



DIRECCIÓN GENERAL DE EQUIDAD Y GÉNERO

# EMPRESA INCLUYENTE

POR UNA NUEVA CULTURA LABORAL

## MANUAL

DE

# ORIENTACIÓN PARA EMPRESARIOS



MÉXICO, D.F., A DE

DE 2002

## OBJETIVO

FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS EMPRESAS

EN LA GENERACIÓN

DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO

PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD,

OTORGÁNDOLES UN RECONOCIMIENTO POR

LA LABOR REALIZADA EN ESTE SENTIDO,

LOGRANDO ASÍ QUE LA SOCIEDAD

IDENTIFIQUE SUS PRODUCTOS Y/O

SERVICIOS EN APOYO DE ESTE GRUPO

SOCIAL.

# INTRODUCCIÓN

*Las personas con discapacidad son productivas,  
las empresas y la sociedad se benefician con su trabajo.*

**L**a Dirección General de Equidad y Género, de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en el marco de la NUEVA CULTURA LABORAL, que reconoce la importancia de la persona humana como centro de las políticas públicas, con el propósito de fomentar la participación de las empresas y dependencias públicas en la generación de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, ha diseñado el programa denominado:

## **EMPRESA INCLUYENTE “POR UNA NUEVA CULTURA LABORAL”.**

Empresa Incluyente es un programa que reconoce a las empresas que contratan a personas con discapacidad con todas las prerrogativas de la ley y cuentan con las condiciones necesarias para el desarrollo de las actividades dentro de sus procesos de trabajo.

Ante esta situación, se plantea la necesidad de elaborar un documento que permita establecer puntos de referencia a los empresarios entusiastas que decidan formar parte de este programa, para que tengan una idea clara de los requerimientos para la inclusión de las personas con discapacidad en sus actividades laborales.

Es necesario dejar claro que en el momento de la colocación de personas con discapacidad en un empleo formal se consideran sus características personales a fin de que coincidan con el perfil del puesto.

Asimismo, se considera pertinente dar a conocer las características de cada tipo de discapacidad.

Cabe mencionar que el presente manual ha sido elaborado por organizaciones especializadas en la atención de este grupo de población, las cuales forman parte del Comité Operativo del Proyecto EMPRESA INCLUYENTE.

**La persona humana es el ser privilegiado de este mundo que constituye un crisol de posibilidades gracias a sus múltiples y variadas cualidades físicas, intelectuales y espirituales que permiten que cada uno sea UNICO E IRREPETIBLE.**

**Los seres humanos tenemos diferentes características y la discapacidad es una de ellas con la que les ha tocado vivir a algunos y la cual no les resta sus habilidades, capacidades y talentos.**

**Las personas con o sin discapacidad merecemos una vida plena, la cual pasa necesariamente por la autorrealización a través del trabajo.**

**Las personas con discapacidad han demostrado en muchas empresas ser empleados excelentes que han aprovechado la oportunidad que se les ha brindado de desarrollarse y aportar a las mismas.**

### **¿EN QUÉ CONSISTE LA DISCAPACIDAD?**

**ES TODA RESTRICCIÓN O IMPEDIMENTO DE LA CAPACIDAD DE REALIZAR UNA ACTIVIDAD DENTRO DEL MARGEN QUE SE CONSIDERA NORMAL PARA UN SER HUMANO DEBIDA A UNA DEFICIENCIA DE UNA FUNCIÓN PSICOLÓGICA, FISIOLÓGICA O ANATÓMICA**

Organización Mundial de la Salud

## **TIPOS DE DISCAPACIDAD.**

- **MOTORA.**
- **VISUAL.**
- **AUDITIVA.**
- **INTELECTUAL.**

### **DISCAPACIDAD MOTORA.**

#### **Características.**

##### **Trastornos Motores.**

Hacen referencia a las dificultades que se presentan para la organización del acto motor en el individuo, causado por un mal funcionamiento derivado de una enfermedad del sistema músculo esquelético (por ejemplo poliomielitis) o del sistema nervioso a un nivel de medula espinal. (Accidente).

##### **Trastornos Neuromotores.**

Se refiere a una lesión en cualquiera de las zonas del encéfalo (cerebro) antes de que este finalice su desarrollo, pudiendo provocarse una alteración denominada parálisis cerebral, la cual puede afectar la función neuromuscular y sensitiva, de manera progresiva e irreversible y trae como consecuencia anomalías de la

postura y el movimiento, en algunos casos puede cursar con problemas visuales, auditivos y de lenguaje en diferentes grados e intensidades.

**Amputaciones** o carencia de uno o los dos miembros superiores o inferiores

La discapacidad motora, generalmente no compromete la capacidad intelectual.

### **Integración Laboral Áreas de Trabajo**

Cuando el trabajador usa silla de ruedas, la empresa requiere de adecuaciones arquitectónicas como rampas de acceso, barras paralelas en pasillos y sanitarios.

## **DISCAPACIDAD VISUAL.**

### **Características.**

Las personas con discapacidad visual presentan alteraciones en su percepción visual, clasificándose en personas ciegas y de baja visión:

**Ceguera:** Ausencia de la percepción luminosa.

**Baja Visión:** Función visual inferior a los límites de normalidad que condiciona

dificultades para un normal desarrollo de las funciones vitales.

### **Áreas de Trabajo.**

Recomendaciones para personas de baja visión:

- Iluminación: se recomienda luz natural o usar lámparas de luz de neón con filtro o focos luz de día de 100 Watts.
- Mobiliario: Muebles de colores en alto contraste, procurar guías tanto en piso como en paredes en alto contraste.
- En escalones y desniveles: las orillas deberán pintarse de color negro o amarillo.
- Sanitarios: incluir marcas de contraste para ubicar a la persona.
- Letreros: usar letras mayúsculas sin adornos (Arial), con un tamaño aproximado e 5 cm. y colocados a una altura no mayor de 1.80 m.

Recomendaciones para ciegos y personas de baja visión:

- No cambiar los muebles con frecuencia de lugar y si esto ocurre avisar oportunamente. Las puertas y ventanas deben permanecer totalmente abiertas o cerradas, previo aviso.

## **DISCAPACIDAD AUDITIVA.**

### **Características**

#### **Hipoacusia.**

Es la disminución de la capacidad auditiva. Existen diferentes niveles de pérdida de la audición.

- Pérdida auditiva leve, ligera o superficial.
- Pérdida auditiva media o moderada.
- Pérdida auditiva severa.
- Pérdida auditiva profunda, Anacusia o Sordera.

#### **Desarrollo en la comunicación.**

En función de las diferencias en el desarrollo, podemos encontrarnos tres grandes grupos.

- Personas que hayan estudiado carreras técnicas o profesionales.  
La mayoría de ellos tienen en su bagaje la lectura labio facial y el uso de la lengua de signos.
- Personas con trastornos auditivos que no adquirieron la lecto-escritura, pero si la lengua de signos.
- Otro más lo constituyen quienes no adquirieron los elementos mencionados en los grupos anteriores.

## **Integración laboral**

La mayoría de las personas con trastornos auditivos, son capaces de aprender con facilidad, en muchas ocasiones por imitación. Si reciben el apoyo necesario y se les permite integrar el conocimiento con base en la observación y ejercitación, seguramente tendrán un buen desempeño laboral. En esta misma forma pueden conocer las medidas de seguridad y los riesgos que se deriven del uso de algunas máquinas.

Con frecuencia ellos no han desarrollado habilidades lingüísticas, es conveniente dar un tiempo de acoplamiento para que las personas oyentes puedan comprender su comunicación oral con mayor claridad, así mismo, darles la posibilidad de leer los labios de quienes les hablan, esto debe hacerse de frente y con un ritmo lento.

Necesitan ayuda para hacer conciencia de los hábitos y la responsabilidad necesarios para un óptimo desarrollo laboral.

La instrucción que se les dé debe ser clara y objetiva y constatar que ha sido comprendida.

Algunas empresas que han contratado a hipoacúsicos han expresado, en base a su experiencia las siguientes ventajas:

- Se concentran con facilidad en sus actividades.

- Se conducen con responsabilidad.
- Les interesa desempeñar bien su trabajo para ser reconocidos.
- Aprenden con facilidad.

## **DISCAPACIDAD INTELECTUAL.**

### **Características.**

Las personas con discapacidad intelectual presentan dificultades en su funcionamiento intelectual y para desarrollar destrezas adaptativas esperadas en su edad y en el entorno social en el que viven.

- Las personas con discapacidad intelectual aprenden más lentamente pero, una vez aprendida la tarea la realizan con calidad y productividad.
- Pueden presentar problemas para comprender y expresar información a través de la palabra hablada o escrita, sobre todo en el lenguaje abstracto. Requieren de indicaciones con lenguaje claro y conciso. Es imprescindible darles a conocer con precisión las normas laborales
- En ocasiones tienen dificultad para establecer juicios, tomar decisiones y resolver problemas en situaciones nuevas.
- Con frecuencia afirman haber entendido las instrucciones, aunque no las comprendan

del todo, por lo cual es necesario cerciorarse.

- En cuanto a la comprensión de situaciones sociales sutiles, es necesario explicarles las normas implícitas y especificarles los momentos y la forma como se espera que se comporten.
- Requieren de apoyo para expresar y defender sus puntos de vista.
- Pueden ser fácilmente manejables, por lo que pueden imitar a otros o involucrarse en actividades por invitación de otros.

### **Integración laboral**

- Flexibilizar los trámites y requisitos de contratación en relación a la documentación oficial de estudios, muchos de ellos no han podido cursar la escuela regular, pero sí han recibido educación, capacitación y formación laboral especial.
- Requieren de periodos de inducción y capacitación más largos que los trabajadores regulares, porque su aprendizaje es un poco más lento. Una vez aprendida la tarea es capaz de realizarla dentro de los parámetros de producción y calidad esperados.

- La persona con discapacidad intelectual requiere del apoyo de un supervisor o consejero laboral que le facilite las primeras fases de inducción y capacitación y que se irá retirando en forma paulatina conforme se adapta al ambiente de trabajo.
- Las personas con discapacidad intelectual trabajan mejor cuando comprenden lo que se espera de ella y conoce las reglas, por lo que sugerimos revisar los siguientes tips de supervisión laboral:

### **Recomendaciones para una supervisión exitosa**

- Use lenguaje breve y claro.
- Verifique que haya comprendido lo que le indicó.
- Establezca rutinas y proporcione un ambiente estructurado.
- Establezca comunicación efectiva, indicándole quien es su supervisor directo y/o donde o con quien tiene que reportar su trabajo.
- Proporcione retroalimentación para que la persona tenga claro que está cumpliendo adecuadamente.

- Las personas con discapacidad intelectual tienen dificultad para adaptarse a los cambios ya que estos les provocan inseguridad, por lo que es recomendable avisar antes de que ocurran o en su defecto entender que su resistencia a aceptar el cambio no es falta de cooperación. Una vez que comprenden la situación puede contarse con ellos.

### **Algunas experiencias de trabajo que pueden realizar las personas con discapacidad intelectual.**

#### **Oficina.**

Mensajería interna y externa, labores rutinarias de oficina, fotocopiado, engargolado.

#### **Fábricas**

Pre-ensamble, ensamble, empaque, alimentación de maquinaria, costura.

#### **Comercializadoras.**

Etiquetado, desempaque, empaque, embalaje.

#### **Escuelas.**

Auxiliares en bibliotecas y salón de clases, conserjes y mensajeros.

#### **Bodegas.**

Auxiliar de bodega, almacén.

### **Cafeterías.**

Auxiliar de cocina o comedor y garroteros.

### **Panaderías.**

Elaboración de pan y galletas.

### **Oficios.**

Auxiliares de imprenta, carpintería o herrería.

Estos son sólo algunos ejemplos de actividades laborales que las personas con discapacidad intelectual pueden realizar, pero no son las únicas, ya que se han abierto espacios de capacitación en otras áreas.

### **¿Qué beneficios obtiene su empresa al contratar a personas con discapacidad intelectual?**

- Son personas puntuales y cumplidas, reducen la rotación de personal.
- Son confiables, una vez aprendida la tarea la desarrollan con niveles de calidad y productividad tan altos como cualquier otro empleado.
- Le imprimen un orgullo especial a su trabajo y se comprometen con las políticas de su empresa.

### **CONSIDERACIONES GENERALES**

La persona con discapacidad para integrarse a un empleo debe poseer independencia funcional (física, psicológica, familiar y social). Requiere tener hábitos laborales adecuados como: buena presentación, puntualidad, asistencia diaria, disposición para cumplir con los horarios de la empresa, buena relación con la autoridad, actitudes positivas, entre otras.

La persona que aspire a ocupar un puesto dentro de la empresa, debe acreditar los mismos requisitos, valoraciones y exámenes que todos los demás empleados, así mismo, deberá sujetarse a los sistemas de evaluación, productividad y control de calidad que sean implantados por la empresa.

- Se recomienda asesoría de especialistas en la rehabilitación de personas con discapacidad visual e intelectual con el fin de apoyar el proceso de integración laboral en forma adecuada.

Por parte de la empresa, es importante estimular a nivel general un trato humano y digno entre todos los integrantes de la empresa. Una actitud incluyente y de respeto a todos los trabajadores sin importar sus características o las diferencias sociales y culturales, crearán un ambiente en el cual el trabajo se desarrollará en mejores condiciones favoreciendo una mayor productividad.

Conocer la Visión y la Misión de la empresa invita a todos los trabajadores, con o sin discapacidad, a sentirse importantes y comprometidos con la misma.

De conformidad con el perfil de la persona con discapacidad motora existen una gran gama de posibilidad de integración laboral que van desde puestos operativos, hasta supervisores y ejecutivos.

### **Contratación.**

Legalmente la contratación de las personas con discapacidad es igual que para todos los trabajadores. Están regidos por la Ley Federal del Trabajo y por la Ley del Seguro Social. Les corresponden los mismos derechos y obligaciones.

Los trabajadores con o sin discapacidad pagan las mismas cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social. No existe incremento alguno a las cuotas por tratarse de trabajadores con discapacidad.

### **Contratación de personas ciegas, de baja visión o con discapacidad intelectual**

Para la lectura y firma del contrato de trabajo, así como, para la aceptación de algún compromiso por escrito, se contará con la presencia de un testigo normovisual ajeno a ambas partes.

En el caso de personas sordas que no tengan lecto-escritura también es conveniente la presencia de un testigo que conozca el lenguaje de señas o una persona de confianza de la persona sorda.

### **Adecuaciones de la empresa**

No siempre son necesarias grandes adecuaciones a las empresas, generalmente se integra a la persona con discapacidad a una empresa que cuente con las condiciones indispensables para su desenvolvimiento laboral.

En algunos casos, se llegan a necesitar aditamentos que les facilite la realización de su trabajo, por ejemplo software para ciegos o implementos mecánicos para personas con amputación de miembros superiores.

Cuando se trate de trabajadores sordos se recomienda añadir a las alarmas de emergencia una señal luminosa y entrenar a este trabajador y los demás sobre la forma de enfrentar un siniestro.

Las medidas para resolver emergencias deben considerar a los trabajadores con discapacidad, de acuerdo a sus características.

Para asesoría en adecuaciones arquitectónicas, comunicarse a Libre Acceso. (Comité Operativo).

## NOTA IMPORTANTE

### LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Los trabajadores con discapacidad están regidos por la Ley Federal del Trabajo al igual que los demás trabajadores. Gozan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones.

### LEY DEL SEGURO SOCIAL

Contratar a personas con discapacidad no incrementa las cuotas que el empresario para al IMSS y no le coloca en situación de desventaja ante él.

El artículo 71 de la Ley del Seguro Social, establece las cuotas que por el seguro de riesgos de trabajo deben pagar los patrones, las cuales se determinan en relación:

- a) La cuantía del salario base de cotización y
- b) Los riesgos inherentes a la actividad de la negociación.

De lo anterior se desprende que la discapacidad de una persona que labora en una empresa, no tiene ninguna relación con la determinación de las cuotas que ésta cubre por el seguro de riesgos de trabajo.

## Testimonios de Empresarios

Desde que fundamos la empresa **Corsetera Juvenil** en 1991, hemos incluido a personas con discapacidad. En 1999, con el apoyo de la Agencia de Integración Laboral No. 1 CANACINTRA, incrementamos su contratación en un 35%, descubriendo que todas ellas demuestran igual o mayor interés y responsabilidad que los demás.

Empezando por nuestra jefa de taller, quien padece secuela de embolia y a pesar de que no puede correr, eso no le impide repartir el trabajo o revisar una prenda.

Para convertirse en una “**Empresa Incluyente**” todos, desde directivos hasta obreros, debemos romper el temor de que contratar a estas personas ocasionara problemas o crear costos mayores.

Si aprovechamos las capacidades de cada quien y lo colocamos en el puesto adecuado, tendremos éxito.

Yo los invito a incluir en su planta de trabajo a personas con discapacidad y les aseguro que no se arrepentirán.

**Berta Medina y Barrera**  
Gerente General

Contar con empleados con discapacidad ha sido una gran satisfacción, no sólo son excelentes en su trabajo, sino que hemos descubierto su gran valor como individuos, compromiso, compañerismo y dedicación. Las personas con discapacidad nos han motivado para tener un mejor desempeño dentro de nuestras actividades diarias, ya que su compromiso con la empresa es un ejemplo a seguir.

**Roberto González Trujillo**  
Director Revista Unika

## **Testimonios de Trabajadores con Discapacidad**

Trabajar en Unika, ha sido y es una experiencia "única". Me han dado la oportunidad de integrarme laboral y socialmente y me han hecho sentir totalmente incluida y realizada. Amo mi trabajo y en Unika, he encontrado lo que tanto anhele: apoyo, compañerismo, experiencia y una gran unidad.

Gracias a la Revista Unika por hacerme parte de ella y no cabe duda que "se necesita un punto de apoyo para cambiar el mundo" y Unika ha cambiado el mío.

**Araceli Yáñez Mendoza**  
Reportera Revista Unika

Trabajar en Unika me ha permitido seguir desarrollándome como ser humano, sentirme útil y productivo para la sociedad. Nosotros, las personas con discapacidad, no necesitamos consideraciones, sólo un poco de accesibilidad.

Estamos dispuestos a trabajar con los mismos derechos y obligaciones que los demás y demostrar que aún con discapacidad, podemos ser personas trabajadoras y responsables.

**Axel Francisco Villalva Quiroz**  
Reportero revista Unika

**LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD TIENEN DERECHO  
A LAS MISMAS OPORTUNIDADES Y  
POSIBILIDADES DE DESARROLLO  
PERSONAL, LABORAL Y  
ECONÓMICO QUE LOS DEMÁS.**

**“NUEVA CULTURA LABORAL”**

**UNA SOCIEDAD INCLUYENTE,  
UNA SOCIEDAD DIGNA PARA  
TODOS.**

**Si te interesa participar en el  
programa, comunícate a la  
Dirección General de Equidad y  
Género**

**o consulta la página en Internet**

**[www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)**

**Entrar por el link de Subsecretarías,  
Subsecretaría de Previsión Social y  
Dirección General de Equidad y Género**

**EMPRESA INCLUYENTE, NUEVA CULTURA  
LABORAL**

**Comité Operativo**

Secretaría del Trabajo y Previsión Social  
Dirección General de Equidad y Género  
Tel. 55-63-05-00, Ext. 3151 y 3152

Oficina de Representación para la Promoción e  
Integración Social de Personas con Discapacidad de la  
Presidencia de la República  
Tel. 52-76-80-70, Ext. 1171

Sistema Nacional DIF: CREE Iztapalapa,  
Agencia de Integración Laboral No. 1.  
Tel. 54-82-30-00, Ext. 1302

Gentespecial A.C.  
Tel. 56-15-94-51 y 56-15-94-53

Asociación pro Integración del Hipoacúsico  
A.C.  
Tel. 56-45-25-09

Comité Internacional pro Ciegos, I.A.P.  
Tel. 55-41-34-88 y 55-47-51-67

Centro de Rehabilitación para Ciegos y  
Débiles Visuales. Fundación Conde de  
Valencia, CRECIDEVI.  
Tel. 55-88-00-00, 55-88-46-00 y 55-88-44-00

Centro de Adiestramiento Personal y Social  
A.C. CAPYS.  
Tel. 55-59-68-92

Confederación Mexicana de Organizaciones a  
favor de la Persona con Discapacidad  
Intelectual, CONFE.  
Tel. 52-92-13-90

Asociación Pro Personas con Parálisis  
Cerebral. I.A.P. APAC.  
Tel. 57-61-03-61, Ext.106/107

Libreacceso  
[www.libreacceso.org](http://www.libreacceso.org)

Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional,  
Capítulo Mexicano I.A.P., GLARP.  
Tel. 55-15-30-56