



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EMPRESARIALES

Problemas actuales del mundo empresarial en España: La explotación laboral y la inserción de las personas con discapacidad al mundo laboral.

**Autor: Félix de Gregorio Navasquíés
Director: Sandra Cuadrado**

**Madrid
Junio de 2018**

**Félix
De Gregorio
Navasqués**

**Problemas actuales del mundo empresarial en España: La explotación laboral
y la inserción de las personas con discapacidad al mundo laboral.**



Tabla de contenido

RESUMEN	5
ABSTRACT	5
PALABRAS CLAVE	5
1. INTRODUCCIÓN	6
Objetivos.....	6
Propósito de la investigación	7
Metodología.....	7
Estado de la cuestión	8
2. La explotación laboral en España	10
2.1. Definición de explotación laboral	10
2.2. Derecho de los trabajadores (Derecho laboral)	10
2.2.1. Definición	10
2.2.2. Evolución a lo largo del tiempo.....	11
2.2.3. El Derecho de los Trabajadores en la actualidad	12
2.3. El Estatuto de los Trabajadores	13
2.4. La explotación laboral en España (sectores de riesgo)	13
2.4.1. El sector primario	15
2.4.2. El sector de la construcción	16
2.4.3. Sector hotelero	17
2.5. La RSC y condiciones de los trabajadores en los sectores de riesgo	19
2.6. Propuestas y soluciones para erradicar el problema	26
3. Las personas con alguna discapacidad en el entorno laboral en España	27
3.1. Marco legal.....	29
3.2. Formación de personas con algún tipo de discapacidad	31
3.3. Inserción en el mundo laboral.....	32
3.4. Accesibilidad al empleo y soluciones a futuro	38
3.4.1. Accesibilidad	38
3.4.2. CEE	39
3.4.3. Condiciones laborales	40
3.4.4. Medidas y soluciones a futuro.....	41
3.5. Condiciones desfavorables o contratos precarios	42
3.5.1. Barreras de entrada y dificultades a la hora de buscar empleo.....	43
3.5.2. Condiciones desfavorables	44
3.5.3. Posibles soluciones.....	45
4. CONCLUSIÓN	45
5. BIBLIOGRAFIA	49

ÍNDICE DE GRÁFICOS.

Gráfico 1: “Evolución de la población ocupada por sectores de actividad (1900-2010)”.
Página 15

Gráfico 2: “Brecha salarial por sectores”. Página 16.

Gráfico 3: “Contribución del turismo al PIB y al empleo de la OCDE”. Página 19.

Gráfico 4: “Riesgo de accidente de trabajo identificados” Página 21.

Gráfico 5: “Porcentaje de temporales en el total de asalariados y porcentaje de extranjeros en el total de ocupados” Página 23.

Gráfico 6: “Pernoctaciones hoteleras según comunidad autónoma” Página 24.

Gráfico 7: “Distribución de empleados por categorías profesionales y sectores” Página 25.

Gráfico 8: “Tipos de barreras para el acceso a un empleo adecuado para personas con discapacidad.”. Página 29.

Gráfico 9: “Distribución de las personas mayores de 15 años según el nivel de formación y presencia de discapacidad.” Página 31.

Gráfico 10:” Evolución anual de las personas con discapacidad paradas demandantes de empleo” Página 33.

Gráfico 11: “Dificultades existentes a la hora de seleccionar e incorporar personas con discapacidad” Página 35

Gráfico 12: “Tiempo de contratación para jóvenes con discapacidad” Página 36

Gráfico 13: “Trayectoria laboral de las personas con discapacidad” Página 37

RESUMEN

En este apartado quiero resumir las ideas clave de este trabajo. En primer, lugar lo hemos dividido en dos partes tratando dos problemas diferentes del mundo laboral en España, que son la explotación laboral y la inserción de las personas con algún tipo de discapacidad al mundo laboral. En ambos temas hemos descrito el marco legal relacionado con cada tema, para luego adentrarnos en la situación en la que se encuentra España en referencia a cada problema, para terminar, dando unas soluciones o medidas para cada problema. Usaremos informes y estadísticas actuales sobre los dos temas, para poder demostrar que hay que buscar una solución a estos dos problemas. La decisión de realizar este trabajo se debe a que creo que son dos situaciones que la gente no piensa que pueden estar sucediendo en España y por lo tanto no encontramos ninguna iniciativa para tratar de mejorar. Con este trabajo hemos visto las situaciones en las que se encuentran muchas personas en nuestro país y si no ponemos medidas van a seguir existiendo.

ABSTRACT

In this section I want to summarize the key ideas of this work. In the first place, we have divided it into two parts dealing with two different problems of the labor world in Spain, which are labor exploitation and the insertion of people with some type of disability into the labor world. In both topics we have described the legal framework related to each issue, to then go into the situation in which Spain is in reference to each problem, to finish, giving solutions or measures for each problem. We will use current reports and statistics on the two subjects, in order to demonstrate that we must find a solution to these two problems. The decision to do this work is because I think there are two situations that people do not think may be happening in Spain and therefore we do not find any initiative to try to improve. With this work we have seen the situations in which many people are in our country and if we do not put measures they will continue to exist

PALABRAS CLAVE

Explotación laboral, condiciones laborales, contrato, personas con discapacidad, salario.

KEYWORDS

Labor exploitation, working conditions, contract, people with disabilities, salary.

1. INTRODUCCIÓN

Objetivos

Los objetivos de este trabajo serán muy específicos. En primer lugar, dividiremos el trabajo en dos partes. Estará dividido en dos partes debido a que dos problemas laborales que más me han llamado la atención de la actualidad en nuestro país y para los cuales quiero ayudar. En la primera parte trataremos de definir de una manera global el problema de la explotación laboral en España. Comenzando por el concepto de la explotación laboral, definiéndolo y comentándolo. Después, hablaremos un poco sobre el Derecho Laboral o el Derecho de los Trabajadores, tema de extrema relevancia para este trabajo, en el cual comentaremos sobre su función y la evolución a lo largo del tiempo en España.

Una vez definidos y explicados estos conceptos, nos adentraremos en lo que podemos llamar “trabajo empírico” en el cual hablaremos sobre los sectores del mundo laboral donde encontramos este tipo de problemas con mayor frecuencia, y los llamaremos “sectores de riesgo”. Trataremos mediante datos y noticias de encontrar cuales son los sectores más afectados. Finalmente, cerraremos esta parte del trabajo tratando de dar una solución coherente y basada en propuestas existentes para poder mejorar la situación de muchos trabajadores afectados por la explotación laboral en España.

Después de haber comentado la situación actual de la explotación laboral en nuestro país, comenzaremos con la segunda parte del trabajo, que es, la inserción de las personas con algún tipo de discapacidad en el mundo laboral. Comenzaremos con una introducción al problema, para después poder centrarnos en el marco legal de este tipo de personas. Una vez conseguidos estos objetivos, comenzaremos a adentrarnos en cómo es la inserción para las personas con discapacidad en el entorno laboral, facilidades, limitaciones, problemas que pueden surgir dentro de las empresas, etc. Además, contaremos con la entrevista de dos expertos del tema, que trabajan diariamente con estas personas para facilitarles su entrada en el mundo laboral. Trataremos de concluir esta parte buscando

soluciones y propuestas para tratar de mejorar estas situaciones de las personas con algún tipo de discapacidad dentro del mundo laboral, ayudados por dos personas que trabajan a diario ayudando a personas con discapacidad a encontrar un empleo.

Finalmente, haremos una conclusión donde trataremos de evaluar si hemos podido lograr los objetivos propuestos para ambas partes del trabajo, ver que nos ha aportado y la utilidad que puede tener, y así poder juzgar la eficacia del trabajo de investigación.

Propósito de la investigación

El propósito de esta investigación comenzó teniendo como objetivo localizar la explotación laboral en España, mediante el estudio de los sectores donde más se producen este tipo de acciones. Mientras íbamos investigando, descubrimos otro problema del mundo laboral, el cual me resultó de gran interés y por lo tanto decidí transformar mi trabajo centrándome en los aspectos más problemáticos del mundo laboral. Con este trabajo quiero poder aportar información sobre estos dos problemas que encontramos hoy en día para poder informar a la gente, para que puedan elaborarse de alguna forma nuevas medidas y regulaciones que luchen contra estos problemas.

Metodología

Para poder realizar este trabajo de investigación correctamente hemos recurrido a buscar información y datos sobre ambos temas, que pudiesen ser utilidad para poder contrastarlos y así comentarlos para llegar a una conclusión de cómo es la situación en España. En primer lugar, hemos querido crear un marco legal para cada una de las partes del trabajo, es decir, tanto para la explotación laboral como para la inserción al trabajo para las personas con discapacidad. En este marco legal he tratado de explicar los aspectos más relevantes relacionados con el tema y este tipo de trabajadores.

Una vez explicado el marco legal sobre el cual podíamos encontrar toda la información en el Boletín Oficial del Estado y en la Constitución he recurrido mucho al Instituto Nacional de Estadística (INE) para poder encontrar datos reales sobre la situación actual de España sobre los temas que queríamos abordar.

En cuanto a la explotación laboral en España, una vez teníamos datos reales y localizados los principales sectores donde ocurre, hemos realizado una investigación sobre datos laborales en cada sector hablando sobre las condiciones laborales y las principales RSC de las empresas dominantes de estos sectores, para ver qué es lo que falla.

En la segunda parte del trabajo, en la que hablamos sobre la inserción de las personas con discapacidad al mundo laboral, al igual que en la primera parte hablaremos sobre el marco legal de este tipo de personas, para el cual buscaremos información sobre todo en las leyes.

Una vez realizado ese trabajo, recurriremos a datos encontrados en el INE e informes sobre la situación de las personas con algún tipo de discapacidad en España. Para enriquecer el trabajo contaremos con dos entrevistas a expertos que se dedican a ayudar a las personas discapacitadas a entrar en el mundo laboral, una de ellas perteneciente a una universidad de Madrid y la otra persona es la encargada de la inserción laboral de un centro de formación especial también en Madrid. Las entrevistas están grabadas en audio y podrían ser facilitadas en caso de que se soliciten.

Estado de la cuestión

En este trabajo quiero hablar sobre dos temas que está presente en casi todos los lugares del mundo y sobre el cual quiero hablar ya que tengo un gran interés, “Los principales problemas del mundo laboral, la inserción de los discapacitados al mundo laboral y la explotación laboral que existe en España. Son temas que la gente ha escuchado alguna vez, pero que realmente no saben ni se han informado bien de estos temas para poder movilizarse y tratar de erradicarlos. Por ello, en este trabajo quiero profundizar sobre estos problemas para que la gente pueda informarse mejor con datos y noticias relevantes sobre esto, y así poder colaborar de alguna forma a que estos problemas del mundo laboral consigan desaparecer poco a poco mediante medidas y leyes que protejan a este tipo de circunstancias y trabajadores.

Muchos de los productos que consumimos de conocidas marcas y con gran reputación tienen sus fábricas en países subdesarrollados debido a que la mano de obra y las materias

primas son más baratas para producir los productos que si los fabricasen en países desarrollados. Al ser empresas tan grandes no tienen un control total sobre todas sus fábricas o a veces encargan la fabricación a terceras empresas, que pueden aprovecharse del poco control por parte del país donde se encuentra la fábrica y aprovecharse de los trabajadores, necesitados de dinero.

Casi todos nosotros nos tapamos los ojos con vendas cuando escuchamos o leemos que gran parte de nuestro consumo tiene detrás historias de explotación laboral. Por ello me gustaría mostrar en este trabajo hablar de una forma más detallada en que consiste la explotación laboral, con datos y ejemplos que lo fundamenten. Además, no solo encontramos casos de explotación laboral en países subdesarrollados, lo podemos encontrar también en las grandes ciudades occidentales donde las empresas someten a sus trabajadores a horarios y presiones que está fuera del marco legal y del derecho de los trabajadores. Después nos adentraremos en las personas con discapacidad dentro del entorno empresarial y laboral, donde trataremos de encontrar datos relevantes para el trabajo.

2. La explotación laboral en España

2.1. Definición de explotación laboral

En primer lugar, debemos saber, que un contrato laboral se debe entender por un acuerdo entre dos partes (empleado y empresario) por el cual el empleado se compromete a realizar un servicio a la empresa a cambio de un salario acordado. Este contrato debe ser aceptado por las dos partes para que sea vigente, y siempre cumplir unas normas laborales donde se defiendan los derechos del trabajador.

Por lo tanto, la explotación laboral es todo aquello que contradice lo comentado previamente. Podemos definir la explotación laboral como aquellos abusos por parte del empresario o de la empresa hacia sus empleados, donde se incumplen los derechos del trabajador como la retribución, el número de horas de trabajo o condiciones precarias. Sumándole a ello posibles abusos psicológicos o la obligación a realizar un trabajo. *Según Plant, R. (2007).*

La intención general suele ser obtener un provecho, normalmente en forma económica gracias al trabajo realizado por otras personas bajo circunstancias injustas.

Parte I-La explotación laboral en España

2.2. Derecho de los trabajadores (Derecho laboral)

2.2.1. Definición

El Derecho de los Trabajadores o el Derecho Laboral es una rama del derecho que trata todos los asuntos relacionados con las relaciones entre el empleador y los trabajadores. También embarca la actuación de Estado en este tipo de situaciones y lo todo lo relacionado con la Seguridad Social.

También debemos definir lo que se entiende como trabajo. Podemos definirla como “actividad que realiza una persona realizando un esfuerzo físico o intelectual para ofrecer un producto o servicio final. Deben cumplirse cuatro requisitos para considerar este tipo de actividad como trabajo. En primer lugar, voluntariedad, en el

cual el individuo debe prestar estos servicios voluntariamente. Después debe haber una retribución, es decir, un salario a cambio de los servicios prestados. Por último, encontramos la ajenidad en el cual los frutos del trabajo son para otros, y la dependencia, es decir, que trabajan por cuenta ajena. *Según BOE (2018)*

2.2.2. Evolución a lo largo del tiempo

El Derecho de los Trabajadores o el Derecho Laboral podemos decir que es algo que ha surgido relativamente hace poco tiempo. Nos tenemos que remontar a las primeras revoluciones industriales y a la implantación del capitalismo, donde se buscaba el acelerar y maximizar la producción. Las primeras normas que surgieron en España que se asemejaban al Derecho Laboral, se deben a que empezaron a surgir conflictos sociales entre la clase social obrera y los empresarios que los contrataban, debido a conflictos de intereses. Previamente a estas normas que se fueron redactando, no encontramos indicios de normas legales que regulasen el trabajo. *Según Boza, G (2014)*

Ejemplos de ellos encontramos las relaciones que encontrábamos en el feudalismo entre trabajadores (vasallos) y empresarios (señores feudales), donde no encontrábamos las características comunes que contiene el concepto de trabajo hoy en día. Tampoco los conocidos gremios contaban con regulaciones legales por parte del estado, sino que tenían unas normas específicas comunes a cada gremio.

Por lo tanto, los primeros indicios de normas o regulación lo encontramos, como hemos dicho antes, cuando se instaura en España el capitalismo, el cual se caracterizaba por ser una fuerza de producción que trataba de buscar los intereses económicos de los empresarios mediante una productividad necesaria.

En esa época, finales del siglo XIX, las pocas normas regulativas que encontrábamos se dedicaban a controlar el trabajo de menores y las regulaciones de las huelgas. Las condiciones de los trabajos obreros en esa época obligaban a trabajar a las personas

jornadas laborales de entre 9 y 12 horas diarias con salarios precarios. Esto produjo que empezase a surgir nuevos movimientos políticos y sindicales en contra de estas condiciones.

Por ello, a finales del siglo XIX surgió el Partido Socialista Obrero Español compuesto por todo tipo de trabajadores y los primeros sindicatos, entre ellos La Unión General de Trabajadores. Gracias a esto se empezarían a formar las primeras normas del derecho de los trabajadores. Desde entonces, la nominación ha pasado por muchas fases, en las cuales encontramos como por ejemplo Derecho Industrial, Derecho Social, Derecho Obrero y Derecho Laboral. *Según Boza, G. (2014)*

2.2.3. El Derecho de los Trabajadores en la actualidad

La persona que prestaba servicios a un superior en la Edad Antigua era denominado esclavo o también denominado siervo en la Edad Media, y ha pasado a ser un sujeto con derechos, libertades y protección hoy en día.

El derecho laboral, como todos los derechos existentes, está recogido dentro de la Constitución Española, que como sabemos es la orden máxima del ordenamiento jurídico español y fue constituida en 1978 y desde entonces está en vigor. Los derechos dentro de la Constitución están ordenados según su importancia y niveles de intensidad en términos legales, y el Derecho al Trabajo lo encontramos en el artículo 35 y está dentro del derecho de los ciudadanos. Se encuentra en un grado medio de protección, es decir, que no es el núcleo duro de los derechos fundamentales, pero si presenta la importancia requerida. *Según BOE (2018)*.

El derecho laboral recoge todas las leyes y normas que regulan, como hemos dicho antes, las relaciones entre empresario y empleado, y de ambas partes con el Estado. El Derecho Laboral está compuesto tradicionalmente por varias partes bien diferenciadas.

En primer lugar, encontramos el derecho individual al trabajo que regula la relación empresario-empleado. En segundo lugar, tenemos el derecho colectivo al trabajo que

tiene como fin regular las relaciones entre grupos de trabajadores, como, por ejemplo, los sindicatos. Por último, encontramos el derecho a la seguridad social, que trata de proteger económicamente a los trabajadores. *Según BOE (2018)*.

2.3. El Estatuto de los Trabajadores

Otro concepto imprescindible del derecho es el Estatuto de los Trabajadores, el cual vamos a definir y explicar. Además, enumeraremos los requisitos que hay que tener para estar incluido dentro de este marco legal.

Como establece el Artículo 35 de la Constitución: “La ley regulará un estatuto de los trabajadores”. El Estatuto de los Trabajadores español vigente es el Real Decreto Legislativo 2/2015 y mucha gente lo denomina como el esqueleto del Derecho Laboral. También regula las relaciones laborales y donde encontramos obligaciones y derechos para ambas partes. *Según BOE (2015)*.

El estatuto de los trabajadores incluye a todo trabajador de cualquier sector, que reciba un salario y que trabaje por cuenta ajena y a trabajadores con alguna relación laboral especial como deportistas, trabajadores del hogar, discapacitados, etc.

Este estatuto excluye a todos los empleados del estado, es decir, funcionarios. También excluye a los consejeros que cumplen básicamente la función dentro del consejo, a trabajos familiares, el trabajador por cuenta propia salvo que haya algún tipo de regulación que dictamine lo contrario, etc. *Según BOE (2015)*.

2.4. La explotación laboral en España (sectores de riesgo)

Varios informes europeos afirman que España es uno de los países de la Unión Europea donde más casos de explotación laboral grave se producen. Según estos

informes, donde más se producen estos casos de explotación laboral son en sectores como el agrícola, la construcción, hotelero, servicios de catering y trabajo domésticos. Además, aseguran que muchos de los casos de explotación laboral se producen a trabajadores procedentes de países externos a la Unión Europea, en lo que encontramos múltiples casos de salarios por debajo del mínimo que establece la ley, el no pago de la Seguridad Social a los empleados, el trabajo de largas y excesivas jornadas laborales seis o siete días semanales, trabajos sin contratos y con amenazas de deportación, retenciones de documentos de identidad que sin ellos no pueden acceder a otros empleos o salir del país, etc. *Según Cristóbal, J. (2018).*

Otro problema que preocupa es las diferencias legales entre los países sobre este problema, donde encontramos países donde este tipo de empleo no es un delito criminal y países donde si lo es.

En referencia con lo dicho previamente, existe una preocupación por parte de las autoridades, de que la sociedad acabe aceptando la explotación laboral de inmigrantes provenientes de los países del tercer mundo. Además, los informes reconocen que las multas que se otorgan a las empresas por realizar este tipo de acciones son demasiado bajas, por lo que a veces les puede compensar asumir el riesgo.

Mucha gente aun piensa que la explotación laboral es algo erradicado en las sociedades desarrolladas y pertenece al pasado o que solo existe en sociedades donde hay poco control por parte del estado, propio de los países subdesarrollados. Pero eso está bastante alejado de la realidad, y si indagamos un poco y nos informamos sobre ello, podremos darnos cuenta de que este problema está muy presente en nuestro país.

Como he dicho previamente, en este apartado quiero hablar sobre los sectores donde podemos encontrar más casos de explotación laboral, y tratar de explicar las causas que hacen que sea difícil de regular.

2.4.1. El sector primario

El sector primario ha sido históricamente siempre la rama más importante de la economía de nuestro país hasta mediados del siglo pasado, donde la población empleada en este sector llegaba a cifras del 60% de la población ocupada. Actualmente en este sector, solo un 5% del empleo español se encuentra en este sector. Este sector comprende todas las actividades relacionadas con la extracción y obtención de materias primas, siendo la agricultura, ganadería y minería las más importantes. Según INE (2018).

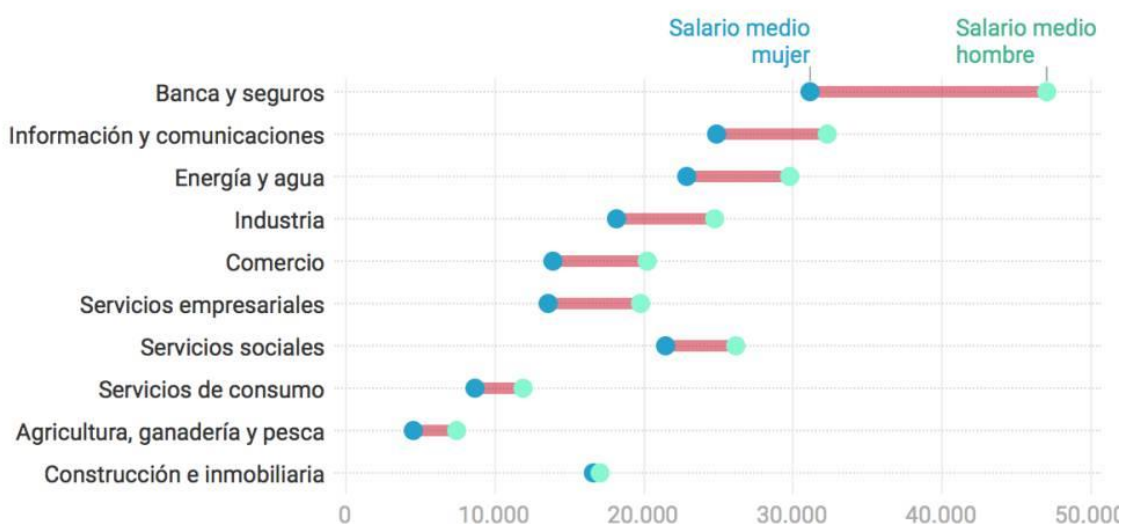


Como podemos apreciar en este gráfico, la disminución en las últimas décadas ha sido enorme. Y la evolución por parte del sector terciario o de los servicios ha tenido un efecto totalmente inverso y ha aumentado a la misma velocidad que disminuía el sector primario. Esto es producido debido al desarrollo industrial y tecnológico donde hay grandes avances y las máquinas pueden sustituir mano de obra y aumentar la rentabilidad.

Este sector además ha perdido popularidad y prestigio debido a los bajos salarios y a la poca rentabilidad que este sector produce. Esto lo podemos contrastar en el gráfico que encontraremos a continuación.

Brecha salarial por sectores

Datos en euros, salario anual



FUENTE: “Brecha salarial por sectores”. ELPAIS. 2018.

Esto ha producido que en este sector empiece a aumentar la contratación extranjera. Esto está llevando a una serie de consecuencias, en las que podemos destacar la contratación ilegal por parte de las sociedades agrícolas donde buscan mano de obra barata para conseguir un abaratamiento de sus costes y así poder maximizar la rentabilidad, por lo que se produce un aumento de la economía sumergida. El problema de todo esto es que se está creando una creencia de que este tipo de contratación debe ser aceptada, ya que sin ella la supervivencia de estas empresas sería muy difícil. Según Jorrín, J. (2017).

2.4.2. El sector de la construcción

El sector de la construcción, junto a los sectores energéticos e industriales, pertenece al sector secundario de la economía española produciendo infraestructuras. Tiene una importancia muy relevante dentro de la economía del país y va muy de la mano con el crecimiento de la economía de un país, y lo podemos comprobar en los

diferentes ciclos económicos que la economía española ha sufrido. Un ejemplo de ello es la crisis de 2008 que tiene mucha relación con este sector. Por ello, este sector sufre muchos aumentos y caídas en las tasas de empleo que ofrece.

Como podemos ver en el gráfico 2 , el salario medio de la construcción está también por debajo del salario medio español. Nos encontramos ante un trabajo que requiere un esfuerzo físico por parte del trabajador y con fuertes posibilidades a sufrir accidentes, y en caso de estar contratados ilegalmente no tendrían posibilidad a indemnización, ni baja y la posibilidad a ser despedidos. En varios informes que denuncian este tipo de negociaciones, encontramos datos que afirman que estos trabajadores tienen largas jornadas de trabajo, con poco descanso y sin posibilidad a vacaciones, lo que puede producir fatiga y posibilidad a sufrir algún tipo de accidente laboral.

Según un informe emitido por la Unión Europea, el aumento de la explotación laboral aumentó a raíz de la crisis económica, debido a que personas que se encuentran ante una etapa de pobreza de su vida son más vulnerables a la hora de aceptar trabajos que saben que están fuera de la legalidad, pero que por necesidad económica los aceptan para poder pagar deudas.

2.4.3. Sector hotelero

El turismo es una gran parte la economía española debido a que es uno de los principales destinos turísticos mundiales debido a factores como su historia, el gran clima de algunas zonas del país y que no es un país excesivamente caro. Las zonas donde encontramos una mayor actividad hotelera se encuentran en la costa mediterránea y en los dos archipiélagos españoles. Los trabajos más precarios de este sector están compuestos por servicios de limpieza y las conocidas camareras de piso. Este tipo de empleos están muy relacionados a las mujeres ya que son empleos muy feminizados.

Para aclarar, el concepto de “camareras de piso” pertenece a los empleados o empleadas, que normalmente siempre son mujeres, que se dedican a los servicios de limpieza de las habitaciones de los hoteles.

Una encuesta realizada por la CCOO (Comisiones Obreras) un 70% de las camareras de piso necesitan medicarse para poder seguir realizando su trabajo, debido a jornadas muy intensas y salarios precarios. Este dato no lo podemos dar por totalmente cierto, porque puede tratar de influir de manera muy negativa este tipo de contrataciones, pero si demuestra el gran descontento por parte de los empleados de este sector. La encuesta también afirma que la mayoría de estas personas no se atreven a dar sus nombres por miedo, ya que son contratos temporales y si se quejan o denuncian no sería renovadas. Este alto aumento de carga de trabajo se debe al incremento masivo del turismo en las Islas Canarias, que aumento masivamente las contrataciones y que, en la mayor parte de las islas, el 90% de las contrataciones eran de carácter temporal. *Según el Obecan (Observatorio de Empleo de Canarias)*

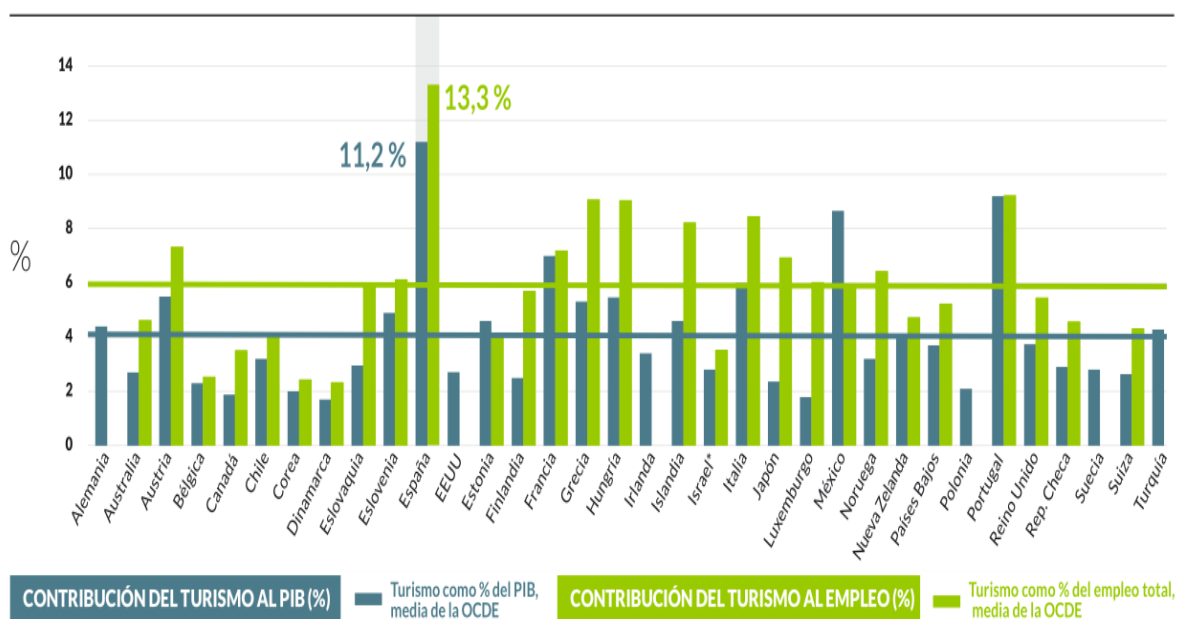
Como todos los sectores anteriores, nos encontramos ante personas que se encuentran en situaciones económicamente difíciles y que necesitan el trabajo a toda costa, por lo que aceptan contratos ilegales con horarios desorbitados y unos salarios demasiado bajos. Esto es algo que tenemos bastante reciente en los informativos, ya que ha habido movilizaciones por parte de esta gente e incluso han tratado de transmitir al Parlamento Europeo sus quejas.

En el siguiente gráfico, podemos apreciar lo que supone el turismo para la economía española, siendo una gran parte del PIB del país y uno de los principales sectores a la hora de producir empleo. Podemos apreciar la gran diferencia frente a otros grandes países, siendo España el líder en relación a su PIB y población.

GRÁFICO 1

CONTRIBUCIÓN DEL TURISMO AL PIB Y AL EMPLEO DE LOS PAÍSES DE LA OCDE

FUENTE: OECD Tourism Trends and Policies 2016



FUENTE: “Contribución del turismo al PIB y al empleo de la OCDE”. OECD. 2016.

2.5. La RSC y condiciones de los trabajadores en los sectores de riesgo

En esta parte del trabajo quiero realizar una puesta en común entre las RSC y condiciones de los trabajadores en cada sector, mediante el uso de la información de las empresas líderes en los sectores donde encontramos más riesgo. Por ello, trataré de mostrar los aspectos que tienen en común todas estas empresas de gran relevancia en cada sector para ver más adelante que fallos podemos encontrar para que estos casos de explotación laboral ocurran. Obviamente nos centraremos en los aspectos que sean de utilidad para nuestro trabajo, es decir, todo lo relacionado con los trabajadores.

Voy a empezar comentando las condiciones actuales que tienen los trabajadores en el sector agrícola. Tras una lectura de informes, textos y artículos hemos llegado a la conclusión de que no existe una normativa europea común que regule las condiciones

de este tipo de labores, las pocas referencias que se pueden encontrar sobre este tipo de condiciones se intentan llevar, una vez ha habido algún problema legal, a la abogacía Agraria.

A pesar de encontrar siempre abusos y problemas en este tipo de relaciones laborales, las regulaciones no están suficientemente sofisticadas y reguladas. Esta situación produce que haya una competencia desleal dentro de los productores agrícolas en la Unión Europea, y es lo que lleva a que haya contrataciones ilegales con salarios demasiado bajos y precarios. Esto es algo que tiene poca explicación ya que la Unión Europea subvenciona con unos 40.000 millones de euros a las empresas agrícolas europeas. La cuestión de todo esto es ¿Cómo se distribuyen esas subvenciones dentro de las empresas?

Además de las condiciones en el tiempo de las jornadas y de los salarios, debemos tener en cuenta los riesgos físicos que supone este tipo de trabajo. Suelen ser trabajos que requieren esfuerzo físico y el uso de maquinaria que puede suponer un riesgo para el trabajador. Según la ley de Prevención de Riesgos Laborales las empresas tienen la responsabilidad y el deber de proteger al trabajador frente a los riesgos laborales. Entre estos deberes encontramos condiciones como el distribuir material en buenas condiciones, informar sobre los riesgos existentes y medidas de seguridad aplicables y formar parte del Comité de Seguridad y Salud.

En el siguiente gráfico podemos apreciar, tras una encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, qué porcentaje de los trabajadores agrícolas que fueron sometidos a la encuesta creen que tienen algún tipo de riesgo laboral.

GRÁFICO 18

Riesgo de accidente de trabajo identificados



FUENTE: “Riesgo de accidente de trabajo identificados”. INSHT. 2009.

A continuación, quiero poner en común los valores o datos de RSC relevantes a este trabajo de las grandes empresas agrícolas españolas. El problema que hemos encontrado en estas empresas es que muchas no cuentan con un código de RSC visible para al público debido a que muchas de ellas son pequeñas o muy rudimentarias y no cuentan con página web. Además, en muchas de ellas le dan más importancia a la calidad de los productos y la sostenibilidad medioambiental antes que en sus trabajadores, dentro de su RSC. He encontrado y recopilado algunos datos de Responsabilidad Social Corporativa de algunas empresas agrícolas de referencia en el país como Agromediterranea Hortofruticola SL, Ejidomar, Tierras de Cartagena, etc.

En ellas hacen referencia a varios aspectos de los trabajadores, su forma de trabajar y los deberes de ambas partes para el buen funcionamiento de la empresa. Comentan

aspectos en los cuales le dan gran importancia al trabajo en equipo y a la integración de los trabajadores para que su ambiente de trabajo sea óptimo para ellos, es decir, tratar de crear una comunidad que se comprometa con los valores y la misión de la empresa. Otro aspecto importante es la seguridad de los trabajadores, que como hemos visto previamente hay un gran riesgo a sufrir algún tipo de accidente, por lo que implantan un objetivo que es “cero accidentes y enfermedades en el entorno del trabajo.” También hacen referencia a la formación de sus trabajadores, asegurando inversiones en planes de formación para sus trabajadores.

Los trabajadores de la construcción no tienen el mejor entorno físico laboral en comparación con otros trabajos y los sueldos. Son trabajos que requieren un gran esfuerzo físico, y están expuestos a muchos riesgos como en el sector agrícola. En primer lugar, en su zona de trabajo siempre suele haber problemas con sustancias dañinas para el cuerpo humano como el polvo, vapores contaminados, humos, etc. Además de ello, realizan el trabajo muchas veces con ruidos y vibraciones que acaban siendo perjudiciales para ellos.

Tras leer informes y artículos, encontramos que hay varias regulaciones y condiciones mínimas relativas a este trabajo en los cuales muchos se refieren a la seguridad y prevención de riesgos mínima necesaria dentro de este sector. Con esto se refiere a equipar bien a sus trabajadores, informarles bien sobre cómo deben realizar el trabajo sin ningún tipo de riesgo y adaptar los entornos laborales para una mejor seguridad en el trabajo.

Un tema que no se tiene muy en cuenta en estos informes y estas normativas es la principal preocupación de los trabajadores, que es la temporalidad de sus contratos. En el siguiente gráfico, a pesar de su antigüedad, ya que no hemos encontrado ningún gráfico relacionado de la actualidad, nos muestra el gran porcentaje de trabajadores temporales en el sector de la construcción y que seguro ha seguido aumentando debido a la crisis económica.

ESPAÑA: porcentaje de temporales en el total de asalariados y porcentaje de extranjeros en el total de ocupados

Años	Proporción de temporales	Proporción de extranjeros
1998	63,4	1,6
1999	62,6	2,0
2000	60,6	3,4
2001	59,4	5,8
2002	58,5	8,2
2003	58,8	12,0
2004	59,2	16,6

Fuente: CES.

En cuanto a la Responsabilidad Social Corporativa de este tipo de empresas hemos escogido 4 grandes empresas del sector de la construcción de España. Entre ellas encontramos ACS, DRAGADOS, FCC Y ACCIONA. Ha sido sorprendente ver como ambas siguen un poco los mismos criterios a la hora de definir su RSC y valores relacionado con sus trabajadores. El primer tema que tratan es el de igualdad para todos los trabajadores, con las mismas opciones de promoción para todos y el mismo trato siempre que cumplan la misión y las normas de la empresa. También proponen erradicar la discriminación por raza, etnia o religión dentro de la empresa. Por ello impulsan la diversidad dentro de la compañía, con la creencia de que es algo enriquecedor para los trabajadores y que con ello los grupos de trabajo pueden encontrar un mejor ambiente.

Dentro de lo que es el trabajo, ponen un gran empeño en el “cero accidentes y cero riesgos” donde afirman que la seguridad es problema de todos y que deben poner un gran esfuerzo partiendo desde arriba. Por ello, todas las empresas dan cursos de formación a sus empleados para poder evitar el mayor número de accidentes laborales.

Como vimos en puntos anteriores, el sector hotelero es uno de los grandes generadores de valor para España, siendo una parte importante de nuestro PIB y creando mucho

empleo. Sin embargo, está ganando una mala reputación debido a las malas condiciones laborales por gran parte de sus trabajadores, de las cuales hablaremos más adelante.

Como sabemos el turismo recibe una actividad irregular a lo largo del año, teniendo temporadas con un nivel de actividad muy alto y otras muy bajo. Además de situaciones de excepción como pueden ser eventos o concentraciones por algún tipo en las cuales la demanda turística aumenta mucho. Esto produce que los contratos en este sector sean muy irregulares y ahí es donde surgen los problemas, cuando las empresas hoteleras no pueden garantizar la estabilidad de las plantillas durante periodos de tiempo más amplios.

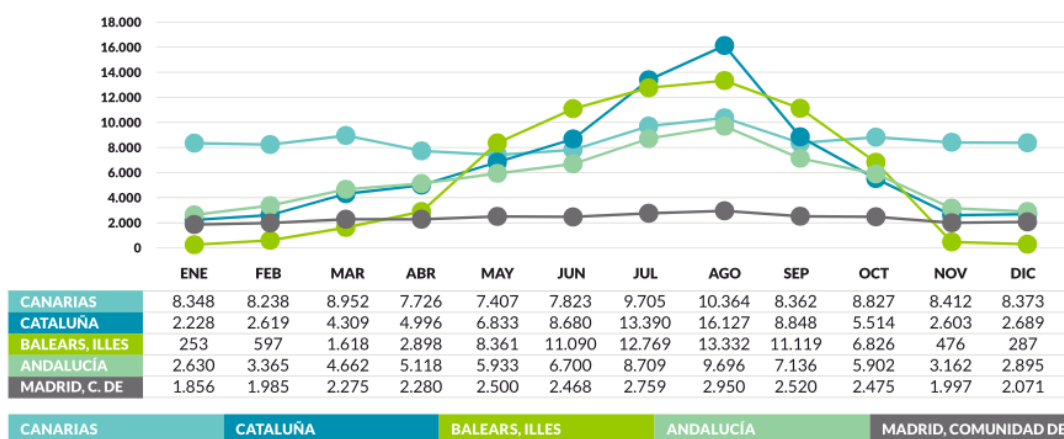
Esto que hemos comentado previamente lo podemos apreciar en el gráfico que encontramos a continuación, donde podemos ver lo que varía la demanda turística a lo largo del año, predominando como es lógico en las épocas de verano donde se puede disfrutar de un mejor clima.

GRÁFICO 2

PERNOCTACIONES HOTELERAS SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA EN 2016

(DATOS EN MILES DE PERSONAS)

FUENTE: Exceltur a partir de la Encuesta de Ocupación Hotelera (EOH) del INE (2016)



FUENTE: “Pernoctaciones hoteleras según comunidad autónoma”. Exceltur. 2016.

Todo esto produce que haya un aumento de los contratos temporales, donde una formación continua dentro de la empresa es tarea muy difícil lo que supone una difícil gestión laboral y un mayor uso de las jornadas parciales.

Otro gráfico que vamos a mostrar a continuación, que nos sirve para el estudio de los sectores en los que nos estamos centrando, muestra el perfil profesional de la mayoría de los empleados de este tipo de empresas. Al ser perfiles con baja o nula educación o formación, se encuentran todos en el llamado “empleo base” lo que produce que el nivel de salarios medio de este sector y del de la construcción y agricultura esté por debajo de los demás sectores. Y que podamos encontrar condiciones laborales muy desfavorables debido a que las empresas se aprovechan de esta situación y de la necesidad de estas personas por encontrar un trabajo. *Según Exceltur (2015).*

GRÁFICO 11

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES. TURISMO VS RESTO DE SECTORES DE ACTIVIDAD

FUENTE. Exceltur a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) 2015.

	TURISMO	AGRICULTURA	COMERCIO	CONSTRUCCIÓN	INDUSTRIA
Ingenieros Licenciados Personal Alta Dirección ¹	3,5%	1,6%	5,1%	6,5%	6,9%
Ingenieros Técnicos Peritos Ayudantes Titulados ²	1,5%	1,1%	2,2%	5,5%	4,3%
Jefes Administrativos y de Taller ³	5,2%	4,2%	5,3%	3,6%	4,6%
Ayudantes no titulados Oficiales Auxiliares Peones...	89,8%	93,1%	87,4%	84,4%	84,2%

FUENTE: “Distribución de empleados por categorías profesionales y sectores”.
Exceltur.2015.

La OMT (Organización Mundial del Turismo) últimamente está llevando a cabo una serie de reuniones y conferencias donde quieren solucionar el problema laboral para este sector, para tratar de llevar a cabo empleos decentes y crear un turismo “socialmente responsable”.

En cuanto a la Responsabilidad Social Corporativa de las mayores empresas hoteleras de España hemos encontrado varios aspectos que tienen en común en relación a los trabajadores. Entre ellas hemos escogido empresas que creemos que son de referencia dentro de este sector en España siendo Hoteles Barceló, NH, Meliá, etc. En primer lugar, y como estamos viendo poco a poco es algo común en las empresas de diferentes sectores,

la formación de sus trabajadores para que logren sus objetivos y realicen de la mejor forma posible su trabajo acorde a los valores y misión de la empresa. Además, muchas de ellas están comprometidas con los derechos del Pacto Mundial, que se encarga de la Asociación Cultura pro Naciones Unidas y el Código de Conducta contra la Explotación Sexual Infantil.

2.6. Propuestas y soluciones para erradicar el problema

Como hemos podido comprobar y después de lo comentado previamente, podemos decir que en España podemos encontrar casos de irregularidades laborales, donde el empresario abusa de su situación y de la de los contratados para someterles a condiciones que están fuera de la legalidad. Es un problema muy difícil de controlar y por lo tanto hay que buscar la forma en la que nuevas medidas y políticas ayuden a erradicar poco a poco este problema.

Debido a que este problema empezaba a ser notable en España, desde septiembre del año pasado España ha incorporado un nuevo protocolo contra este tipo de irregularidades laborales. Se ha llevado a cabo desde la OIT (Organización Mundial del Trabajo) de España, que está dirigida por Joaquín Nieto, quien afirmaba la necesidad de buscar nuevas medidas y políticas para acabar con los trabajos indecentes debido al fuerte aumento en sectores agrícolas y de construcción. Este protocolo no solo va a realizar cambios legislativos, sino que van a poner en funcionamiento políticas y medidas preventivas contra la explotación laboral, además de elaborar un Plan Nacional que enumere planes de actuación y prevención. *Según Europapress (2017).*

Según la ONU, que tiene una gran preocupación debido al gran desarrollo de la explotación laboral en países de Europa, propone que los gobiernos revisen los impactos de la legislatura y en caso de que sean poco efectivos cambiarlos, además de colaborar con los sindicatos y las empresas privadas, y establecer sentencias ejemplares para las empresas que cometen estas irregularidades. *Según EFE (2018).*

Otra importante medida que se está llevando a cabo es el aumento de inspectores con el objetivo de realizar actuaciones específicas con el fin de erradicar llevando ante la justicia

las situaciones de explotación laboral dentro de las empresas. Esto ayudará a que haya un mayor control sobre lo que hacen las empresas y conseguirá que muchas empresas no se atrevan a hacer contratos ilegales por el miedo a ser descubiertos. *Según Hernández (2017)*.

Por último, ya está habiendo movilizaciones por parte de los sindicatos que quieren eliminar estas actuaciones de las empresas y crear planes de acción para prevenir y erradicarlas. Dicen que esto se está dando debido a las reformas laborales que se crearon debido a la crisis en los cuales se rebajaron enormemente las condiciones de los trabajadores. Han hecho énfasis en los trabajadores extranjeros que son un gran porcentaje de los ocupados en los sectores comentados previamente, y por lo tanto los más débiles y expuestos a sufrir condiciones y contratos ilegales. Por ello quieren una reforma legislativa que pueda regular mejor a las personas de nacionalidad extranjera, que, aunque no tengan papeles o nacionalidad española, no pueden trabajar con ese tipo de condiciones. *Según Antoñanzas (2017)*.

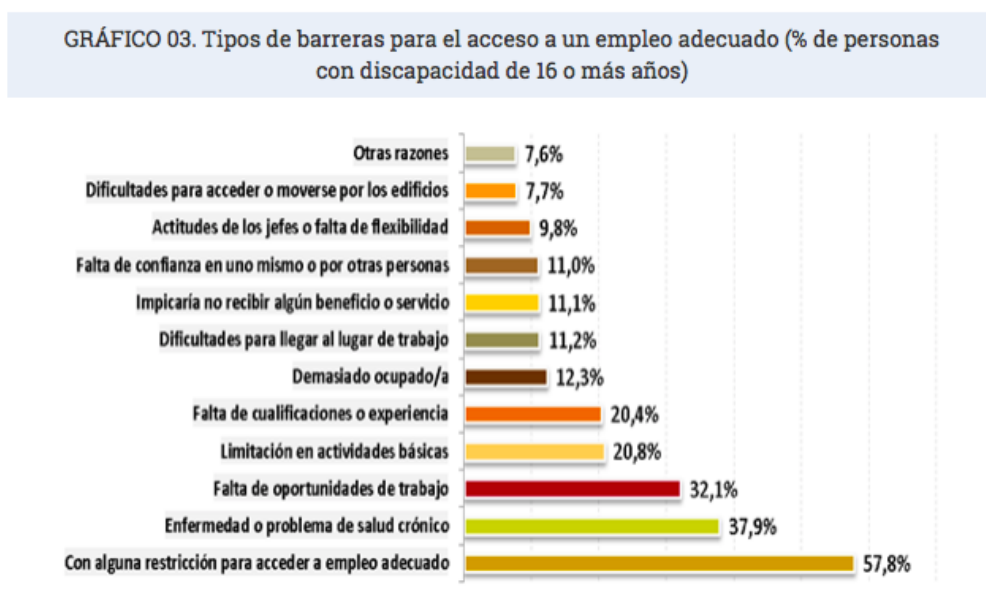
3. Las personas con alguna discapacidad en el entorno laboral en España

Según indicadores del INE (Instituto Nacional de Estadística) en España 1 de cada 10 personas padece algún tipo de discapacidad que puede suponerle algún problema a la hora de realizar autónomamente trabajos que sin esa discapacidad deberían de poder realizar sin problema. A este dato podemos complementarle que el porcentaje de estos casos es mayor en las mujeres que en los hombres.

En primer lugar, debemos diferenciar entre varios dos tipos de discapacidad, en los que encontramos discapacidad física y discapacidad intelectual. Son tipos de discapacidad muy diferentes, en los cuales encontramos diferentes regulaciones, planes de formación y marcos legales. Debemos entender por persona con discapacidad aquellas personas que superen el 33% de grado discapacidad para que sean consideradas dentro de ese ámbito, y en caso de que sea menor no serán consideradas como tal.

Considero que este dato es bastante relevante y a la vez sorprendente, y que debemos tratar de hacer sentirse a estas personas útiles y que vean que pueden encontrar un futuro que pueda llegar a motivarles. Obviamente con sus limitaciones debemos tratar de buscar cómo pueden encajar de mejor manera en el mundo laboral, donde puedan ejercer oficios donde no se les discrimine y tampoco se aprovechen de ellos.

Si vemos el porcentaje de gente con algún tipo de discapacidad que trabaja y tiene un empleo decente es muy bajo en proporción a los que son. Estas personas tienen muchas barreras de entrada para poder lograr algún tipo de empleo adecuado para ellos. A continuación, vamos a ver un gráfico en donde podemos ver los tipos de dificultades a las que se pueden encontrar estas personas a la hora de encontrar un empleo.



FUENTE: *Tipos de barreras para el acceso a un empleo adecuado para personas con discapacidad. España. INE. 2012.*

Como podemos ver en el gráfico, sus barreras son muy grandes y eso lleva a hacer que encontremos una proporción tan baja de la gente con este tipo de discapacidad a la hora de trabajar. Por ello, debemos encontrar los puntos débiles que hay en nuestra sociedad para ayudar a ello y así poder conseguir que se adapten de una forma más eficiente al mundo laboral.

Por otra parte, en España contamos con muchos Centros Especiales de Empleo (CEE) que tienen como objetivo principal ser el trampolín para este tipo de personas hacia el mundo laboral y poder formarles previamente para su mejor integración en este entorno.

Este tipo de centros obtiene muchas ayudas económicas por parte del Estado, y como dice un artículo están surgiendo como “champiñones”. Ya que según un estudio creado por el Observatorio sobre la Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISET) en 2014 más del 90% de las ayudas por parte del estado a los centros, fue a parar a las arcas de los Centros Especiales de Empleo. Por lo que como vemos esto puede llevar a que en vez de la labor social que tienen por definición estos centros, acaben siendo “empresas” que busquen una forma fácil de enriquecerse mediante el aprovechamiento de gente con discapacidad. Además, y a donde quiero llegar con este trabajo, según fuentes investigadoras estas personas cuentan con condiciones de precariedad donde se aprovecha su situación para ofrecer salarios muy bajos, contratos temporales e inestables, rotaciones continuas, etc. *Según Sandoval, M. (2016).*

3.1. Marco legal

En España, por suerte para estas personas, hay muchas iniciativas y regulaciones para favorecer a este tipo de personas, ya que habrá casos de países menos desarrollados donde a estas personas no se les tenga en cuenta para nada en la vida o que ni si quiera sean consideradas personas como tal.

En España, según la Constitución vigente las personas con discapacidad son, por una parte, titulares de los mismos derechos fundamentales reconocidos a todas las personas. Los artículos que hacen referencia a estas personas los derechos que defienden son los de igualdad, no discriminación, la posibilidad a conseguir un empleo, la posibilidad a llevar una vida independiente y la inclusión en la comunidad.

Otra buena actuación por parte del estado son los incentivos que ofrecen a las empresas para que accedan a ofrecer puestos dentro de la empresa. Este es un buen incentivo y su finalidad es tratar de impulsar el empleo para estas personas. A continuación, quiero citar

textualmente el artículo que regula estos incentivos para favorecer la contratación por parte de las empresas que como podemos ver son muy generosos por parte del estado.

Según el Artículo 12 del Real Decreto 290/2004 (20 de febrero): “Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de trabajadores con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.

“Las empresas colaboradoras que contraten con carácter indefinido a un trabajador del enclave con discapacidad que presente especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo incluido en el artículo 6.2.a) o b) tendrán derecho a las siguientes ayudas:

- a) Subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada. Esta subvención podrá ser destinada por la empresa colaboradora, total o parcialmente, a servicios de apoyo al trabajador.
- b) Bonificación del 100 por cien en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la vigencia del contrato.
- c) Subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero.”

Como es normal esto lleva una serie de requisitos para que estos incentivos puedan ser asignados, ya sea mediante un plazo mínimo de tiempo dentro de la empresa, la formalización de contratos, etc.

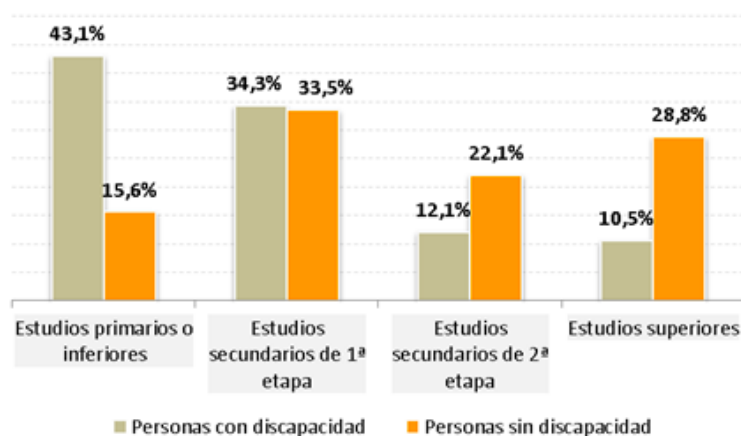
3.2. Formación de personas con algún tipo de discapacidad

A lo largo de los años la integración al mundo de este tipo de personas ha ido creciendo de una manera muy favorable hacia ellos, y cada vez podemos ver movilizaciones por su parte para conseguir un empleo que se adecue a ellos y poder sentirse realizados.

Según la “Guía de recursos para alumnado con discapacidad” que es un informe elaborado por el Ministerio de Educación con la asociación del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad podemos encontrar toda la educación a la que puede acceder una persona con algún tipo de discapacidad. En esta guía hace referencia a la igualdad de oportunidades y facilidad para acceder a la educación a toda persona independientemente de su cultura, religión, aptitudes, condiciones económicas y físicas.

Como podemos apreciar en el grafico que mostraremos a continuación las personas sin ningún tipo de discapacidad muestran tener un mayor porcentaje de estudios de nivel superior que los que padecen de algún tipo de discapacidad. Sin embargo, en cuanto a los estudios primarios podemos ver que las cifras en cuestión de porcentaje son bastante similares.

GRÁFICO 4. Distribución de las personas entre los 15 y más años de edad según el nivel de formación y presencia de discapacidad.



Fuente: Distribución de las personas mayores de 15 años según el nivel de formación y presencia de discapacidad. INE. 2012.

En el gráfico podemos ver como a partir de los estudios secundarios el porcentaje es menor, y aquí según los estudios es donde hemos podido apreciar mayores dificultades para estas personas a la hora de lograr sus objetivos. Estas dificultades pueden ser por su poca adaptación al entorno del centro donde se imparte la formación, poca adaptabilidad al alumno y debido a sus enfermedades que les hacen estar ausentes periodos largos de tiempo y a los que la escuela no se adapta.

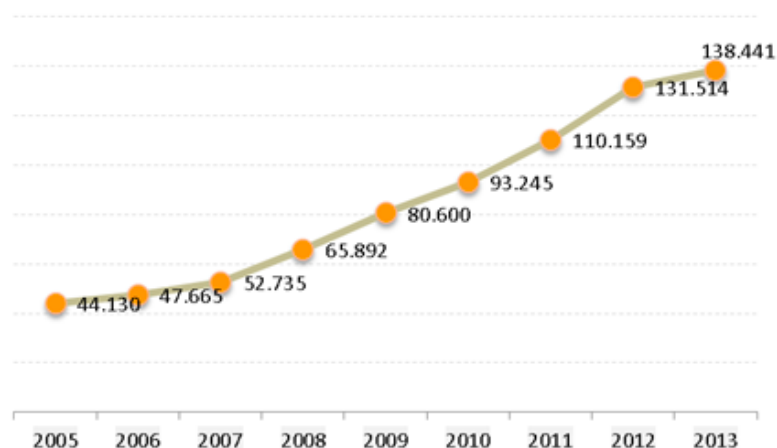
Otro tema a tener en cuenta es la discriminación que sufren estas personas a lo largo de su etapa educativa, mostrando mayores niveles en los adolescentes. En un estudio realizado y respaldado por el Ministerio Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad cuenta que un 40% de los entrevistados afirma haber tenido algún tipo de discriminación en los últimos meses. Esto lleva a que muchos pierdan la motivación de realizar o finalizar sus estudios.

Por ejemplo, para acceder a empleo público, la ley requiere como requisito tener los estudios obligatorios que son, en definitiva, los estudios de secundaria que es cuando empezamos a encontrar dificultades para ellos.

3.3. Inserción en el mundo laboral

En cuanto la accesibilidad al mundo laboral, aún hay una baja proporción de personas con empleo en situación de discapacidad. Además, como sabemos, la reciente crisis ha afectado a miles de puestos de trabajo, pero con más incidencia en las personas con algún tipo de discapacidad. Pero la demanda de estas personas para poder desarrollarse profesionalmente cada vez aumenta más por lo que encontramos un aumento de parados a lo largo de los últimos años que ahora podremos mostrar en un gráfico que hemos podido conseguir gracias al INE. El problema es que obviamente en situaciones de inestabilidad económica parten en desventaja, pero otro gran problema es que gran parte de estas personas paradas que buscan un trabajo, en concreto 2/3, son parados de larga duración. Esto lleva a que puedan estar buscando trabajo muchos meses o años y no poder encontrarlos, lo que hace que no puedan desarrollarse laboralmente y además su integración en la sociedad sea menor.

GRÁFICO 05. Evolución anual de las personas con discapacidad paradas demandantes de empleo



FUENTE: Evolución anual de las personas con discapacidad paradas demandantes de empleo. INE. Años 2005-2013

Algo que debemos de tener en cuenta sobre la integración de estas personas y de la que hemos hablado en la introducción de este punto son los CEE (Centros Especiales de Empleo). Estos centros son una parte muy importante de la integración al mundo laboral de aquellas personas que padecen alguna discapacidad, ya que su objetivo principal es formar e insertarles en el mundo laboral, donde puedan encontrar un empleo remunerado y así poder desarrollarse tanto personalmente como profesionalmente. Lo que hay que cuidar y tener en cuenta son las tentaciones a las que puede llevar este “negocio” donde pueden desviar el principio por el que se rigen estos centros, y buscar un beneficio económico. *Según Sandoval, M. (2016)*

Un ejemplo de estos centros, y con una gran reputación es el Grupo Integra, que es un centro que promueve lo que hemos dicho previamente. Su bolsa de trabajo contiene tanto entidades privadas como entidades públicas. Cuenta con casi 3000 empleados que están localizados en diversos lugares de España, y cuentan con una plantilla en la que el 85% de las personas cuentan con algún tipo de discapacidad. Sus principales servicios que ofrece suelen ser higiene y limpieza, mantenimiento de instalaciones, servicios medioambientales, servicios en la administración pública, centros de ocio y deportivos, etc. Encontramos una igualdad entre hombres y mujeres que trabajan en este centro, y

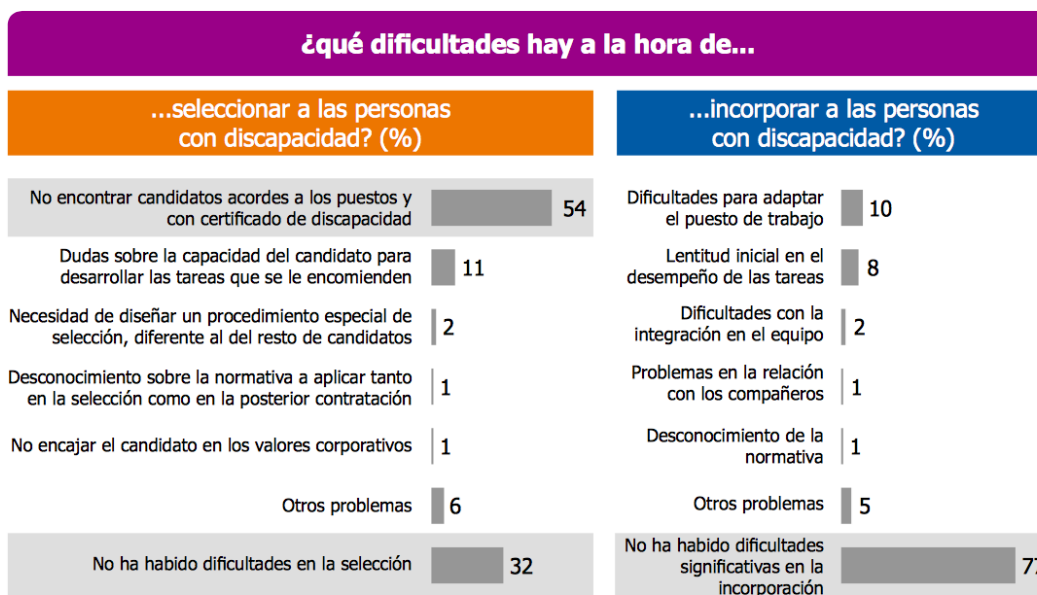
además cuentan con personas con diversos tipos de discapacidad en los que podemos encontrar discapacidad física, sensorial, psíquica, etc. Por último, quiero destacar algo que me parece muy importante para la protección de estos trabajadores, y es que este centro cuenta con un canal de denuncias en el cual cada empleado en caso de que alguna de las empresas con las que colaboran detectan cualquier tipo de irregularidad puedan informar. Esto se debe a que el centro tiene un código ético por el que quiere regirse y que ayude al bienestar de todos los trabajadores. *Según Grupo Integra.*

Como podemos ver, estos centros apoyan y tratan de integrar al máximo posible a estas personas, y creo que es un gran apoyo para ellos. Pero como hemos visto en el gráfico anterior, todavía hay mucho desempleo y muchas barreras y dificultades para que estas personas consigan una integración plena.

La integración y, por así decirlo, la normalización de las personas con algún tipo de discapacidad en el mercado laboral depende de muchos tipos de situaciones, como el contexto legal, la situación económica y ocupacional del país, etc. Y luego ya situaciones relacionadas con cada empresa, como ya puede ser la cultura de la empresa, las políticas de recursos humanos, los valores de la empresa, etc.

Un estudio de la Fundación Randstad junto con la colaboración de la Fundación Atresmedia sobre las personas del mundo laboral nos muestra datos muy relevantes que vamos a explicar a continuación, el estudio se titula “Jóvenes, discapacidad y empleo”. Este estudio en el cual se eligieron múltiples empresas para poder llevar a cabo el análisis contaba con el 80% de empresas en las cuales tenía gente con algún tipo de discapacidad. Un dato sorprendente es que de las personas discapacitadas que había en estas empresas, solo un 10% de ellas eran personas jóvenes (menores de 30 años), dato que podemos analizar y llegar a la conclusión de que este problema viene un poco ligado a la educación y a la poca adaptabilidad para estas personas.

Además, se hizo un estudio en el cual preguntaron a las empresas las dificultades que tenían a la hora de elegir u integrar a estas personas, y luego los problemas para la incorporación y su adaptación. Esto lo quiero mostrar en un gráfico que nos ha facilitado este estudio en el que podemos ver las diferentes situaciones que pueden surgir y los problemas a la hora de elección y de adaptación.



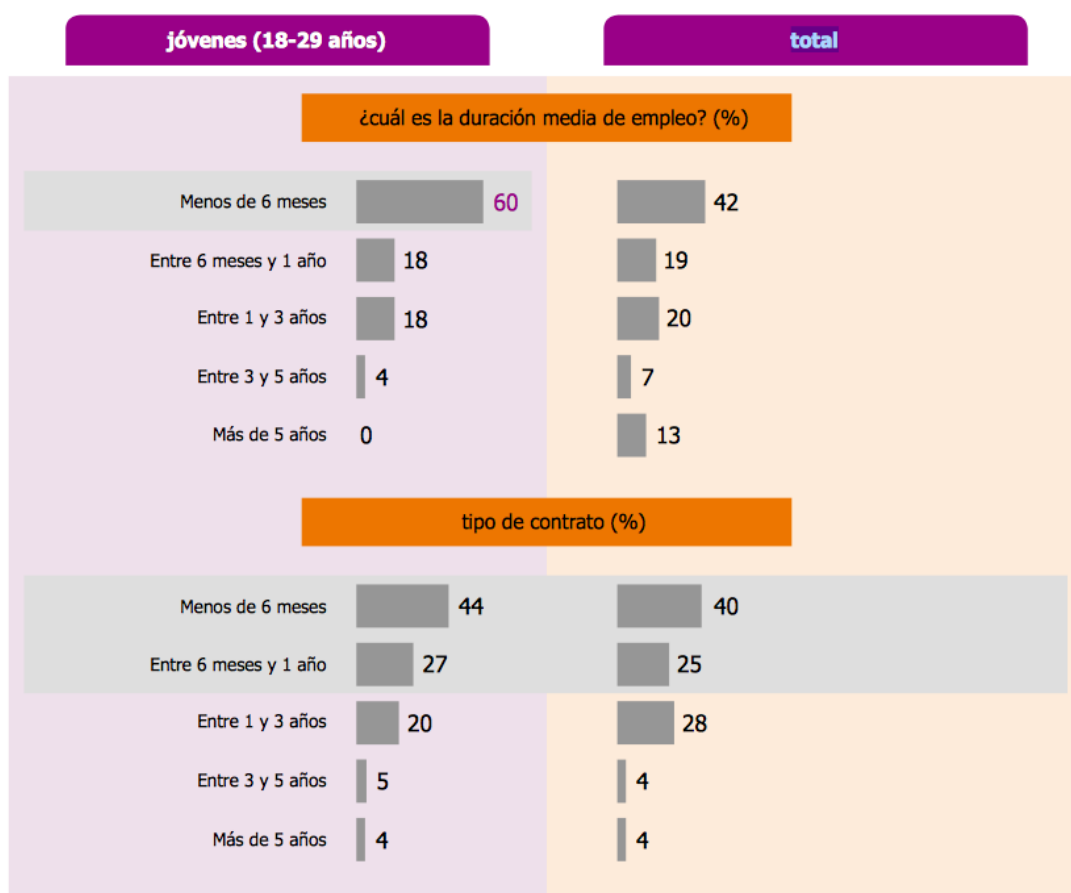
Fuente: Dificultades existentes a la hora de seleccionar e incorporar personas con discapacidad. Randstad. 2015.

Como podemos apreciar en el gráfico, lo más complicado para las empresas a la hora de elección de la persona, es encontrar alguien que pueda realizar el trabajo correctamente y pueda adaptarse a él. Como sabemos, hay muchos tipos y grados de discapacidad y esto puede llevar a una difícil adaptación. El dato que más me interesa aquí y es al final donde se demuestra que estos trabajadores una vez han sido elegidos para realizar el trabajo, salvo circunstancias de adaptación física o social (que representa solo un 10%) no significan ningún problema para la empresa que adquiere al trabajador. Creo que este dato debemos tenerlo en cuenta a la hora de saber que estas personas pueden realizar perfectamente trabajos, siendo eficientes y sin problemas, siempre y cuando adaptemos los trabajos a ellos.

Ahora, vamos a hablar de los principales problemas y dificultades a los que se enfrentan estas personas a la hora de abarcarse en el mundo laboral.

Uno de los problemas más graves y que ya he mencionado previamente es la duración de estos empleos. Normalmente se les hacen contratos temporales por lo que no suelen tener mucha continuidad en sus trabajos, por lo que es difícil para ellos encontrar una estabilidad. En el gráfico que vamos a mostrar a continuación realizado por la Fundación

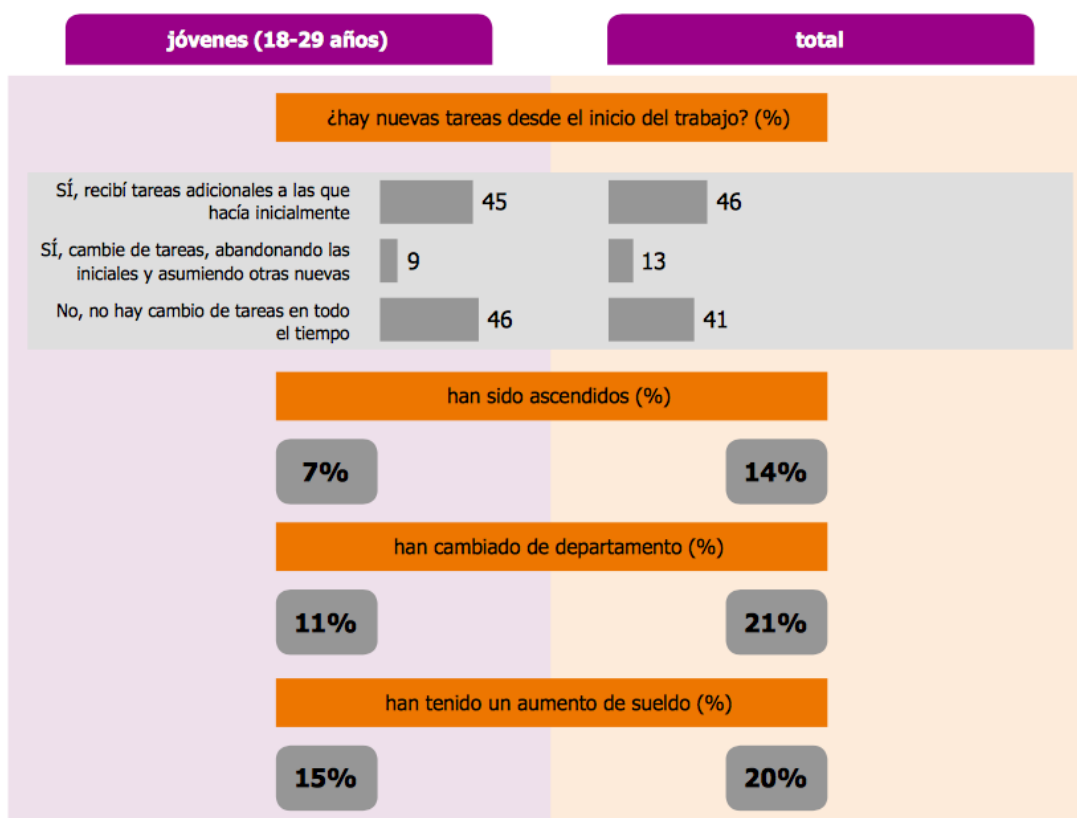
Randstad, vemos datos sobre este problema de la falta de estabilidad para estas personas. El dato más relevante es en el caso de los jóvenes, cuando vemos que un 0% de los encuestados han estado más de cinco años en un mismo empleo, y que el 60% dura menos de seis meses dentro de una empresa. Esto en mi opinión puede suponer un problema para ellos, el realizar muchos cambios de trabajo cuando tienen dificultades para la adaptación tanto física como social, y que necesitan además una formación especial para el empleo en algunos casos. Todo esto lo podemos contrastar en el siguiente gráfico.



Fuente: Tiempo de contratación para jóvenes con discapacidad. Fundación Randstad. 2015

Otro problema que detecta este estudio, es la poca movilidad que tienen estas personas y las pocas probabilidades que tienen de un aumento de sueldo. Podemos decir, metafóricamente hablando, que tienen un techo de cristal del cual muy pocos consiguen

romper para conseguir que les den nuevas tareas y nuevas responsabilidades o que les den un mejor sueldo. Este estudio de la Fundación Randstad nos está ofreciendo muchos datos sobre ello, gracias a las encuestas que realizó a personas con discapacidad en situaciones laborales. Por ello, en el grafico que hay a continuación encontramos datos relevantes sobre la movilización y sobre el incremento de salario. Casi el 50% no ha recibido ni asumido nuevas tareas, es decir, que ha estado realizando el mismo trabajo desde que llegó. Y solo entre un 15% y un 20% ha incrementado su salario. Esto puede ser un dato un poco engañoso debido a lo que hemos visto previamente sobre la duración de los contratos de estas personas, pero si muestra el poco desarrollo profesional que pueden llegar a tener estas personas, sobre todo los jóvenes entre 18 y 29 años. En el grafico que mostraremos a continuación encontramos los datos referentes a lo comentado previamente.



Fuente: “Trayectoria laboral de las personas con discapacidad”. Estudio Fundación Randstad. 2015.

3.4. Accesibilidad al empleo y soluciones a futuro

Hemos tenido la oportunidad de tener una entrevista con una de las coordinadoras de la “Unidad Social” de una universidad privada de Madrid. Todas las preguntas fueron relacionadas con el mundo laboral para las personas con discapacidad, y todo lo que vamos a comentar a continuación fue parte de la conversación que tuvimos durante la entrevista.

3.4.1. Accesibilidad

En primer lugar, le pedimos que nos comentase sobre la accesibilidad de este tipo de personas a la hora de buscar un empleo. Lo que nos dijo es que hay que diferenciar entre dos tipos de discapacidad, la física y la intelectual, ya que a la hora de la accesibilidad es muy diferente para unos que para otros. Para que nos hiciésemos una idea me dividió un poco por ramas los dos tipos de discapacidades. En cuanto a la discapacidad física, es más fácil que su nivel de educación vaya a la par que las personas sin discapacidad ya que su dificultad no es mental, que puede afectar al aprendizaje, a la memoria y a la sociabilidad. Los problemas que podemos encontrar para que estas personas terminen su formación son sus tratamientos y sus frecuentes bajas temporales debido a malas rachas de salud. Una vez realizada la formación su acceso al mundo sigue un itinerario ordinario. Para estas personas siempre se necesita una adaptación para el trabajo que vayan a realizar, por lo que es difícil encontrar empresas que ofrezcan estas posibilidades, aunque según la persona a la que entrevistamos, cada vez hay más. Una vez encontrado el empleo, que suelen ser empleos ordinarios, podemos encontrar desde empleos básicos hasta

empleos de alta cualificación. La dificultad que esto conlleva es que estos puestos de empleo deben de estar muy adaptados a la discapacidad física de la persona.

En cuanto a las personas con discapacidad intelectual, su “itinerario”, por así decirlo, es bastante diferente al de los discapacitados físicos. Lo que nos dijo ella es que siguen un itinerario más especial, donde reciben una formación más adaptada para ellos, según sus capacidades, que normalmente suele ser en centros especiales de educación. Una vez han conseguido una buena formación entran en juego las llamadas CEE, de las que hemos hablado anteriormente, que como nos ha dicho la entrevistada son las encargadas de ofrecer una formación o trabajo para las personas con este tipo de discapacidad. Normalmente son trabajos de baja cualificación, ya que deben adaptarlos a las capacidades de estas personas, pero no por ello menos dignos. Este tipo de discapacidad y de empleos son los que tienen más protección, ya que es donde se pueden cometer más irregularidades en contra de estas personas. Normalmente se les asigna un tutor, para poder guiarles y ayudarles a adaptarse

en el nuevo entorno laboral al que se están adentrando que una vez han conseguido hacerse al puesto pueden ir ganando autonomía y el tutor puede dejar de estar encima de la persona.

En lo que no hay diferenciación de ningún tipo, según el tipo de discapacidad, son los incentivos por parte del Estado a las empresas que contraten personas con discapacidad. Estos incentivos son muy atractivos por las empresas, pero nunca sabremos si la contratación de estas personas es por interés realmente social y de valores de la empresa o por intereses económicos.

3.4.2. CEE

Luego entró a valorar las CEE donde nos cuenta que surgieron debido a las necesidades de un colectivo de personas con discapacidad que veía como podían con su formación ejercer algún tipo de empleo. Desde entonces, nos dice, que se han hecho proyectos con grandes objetivos, en los que han ayudado mucho a estas personas. Entre ellas, hay varias empresas en Cataluña que han generado toda una estructura de capacitación profesional y de inserción profesional, con programas de apoyo con una visión muy integral y han

llegado a crear empresas muy solventes y rentables. Nos habla de la otra cara de la moneda, donde esto puede llevar a crear sociedades que se crean paralelamente a las empresas con un interés económico, perdiendo el objetivo social que tienen estos centros.

3.4.3. Condiciones laborales

A continuación, pedimos a la persona que entrevistamos que comentase sobre las condiciones laborales que tienen este tipo de trabajadores, centrándonos en las diferentes dificultades o problemas que pueden surgir de estos contratos. En cuanto a las personas con discapacidad física que se rigen a itinerarios ordinarios, estas personas tienen las mismas condiciones que un trabajador normal, por lo que sus condiciones se rigen por la ley. Los problemas que suelen surgir son debido a las bajas médicas que se producen cuando estas personas necesitan tratamiento y están un periodo de tiempo sin poder trabajar, y siempre dependiendo de la cualificación del empleo. Esto puede hacer que muchas empresas aprovechen para hacerles contratos temporales o incluso despedirles. Además, necesitan fuertes adaptaciones dentro del puesto de trabajo, cada una diferente según las necesidades. Un ejemplo de ello es el de las personas en sillas de ruedas, donde las empresas deben facilitar los accesos y la movilidad de los trabajadores para que puedan realizar bien el trabajo.

En relación a las personas con discapacidad intelectual se someten a unas condiciones en las que se trata de que haya mucha protección por parte de muchas asociaciones o centros. Estas personas están tuteladas por muchas entidades ya que estas personas han llevado un proceso de formación e integración social muy específico a lo largo de su vida, y tratan de seguir apoyándoles a lo largo de su carrera profesional para ver su adaptación y la capacidad que tienen para desarrollar sus trabajos. Al haber un colectivo tan grande y tan activo, que lleva años expandiéndose y reivindicándose, pues encontramos mucho asesoramiento jurídico para que las condiciones sean las mejores para estas personas y se busque un trabajo justo y digno. En esta pregunta le preguntamos sobre la existencia de sindicatos específicos y regulados para estas personas, y nos dijo que específicos no hay, pero que las personas con discapacidad como colectivo está muy organizado, pero no en las grandes instituciones. Encontramos asociaciones o instituciones que pertenecen al colectivo pero que se dividen en las diferentes discapacidades que puede haber, como, por ejemplo, la ONCE que es una asociación para las personas ciegas. Nos habló de un

movimiento social, el cual no está constituido de una manera formal, que es el “Foro de Vida Independiente” el cual es muy reivindicativo hacia los derechos que puedan tener las personas con discapacidad.

Le preguntamos a la coordinadora de la Unidad Social si había algún tipo de regulación que se basase en unos códigos deontológicos específicos. Su respuesta fue que no existe ningún código deontológico universal que regule este tipo de relaciones laborales, y que depende de cada empresa y sus valores. Nos puso el ejemplo de Repsol, que tiene una cultura y unos valores en los que tratan de desarrollar políticas de inserción para personas con discapacidad con mucho énfasis. Es una cultura en la cual tratan de promover la diversidad y la igualdad dentro de la empresa, lo que denomina “capacidades diferentes”. Cree que estas empresas generan un lenguaje o corrientes por las cuales tratan de normalizar este tipo de diversidad e igualdad, y que Repsol es un ejemplo muy claro en el que podemos comprobarlo, no siendo contrataciones por el interés de beneficios o incentivos que ofrece el estado, como muchas empresas hacen.

3.4.4. Medidas y soluciones a futuro

Por último, quisimos preguntarle sobre cuál es la solución a futuro para que la inserción y las condiciones de estas personas al mundo laboral sean más favorables y sea algo común dentro de las empresas españolas. Lo más importante que ella cree que debemos cambiar en la sociedad para solucionar este problema es lo que llama normalizar, es decir tratar de tener una visión en la cual el cooperar y trabajar con personas con discapacidad se vea como algo normal. Cree que es un movimiento que ya se está dando poco a poco y que cada vez se avanza más, pero a un ritmo muy lento, ya que nos hace referencia a gran porcentaje de parados que hay con algún tipo de discapacidad. La barrera más fuerte que ve es la capacidad y la condición asociada a ella, haga que el acceso al mundo laboral sea difícil, ya que hay muchas variantes físicas, sociales y personales dentro de cada persona por lo que hace que el acceso a estas personas pueda tener mucha dificultad hasta que no haya una adaptación general de la sociedad. Nos habló de que grupos muy reivindicativos de las personas con discapacidad afirman que las discapacidades las crea la sociedad. En parte esto puede tener algún matiz de verdad, ya que por ejemplo casi ningún lugar y actividad está adaptada y capacitada para personas con discapacidad.

Cree que hay que romper con esas limitaciones a nivel personal y social que afectan como si fuese una barrera para la una visualización de normalización sobre estas personas en el ámbito laboral. Cree que es un ejercicio muy complejo que necesita un proceso que nace desde el momento que la persona tiene la discapacidad que pasa por todo un proceso formativo, evolutivo y de desarrollo y la sociedad debe dar una respuesta. El problema es que no hay unos criterios o normas universales de comunicación y usabilidad, y ahí nos queda mucho por evolucionar.

Las empresas necesitan poner conciencia e invertir en que sus instalaciones y proyectos estén adaptados de alguna forma para que estas personas puedan tener una mejor adaptación. Según ella no accedemos como sociedad al criterio de lo universal, y estamos en un patrón de funcionamiento muy rudimentario, por lo que ve que necesitamos un progreso y aplicar todas las innovaciones que existen para estas personas y aplicarlos en el día a día de nuestra sociedad. Como ella dice, nadie piensa en la discapacidad hasta que te toca con un familiar o contigo mismo, y por ello cree que mediante este mensaje en el cual hay que transmitir que es algo que puede pasarles a todos, debemos universalizar la normalidad de estas personas en la vida laboral para que puedan llegar a tener algo de independencia y autonomía, y sobre todo sentirse realizados.

Por lo tanto, para responder a esta pregunta de una manera más simple, para poder llegar a conseguir el objetivo de que estas personas puedan ser algo ya normal dentro del mundo laboral hay que hacer dos cosas según esta persona. En primer lugar, romper con los patrones existentes sobre esta cuestión y, en segundo lugar, aplicar la innovación a la vida cotidiana para crear la oportunidad, que es algo que si depende de la sociedad y de las empresas.

3.5. Condiciones desfavorables o contratos precarios

Tras hacer la primera entrevista, viendo los buenos resultados y la cantidad de información procedente de personas que trabajan en este campo, decidimos hacer otra para que el trabajo pueda gozar de más información y de más datos relevantes sobre este problema. La persona a la que entrevistamos es la persona encargada de ayudar o

conseguir empleo a alumnos de su centro de formación para personas con discapacidad intelectual.

En esta entrevista he tratado de centrar las preguntas hacia los aspectos que todavía hay que mejorar, es decir, las malas condiciones laborales a las que se pueden encontrar estas personas o sus malos contratos.

3.5.1. Barreras de entrada y dificultades a la hora de buscar empleo

La primera parte de la entrevista fue centrada en la dificultad y las barreras que pueden encontrar estas personas al buscar o solicitar un trabajo. Como es de esperar, y como hemos ido investigando a la hora de hacer el trabajo, esta persona nos dijo que es una labor muy complicada, en la que hay que estar en constante negociación con la empresa y que por ahora hay muy poca oferta de trabajo para estas personas en comparación con la demanda actual. Nos dijo que el principal problema se encuentra en que todavía es algo que muchas empresas no tienen asimilado, y que, por lo tanto, no lo ven normal. “Al contratar a una persona con discapacidad muchas empresas lo ven como si estuviesen haciendo un favor a la persona, y no lo ven como algo que puede aportar valor a su empresa”, esta frase me marcó mucho y es algo que en realidad está ocurriendo, y hasta que la sociedad no lo acepte como algo normal y común, este problema seguirá existiendo.

Lo más complicado es encontrar un empleo para estos jóvenes que se adapte a ellos. Cuando hay ofertas de empleo para personas con discapacidad lo primero que hay que hacer es ver qué tipo de trabajo van a realizar, las adaptaciones que tiene ese empleo, la ubicación, la formación y el tipo de contrato. Todas estas características son condicionantes y se ajustan a muy pocas personas, por lo que la labor de búsqueda de trabajo requiere además que se junten unas condiciones especiales y únicas para cada persona. Ejemplos de ello pueden ser, una mala ubicación del lugar de trabajo que haga que el trabajo no pueda ser aceptado debido a la incapacidad de trasladarse hasta allí o un empleo donde los trabajos que se realizan requieren un esfuerzo mental o físico que no se adapta a las capacidades de estas personas. Como podemos ver hay muchas barreras para que estas personas encuentren empleo, y sobre todo poca oferta.

3.5.2. Condiciones desfavorables

Muchas empresas valoran mucho la contratación de estas personas debido a los incentivos económicos que ofrece el estado. Estos incentivos, de los que hemos hablado previamente en el marco legal, obviamente requieren algún tipo de condición como contratos con una duración mínima determinada, pero no recogen las condiciones que deben tener estas personas en el trabajo. Le pedimos a la persona que estábamos entrevistando que nos comentase que tipo de condiciones nos podíamos encontrar que no fuesen decentes para estos trabajadores. En primer lugar, como hemos dicho previamente, algunas empresas contratan por el simple hecho de recibir ese incentivo lo que provoca que muchas veces, una vez dentro de la empresa, no reciban ningún tipo de formación ni responsabilidad. Esto provoca que estas personas no consigan adaptarse bien, ni sentirse realizados ya que la empresa no apuesta por ellos y no les da la opción a que hagan labores que suponga ningún tipo de responsabilidad ni formación. Como nos dijo nuestro entrevistado, “parecen barcos perdidos en medio del mar” donde nadie se relaciona con ellos ni tienen a nadie asignado para guiarles y ayudarles a la adaptación. Otro aspecto que preocupa mucho es el tema de los contratos temporales, que hacen que estas personas estén constantemente cambiando de trabajo. La mayoría de los contratos que ofrecen a estas personas son de tipo temporal, y muchas de ellas ponen el tiempo mínimo para el estado les pueda dar el incentivo.

Este problema es algo que se está viendo en muchas empresas y que no se puede controlar de una forma eficaz. Además, debemos sumarle normalmente los bajos salarios que reciben estas personas, y con muy pocas opciones a ser promocionados o recibir un aumento de sueldo. Nos comentó que estos salarios tan bajos hacen que estas personas que muchas veces tienen la necesidad de independizarse y vivir autónomamente, no pueden debido a la falta de recursos económicos.

Por último, nos comentó que muchas empresas han sido denunciadas debido a que cuando estas personas necesitaban cuidados médicos debido a su enfermedad o discapacidad y necesitaban una baja médica por ello, eran despedidos de la empresa o no recibían ningún tipo de retribución.

3.5.3. Posibles soluciones

Después de responder a todas nuestras preguntas sobre las dificultades y problemas que podían encontrar estas personas en el mundo laboral, pregunté cual eran los siguientes pasos que tiene que dar la sociedad y las posibles soluciones que existen para estos problemas.

Para el esto es un problema muy difícil de controlar y de regular, ya que también puede haber gente perjudicada sin ningún tipo de discapacidad en caso de que hubiese preferencia para las personas discapacitadas a la hora de conseguir un empleo. El estado debe crear unas regulaciones y leyes más específicas, pero el problema es que hay muchas variantes y diferentes casos por lo que es muy difícil de encontrar una legislatura común que sirva para todas las personas con algún tipo de discapacidad.

En cuanto a la adaptación de la persona al empleo y sus condiciones una vez incorporado en la empresa, nuestro entrevistado dijo que una buena forma de controlar y ayudar a que no se cometan irregularidades, es asignar directamente un tutor que forme parte de la empresa que esté en contacto directo con la persona y le ayude a la adaptación y a la resolución de las preocupaciones que vayan surgiendo a lo largo de su carrera dentro de la empresa. Otra solución que pensó que sería útil era la creación obligatoria de departamentos en las empresas que contraten a estas personas, los cuales se encarguen de gestionar, controlar y ayudar los intereses de estas personas.

4. CONCLUSIÓN

Para concluir este trabajo vamos a repasar si hemos cumplido los objetivos propuestos a lo largo de la investigación y finalmente acabaremos exponiendo lo que a nuestro parecer podrían ser las futuras líneas de investigación.

Como dijimos al principio, el trabajo de investigación está dividido en dos partes que hacen referencia a dos problemas de la situación laboral en España, que son, la explotación laboral y la inserción de las personas discapacitadas al mundo laboral. Estas

dos partes han seguido una estructura muy parecida, que trata de poder informar lo máximo posible al lector sobre estos dos temas de actualidad y relevancia.

En primer lugar, hemos querido hablar bien sobre el concepto de explotación laboral, encontrando una definición que se ajuste a la investigación que queremos desarrollar a lo largo del trabajo. Definimos la explotación laboral como “aquellos abusos por parte del empresario o de la empresa hacia sus empleados, donde se incumplen los derechos del trabajador como la retribución, el número de horas de trabajo o condiciones precarias. Sumándole a ello posibles abusos psicológicos o la obligación a realizar un trabajo.”

Una vez explicado el concepto de explotación laboral, hemos querido hacer un breve marco legal sobre el derecho de los trabajadores o derecho laboral, y hemos desarrollado su evolución a lo largo del tiempo, que como hemos podido ver, es algo bastante reciente. También hemos querido hablar sobre la situación actual de este derecho hablando sobre lo que trata de regular y a continuación sobre el Estatuto de los Trabajadores que es un concepto importante y nos habla sobre las obligaciones tanto del trabajador como del empresario.

Con esta estructura nos proponemos investigar cuales son los sectores donde podemos encontrar con más frecuencia la explotación laboral en España, que hemos denominado “sectores de riesgo”. El resultado de la investigación nos ha llevado a concretar que los sectores donde más facilidades tienen las empresas para abusar de sus trabajadores o hacer irregularidades son el sector de la construcción, el sector de la agricultura y el sector hotelero con las denominadas “camareras de plantas”. Estos sectores tienen muy poca regulación ya que casi todo son empleos temporales en función de la época del año donde más actividad haya, y con un gran porcentaje de trabajadores extranjeros que lleva a las empresas a las irregularidades legales.

Localizados los sectores, queremos hacer una investigación sobre la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas más grandes de cada sector, además de ver las condiciones generales que tienen los empleados en estos sectores y ver qué es lo que falla en para que se cometan estas irregularidades.

Finalmente, para concluir esta parte del trabajo, mostraremos propuestas que están tratando de ser establecidas por el estado, sindicatos o agrupaciones para poder lidiar con estos problemas. Como hemos podido ver, son problemas muy difíciles de controlar y lo que se necesita son métodos más eficaces de prevención y métodos más exhaustivos para el control de estos sectores.

En la segunda parte del trabajo hemos querido mostrar las dificultades que tienen las personas con algún tipo de discapacidad al mundo laboral. En esta segunda parte hemos tratado de seguir una estructura parecida a la de la explotación laboral para que no fuese un trabajo desordenado. Por ello, hemos comenzado con una pequeña introducción en la que hemos hablado brevemente sobre la situación en la que se encuentran estas personas en la actualidad en España, con algún dato sobre cuantas personas con discapacidad hay en la actualidad y definiendo un poco lo que denomina la ley como persona con discapacidad, que, en este caso, es superar un grado de discapacidad del 33%.

Como en la primera parte del trabajo, hemos explicado brevemente el marco legal que regula todo lo relacionado con el mundo laboral y estas personas, comentando los incentivos que las empresas tienen para la contratación de estas personas.

Después hablamos extensamente sobre la formación y el mundo laboral para estas personas, en este apartado hablaremos sobre cómo se forman estas personas para el mundo laboral, con datos que muestran comparativas con las personas sin discapacidad y los problemas que podemos encontrar en este proceso formativo. A continuación, hablamos sobre la situación laboral en la que se encuentran estas personas, con puntos de vista también de las empresas, y en la que incluimos varios informes, estudios y datos que nos dan una imagen real sobre la situación actual de estas personas.

Por último, hemos tenido la gran oportunidad de realizar entrevistas a dos expertos sobre este tema y además ambos se dedican a la inserción de estas personas en el mundo laboral. La primera entrevista realizada fue a una persona que trabaja en una universidad privada de Madrid, y enfocamos la entrevista en la accesibilidad al empleo y las dificultades existentes para este tipo de personas. Y concluimos la entrevista hablando sobre las posibles soluciones que puede haber para este tipo de problema.

En la segunda entrevista tuvimos la ocasión de hablar con el responsable de ayudar a entrar en el mundo laboral a los alumnos de un centro de formación especial, y centramos la entrevista en las malas condiciones a las que se pueden encontrar estas personas o los contratos irregulares o ilegales que pueden llegar a tener. Finalmente, terminamos la entrevista con las posibles soluciones y propuestas que pueden llevarse a cabo en un futuro para terminar con este problema y poder controlarlo de una manera más eficaz.

Tras finalizar este trabajo de investigación quiero destacar algunas líneas referentes a este tema que en un futuro su investigación puede ayudar a seguir informando para poder crear y sugerir nuevas propuestas para poder controlar estos dos problemas del mundo laboral y empresarial. En primer lugar, creo que podría ayudar la forma en que las empresas constructoras y del sector de la agricultura consiguen evadir los datos de sus trabajadores y muchos contratos en los controles y auditorias que tengan por parte de las autoridades. También creo que otro punto que podría ayudar, y que sería una buena materia para investigar es saber los costes que estas empresas al hacer contratos ilegales o someter a los empleados a malas condiciones se ahorran para decidir realizar este tipo de actuaciones, para que en caso de que sea poca diferencia, poder hacer ver a las empresas que este tipo de irregularidades no les merece la pena.

Para terminar, considero que este trabajo puede ayudar a ver que en nuestra propia sociedad y en nuestro propio país, muchas personas sufren algún tipo de injusticia por parte de las empresas, y cómo podemos ver en este trabajo, la mayoría de ellos son personas con pocos recursos o condiciones desfavorables que hacen que se sometan a este tipo de irregularidades o ilegalidades. Creo que son temas muy difíciles de resolver, pero que el primer paso para evitarlos es la educación de la sociedad, en la que hay que inculcar unos valores éticos, para luego poder prevenir de alguna manera este tipo de situaciones en las que salimos todos perdiendo.

5. BIBLIOGRAFIA

Ocaranza, C. (2016) “Cuando la discapacidad se convierte en negocio”. Madrid. El Mundo.

Grupo Integra. Disponible en: <https://www.integracee.es/principio-de-igualdad/> (Fecha de acceso 25/05/2018)

Huete, A. (2016) “Jóvenes con discapacidad en España” Madrid. Instituto de la Juventud.

Almodóvar, A. (2010) “Encuesta nacional de condiciones de trabajo en el sector agrónomo”. Madrid. INSHT

Quirós, L. (2004) “Del estatismo a la libertad. La política económica española durante la democracia”. En: Revista del IEE, No 1/2004

Revista de Trabajo y Seguridad Social (2005): “Legislación y Jurisprudencia”, no 267, junio 2005. Madrid. Centro de Estudios Financieros.

Navarro Aparicio, J. (2010). “Los medios humanos de integración de la prevención: el trabajador designado”. Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales, (77) –Sección Gestión de la prevención.

Gómez-Ferreira, R. (2015) “Condiciones de trabajo y salud en el sector de la construcción”, ¿cuestión de jerarquías?”. Pamplona. UpNa.

Cavas, F. (2012) “El contrato de trabajo en la agricultura y su relación con otros sistemas de explotación agraria” Revista del ministerio de trabajo e inmigración, Nº 83.

Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <http://www.ine.es> (Fecha de acceso 23/05/2018)

Boletín Oficial del Estado. Disponible en: <https://www.boe.es/legislacion/codigos/codigo.php?id=93&modo=1¬a=0&tab=2> (Fecha de acceso 20/05/2018)

Agromediterranea Hortofrutícola SL. Disponible en: <http://grupoalimentariocitrus.com/es/responsabilidad> (Fecha de acceso: 30/05/2018)

Grupo ACS. Disponible en: <https://www.grupoacs.com/responsabilidad-corporativa/estrategia-de-rsc/> (Fecha de acceso: 30/05/2018)

NH Grupo Hotelero. Disponible en: <https://www.nh-hotels.es/corporate/es/compania-responsable-y-sostenible> (Fecha de acceso 30/05/2018)

Fundación Randstad (2015) “Jóvenes, discapacidad, empleo” Madrid. Afanias.

EUROPA PRESS (2017) “La OIT aplaude la incorporación de España al protocolo contra el trabajo forzoso” Madrid.

Exceltur (2015) “Estudio sobre el empleo en el sector turístico español” Madrid.

Cristóbal, J. (2018) “Explotación laboral, el auténtico motor de la economía española”. Madrid.

Villadiego, L. (2012) “Una breve historia de los derechos laborales” Madrid.

Organización Internacional del Trabajo. Disponible en:

<http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm> (Fecha de acceso: 29/05/2018)