

4. Recomendaciones

1ª Incrementar las cuotas de reserva y garantizar su efectivo cumplimiento por parte de las empresas

La cuota de reserva es una medida de discriminación positiva que busca la igualdad efectiva, en este caso, respecto a las posibilidades de inserción laboral de todas las personas. La reserva establecida a favor de las personas con discapacidad se establece en nuestro ordenamiento jurídico en los siguientes términos:

- a) Reserva de un 2% de puestos de trabajo para las personas con discapacidad que resulte de aplicación a las empresas con más de 50 trabajadores, sin la necesidad de que éstos sean fijos.
- b) Posibilidad de que, excepcionalmente, sea autorizable el cumplimiento de la reserva con la adopción de medidas alternativas previstas reglamentariamente.

Dada la realidad actual, parece necesario que se incremente la cuota -por ejemplo, al 4 ó al 5%- y que la obligación se extienda a otras empresas menores -por ejemplo, entre 15 y 50 trabajadores- como ya sucede en otros países.

En todo caso, para velar por el efectivo cumplimiento de la reserva establecida, las autoridades laborales deben utilizar los mecanismos de control y seguimiento en conformidad con las previsiones contempladas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, bien a través de la fórmula de la advertencia o recomendación dirigida a los empresarios por parte de la autoridad laboral, o bien, cuando proceda, con la aplicación de las medidas sancionadoras que correspondan.

2ª Incorporar a los procedimientos de contratación promovidos por las administraciones las cláusulas referidas al cumplimiento de la cuota por parte de las empresas participantes

El actual marco normativo ofrece a la administración algunas posibilidades y recursos que pueden contribuir a hacer efectivas las previsiones de reserva contempladas. Así, el Real Decreto 2/2000, de 16 de junio, por el que aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, se ocu-

pa, en su disposición adicional octava, de la contratación con empresas que tengan en su plantilla personas con discapacidad y con entidades sin ánimo de lucro. En el apartado 1 de esta disposición se dice que *«los órganos de contratación podrán señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas públicas o privadas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en su plantilla un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100, siempre que dichas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación»*. Asimismo, mantiene la inhabilitación para contratar con la Administración Pública a aquellas empresas que hayan sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de integración laboral de minusválidos.

Ciertamente, se trata de una previsión potestativa (*«podrán señalar en los pliegos de cláusulas...»*) y que sólo afectaría a aquellas empresas que mantienen relaciones contractuales con la administración y, por tanto, no a todas las empresas. En cualquier caso, se trata de medidas plenamente legales y congruentes con el objetivo perseguido.

Es habitual que, en los procedimientos de contratación promovidos por la Administración (de prestaciones de servicios, de equipamiento, de adjudicación de obras...) se establezcan cláusulas (como el que hayan cumplido con todas sus obligaciones fiscales) que se consideran requisitos exigidos para poder concursar o tener acceso a subvenciones... Nada impide que uno de esos requisitos sea, precisamente, el cumplimiento estricto de la cuota de reserva o, en su caso, de las medidas alternativas legalmente establecidas.

Así pues, se recomienda que las administraciones públicas de nuestra Comunidad incorporen las citadas previsiones legales en sus pliegos de cláusulas administrativas, y utilicen cuantos mecanismos de control dispongan para hacer cumplir las cuotas de reserva o, en su caso, las medidas alternativas de carácter excepcional legalmente establecidas.

3ª Incrementar las posibilidades de empleo público en nuestra Comunidad para las personas con discapacidad

En el último informe anual de esta institución se efectúa una recomendación general sobre «La cuota de reserva como medida de promoción del acceso de las personas con discapacidad al empleo público de la CAPV» (cfr. informe 2002, capítulo VI).

En dicha recomendación se parte de lo establecido en la legislación vigente cuando dice: *«En las ofertas de empleo público, las Administraciones públicas vascas reservarán un cupo no inferior al tres por ciento de las vacantes comprometidas para su cobertura entre personal con discapacidad de grado igual o superior al treinta y tres por ciento hasta tanto se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración correspondiente...»* (Ley 6/1989, de Fun-

ción Pública Vasca). También se ofrecen posibilidades más ambiciosas desarrolladas en otras Comunidades, y se analizan algunas de las razones que están influyendo en que esta norma, de hecho, haya tenido escasa incidencia en la contratación de estas personas... Y de acuerdo con todo ello, la institución del Ararteko hace una serie de sugerencias a las administraciones públicas vascas. Básicamente:

- *La conveniencia de elevar el actual porcentaje que supone la cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad promoviendo al efecto, si se considera oportuno, las modificaciones legislativas oportunas.*
- *La necesidad de extender la aplicación de la cuota de reserva a todo tipo de procedimientos y de convocatorias de ingreso en la función pública, ya se trate de acceso definitivo, acceso interino o temporal, acceso libre, promoción interna, procedimientos derivados de planes de empleo...*
- *La necesidad de extender la aplicación de la cuota de reserva a todos los cuerpos, escalas y categorías posibles, con la sola excepción de aquellos casos justificativos según estrictos criterios de compatibilidad funcional.*

De igual modo, esta institución cree oportuno tratar de sensibilizar a las diferentes administraciones públicas vascas sobre:

- *La conveniencia de que sean las propias OPE las que incorporen el detalle de los porcentajes de reserva -según todos y cada uno de los cuerpos, escalas, categorías... convocados, así como de los diferentes turnos previstos (libre, promoción interna)-, para permitir un mejor estudio y seguimiento de la repercusión práctica de esta medida positiva de promoción del acceso de las personas con discapacidad al empleo público.*
- *La conveniencia de seguir avanzando en todas aquellas medidas de adaptación necesarias -tanto en cuanto a la configuración de las pruebas como a las condiciones para realizarlas-, con el fin de dotar de un contenido real y cierto a esta cuota de reserva.*
- *La oportunidad de constituir en el ámbito de la CAPV un órgano asesor en materia de acceso al empleo público de personas con discapacidad, mediante el Consejo Vasco de la Función Pública o mediante cualquier otra fórmula que se estime más oportuna.*

Consideramos que el cumplimiento de esta recomendación por parte de las administraciones (locales, forales, autonómicas) puede tener un valor ejemplar para otros agentes sociales y exigirá, seguramente, un seguimiento continuado, al menos en aquellas administraciones públicas con mayores posibilidades de creación de empleo.

4ª Regular y/o fomentar fórmulas de empleo poco desarrolladas hasta ahora en nuestro entorno, como el empleo con apoyo

El informe recoge diferentes formas de empleo en empresa ordinaria, de gran potencialidad y, sin embargo, poco utilizadas todavía en nuestro contexto: empleo con apoyo, enclaves protegidos, brigadas móviles, empleo selectivo...

Ciertamente, cada una de estas modalidades presenta diferentes características, se adecua mejor a unas o a otras necesidades e, incluso, responde a concepciones diferentes. Pero todas pueden servir, en mayor o menor grado, a facilitar la incorporación, o la reincorporación, de estas personas a la empresa ordinaria. En algunos casos están siendo las propias asociaciones o las iniciativas individuales las que están aplicando estas fórmulas, no sin dificultades.

Alguna de ellas, como el empleo con apoyo, tiene ya una cierta experiencia y ha sido regulada y aplicada con éxito en los países más desarrollados y de nuestro entorno. En la actualidad está considerada, por muchos, como el sistema más eficaz de acompañamiento, de formación y de adaptación de las personas con discapacidad a los puestos de trabajo existentes en las empresas ordinarias. Así pues, dada su potencialidad, demostrada en otros lugares, y su escaso desarrollo entre nosotros, se recomienda regularla y/o fomentarla.

5ª Incentivar la adaptación de los lugares y puestos de trabajo y la accesibilidad de las empresas

Con frecuencia, la integración laboral de las personas con discapacidad en el medio ordinario, o la aplicación de fórmulas como la arriba apuntada de empleo con apoyo, exige la modificación del «contexto» de trabajo: supresión de barreras, adecuación de los factores ergonómicos, incorporación de nuevas tecnologías, apoyos profesionales o acompañamiento individualizado...

Se recomienda incentivar dichas adaptaciones (por ejemplo, mediante subvenciones o exenciones) de tal modo que su coste no repercuta, al menos totalmente, en los costes empresariales.

6ª Sensibilizar e informar a empresarios, empresarias y sindicatos sobre las posibilidades de desempeño profesional de las personas en situación de discapacidad, y difundir incentivos y posibilidades de contratación

Son muchos los agentes sociales que intervienen en los procesos de contratación. Uno de ellos, determinante, es el empresariado. La incorporación al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra, con frecuencia, con un muro de dificultades fraguado de recelos, falta de información, prejuicios... No es infrecuente, por ejemplo, que una determinada vía de ayudas o de incentivos a la contratación de colectivos con especiales dificultades sea desaprovechada porque se desconoce su existencia o no se considera adecuada a las necesidades.

La integración laboral de las personas con discapacidad en empresas ordinarias pasa, necesariamente, por la sensibilización y difusión de iniciativas y buenas prácticas entre los empresarios y las empresarias. En este sentido, se considera de sumo interés la elaboración y difusión de manuales o experiencias de buenas prácticas, así como la divulgación de las vías de ayuda a la contratación actualmente existentes o que se pongan en marcha.

7ª Desarrollar políticas específicas a favor de los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral

El análisis de los datos muestra con claridad que no todas las personas con discapacidad encuentran las mismas posibilidades o dificultades para acceder al trabajo. Las mujeres, las personas con discapacidad mental, las jóvenes o las mayores son algunos de los grupos especialmente desfavorecidos según todos los datos.

Para corregir estas diferencias o favorecer la inserción de estos colectivos se recomienda la puesta en marcha de programas o iniciativas dirigidas, específicamente, a superar sus dificultades de acceso al trabajo, o la introducción de criterios que traten de corregir estas diferencias.

8ª Compensar las diferencias de género

En la recomendación anterior se apunta la necesidad de políticas o medidas específicas para favorecer la inserción de las mujeres con discapacidad.

No es éste, sin embargo, el único elemento que exige corrección. Existen, al menos, otras dos cuestiones analizadas en el informe en las que las diferencias de género resultan llamativas: una, en cuanto a las tasas de actividad; la otra, en cuanto a las prestaciones. Son muchos los datos que apuntan diferencias significativas, siempre en detrimento de las mujeres:

- Solamente el 30% de las personas con discapacidad en edad laboral se consideran «activas». Pero este porcentaje es aún menor en el caso de las mujeres: 21,4%, frente al 41,2% en los hombres.
- Normalmente, son las mujeres las que reciben, en mayor proporción, las prestaciones más bajas: las no contributivas (así, por ejemplo, el 80% de las personas con discapacidad que perciben una prestación LISMI -la más baja en cuantía- son mujeres).
- Algo similar se puede decir sobre la situación de dependencia económica: se estima que cinco de cada diez mujeres con alguna discapacidad depende totalmente de los ingresos de otra persona (cuando, en el caso de los hombres, esta proporción no llega a dos de cada diez)...

A juicio de esta institución, las políticas públicas deben tomar en consideración estas desigualdades y deben ayudar a compensar las diferencias y lograr situaciones de mayor equidad.

9ª Regular o revisar la situación de los centros especiales de empleo

Los centros especiales de empleo han alcanzado, entre nosotros, un notable desarrollo: insuficiente, todavía, respecto a las demandas; mayor en unos territo-

rios que en otros... pero, en cualquier caso, un desarrollo notable. Junto con los centros ocupacionales constituyen una red que, en el año 2000, estaba integrada por 135 centros, ofrecía 6.564 plazas y atendía a 6.493 personas. De hecho, en los últimos años, ocho de cada diez contratos realizados a personas con discapacidad lo fueron en empleo protegido.

Parece, pues, que cumplen con eficacia uno de los objetivos para el que fueron creados: ofrecer un trabajo productivo, remunerado, ligado al mercado de trabajo. Más discutible es que cumplan igualmente con otro de sus objetivos primordiales: facilitar la integración del mayor número de sus trabajadores y trabajadoras en el régimen de trabajo normal. Algunas de las quejas y opiniones recogidas apuntan, justo, en sentido contrario: que, buscando su propia rentabilidad o viabilidad como empresa, intentan retener a sus mejores trabajadores, lo que, de hecho, frena su salto al empleo ordinario.

De acuerdo con la información recogida, y dado el desarrollo alcanzado por estos centros, parece necesario revisar su situación y analizar cuestiones como:

- los diferentes modelos de gestión, sus ventajas e inconvenientes;
- las condiciones laborales de las personas con discapacidad que trabajan en estos centros;
- las tasas de incorporación de trabajadores al mercado ordinario que están consiguiendo y las dificultades reales para hacerlo;
- la relación de estos centros con los centros ocupacionales y con el mercado ordinario...

Una revisión en la que tendrían que participar los diferentes agentes sociales implicados y que debería servir para consolidar logros, analizar dificultades, corregir limitaciones o errores, y enderezar posibles desviaciones.

Ciertamente, es necesario que existan centros especiales de empleo, sobre todo si no existen otras posibilidades de empleo o éstas resultan insuficientes, pero su existencia debe favorecer, y nunca entorpecer, otras fórmulas de mayor integración y el acceso al empleo ordinario.

10ª Revisar y reorientar los centros ocupacionales

De cada tres personas que acuden a los centros protegidos, aproximadamente dos lo hacen a centros especiales de empleo y una a centros ocupacionales. En este caso, no se ofrece un empleo remunerado sino una actividad que busca favorecer el ajuste personal y social de personas con discapacidad que no pueden acceder al trabajo. Se trata, normalmente, de una opción de día que quiere ayudar a la calidad de vida de la propia persona y a la de su familia.

Al igual que en los centros especiales de empleo también aquí, de acuerdo con la información recibida, parece necesario revisar algunas situaciones. Así:

- la relación de estos centros con los centros especiales de empleo, con los que a veces comparten instalaciones y tareas, y el riesgo de que sean utilizados en los momentos de mayor demanda de trabajo, sin ningún tipo de contratación o sin las condiciones adecuadas para ello;
- la posibilidad de que existan franjas de población totalmente desatendidas, sin acceso ni al trabajo ni a los centros ocupacionales;
- los horarios de estos centros (la tendencia general a la reducción del horario laboral de las personas aplicada, sin más, a estos centros puede resultar negativa para estas personas que, en muchos casos, no tienen otras posibilidades de ocupación fuera de los centros);
- las ventajas e inconvenientes de los diferentes modelos de gestión;
- la validez de estos recursos como centros de apoyo a la integración...

11ª Corregir desequilibrios territoriales

Independientemente de que el modelo de gestión de los centros especiales de empleo y centros ocupacionales sea diferente en cada territorio (predominio de titularidad pública en Álava; de centros privados en Bizkaia y en Gipuzkoa, bajo diferentes fórmulas), lo más llamativo es que existan diferencias tan acusadas en cuestiones claves como la cobertura de puestos para personas con discapacidad (oferta de plazas en centros protegidos tres veces superior en Gipuzkoa que en Bizkaia en relación a su población) o en la cobertura y cuantía de las prestaciones entre unos y otros territorios. Parece necesario corregir tales desproporciones que, en general, afectan negativamente a las personas con discapacidad del Territorio Histórico de Bizkaia, lo que exigirá un mayor esfuerzo institucional.

12ª Incrementar la eficacia de los servicios de intermediación

Nos referimos aquí, básicamente, a servicios como el INEM o Langai que promueven políticas activas de integración laboral. Los datos analizados muestran que su incidencia real en cuanto a lograr la incorporación laboral al mercado ordinario de las personas con discapacidad es muy escasa. Los datos sobre contrataciones realizadas en el último período analizado son significativos: de 680.809 contrataciones realizadas en la Comunidad Autónoma del País Vasco sólo 846 lo fueron a personas con discapacidad (lo que supone el 0,12% del total).

Igual desproporción se aprecia en los datos sobre puestos de trabajo ofertados a través de Langai el año 2001: 29.920 puestos ofertados a la población general, frente a 312 puestos ofrecidos a personas con discapacidad (lo que supone una

cobertura de 1,7% sobre el total de las personas con discapacidad en edad laboral frente al 3,1% de ofertas para la población general).

Estos datos muestran la necesidad de que los servicios de intermediación mejoren sus prácticas y consigan una inserción laboral de las personas con discapacidad, al menos equiparable a la que se logra para la población en general.

13ª Implicar a los servicios sociales de base en las tareas de facilitar el acceso al empleo

Los servicios sociales de base constituyen, en nuestro sistema de protección, un elemento esencial en la lucha contra la exclusión y el logro de la inserción. Así lo establece la legislación. Por otra parte, cada vez se insiste más en el papel activo que los servicios y las instituciones locales deben adoptar en las políticas de empleo. Algunos instrumentos, como los planes individuales de inserción gestionados por las unidades de base, pretenden ser una aplicación de ello.

Sin embargo, por los datos recogidos, al menos respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad, no parece que los servicios sociales de base jueguen ningún papel esencial. Cambiar esta situación, seguramente, exigirá la capacitación de las personas que trabajan en las unidades de base, y facilitarles la información y la relación con los agentes sociales especializados en estas tareas, para lograr una mayor vinculación entre servicios de base y servicios de empleo.

14ª Impulsar el papel de las asociaciones como agentes facilitadores del acceso al empleo

La riqueza del mundo asociativo ligado a la problemática de la discapacidad es uno de los elementos más positivos que se dan en nuestra Comunidad. De hecho, muchos de los servicios o programas desarrollados en nuestra sociedad responden a iniciativas de las propias asociaciones. En algunos casos impulsándolas y gestionándolas directamente, en otras promoviendo la implicación de las administraciones. La actual red de centros especiales de empleo y centros ocupacionales es, seguramente, el mayor fruto de estas iniciativas.

Las asociaciones constituyen, pues, un agente integrador de enorme potencialidad y, por ello, se debe buscar e impulsar su colaboración activa.

15ª Mejorar la coordinación y colaboración entre los diferentes agentes sociales facilitadores de la inserción laboral

En las tres recomendaciones anteriores nos hemos referido a tres agentes concretos: los servicios especializados en la intermediación laboral, los servicios sociales de base, y las asociaciones. Cada uno de ellos con sus propias características, posibilidades y dificultades.

Queremos insistir aquí en la necesidad de colaboración y coordinación entre todos ellos, así como con otros agentes igualmente importantes, como pueden ser los centros de formación profesional.

Esta coordinación o colaboración puede darse en diferentes planos o tareas: en la implicación conjunta en planes locales, en la configuración de equipos territoriales, en la orientación laboral, en la tutorización... Se trata de sumar esfuerzos y mejorar la eficacia.

En todo caso, la colaboración no debe eximir de las responsabilidades de cada cual y exige un liderazgo institucional.

16ª Lograr una mayor sensibilización social

Conseguir el mayor grado de integración social o laboral de las personas con discapacidad no puede ser solamente una prioridad de estas personas, o de sus familiares. Debe ser un objetivo prioritario compartido por el conjunto de la sociedad, por los principales agentes sociales.

Lograr una mayor sensibilización social y la implicación activa de los agentes sociales, incluido el empresario o los sindicatos, constituye un objetivo y un reto para las instituciones que, además de dar ejemplo en sus propias contrataciones, deberán utilizar cuantos instrumentos consideren útiles para ello: campañas dirigidas a la población o a determinados sectores, difusión de buenas prácticas, apoyo institucional a iniciativas de sensibilización, contrarrestar el efecto que determinadas noticias pueden tener en la formación o refuerzo de estereotipos...

17ª Mejorar la formación y capacitación de las personas con discapacidad

Los datos y valoraciones recogidas apuntan un doble problema: por una parte, las cualificaciones profesionales de las personas con discapacidad son, comparativamente, más bajas que las de la población general; por otra parte, parece que muchas de estas personas dedican buena parte de su vida y de sus esfuerzos a realizar actividades de formación continuamente, sin que esa formación repercuta en sus posibilidades reales de empleo: bien para acceder a él, bien para mejorar sus condiciones laborales.

Parece necesario, pues, revisar los programas de formación, tratando de superar tales problemas e incrementando su eficacia como instrumentos favorecedores de la inserción.

18ª Compatibilizar e incentivar el acceso al empleo con las prestaciones

Con frecuencia, una persona con discapacidad que percibe una pensión no encuentra un incentivo suficiente para trabajar: el aumento de los ingresos que le supondría dedicar ocho horas a un trabajo, muchas veces rutinario o poco gratificante, no le compensa. Es el caso, por ejemplo, de buena parte de las personas con discapacidad sobrevenida, que obtienen una pensión contributiva

pero no encuentran ningún estímulo para su reincorporación laboral, o el de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 65% que, de trabajar, verían mermada su pensión no contributiva...

No se trata de poner en cuestión el sistema de pensiones, pero sí de analizar las posibilidades de hacer más compatibles, o al menos, no desincentivar la concurrencia entre un trabajo y una prestación. Y de hacerlo de forma clara, mediante una ley o una norma que dé garantía jurídica a las personas afectadas, superando la situación actual en la que cada servicio o delegación del INSS analiza los casos individuales, a veces con criterios no coincidentes, o la compatibilidad o incompatibilidad debe ser resuelta, finalmente, en vía judicial.

Esta cuestión, sin duda, tiene mucho que ver con la calidad del empleo: un empleo gratificante y bien retribuido sería un importante elemento motivador. Pero, al mismo tiempo, exige una clarificación normativa.

19ª Evaluar la calidad del empleo y las posibles situaciones de discriminación

Uno de los objetivos perseguidos mediante este informe ha sido el de analizar la calidad del empleo de las personas con discapacidad. No siempre se han obtenido datos suficientes sobre esta importante cuestión. En la mayoría de los casos, la información ha sido de carácter cualitativo, obtenida por medio de los grupos de discusión y las entrevistas personales. También las peticiones de mejora de empleo formuladas ante el INEM o ante Langai constituyen un buen indicador sobre calidad del empleo y un motivo de preocupación.

Parece, pues, necesario dedicar una especial atención al conocimiento y control de la calidad del empleo de las personas con discapacidad, para evitar o corregir cualquier posible discriminación; desarrollar mecanismos eficaces de lucha contra la discriminación.

20ª Mejorar el nivel de información disponible sobre la realidad del empleo de las personas con discapacidad

Una de las dificultades encontradas en la elaboración de este informe ha sido la falta de datos o la dificultad para disponer de algunos de ellos. Por una parte, existe una dispersión entre las fuentes; por otra, no siempre se utilizan criterios similares en el registro de los datos, lo que dificulta su comparación; en ocasiones, incluso, podría pensarse que la ausencia de datos o su falta de claridad es buscada ya que, así, se puede dificultar el conocimiento de situaciones poco ejemplares.

Parece necesario superar estas dificultades: que los datos sean claros y completos, que los criterios de registro sean compatibles, que la información sea pública

y permita un mejor seguimiento... Ello permitiría un mejor o más exacto conocimiento de la realidad y, basándose en él, un mayor acierto en las políticas de integración, así como mayores posibilidades de valorar avances y dificultades.

21ª Adaptar las vías de ayuda e incentivación a la evolución del mercado de trabajo

Existe una cierta inadecuación entre las fórmulas más extendidas de ayuda a la contratación de personas con discapacidad -basadas, básicamente, en la incentivación de la contratación indefinida- y la evolución del mercado laboral. Téngase en cuenta, por ejemplo, el dato correspondiente al año 2000: el 92% de las contrataciones laborales efectuadas en nuestra Comunidad lo fueron bajo alguna fórmula de contrato temporal.

No se trata aquí de valorar este dato -preocupante, en cuanto indicador de la precariedad-, ni mucho menos de aceptarlo como bueno o deseable. Pero no puede ser obviado si se desea que el mercado de trabajo emplee, también, a las personas con discapacidad. Ello, seguramente, exigirá revisar algunas de las actuales vías de incentivación, o incorporar nuevas vías, de acuerdo con la evolución del mercado.

22ª Implicar a las mutuas en la reincorporación laboral

En el caso de las personas con discapacidad sobrevenida, las mutuas desarrollan un papel fundamental. Hasta ahora, según parece por las valoraciones recogidas, se han centrado en las tareas de rehabilitación, donde se reconoce su alto grado de cualificación, pero mucho menos o apenas en las tareas de facilitar la reincorporación laboral de las personas que han sufrido cualquier accidente. Lo mismo cabe decir sobre su actuación preventiva.

De acuerdo con ello, se recomienda revisar el papel de las mutuas e impulsar su trabajo respecto a la prevención de accidentes y la reincorporación al empleo (especialización en salud laboral, prevención, ergonomía...).

23ª Utilizar las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías

Las nuevas tecnologías ofrecen poderosos recursos de ayuda a los procesos de inserción o reinserción. No sólo en cuanto a las posibilidades de formación (cuestión planteada en la recomendación 17ª), sino también en la modificación del contexto de trabajo.

En nuestra Comunidad existe una política activa de incorporación de las nuevas tecnologías a la vida social. Dadas las características del colectivo de personas con discapacidad y las potencialidades de algunas tecnologías, proponemos impulsar su aprovechamiento intensivo para lograr las adaptaciones necesarias de

los puestos de trabajo, e incorporar a las estrategias de promoción de empleo las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías.

24^a Evaluar los programas y efectuar un seguimiento sobre la inserción laboral efectiva

La meta perseguida deber ser, siempre, la de lograr la máxima integración posible, laboral y social, de las personas con discapacidad. Los programas, ayudas, servicios o centros puestos en marcha deben ser evaluados en función de su eficacia respecto a la integración laboral que, efectivamente, consigan.

Este informe ayuda a disponer de una «foto» sobre el grado de integración laboral de las personas con discapacidad alcanzado en nuestra Comunidad en un determinado momento. Una foto, seguramente incompleta, pero que ofrece suficientes indicadores y puede servir como elemento de contraste para posteriores seguimientos.

Se propone que las instituciones competentes, mediante sus planes y memorias, concreten objetivos, establezcan criterios y efectúan los seguimientos y evaluaciones necesarias para mejorar la situación aquí analizada, y busquen en ello la participación directa de las personas concernidas.