámbulo, n)]⁵⁴ y no quedar sometidos a las decisiones unilaterales de sus empleadores.

En el largo plazo, sin embargo, podemos postular que la compatibilidad entre discapacidad y trabajo exigirá abolir las relaciones sociales fundadas en la apropiación de trabajo excedente. Podría señalarse, también, que el desarrollo de las fuerzas productivas del trabajo humano (que incluye los medios técnicos de producción) han creado las premisas para superar limitaciones de la "discapacidad" frente al trabajo. Al respecto, se ha señalado que tanto hombres como mujeres, independientemente de su condición física o sensorial, e inclusive a veces intelectual, se igualan frente al monitor de una computadora personal como instrumento de trabajo (recordemos los programas de lectura para ciegos, y de escritura para quienes no pueden usar sus manos). El mismo régimen social que condena a las PCD al desempleo ha creado las condiciones para su igualación frente al trabajo, pero para ello, estas personas deberán emanciparse de su carácter de productores de plusvalía, es decir, de ganancias para otro.

⁵² "Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con los demás"

⁵³ La Resolución 156 de 2001 de la Subsecretaría de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo de la Nación instruye "para la incorporación de cláusulas convencionales relativas a la temática de discapacidad respecto de la negociación a llevar a cabo". No hay evidencias que esta oportunidad haya sido tomada por las centrales sindicales para negociar la continuidad laboral de trabajadores que se discapacitan o el cumplimiento del cupo laboral en el sector público y su extensión al privado.

⁵⁴ "Reconociendo la importancia que para las personas con discapacidad reviste su autonomía e independencia individual, incluida la libertad de tomar sus propias decisiones", y Preámbulo, o) "Considerando que las personas con discapacidad deben tener la oportunidad de participar activamente en los procesos de adopción de decisiones sobre políticas y programas, incluidos los que les afectan directamente"