

# I Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad

## "Hacia la Plena Inclusión Laboral"

5 y 6 de marzo de 2015, Granada



Edita:

**un**  
i Universidad  
Internacional  
de Andalucía  
**A**

Organizan:



MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD



# UNA NECESARIA CONFIGURACIÓN PRÁCTICA DE LOS SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Carolina Serrano Falcón

Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
Universidad de Granada

## 1. Introducción

En este estudio se pretende dar a conocer cuáles son actualmente los intermediarios en el ámbito laboral de las personas con discapacidad para obtener un trabajo asalariado en el empleo ordinario. Se van a tener en cuenta los cambios legislativos producidos en los últimos años tanto en materia de intermediación laboral (modificaciones que han afectado a la Ley de Empleo 56/2003, de 16 de diciembre -en adelante, LE-, y el RD 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las Agencias de Colocación -en adelante, RDAC-), así como en el régimen jurídico de las personas con discapacidad (RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en adelante LGPD).

Para analizar los intermediarios específicos para este colectivo, hay que tratar en primer lugar los intermediarios reconocidos legalmente y en segundo lugar estudiar a partir de éstos si existen singularidades para las personas con discapacidad. Veamos, pues, cuál es la situación.

## 2. Los agentes de la intermediación, y su implicación en la colocación de las personas con discapacidad.

**2.1.** El Servicio Público de Empleo (autonómico) como agente de la intermediación, tiene que respetar los principios constitucionales de igualdad y no discriminación (artículo 22 LE). Además de este principio genérico, la LGPD, en su artículo 38.2 determina que los Servicios Públicos de Empleo tienen la obligación de confeccionar un registro de trabajadores con discapacidad, incluido en el registro de trabajadores desempleados, en la línea ya marcada en otra normativa anterior sobre la materia<sup>1</sup> así como por la Organización Internacional del Trabajo<sup>2</sup>. La inscripción en tal registro es opcional, ya que tiene que haber consentimiento del trabajador<sup>3</sup>, pero se entiende que cuando el empresario quiera o tenga que contratar a una persona con discapacidad, la selección se hará desde el registro de este colectivo del Servicio Público de Empleo correspondiente<sup>4</sup>. Tampoco hay una obligación por parte del empresario de solicitar a las personas con discapacidad, pero hay supuestos en los que sí va a ser necesario, como en el caso de que el empresario se quiera beneficiar de los incentivos a la contratación que puede recibir al contratar a trabajadores con discapacidad<sup>5</sup>. En definitiva, la labor de intermediación realizada por los Servicios de Empleo es escasa, y se centra principalmente en realizar numerosas labores burocráticas relacionadas con este colectivo, a saber:

- El SPE es el que resuelve sobre la solicitud presentada por el empresario que pide un trabajador con discapacidad bien en el Servicio Público de Empleo o en una Agencia de Colocación y declarar en su caso la inexistencia total o parcial de demandantes de empleo, con mención expresa de las ocupaciones solicitadas, para que el empresario pueda así hacer uso de las medidas alternativas a la obligación de la cuota de reserva del 2 por 100.
- El SPE declara la excepcionalidad para que los empresarios puedan adoptar las medidas alternativas reguladas en el Real Decreto 364/2005.
- El SPE realiza un seguimiento del cumplimiento de la adopción de las medidas alternativas.
- El SPE recibe las memorias que realicen los centros especiales de empleo sobre la tipología de las acciones que han realizado y los recursos financieros aplicados a dichas acciones.
- El SPE recibe la comunicación de los contratos de trabajo de este colectivo.

1 El Decreto 2531/1970 ya preveía el establecimiento de un censo de trabajadores «minusválidos» dentro de los servicios públicos de colocación y empleo, y fueron regulados poco más tarde por el Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, que aunque trataba en general de la política de empleo y colocación, incluyó alguna normativa específica sobre el censo de discapacitados. La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración social de los minusválidos (LISMI, art. 39), determinaba que iban a ser las Oficinas de Empleo del INEM las que se encargarían de la Colocación de este colectivo contando en éstas con un Registro de «minusválidos». Véase García Murcia, J. (1998). «El trabajo de los incapacitados», TS, núm. 91, julio, p. 27 y ss.

2 Artículo 10.1 de la Recomendación número 99 (1955) sobre la readaptación profesional y el empleo.

3 En la misma línea que la LGPD, véase IMSERSO (1998): Discapacidad y trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad, MTAS, Madrid, p. 105.

4 En el mismo sentido, y concretamente para las personas con discapacidad que vayan a prestar servicios en un Centro Especial de Empleo, véase Tusset del Pino, P. (2000). La contratación de trabajadores minusválidos. Aranzadi: Pamplona, p. 156.

5 Se entiende que las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo para poder beneficiarse de todas las ayudas contempladas en el citado Real Decreto; así lo entiende la STSJ Castilla y León (Valladolid), núm. 180/2005 (Sala de lo Contencioso-Administrativo), de 1 de septiembre, RJCA 2005/710).

**2.2.** Además de los Servicios Públicos de Empleo, también realizan funciones de intermediación las agencias de colocación reconocidas por la LE (artículos 21 y 21 bis LE) y desarrolladas reglamentariamente por el RDAC<sup>6</sup>, con la intención de favorecer la colaboración público-privada en la intermediación laboral. Hay tres características importantes a destacar del nuevo régimen de agencias de colocación (recordemos que la primera vez que se regulan las agencias de colocación en España fue en la reforma laboral del año 1994)<sup>7</sup>:

- Pueden ser entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro.
- Las agencias de colocación pueden iniciar su actividad desde el día de la presentación de la declaración responsable, sin perjuicio de las facultades de comprobación, control e inspección que tengan atribuidas las administraciones competentes. Es decir, desde la última modificación de la Ley de Empleo (artículo 21 bis) por la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, las agencias de colocación ya no necesitan autorización administrativa para poder actuar como intermediarios en el mercado de trabajo.
- Su actuación puede ser diferente dependiendo de si actúan de forma autónoma a los servicios de empleo, es decir como otro intermediario al margen de los servicios de empleo (aunque la ley indica que tienen que estar coordinadas con los mismos...) o si actúan como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo, con la intención de favorecer la colocación de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral.

Es de destacar que la intervención en general de las agencias de colocación autónomas de los servicios de empleo- en los últimos años ha aumentado de forma considerable. Desde el año 2001 hasta el 2005 (que sólo estaban permitidas las agencias de colocación sin fines lucrativos) se crearon 72 Agencias<sup>8</sup>; en el año 2012 (después de haberse producido la reformas en materia de agencias de colocación que permitieron las agencias con ánimo de lucro) había aproximadamente unas 313 agencias autorizadas<sup>9</sup>, y a día de hoy (recordemos que pueden ser con ánimo de lucro y a partir del 2014 no necesitan autorización administrativa para actuar) han ascendido a 1562. La mayoría de ellas son entidades privadas (por tanto persiguen el ánimo de lucro), aunque también son creadas en centros docentes públicos, o en Ayuntamientos, o específicamente creadas para atender la exclusión social. Todas las agencias de colocación tienen que garantizar en su ámbito de actuación el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de discapacidad (artículo 21 bis 4.g), pero otra cosa distinta es que se constituyan específicamente agencias de colocación para personas con discapacidad. En este sentido, cabe decir que son pocas, las agencias que se dedican a la colocación de este colectivo. De éstas, la mayoría se han creado en fundaciones, y además muchas de ellas se dedican a la colocación de colectivos discapacitados específicos (síndrome de down, personas sordas, discapacitados físicos, etc.)

Del total de 1562 agencias de colocación, un total de 80 son actualmente colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo. Es decir, hay 80 agencias que además de prestar sus servicios de forma autónoma a los servicios de empleo, y que por tanto pueden tener ánimo lucrativo que repercute en los empresarios, han firmado un convenio de colaboración con el Servicio Público de Empleo correspondiente<sup>10</sup>. En estos casos prestan sus servicios de forma gratuita, tanto para los trabajadores como para las empresas, y sus servicios se remuneran por los servicios de empleo. La intención es ayudar a los servicios de empleo en la intermediación, es decir, «trabajan para los Servicios de Empleo». De estas 80 agencias de colocación hay aproximadamente un total de 9 agencias que se dedican a la colaboración con los servicios de empleo para la colocación de las personas con discapacidad<sup>11</sup>. Teniendo en cuenta estos datos, se puede decir que a día de hoy hay más agencias de colocación específicas para personas con discapacidad que hace una década, aunque aún siguen existiendo numerosos organismos que sin estar constituidas como agencias de colocación realizan una labor muy importante de inserción de este colectivo. Destacamos sobre todo las asociaciones de afectados, que tienen un gran protagonismo en relación a las personas con discapacidad, y aunque casi siempre se han encargado de otras materias diferentes a la colocación de trabajadores, tales como la atención a la salud, la información sobre ayudas y pensiones o los servicios asistenciales, han

6 En muchas ocasiones (y de ahí el título de esta comunicación) a las entidades que se encargan de la colocación de las personas con discapacidad se les denomina «Servicios de Intermediación Laboral», terminología empleada en el Plan Nacional de Acción para el Reino de España de 1998 como medida prevista para mejorar el empleo de discapacitados, jóvenes y mujeres demandantes de empleo. Algunos de estos servicios se constituyen como Agencias de Colocación y otros aún no.

7 Y desarrolladas reglamentariamente por el Real Decreto 735/1995 por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo. Éstas eran sin fines lucrativos, y necesitaban de autorización administrativa para actuar como intermediarias.

8 Se puede comprobar de las memorias del servicio público de empleo estatal en materia de Agencias de Colocación sin ánimo de lucro. Para más información, véase SERRANO FALCÓN, C. (2009) Servicios Públicos de Empleo y Agencias de Empleo Privadas. Granada: Comares, pp. 164 y ss.

9 Fuente: página del Servicio Público de Empleo Estatal, consultada en abril de 2012.

10 El Acuerdo Marco con agencias de colocación para la colaboración con los Servicios Públicos de Empleo en la inserción en el mercado laboral con personas desempleadas se ha firmado por las Comunidades Autónomas de Aragón, Asturias, Illes Balears, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, Navarra, La Rioja y Valencia (BOE de 24 de junio de 2014, núm. 153).

11 Una vez observado el citado Acuerdo Marco, las agencias de colocación específicas en materia de discapacidad son: FSC discapacidad para la formación, servicios y colocación de discapacitados, Asidecode; Confederación española de personas con discapacidad física y orgánica, Confederación gallega de personas con discapacidad, Fundación DFA (Aragón), Fundación Intrás, Koine Aequalitas, Fundación Randstad. Es de destacar que la creación de este tipo de agencias colaboradoras va en la línea de lo establecido en la LE, al señalar en el Art. 22 que «en el colectivo con especiales dificultades de inserción laboral, los servicios públicos de empleo podrán contar con entidades colaboradoras especializadas para realizar el proceso específico de selección y casación entre oferta y demanda de empleo».



creado comisiones para temas laborales o bolsas de trabajo. La informatización de estas bolsas de trabajo hace que esta forma de buscar empleo se convierta ya en usual. En otras ocasiones las propias asociaciones crean en éstas centros especiales de empleo o centros ocupacionales<sup>12</sup>; en el caso de crear un centro especial de empleo en la propia asociación -que se crean sobre todo para la atención de personas con discapacidad intelectual<sup>13</sup>- ésta hace al mismo tiempo de intermediario y de empleador, llevando a cabo un empleo protegido que sirva de puente para una posterior inserción del trabajador en el mercado ordinario de trabajo. Por otra parte, muchas fundaciones en el ámbito de la discapacidad ya se han constituido como agencias de colocación, pero aún sigue habiendo algunas de ellas que realizan intermediación pero sin quedar constituidas como agencias de colocación<sup>14</sup>.

**2.3.** El resto de las Agencias de Empleo Privadas que actúan para otro tipo de colectivos no intervienen para la colocación de las personas con discapacidad como es el caso de las Empresas de Trabajo Temporal<sup>15</sup>.

### 3. El enclave laboral, como mecanismo de intermediación laboral para las personas con discapacidad

Otro mecanismo de intermediación y específico para personas con discapacidad es el llamado “enclave laboral”, que constituye además una medida alternativa a la hora de cumplir la cuota de reserva del 2 por 100<sup>16</sup>. El empresario acude a un centro especial de empleo y realiza con éste un enclave laboral para que le ceda temporalmente a uno o varios trabajadores con discapacidad. De esta forma las empresas cuentan con trabajadores con discapacidad, pero proporcionados por el centro especial de empleo, una vez que las empresas disponen del certificado negativo de no haber encontrado trabajadores con discapacidad para su contratación<sup>17</sup>. Así, la empresa va a estar en contacto con el trabajador con discapacidad, aunque ésta no lo contrate, pues actúa simplemente como «Empresa Colaboradora» ya que el empleador es el centro especial de empleo. La regulación jurídica de los enclaves laborales ha servido para darle un soporte jurídico a una práctica que ya era antigua y que por tanto se aplicaba antes de tener una regulación legal expresa y que lógicamente se ha regulado porque esta práctica ha funcionado. Su implantación se debe a dos causas: la primera es el fomento del empleo protegido de las personas con discapacidad, y la segunda es la ineficacia de los Servicios Públicos de Empleo, y también de las agencias de colocación, aunque se indicó que la causa de la ineficacia de las agencias de colocación no ha sido tanto por su mal funcionamiento como por su falta de implantación<sup>18</sup>.

### 4. Algunas reflexiones sobre el modelo de intermediación laboral para las personas con discapacidad.

Se ha podido comprobar que el modelo de intermediación laboral para las personas con discapacidad es un modelo mixto, en el que teóricamente intervienen los servicios públicos de empleo por sí mismos o con entidades colaboradoras, y también intervienen las agencias de colocación. Creemos que el mejor modelo de intermediación es el mixto<sup>19</sup>, aunque se han detectado deficiencias en este modelo implantado:

- Los Servicios de Empleo realizan más labores de control y burocráticas que de pura intermediación laboral para este colectivo. Sería conveniente potenciar el registro especial de las personas con discapacidad, como bien hace referencia la LGPD, así como potenciar secciones especializadas en los Servicios Públicos de Em-

12 IMSERSO (1998). Discapacidad y trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad, MTAS, Madrid, pp. 452, 456 y 460.

13 Institución de Ararteko al Parlamento Vasco (2003). La Integración laboral de las personas con discapacidad. Bilbao: Ararteko, p. 46.

14 Es de destacar la importancia de las Fundaciones en materia de intermediación, pues recordemos que constituyen una medida alternativa (Real Decreto 364/2005, de 8 de abril) para cumplir la obligación de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad, la realización de donaciones y de acciones de patrocinio, con carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando dichas acciones de colaboración se desarrollen en una Fundación o una Asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo para permitir la creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad.

15 Las ETT prácticamente no intervienen o no favorecen la colocación de personas con discapacidad. Lo único que hacen es respetar la cuota de reserva del 2%, pero no contratan trabajadores con discapacidad. En el mismo sentido, véase ESTEBAN LEGARRETA, R. (1999). Contrato de trabajo y discapacidad. Ibidem: Madrid, p. 242.

16 Esta nueva medida alternativa fue creada por el Real Decreto 190/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Para un estudio completo de los «enclaves laborales», véase ESTEBAN LEGARRETA, R.; FUSTÉ MIQUELA, J.M. (2007). «Los enclaves laborales de centros especiales de empleo en empresas ordinarias (Una aproximación crítica tras un periodo de experimentación)», Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social, núm. 286, enero, pp. 161-188; LALOLA GARCÍA, A, M. (2007). Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados, Madrid: Cinca.

17 Resulta paradójico que los Centros Especiales de Empleo tengan que buscar a los trabajadores discapacitados en el Servicio Público de Empleo, pero las empresas “colaboradoras” utilicen tal medida alternativa porque no encuentran trabajadores adecuados en los Servicios Públicos de Empleo. Lo que significa que el acudir a los Servicios de Empleo tal y como dice la normativa vigente para buscar trabajadores discapacitados, se incumple en la práctica.

18 En esta posición está también ESTEBAN LEGARRETA, R. (2003). «Relación laboral ordinaria de las personas con discapacidad. Reserva de empleo y medidas alternativas», en VV.AA. (ROMERO RÓDENAS, M<sup>a</sup>.J.) Trabajo y protección social del discapacitado, Albacete: Bomarzo, p. 64

19 También está a favor de un sistema mixto Esteban Legarreta (Contrato de trabajo y discapacidad, op.cit., págs. 237-238).

pleo, medida que también se propone desde la OIT y desde la Unión Europea<sup>20</sup> para que estas secciones se encarguen de velar siempre por hacer posible la colocación de colectivos con más dificultades de inserción dentro de las personas con discapacidad<sup>21</sup>.

- Por otra parte, es esencial la colaboración de los Equipos Multiprofesionales con todos los intermediarios que se dediquen a la colocación de las personas con discapacidad, y debería quedar regulado que se solicitara con carácter previo su intervención<sup>22</sup>. El artículo 38.3 LGPD remite la regulación de la coordinación con los equipos multiprofesionales de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad a un reglamento de momento inexistente.
- Desde los Servicios Públicos de Empleo se tienen que llevar a cabo programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con discapacidad en la línea establecida con el artículo 19 octies LE.
- Aunque es muy positiva la creación de agencias de colocación para este colectivo<sup>23</sup>, en ningún caso se debería de aplicar el ánimo lucrativo que pueden tener estas agencias de colocación cuando actúan de forma independiente a los servicios de empleo. 5.

### 5. Una necesaria configuración práctica de los servicios de intermediación laboral para las personas con discapacidad

La última propuesta que se realiza partiendo del modelo mixto de intermediación laboral para personas con discapacidad, es la que le ha dado título a la comunicación presentada. Se ha detectado la falta de una coordinación entre todas las instituciones que realizan funciones de intermediación para las personas con discapacidad. De hecho, se ha puesto de manifiesto y denunciado por los «prácticos» que diariamente se enfrentan a hacer posible la colocación de personas con discapacidad<sup>24</sup> que no se pueden identificar todos los «Servicios de Intermediación Laboral» por la heterogeneidad que presentan en cuanto a la naturaleza y funciones, y para ello proponen la creación de un «Inventario-guía» con las características de los Servicios de Intermediación existentes para las personas con discapacidad, para que éstos vean facilitada su labor. Si estas críticas que se vienen haciendo desde la práctica diaria las trasladamos al análisis jurídico de esta institución, se puede indicar que más que crear nuevas instituciones que se encarguen de la Colocación de las personas con discapacidad, hay que reordenar el sistema implantado, creando una «red de servicios de colocación de personas con discapacidad», y que actúen de forma coordinada, teniendo carácter preferente el Sistema Nacional de Empleo, en el sentido de direccionar y dirigir estos servicios<sup>25</sup>. De este modo, tanto los empresarios y los demandantes de empleo sabrían las vías que pueden utilizar para acceder a un determinado puesto de trabajo<sup>26</sup>.

20 En el informe del Consejo Económico y Social del año 1995 sobre la situación de empleo de las personas con discapacidad también se proponía una sección especializada en la colocación de este colectivo. Además, en Alemania, cada Oficina de Empleo tiene la obligación de contar con uno o varios especialistas en promoción de empleo para personas con discapacidad; Suecia cuenta con oficinas especializadas para que la persona con discapacidad sea atendida por un equipo multiprofesional integrado por expertos en orientación profesional, psicólogos, trabajadores sociales y fisioterapeutas. SOTELO, H. «La normativa en materia de empleo privado de las personas con discapacidad: apuntes sobre la situación de la Unión Europea», Boletín del Real Patronato de Discapacidad, núm. 53, ([Http://www.rpd.es/boletin/bol53/e-normativa.pdf](http://www.rpd.es/boletin/bol53/e-normativa.pdf)).

21 Cuanto mayor es el nivel de estudios, mayor es el porcentaje de los que están trabajando y menor el de los inactivos, pues en la población analfabeta con discapacidad se da un alto porcentaje de inactividad superior al 92%. Por otra parte, las personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental son las más desfavorecidas en materia de empleo, y presentan tasas de actividad y ocupación inferiores que las del resto de personas con discapacidad. Véase VILLA FERNÁNDEZ, N. (2004). «Situación laboral de las personas con discapacidad en España», REDSI, núm.1, marzo, pp. 8-9. Por otra parte, el profesor Malo, M.A. («Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español», RMTAS, núm. 46 (2003), pág. 113) hace un repaso de las investigaciones recientes sobre las personas con discapacidad y resume así los «principales hallazgos de estos trabajos»: «los discapacitados están afectados por una actividad mucho más baja que el promedio de la población española: existen importantes diferencias en los resultados de mercado de trabajo en función del tipo de discapacidad (destacando la mala situación de los que sufren discapacidades mentales y los que tienen varias discapacidades a la vez); su bajo nivel educativo (más de las tres cuartas partes de los discapacitados tiene como mucho terminada la educación obligatoria); y una gran importancia de las prestaciones sociales en las fuentes de ingresos de los discapacitados y sus familias».

22 En el mismo sentido, GARRIDO PÉREZ, E. (2003). «El trabajo de discapacitados en Centros Especiales de Empleo», VV.AA. (ROMERO RÓDENAS, M<sup>a</sup>.J.) (2003). Trabajo y protección social del discapacitado, Albacete: Bomarzo, págs. 39-40.

23 Así se propuso en las Jornadas Horizon sobre Intermediación Laboral y Empleo de las personas con discapacidad. Su resumen se encuentra en Revista Dicendi, núm. 6, (1999).

24 GARCÍA VISO, M. (1999). «Los servicios de intermediación laboral para el empleo de las personas con discapacidad», Revista Dicendi, núm. 6, (1999), págs. 12-18. La falta de comunicación entre las distintas organizaciones y servicios de intermediación laboral también se ha puesto de manifiesto en las Jornadas Horizon sobre Intermediación Laboral y Empleo de Personas con Discapacidad, conclusiones recogidas en la Revista Dicendi, núm. 6, (1999), págs. 19-25.

25 La profesora Garrido Pérez, E. («El trabajo de discapacitados en Centros Especiales de Empleo», op.cit., págs. 39-40) señala que «no existe un argumento jurídico alguno que impida la intervención de otras vías de acceso al empleo para trabajadores discapacitados, como podría ser la agencia de colocación, pero sí habría que conceder en todo caso al INEM un papel prioritario y preferente en la colocación de trabajadores discapacitados, no sólo porque a prioriísticamente pueda contar con mayores medios para ofrecer un servicio idóneo, adecuado y vigilado a tal fin, sino porque también podría coordinarse con otras funciones asignadas al INEM como la de control de las contrataciones de personas discapacitadas que llevarán aparejada subvenciones, o la de comprobación de certificado de discapacidad del trabajador contratado (Art. 8 del RD 1451/1983 sobre ocupación selectiva) o la de resolución de las solicitudes de ayudas para la adaptación de puestos de trabajo (Art. 12 RD 1451/1983)»

26 Se indica en un estudio realizado por el Observatorio Ocupacional del Instituto Nacional de Empleo en 1997 sobre la «formación y mercado laboral de minusválidos» que el sistema más utilizado para conseguir un empleo había sido las relaciones personales y familiares (41,5%) seguido por las Oficinas del INEM y las instituciones vinculadas a minusválidos (ambas el 17,9%) y a continuación se sitúan las visitas a empresas (11,3%), el envío de currículo (5,2%) y los anuncios (3,3%). IMSERSO.: Discapacidad y trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad, op.cit., p. 107.

Para finalizar, se puede indicar que es necesario realizar algunos cambios en la intermediación de este colectivo que sin duda facilitarían su inserción en el mercado de trabajo. Pero aquí se ha tratado sólo parte del problema, pues además se tienen que hacer muchos esfuerzos por los organismos implicados para hacer frente a las resistencias existentes en el mundo empresarial para la contratación de este colectivo, así como poner remedio a la a veces obligada postura pasiva de algunas personas con discapacidad en su proceso de búsqueda de empleo al encontrar numerosos factores desmotivadores<sup>27</sup>.

## Bibliografía

Esteban Legarreta, R. (1999). *Contrato de trabajo y discapacidad*. Madrid: Ibidem.

(2003) «Relación laboral ordinaria de las personas con discapacidad. Reserva de empleo y medidas alternativas», en VV.AA. (Romero Ródenas, M<sup>a</sup>.J.) (2003) *Trabajo y protección social del discapacitado*. Albacete: Bomarzo.

Esteban Legarreta, R.; Fusté Miquela, J.M. (2007). «Los enclaves laborales de centros Especiales de empleo en empresas ordinarias (Una aproximación crítica tras un período de experimentación)», *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 286, enero, pp. 161-188.

García Murcia, G. (1998). «El trabajo de los incapacitados», *TS*, núm. 91, julio.

García Viso M. (1999). «Los servicios de intermediación laboral para el empleo de las personas con discapacidad», *Revista Dicendi*, núm. 6.

Garrido Pérez, E. (2003). «El trabajo de discapacitados en Centros Especiales de Empleo», en VV.AA. (Romero Ródenas, M<sup>a</sup>.J. (2003): *Trabajo y protección social del discapacitado*. Albacete: Bomarzo.

IMSERSO (1998). *Discapacidad y trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*, MTAS, Madrid.

Institución de Ararteko al Parlamento Vasco (2003). *La Integración laboral de las personas con discapacidad*. Bilbao: Ararteko.

Laloma García, M. (2007). *Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados*, Madrid: Cinca.

Malo, M.A. (2003). «Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español», *RMTAS*, núm. 46.

Olarte Encabo, S. (2008). *Políticas de Empleo y Colectivos con especiales dificultades*, Pamplona: Aranzadi.

Serrano Falcón, C. (2009). *Servicios Públicos de Empleo y Agencias de Empleo Privadas*, Granada: Comares.

Tusset del Pino, P. (1998). *La contratación de trabajadores minusválidos*, Pamplona: Aranzadi; Madrid: 2000MTAS.

Villa Fernández, N. (2004). «Situación laboral de las personas con discapacidad en España», *REDSI*, núm. 1, marzo.

<sup>27</sup> El propio CERMI (Comité Español de Representantes de los Minusválidos) se ha planteado incluso la necesidad de "penalizar" a aquellos minusválidos receptores de prestaciones que, pudiendo trabajar, rechacen una oferta de empleo. IMSERSO.: *Discapacidad y trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*, op.cit., p. 460.