

INTRODUCCION.
EL PROGRAMA PRO ACCESO
DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL EMPLEO PÚBLICO,
DEL REAL PATRONATO (*)

Demetrio Casado

Director Técnico del Real Patronato sobre Discapacidad.

En su calidad de empleadores los Estados deben crear condiciones favorables para el empleo de personas con discapacidad en el sector público (*Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*, art. 7.5)

La política pro acceso al empleo público de las personas con discapacidad cuenta en España con el antecedente de las medidas privativas en favor de los mutilados de guerra. Mas en 1985, el Gobierno de la Nación adopta medidas de accesibilidad que parecen marcar un nuevo derrotero. El Real Patronato –entonces de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, y sobre Discapacidad, ahora– viene desarrollando, desde dicho año, un programa de apoyo y seguimiento.

(*) El presente texto ha sido elaborado a partir de estos antecedentes: 1/ introducción de M.^a Eugenia Zabarte a las Sesiones Informativas sobre Acceso al Empleo Público, celebradas en Madrid los días 25 y 26 de noviembre de 1986; 2/ introducción de quien suscribe a la segunda edición de dichas Sesiones, que tuvieron lugar en Barcelona los días 1 y 2 de octubre de 1987; 3/ ponencia del firmante sobre “Acceso al empleo público”, presentada en el congreso “Minusvalías. Ocupación. Trabajo”, celebrada en Valencia los días 9 al 11 de diciembre de 1988; 4/ informes de seguimiento del programa “Pro acceso al empleo público de las personas con discapacidad” del Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía.

1. PRÁCTICAS TRADICIONALES DE INTEGRACIÓN Y EXCLUSIÓN LABORAL

Contra lo que suele creerse, la integración laboral de las personas con deficiencias no es una novedad que nos trae el moderno Estado social; al contrario, es práctica antigua, bien que en el sector privado. En las sociedades tradicionales, las familias de campesinos autónomos se las arreglaban para distribuir el trabajo entre sus miembros, según sus capacidades diferenciales. Lo mismo cabe decir de las familias artesanas o comerciantes. Las entidades no lucrativas, como las de carácter religioso, también practican tradicionalmente la integración laboral de personas con discapacidades en menesteres subalternos. Por lo demás, la orientación de los niños y jóvenes hacia oficios compatibles con deficiencias es práctica antigua; recordemos la opción usual de algunos afectados en sus miembros inferiores por la sastretería o la reparación de calzado.

Por supuesto que las citadas fórmulas siguen practicándose en las sociedades menos modernizadas, y perviven residualmente en las nuestras. Pero es lo cierto que el industrialismo y, más ampliamente, el moderno capitalismo vinieron a alterar severamente el equilibrio tradicional. El sistema fabril redujo el ámbito manufacturero controlado por familias productivas. La carrera del beneficio llevó a unas formas de recluta y selección de personal particularmente excluyentes para la gente con deficiencias. Andando el tiempo, no obstante, la nueva economía alumbraría principios y técnicas favorables a la integración de los afectados por limitaciones. Me estoy refiriendo especialmente a la ergonomía, que ya apunta en Taylor y que emerge plenamente con el movimiento de la psicología industrial.

En el sector público ha predominado históricamente la pauta de exclusión de las personas con deficiencias. En nuestro país se ha venido manteniendo como requisito de admisión para los aspirantes a funcionarios un criterio razonable: “No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones” (art. 24.3 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, articulada por Decreto 315/64, de 7 de febrero). El problema radicaba en que su reglamentación se hizo abusivamente en no pocos casos. Se establecieron cuadros de incapacidades para ciertos cuerpos y escalas de funcionarios no fundados del todo en exigencias funcionales. Sirvan como ejemplo los rigurosos cuadros tradicionales de circunstancias físicas y psíquicas excluyentes de la Carrera Diplomática, del Magisterio Nacional o de los Cuerpos de Correos¹. Cabe suponer que estas medidas de exclusión obedecieron, en muchos casos, a la identificación o confusión entre la deficiencia

¹ Dejando a un lado antecedentes remotos, pueden verse, a título de muestra, los siguientes: Orden del Ministerio de Asuntos Exteriores de 16 de marzo de 1973; Orden del Ministerio de Educación y Ciencia de 1 de febrero de 1971; Orden del Ministerio de Gobernación de 18 de marzo de 1982.

y las limitaciones del funcionamiento; se da por sentado que ciertas deficiencias físicas o psíquicas conllevan necesariamente determinadas mermas funcionales. No hay que descartar, de todos modos, que tales exclusiones se inspiren en el celo por las imágenes corporativas.

En el plano internacional se registra un movimiento sostenido en la dirección de la integración laboral de las personas con discapacidades. Al efecto, se han arbitrado cuatro fórmulas principales: empleo normalizado, empleo reservado, enclaves y empleo especial. Se juzga lo más deseable el trabajo autónomo o por cuenta ajena en unidades productivas convencionales, bien que con el apoyo, si es necesario, de estímulos económicos a la empresa, adaptación de puestos de trabajo, preparadores, etc. Se suele recurrir, además, a la reserva de un porcentaje de puestos de trabajo en las empresas con un cierto volumen de empleo. Una fórmula de aproximación consiste en insertar dentro del centro de trabajo convencional unidades con algún tipo de apoyo o especialidad en las condiciones de trabajo. Finalmente, el empleo especial se genera mediante la constitución de talleres o centros con puestos reservados en su mayoría para personas discapacitadas, y con un régimen laboral especial².

El panorama internacional nos ofrece también prácticas de protección laboral para la población que consideramos en el sector público³. Las medidas más espectaculares son, sin duda, las cuotas y reservas de plazas; en nuestro entorno más próximo, la Unión Europea, la generalidad de los países miembros las vienen aplicando⁴.

2. ANTECEDENTES NACIONALES

Las medidas de empleo público preferente para los mutilados de guerra son anteriores a nuestra última guerra civil (1936-1939), pero de la misma derivó una renovación de aquélla. En la “zona nacional”, se registra un Decreto, de 5 de abril de 1938, por el que se

² El pensamiento internacional sobre estas cuestiones puede encontrarse en documentos programáticos diversos, y especialmente en el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, de Naciones Unidas (Párrafos 127 a 133), y en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (art. 7) En cuanto a la política social de empleo para personas con discapacidad en España puede consultarse el trabajo de Luis Enrique de la Villa y José Antonio Sargadoy, actualizado por Eusebio Niño: Derecho al trabajo de las personas con minusvalía, Secretaría General del Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, Madrid, 1987; y Ricard Esteban, Derecho al trabajo de las personas con discapacidad, Real Patronato sobre Discapacidad, Madrid, 2001.

³ Ver Manuel Aznar López, “Introducción al empleo público de las personas con discapacidad. Una perspectiva comparada”, Acceso de las personas con discapacidad al empleo público, Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, Madrid, 2000.

⁴ Véase el informe de la Comisión de las Comunidades Europeas sobre la aplicación de la Recomendación del Consejo 86/379/CEE, del 24 de julio de 1986, sobre el empleo de los minusválidos en la Comunidad, págs. 110 a 111 bis; también, Conseil de L’Europe, Legislation relative à la réadaptation des personnes handicapées, 1993, págs. 233 a 288; asimismo el trabajo de Manuel Aznar López citado.

aprueba el reglamento del Benemérito Cuerpo de Mutilados de Guerra por la Patria, en el que se adoptan amplias medidas de acceso al empleo público y asimilado para los mismos; en concreto, se reserva el 30 por ciento de las plazas en numerosos e importantes cuerpos y escalas de la Administración del Estado, de las Corporaciones Locales y de empresas públicas. La citada norma fue derogada por la Ley de 26 de diciembre de 1958, y ésta por la de 11 de marzo de 1976; en la misma se mantiene la pauta de empleo reservado, bien que se reduce la cuota a un 5 por ciento.

Según mis datos, la primera disposición española de carácter general protectora del empleo de las personas con deficiencias data de 1970: es el Decreto 2351/1970, de 20 de agosto. En él se establecen medidas de rehabilitación médica, formación profesional, empleo protegido, asistencia social y promoción social. Algunos de los preceptos de esta norma fueron objeto de nueva redacción, mediante el Decreto 1378/1975, de 12 de junio, y el Real Decreto 1567/1976, de 7 de junio. Mas, los preceptos relativos al empleo que contienen dichos decretos afectan sólo al sector privado, con lo que se produce un mal ejemplo de las Administraciones Públicas.

Debo recordar seguidamente una importante norma que reserva plazas públicas a personas con discapacidad. Se trata de la Orden del Ministerio de Trabajo, de 11 de enero de 1974, sobre empleo de trabajadores minusválidos y mayores de 40 años por entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social y Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo. La única e importante medida que establece esta norma es la reserva, en favor de los dos colectivos mencionados, de “el 75 por cien de las vacantes que se convoquen... en las distintas categorías o puestos de trabajo comprendidos en los Grupos o Cuerpos de personal Subalterno”.

He aquí dos malas decisiones: la primera consiste en la gran magnitud del porcentaje de reserva; la segunda en su concentración clasista en el personal subalterno, muchos de cuyos puestos implican exigencias físicas notables, sobre todo en los centros sanitarios. La aplicación de esta medida dio lugar a no pocas discrepancias entre, por una parte, los trabajadores discapacitados y su entidad valedora (el Servicio Social de Rehabilitación y Recuperación de Minusválidos) y, por otra, las entidades empleadoras. Algunas de éstas, especialmente el Instituto Nacional de la Salud, llegaron a experimentar problemas funcionales graves. Ello motivó, a no dudarlo, que se llegara a no aplicar la norma en cuestión. Sirvió de ocasión para ello, paradójicamente, la promulgación de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI), que no recoge la obligación de reserva evocada, aunque tampoco la suprime.

La restricción de dicha reserva al área de la Seguridad Social se explica, sin duda, porque dicha área estaba bajo la administración del departamento responsable en materia de

empleo para personas con minusvalías, el de Trabajo. En cualquier caso, dio lugar a una expectativa de extensión a todo el sector público. La lógica de la universalización se manifiesta expresamente en 1974:

“Se agradece al Ministerio de Trabajo la reserva de plazas para minusválidos en los organismos de la Seguridad Social y se recomienda se amplíe a toda la Administración Pública”⁵.

La propuesta no fue atendida en términos prácticos de modo inmediato.

En la Constitución Española de 1978 se garantiza a los ciudadanos el acceso a la función pública en condiciones de igualdad (art. 23.2); a la vez, se encomienda a los poderes públicos el amparo de las personas con deficiencias para que puedan disfrutar de los derechos fundamentales, como el anterior (art. 49). Pero estos son preceptos cuya efectividad requiere de su regulación jurídica ordinaria y susceptibles de diversos desarrollos. La ya citada LISMI no va más allá de establecer la igualdad de acceso, para las personas con minusvalías, a las pruebas de selección para la función pública; igualdad que, por cierto, parece negar al exigir una acreditación de aptitud previa a las pruebas selectivas:

“Las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes se acreditarán en su caso mediante dictamen vinculante expedido por el equipo multiprofesional competente, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas” (art. 38.3).

Cabe entender que la LISMI niega el principio de igualdad que afirma porque, en el procedimiento común de selección para la función pública se viene previendo la acreditación de los requisitos que se exigen con posterioridad a la superación de las pruebas. El segundo párrafo del artículo 38.3 transcrito revela ingenuamente, por lo demás, el supuesto de que las pruebas selectivas no servirán para evaluar la aptitud de los candidatos con minusvalías. Dicho de otro modo, “ el equipo multiprofesional competente”, en virtud de una valoración que no pasa de ser una hipótesis sobre capacidades/discapacidades -nunca sobre aptitud-, puede cerrar el paso a personas dispuestas a someterse a las pruebas selectivas acordadas para el común de los aspirantes, y que han de suponerse más conclusivas que cualquier apreciación de gabinete.

⁵ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: *Minusval 74*, Madrid, 1975, pág. 755.

3. ACCESIBILIDAD MEDIANTE LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública adopta, en su artículo 18, la técnica de la oferta anual de empleo público para la Administración del Estado. Anualmente el Gobierno ha de ordenar la convocatoria de todas las plazas vacantes y dotadas presupuestariamente. A partir de este momento el Real Patronato colabora con las Administraciones General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales con vistas a que las ofertas de empleo público incluyan medidas de accesibilidad para las personas con discapacidad. Las medidas perseguidas se inspiran en estas cuatro pautas:

- a) Universalización de la accesibilidad.
- b) Supresión de requisitos de exclusión por deficiencias, salvo en caso de incompatibilidad real con las funciones y tareas a desempeñar.
- c) Previsión de adaptaciones en las condiciones de realización de las pruebas selectivas.
- d) Cuota de plazas reservadas.

El Real Decreto 152/1985, de 6 de febrero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para 1985, primero en su género, ya se atiene a las pautas indicadas. Las medidas de accesibilidad que establece (art. 5) se extienden a todas las plazas funcionariales y laborales de la Administración Central, Organismos Autónomos y Seguridad Social, excepto las de personal estatutario y laboral de esta última. En cuanto a las propias medidas de accesibilidad, la norma citada proscribía las “exclusiones por limitaciones psíquicas o físicas sino en los casos en que sean incompatibles con el normal desempeño de las tareas o funciones correspondientes”; prevé que en las pruebas selectivas puedan establecerse “adaptaciones de tiempo y medios para su realización”; establece “una reserva de plazas para personas minusválidas que permita alcanzar progresivamente el 2 por ciento de la plantilla del personal laboral”.

La oferta de empleo público de 1986 (Real Decreto 350/1986, de 21 de febrero) sigue los pasos de su precedente, con algunas modificaciones propiciadoras de la accesibilidad. Por de pronto, la oferta y las medidas que aquí consideramos amplían su cobertura al incluir al personal laboral de la Seguridad Social. En lo que concierne a las medidas mismas (art. 5) se amplía la posibilidad de las adaptaciones en la realización de las pruebas “a los cursos de formación en prácticas” y se explicitan más los términos en que deben formularse las convocatorias.

La oferta correspondiente a 1987 (Real Decreto 198/1987, de 6 de febrero) confirmó la anterior, con algunas mejoras. Se extiende la prescripción de igualdad para el acceso a la promoción interna. Se especifica que la cuota de reserva, en personal laboral, habría de ser “no inferior al 2 por ciento del conjunto de las plazas a cubrir por cada Departamento... de modo que tal reserva permita alcanzar progresivamente el 2 por ciento de la plantilla de personal laboral...”.

La oferta central para 1988 (Real Decreto 235/1988, de 18 de marzo) conserva las fórmulas de la anterior. Mas no debe entenderse que ello supone su asentamiento definitivo, por lo que a continuación diré.

La Ley 23/1988, de 28 de julio, de Modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública aporta la novedad de extender la cuota de reserva a las plazas funcionariales, a la vez que mejora la definición del procedimiento para alcanzarla. Todo ello se contiene en la disposición adicional decimonovena de la Ley:

“En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 3 por 100 de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 3 por 100, de modo que progresivamente se alcance el 2 por 100 de los efectivos totales de la Administración del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente”.

Este precepto vendrá a ser recogido mediante una disposición transitoria del Real Decreto 315/1989, de 31 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para 1989. En el mismo se mantienen, por lo demás, las otras medidas de accesibilidad ya consagradas.

Las ofertas de empleo público de los años siguientes aplicaron la disposición legal citada en lo que atañe a reserva de cupo y siguieron la pauta de sus precedentes en las otras medidas de accesibilidad, es decir, la prohibición de exclusiones sin base funcional y las adaptaciones de las pruebas. Estas medidas vendrán a tener un fundamento normativo permanente mediante al Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado (arts. 19 y 34), que también incluye preceptos relativos a la reserva de cupo (arts. 26.2 y 34).

La citada Ley 30/1984 atribuye a su artículo 18 citado, por el que regula el régimen

de oferta anual de empleo público, carácter de base. En virtud de ello las Comunidades Autónomas adoptan dicho procedimiento; en unos casos fundándose directamente en la propia Ley estatal, en otros previa aprobación de sus propias leyes de función pública. Algunas de tales leyes y otras normas de función pública incluyen preceptos propiciadores de la accesibilidad al empleo público de las personas con minusvalía.

Cataluña constituye un caso especial que requiere mención aparte. Antes de aprobarse tanto la Ley 30/1984 como la Ley 17/1985, de 23 de julio, de función pública de la Administración de la Generalidad catalana, el Consejo Ejecutivo de la misma aprobó el Decreto 72/1984, de 15 de marzo, sobre integración de los disminuidos en los organismos dependientes de su Administración. Esta norma incluye dos medidas pro accesibilidad: reserva de plazas, en plantillas tanto funcionariales como laborales, no inferior al 2 por ciento para personas con minusvalía; condicionamiento de las subvenciones públicas al cumplimiento por las empresas y organismos destinatarios de las mismas de las cuotas de reserva impuesta en el artículo 38.1 de la LISMI. Estas dos medidas se confirman y amplían en el Decreto 238/1987, de 20 de julio, por el que se desarrolla el capítulo X del Título IV de la citada Ley de función pública catalana, y se fomentan otras vías concurrentes para la integración laboral de las personas con minusvalía.

Por lo que concierne a la esfera de la Corporaciones Locales es de citar, en primer lugar, que la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, establece para aquellas, en su artículo 91, el procedimiento de oferta de empleo público. El Gobierno central, mediante el Real Decreto 352/1986, de 10 de febrero, por el que se establecen criterios de coordinación de la oferta de empleo público de las Corporaciones Locales para 1986, acuerda las pautas de accesibilidad, parejas a las de la oferta central, a que habrán de atenerse aquellas. La información disponible sobre el cumplimiento y continuidad de dichas pautas es fragmentaria y registra comportamientos positivos para una proporción importante de casos.

4. SEGUIMIENTO Y APOYO

Es cosa sabida que las normas no encierran en sí la virtualidad de su cumplimiento autónomo. Se necesita, al efecto, autoridad moral en quien las dicta, poder coactivo en quien ha de hacerlas cumplir, conocimiento y competencia práctica de los intermediarios en la transmisión o aplicación y, por supuesto, viabilidad moral práctica de las propias normas –aparte del conocimiento por los interesados⁶–. Parece que en el comienzo del proceso que

⁶ Como observa Andrés Fernández Cuervo Arroyo, en *Gestión de los procesos de selección de personal para el acceso al empleo público de las personas con discapacidad*, CC.OO., Federación Sindical de la Administración Pública, 1999, pág. 5.

nos ocupa se daban las citadas circunstancias en términos generales, pero con algunas deficiencias.

Cabe citar, en primer lugar, el fenómeno de la inercia que se manifiesta, sobre todo, en las primeras disposiciones de desarrollo de los preceptos de accesibilidad contenidos en las ofertas de empleo público. Tal sería el caso de la Circular 1/1985, de 11 de marzo, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública.

También es de reseñar el problema de la inexperiencia en la aplicación de las nuevas disposiciones. La adaptación de pruebas, la integración de los seleccionados con minusvalías en el trabajo suscitan dudas y vacilaciones muy explicables.

Finalmente quisiera subrayar un hecho más complejo que los anteriores y que podría considerarse como una suerte leve de fundamentalismo. Durante los primeros años de la experiencia, muchos de quienes estaban interesados en el asunto que aquí trato se centraron mucho más en los principios que en los resultados. Salvo excepciones, tanto los portavoces del movimiento asociativo de las personas con discapacidad, como los funcionarios favorables a la integración en la función pública discutieron apasionadamente las normas de accesibilidad, en tanto que se interesaron muy moderadamente en su difusión, aprovechamiento y resultados.

Sea como fuere, parece claro que cualquier innovación con una demanda fraccional necesita apoyo y seguimiento para cuajar. Así lo está entendiendo el Real Patronato, que viene desarrollando, desde 1985, un programa de informes, sesiones informativas, recomendaciones y coordinación de recursos, que se indican en el Anexo.

Mediante el programa de apoyo y seguimiento, el Real Patronato, además de impulsar las actuaciones normativas y de gestión equiparadoras, ha registrado su evolución y la de los resultados o efectos de las mismas; de todo ello se da cuenta en este volumen.

En el momento presente se observan estas tendencias:

- a) Rápida extensión de las medidas de accesibilidad en la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas y más tardía, pero firme, en las Corporaciones Locales.
- b) Supresión de los cuadros de exclusión y progresiva adopción de fórmulas funcionales relativas a la capacidad.
- c) Rápida extensión de las adaptaciones de tiempo y medios correspondientes a pruebas selectivas.

- d) Generalización de las cuotas de reserva, con un aprovechamiento moderado por parte de los destinatarios de las mismas.

Madrid, enero de 2002

ANEXO

PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PROGRAMA DEL REAL PATRONATO PRO ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

(Actualizado a diciembre de 2001)

- 1) Seguimiento del desarrollo y aplicación de las normas relativas a la accesibilidad de las personas con discapacidad al empleo público en la oferta de la Administración del Estado de 1985 (realizado por Ramón Puig de la Bellacasa, con la colaboración de Ana Noguerol y Tomás Rosón).
- 2) Formulación de sugerencias para la redacción de las normas correspondientes a la oferta central de empleo público de 1986 y elaboración y distribución de un documento denominado “Medidas administrativas para la adecuada aplicación del artículo 5.º del Real Decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público para 1986 sobre acceso de las personas con minusvalías” (febrero de 1986).
- 3) “Sesiones informativas sobre acceso de las personas con minusvalía al empleo público (Administración del Estado)” (Madrid, 24 y 25 de noviembre de 1986). Formulación, de cara a la oferta de 1987, de una “Nota en torno al acceso de las personas con minusvalía al empleo público” (22 de diciembre de 1986).
- 4) Segundo seguimiento análogo para la oferta de 1986 (por Tomás Rosón).
- 5) “II Sesiones informativas sobre acceso de las personas con minusvalía al empleo público”, en colaboración con la Generalidad de Cataluña (1 y 2 de octubre de 1987). Formulación, en relación con la oferta de 1988, de una “Nota de sugerencias relativas al acceso de las personas con minusvalía al empleo público” (27 de octubre de 1987).
- 6) Tercer seguimiento para la oferta central, de 1987 (por Tomás Rosón). Primer seguimiento análogo a los relativos a la oferta central para las ofertas de las Comunidades Autónomas correspondientes a 1987 (por Jaime Ferri).
- 7) “III Sesiones informativas sobre acceso de las personas con minusvalía al empleo público”, en colaboración con la Generalidad Valenciana, dentro del marco del Congreso sobre “Minusválidos. Ocupación. Trabajo”, que tuvo lugar

del 9 al 11 de diciembre de 1988, en Valencia. Distribución subsiguiente, con vista a las ofertas de 1989, de las conclusiones del grupo de trabajo celebrado en las II Sesiones.

- 8) Cuarto seguimiento de la oferta central, de 1988 (por Tomás Rosón). Segundo seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1988 (por Jaime Ferri).
- 9) “IV Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público”, en colaboración con el Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, los días 16 y 17 de noviembre de 1989, en Bilbao. Distribución subsiguiente, en función de las ofertas de 1990, de una “Selección de referencias y propuestas”, derivadas de las IV Sesiones (por Jaime Ferri).
- 10) Quinto seguimiento de la oferta central, de 1988 (por Tomás Rosón). Tercer seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1988 (por Jaime Ferri). Primer seguimiento en la Administración Local (realizado en la Comunidad Valenciana por Luis Benito).
- 11) “V Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público”, en colaboración con la Generalidad valenciana, los días 7 y 8 de noviembre de 1990. Distribución subsiguiente de un informe sobre las mismas.
- 12) Sexto seguimiento de la oferta central, de 1989 (por Tomás Rosón). Cuarto seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1989 (por Jaime Ferri).
- 13) Reunión de trabajo con representantes de la Comunidad Autónoma de Murcia y de Ayuntamientos de la región, el día 20 de noviembre de 1991. En colaboración con la Consejería de Asuntos Sociales.
- 14) “VI Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público”, en colaboración con la Gerencia Provincial del Instituto Andaluz de Servicios Sociales y con la Federación Provincial de Asociaciones de Minusválidos Físicos, que tuvo lugar el día 25 de noviembre de 1990 en Sevilla.
- 15) “Jornada sobre empleo de las personas con discapacidad en la Provincia de Granada”, en colaboración con la Gerencia Provincial del Instituto Andaluz de Servicios Sociales y con la Federación Provincial de Asociaciones de Minusválidos Físicos, que tuvo lugar los días 11 a 13 de diciembre de 1991 en Granada.

- 16) Séptimo seguimiento de la oferta central, de 1990 (por Tomás Rosón con la colaboración de Fátima Mateos, Octavio Aguilera y Francisco J. Sánchez Pintado). Quinto seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1990 (por Jaime Ferri).
- 17) “Cursos de preparación para el acceso a cuerpos generales” realizados por el Instituto Nacional de Empleo, con la colaboración de la COCEMFE, en 1991 y 1992.
- 18) “VII Sesiones informativas sobre el acceso al empleo público de las personas con discapacidad”. Celebradas en Murcia los días 16 y 17 de diciembre de 1992, con la colaboración de la Consejería de Asuntos Sociales de la Región de Murcia.
- 19) “Consideraciones finales” de las VII Sesiones informativas sobre el acceso de las personas con discapacidades al empleo público.
- 20) Octavo seguimiento de la oferta central, de 1991 (por Tomás Rosón con la colaboración de Fátima Mateos, Octavio Aguilera y Francisco J. Sánchez Pintado). Sexto seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1991 (por Jaime Ferri).
- 21) “VIII Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público”, celebradas en Madrid los días 16 y 17 de diciembre de 1993, con la colaboración del Instituto Nacional de la Administración Pública del MAP.
- 22) “Pautas para una correcta aplicación de las medidas relativas al acceso al empleo público de las personas con discapacidad”, diciembre de 1993.
- 23) Noveno seguimiento de la oferta central, de 1992 (por Tomás Rosón con la colaboración de Fátima Mateos y Octavio Aguilera). Séptimo seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1992 (por Jaime Ferri).
- 24) “Jornada sobre el acceso al empleo público de las personas con discapacidad”, celebrada en Santander, el día 11 de octubre de 1994, con la colaboración de la Federación Cántabra de Asociaciones de Minusválidos Físicos.
- 25) “IX Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público”, celebradas los días 10 y 11 de noviembre de 1994, en Zarago-

za, en colaboración con la Consejería de Presidencia y Relaciones Institucionales de Aragón.

- 26) “Consideraciones finales” de las IX Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público.
- 27) Décimo seguimiento de la oferta Central, de 1993 (por Tomás Rosón con la colaboración de Fátima Mateos y Octavio Aguilera). Octavo seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1993 (por Jaime Ferri). Primer seguimiento del empleo público de las personas con discapacidad en la Administración Local (por Antoni Vilà).
- 28) “X Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público”, que tuvieron lugar en Madrid, los días 14 y 15 de diciembre de 1995.
- 29) “Consideraciones finales” de las X Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público.
- 30) Undécimo seguimiento de la oferta Central, de 1994 (por Tomás Rosón con la colaboración de Fátima Mateos y Octavio Aguilera). Noveno seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1994 (por Jaime Ferri). Segundo seguimiento del empleo público de las personas con discapacidad en el ámbito de la Administración Local, año 1994 (por Antoni Vilà).
- 31) “XI Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público”, en colaboración con la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Extremadura, que tuvieron lugar en Mérida, los días 12 y 13 de diciembre de 1996.
- 32) “Consideraciones finales” de las XI Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público.
- 33) Duodécimo seguimiento de la oferta Central, de 1995 (por Tomás Rosón con la colaboración de Esperanza Martín y Gabriel Gómez). Décimo seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1995 (por Jaime Ferri). Tercer seguimiento del empleo público de las personas con discapacidad en el ámbito de la Administración Local, año 1995 (por Antoni Vilà).
- 34) “XII Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al

empleo público”, en colaboración con la Consejería de Presidencia y Relaciones Institucionales y el Instituto Canario de Administración Pública, que tuvieron lugar en el Puerto de la Cruz (Tenerife), los días 24 al 26 de abril de 1997.

- 35) “Consideraciones finales” de las XII Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público.
- 36) Decimosegundo seguimiento de la oferta Central, de 1996 (por Tomás Rosón con la colaboración de Esperanza Martín y Gabriel Gómez). Undécimo seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1996 (por Jaime Ferri). Cuarto seguimiento del empleo público de las personas con discapacidad en el ámbito de la Administración Local, año 1996 (por Antoni Vilà).
- 37) “Jornada de Trabajo” sobre acceso al empleo público de las personas con discapacidad, en colaboración con el Instituto Asturiano de Administración Pública “Adolfo Posada”, que tuvo lugar en Oviedo, el día 13 de noviembre de 1997.
- 38) Decimotercer seguimiento de la Oferta Central, de 1997 (por Tomás Rosón con la colaboración de Esperanza Martín y Gabriel Gómez). Duodécimo seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1997 (por Jaime Ferri). Quinto seguimiento del empleo público de las personas con discapacidad en el ámbito de la Administración Local, año 1997 (por Antoni Vilà).
- 39) “XIII Sesiones Informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público”, en colaboración con la Consejería de Sanidad y Bienestar Social de la Junta de Castilla y León, celebradas en Valladolid, los días 25 y 26 de mayo de 1998.
- 40) Sugerencias al Proyecto de Estatuto Básico de la Función Pública para potenciar el acceso de las personas con discapacidad al empleo público. Valladolid, 25 y 26 de mayo de 1998.
- 41) Decimocuarto seguimiento de la Oferta Central, de 1998 (por Tomás Rosón con la colaboración de Esperanza Martín y Gabriel Gómez). Decimotercer seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1998 (por Jaime Ferri). Sexto seguimiento del empleo público de las personas con discapacidad en el ámbito de la Administración Local, año 1998 (por Antoni Vilà).
- 42) “XIV Sesiones Informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público”, en colaboración con las Consejerías de Administraciones Pú-

blicas y de Bienestar Social de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que tuvieron lugar en Toledo, los días 18 y 19 de mayo de 1999.

- 43) “Crónica” de las XIV Sesiones Informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público. Toledo, 18 y 19 de mayo de 1999.
- 44) Decimoquinto seguimiento de la Oferta Central, de 1999 (por Gabriel Gómez Ramírez y Esperanza Martín Arévalo). Decimocuarto seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1999 (por Andrés Fernández-Cuervo). Séptimo seguimiento del empleo de las personas con discapacidad en el ámbito de la Administración Local, año 1999 (por Antoni Vilà).
- 45) “XV Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público”, en colaboración con la Consejería de Interior del Gobierno de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, que tuvieron lugar en Palma de Mallorca, los días 24 y 25 de mayo de 2000.
- 46) “Crónica” de las XV Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público. Palma de Mallorca, 24 y 25 de mayo de 2000.
- 47) Durante el año 2001 se ha realizado un trabajo de recapitulación de toda la información acopiada y se inició un estudio sobre los factores del acceso de las personas con discapacidad al empleo público.