



GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DE HONDURAS



SECRETARÍA DE TRABAJO Y  
SEGURIDAD SOCIAL



aeid



**Guía de Igualdad  
de Trabajo y Oportunidades  
en el Empleo para  
Personas con Discapacidad**

# PRESENTACIÓN

La Secretaría de Trabajo y de Seguridad Social reconoce el empleo de las personas con discapacidad como un derecho fundamental, por lo que orienta esfuerzos hacia la promoción de la inserción laboral de este segmento de la población, como un pilar estratégico en la construcción de un mercado laboral inclusivo con plena participación de las Personas con Discapacidad en igualdad de trato y condiciones.

El Estado hondureño reconoce la existencia de un marco legal, que protege a las Personas con Discapacidad pero más allá de las obligaciones señaladas en nuestra legislación, son las experiencias de éxito laboral que ejemplifican, derivado particularmente del gran compromiso que desarrollan con la empresa.

En este sentido positivo, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social en coordinación con la cooperación externa y con instituciones vinculadas a la atención de las personas con discapacidad apoya el desarrollo de procesos de capacitación, formación y de gestiones de colocación a nivel de empresas del sector formal en beneficio de este grupo de población.

Siendo así, hacemos llegar a sus manos este instrumento con el propósito de difundir las capacidades que tienen las Personas con Discapacidad, al desempeñarse en un puesto de trabajo y exponer las ventajas y beneficios de contratar a una Persona con Discapacidad, generando condiciones de trabajo estable y libre de discriminación.

**Felicito Ávila Ordóñez**  
Secretario de Estado en los  
Despachos de Trabajo y Seguridad Social

# ¡EMPRESARIOS!

Les pedimos unos momentos de reflexión, justo el tiempo que tarde en leer este breve folleto, con el propósito que su contenido, lo tenga en cuenta cuando realice la próxima contratación de trabajadores para su empresa.

Permítanos que le expliquemos las ventajas que puede obtener si finalmente decide contratar a un trabajador discapacitado.

## RAZONES FUNDAMENTALES PARA CONTRATAR UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD

- En muy poco tiempo, la persona con discapacidad le demostrará que es capaz de realizar su trabajo con idéntica eficacia que el resto de sus empleados.
- Sepa que para un buen número de empleos, sobre todo aquellos que requieren una atención constante con periodos prolongados de concentración, o con procesos rutinarios, obtendrá rendimientos muy superiores a la media de su actual plantilla. Por ejemplo, operarios del Call Center, procesamientos de datos, contabilidad, telefónicas etc...
- Los trabajadores con discapacidad adquieren un compromiso con el empresario mucho más intenso y duradero que el resto, motivados, quizás por el convencimiento del gran esfuerzo que les ha costado conseguir su empleo. ***Su lealtad es definitiva.***
- Los costos laborales son sensiblemente inferiores al resto de los trabajadores, ya que según establece el artículo 36 de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad, son deducibles del impuesto sobre la renta:
- Las donaciones o aportes destinados a instituciones públicas o privadas que trabajen en beneficios del sector de discapacidad.
- Los salarios pagados a las personas con discapacidad serán deducibles del impuesto sobre la renta como lo establece el artículo 36 de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad.
- La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo le garantiza un proceso técnico de pre-selección, y el apoyo para la formación y capacitación profesional del candidato, sin ningún costo adicional para su empresa.
- Al contratar a una persona con discapacidad cumplirá con lo que dispone el artículo nº 35 de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, que reserva un mínimo de puestos en cada empresa para trabajadores con discapacidad. Dicho artículo 35 establece:

Las entidades de la Administración Pública y las Empresas de carácter privado, están obligadas a contratar un número mínimo de personas con discapacidad de acuerdo con la tabla siguiente:

Empresas de 20 a 49 trabajadores

Empresas de 50 a 74 trabajadores

Empresas de 75 a 99 trabajadores

Y por cada 100 trabajadores

Una persona con discapacidad

Dos personas con discapacidad

Tres personas con discapacidad

Cuatro personas con discapacidad

Asimismo, al cumplir con lo dispuesto en Ley de Equidad y Desarrollo Integral, su empresa se hará merecedora del reconocimiento oficial como “Empresa Socialmente responsable”, mediante la extensión del correspondiente certificado, extendido por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, difundiendo ampliamente en todos los actos que la unidad de colocación selectiva organice relacionados con el empleo.

## “LAS PREGUNTAS MÁS FRECUENTES”

Somos conscientes, de las dudas que le abordarán antes de tomar su propia decisión. Por ello, intentaremos responderle con total transparencia antes que inicie el proceso de selección.

- ◆ ***¿Qué ocurre si después de que el candidato se encuentre ya incorporado a mi empresa, llego a la conclusión de que la persona con discapacidad no ha respondido a mis expectativas?***

Usted, al contratar a una persona con discapacidad no adquiere mayor compromiso que si lo hace con cualquier otro trabajador. Si como usted plantea, sus expectativas no han sido satisfechas, los servicios de la Dirección General de Empleo, le enviarán a otro candidato a quien, igualmente, se le proporcionará la adecuada capacitación profesional, después de superar un proceso técnico de selección.

- ◆ ***¿Cuál es el ahorro real que puedo conseguir en los costos laborales si contrato a una persona discapacitada?***

Como ya conoce, el artículo 36 de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad ha señalado que son deducibles del Impuesto sobre la Renta, “Los salarios pagados a las personas discapacitadas”.

- ◆ ***¿Puede la empresa determinar previamente al iniciarse el proceso de selección los requisitos imprescindibles que debe reunir el candidato?***

Por supuesto, no sólo corresponde al empresario establecer los requisitos que debe reunir, sino que le corresponderá la última decisión para contratarle, sobre los candidatos que la Unidad de Colocación Selectiva, le presente.

- ◆ ***¿Asume la empresa algún compromiso adicional de cuidados u otro tipo de atención con la persona con discapacidad, tales como costos por desplazamiento o alteraciones en los horarios de trabajo, por ejemplo?***

En absoluto, las obligaciones que adquiere la empresa al contratar a una persona con discapacidad son exactamente las mismas que con el resto de trabajadores.

### ♦ *¿A qué otras ventajas puedo acceder, si decido contratar a una persona con discapacidad?*

Sinceramente, nosotros creemos que son varias todas relevantes y de distinta naturaleza: lealtad, mejora en los rendimientos, tanto por incrementos como por constancia, una sensible reducción del ausentismo laboral, el cumplimiento riguroso de la Ley, y, además el reconocimiento que la Secretaría de Estado expenderá como “Empresa Socialmente Responsable”, del cual asume su divulgación a los medios de comunicación y a la sociedad en general.

## **LAS CONDUCTAS QUE DEBE EVITAR, UNA VEZ QUE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD SE INCORPORA A SU EMPRESA.**

Si es la primera vez que contrata o tiene relación con alguna persona con discapacidad, es comprensible que desconozca cómo debe mantener el trato con ellos. Lo más importante y la regla fundamental es considerar a la persona con discapacidad como un empleado más, sin discriminación alguna, ni siquiera de aptitudes o comportamientos positivos o protectores con la loable intención de que no se sienta aislado o carente de comunicación. Mantenga con su empleado la misma actitud que con el resto del personal.

Con el ánimo de ayudarle a familiarizarse en el trato, le hacemos llegar algunos consejos que procure observar. Sepa que aunque parezca lo contrario, la discapacidad no afecta por igual a todas las personas, y que según la discapacidad que tenga el trabajador debe prestar más atención a unos aspectos. Le resumimos brevemente unos consejos elementales sobre las conductas que debe observar o evitar.

### **DISCAPACIDAD FÍSICA.**

***Bien, pues si el trabajador que acaba de contratar tiene una discapacidad física, tenga en cuenta estos sencillos consejos:***

- Cuando se disponga a conversar con él, sitúese de frente y a su misma altura.
- Si por casualidad ha observado que alguna parte de su ropa sobresale, hágase saber con naturalidad para que no quede atrapada entre las ruedas.



- Si el trabajador se encuentra en una silla de ruedas, en el momento que, está desplazándose por su empresa, y decide ayudarlo y si (tiene que superar algunas gradas) gire la silla y hágala descender por sus ruedas traseras.
- Un vicio muy frecuente es eludir el diálogo directo con él. Procure no hacerlo, hablele directamente y no a través de la persona que lo acompaña.
- Evite siempre empujar la silla sin decírselo previamente.
- En el caso que no sepa bien cómo actuar o qué hacer, lo más aconsejable es que le pregunte con naturalidad si quiere que le ayude y cómo hacerlo.
- Cuando vayan los dos caminando procure ajustar su paso al de la persona con discapacidad.
- Evite que lo empujen, aunque lo hagan con buena intención.
- Si el trabajador usa prótesis, no fije su mirada en ellas y muéstrese con total naturalidad.



***Y lo más importante, no consienta ninguna discriminación por razón de su discapacidad, ni autorice ninguna medida salarial o condiciones de trabajo inferior a la del resto de sus compañeros de trabajo.***

## DISCAPACIDAD AUDITIVA.

Si el trabajador que acaba de contratar tiene una discapacidad auditiva, tenga en cuenta estos sencillos consejos para evitar conductas discriminatorias en su centro de trabajo:

- Cuando desee hablarle gesticule para llamar su atención, o toque su brazo. No realice ademanes, ni grite o levante la voz.
- Procure hablar despacio y con claridad, **sobre todo si el trabajador puede leer los labios**. En todos los casos ubíquese delante de la persona de tal forma que su rostro se encuentre visible. Evite situarse de lado.
- Cuando se dirija al trabajador utilice palabras sencillas y fáciles de leer en los labios; expresiones faciales y movimientos de su cuerpo sin exagerar. Mantenga contacto visual mientras esté conversando.
- Es recomendable que verifique que el trabajador le ha comprendido correctamente, y si no es así, pregunte nuevamente con naturalidad. Cuando las instrucciones que quiere impartir requieren de mayor precisión es preferible que le escriba lo que quiere comunicarle. Si por el contrario, el trabajador no sabe leer y escribir, entonces evite tratar de darse a entender por escrito.
- Le aconsejamos que procure demostrar interés en la conversación, tratando de entender al máximo a su interlocutor. Ello contribuirá a que se sienta considerado y eleva su auto estima.

***Pero lo más importante, no consienta ninguna discriminación por razón de su discapacidad, ni autorice ninguna medida salarial o condiciones de trabajo inferior a la del resto de sus compañeros de trabajo.***

## DISCAPACIDAD VISUAL

Si el trabajador que acaba de contratar tiene una discapacidad visual, tenga en cuenta estos sencillos consejos para evitar conductas discriminatorias en su centro de trabajo:

- ◆ Lo primero que debe hacer en presencia de la persona con discapacidad visual es identificarse inmediatamente. Y si observa que vacila en identificar quien le está hablando, ofrézcale su ayuda.
- ◆ Si su intención es caminar o desplazarse por el centro junto a él, ofrézcale el brazo, no lo tome del suyo. Él sabe cómo sujetarse con mucha mayor comodidad.
- ◆ Si durante la conversación se refiere a algún objeto, acuérdesse de describirlo en vez de señalarlo.
- ◆ Cuando tenga que indicarle alguna dirección lo más recomendable es que utilice palabras como: izquierda, derecha, arriba, abajo, adelante y atrás.
- ◆ Si por alguna circunstancia se queda solo, adviértale antes de tal situación. Él, al ser consciente de ello, se orientará por sí mismo rápidamente.

- ◆ Dentro del trabajo y en su entorno, ordene que se evite dejar obstáculos en los pasos de circulación del centro de trabajo.
- ◆ Procure que nadie cambie de lugar los objetos o materiales de trabajo que utiliza la persona con discapacidad visual. Y si por alguna circunstancia tienen que hacerlo, infórmele al respecto.
- ◆ Por último trate de mantener las puertas cerradas o completamente abiertas.

***Pero lo más importante, no consienta ninguna discriminación por razón de su discapacidad, ni autorice ninguna medida salarial o condiciones de trabajo inferior a la del resto de sus compañeros de trabajo.***

## DISCAPACIDAD INTELECTUAL.

Si el trabajador que acaba de contratar tiene una discapacidad intelectual, tenga en cuenta estos sencillos consejos para evitar conductas discriminatorias en su centro de trabajo:

- Compórtese de manera sencilla y natural cuando se relacione con él. Sea espontáneo y sencillo. Trátele en todo momento con respeto y consideración
- Cuando se encuentre con él, no le ignore, salúdelo y despídase normalmente.
- Le recomendamos que no subestime su inteligencia.
- Procure que en todo momento se desenvuelva en un ambiente de confianza y armonía con el resto de trabajadores.
- Procure demostrarle su interés por lo que está haciendo. Evite situaciones que puedan generar violencia, o discusiones innecesarias.
- En todas las conversaciones que mantenga, háblele lenta y claramente.

***Pero lo más importante, no consienta ninguna discriminación por razón de su discapacidad, ni autorice ninguna medida salarial o condiciones de trabajo inferior a la del resto de sus compañeros de trabajo.***

## AYUDAS TÉCNICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Aunque existen numerosas y extensas definiciones de lo que es una Ayuda Técnica, éstas pueden ser definidas de una forma sencilla como:

Aquellos instrumentos dispositivos o herramientas que permiten, a las personas que presentan alguna discapacidad temporal o permanente, realizar actividades que sin dicha ayuda no podrían ser realizadas o requerirían de un mayor esfuerzo para su realización.

Y estas ayudas técnicas más conocidas son:

## ÓRTESIS:

Se incluyen aquellos productos de uso externo, no implantables que, adaptados individualmente, se destinan a modificar las condiciones estructurales o funcionales del sistema neuro-muscular o del esqueleto.

## PRÓTESIS:

Son aquellas que sustituyen total o parcialmente una estructura corporal o una función fisiológica que presenta algún defecto o anomalía.

Algunas de las ayudas técnicas que podríamos observar en una persona con discapacidad podrían ser:

- Silla de Ruedas.
- Bastones.
- Bastón Guía.
- Andadores.
- Muletas.
- Audífonos.



Prótesis de miembro Superior o inferior (un brazo o una pierna).

Pero en la actualidad también podemos disponer de tecnologías adaptativa entendiendo como:

***Cualquier artículo, equipo global o parcial, o cualquier sistema adquirido comercialmente o adaptado a una persona que se usa para aumentar o mejorar capacidad funcional de personas con discapacidades, modificar o instaurar conductas.***

En éstas podemos encontrar:

- ◆ Programas de tecnología adaptativa para discapacidad motriz.

***Como ser los Mouse y teclados virtuales.***

- ◆ Programas de tecnología adaptativa para discapacidad visual.

***Los lectores de pantalla.***

- ◆ Conversores de Texto a Audio.

*Que permiten transferir los documentos de texto a audio.*

- ◆ Programas de aplicación para comunicación alternativa / aumentadas.

*Teléfonos de video conferencia.*

*Relojes táctiles.*

*Regleta braille y punzó.*

## “LAS EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES”

Afortunadamente, son cada vez más las empresas que se han comprometido con “La Responsabilidad Social” y han contratado a personas con discapacidad. Estas son algunas de ellas:

**VESTIMODA**

**CARGO EXPRESS**

**MENDELS**

**EXQUISITA**

**DISTRIBUIDORA DILOPES**

**ARLES**

**MAGUITUBO**

**HOTEL PLAZA LIBERTADOR**

**MAPRE DE HONDURAS**



## AQUÍ ESPERAMOS COLOCAR EL NOMBRE DE SU EMPRESA

## OCUPACIONES QUE SE ENCUENTRAN INSCRITAS EN LOS REGISTROS DE EMPLEO.

A continuación le adelantamos las distintas ocupaciones de las personas que actualmente se encuentran inscritas en la base de datos de la Unidad de Colocación. Todos ellos tienen plena disponibilidad para incorporarse a su empresa de manera inmediata. Una vez que formule su oferta de empleo dará comienzo el proceso de selección y a continuación la capacitación profesional que necesiten para incorporarse en su empresa.

Diseñadores Gráficos

Panaderos/Pasteleros

Cajeros

Operadoras Oficina

Peritos Mercantiles y C.P.

Estilistas

Dependientes

Transcriptores de Datos

Sastre/Modisto

Tapiceros

Electricistas

Bodegueros

## PROFESIONALES EN:

Ing. Industrial

Lic. en Trabajo Social

Téc. En Micro finanzas

Lic. Lenguas Extranjeras

Dr. en Química y Farmacia

Tecn. en Desarrollo Municipal

Lic. Administración de Empresas

Lic. Informática

Lic. Derecho

Lic. en Periodismo

Lic. Comercio Internacional

Lic. Odontología

## **MI EMPRESA YA HA DECIDIDO QUE QUIERE CONTRATAR A UNA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ¿QUÉ DEBO HACER?**

Las Empresas interesadas en contratar personas con discapacidad pueden abocarse a la Oficina de Colocación Selectiva en la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social donde gratuitamente obtendrá información sobre los perfiles ocupacionales registrados en nuestra Bolsa electrónica de Trabajo. En cuanto deje formulada su vacante disponible, dará comienzo el proceso de selección de acuerdo a las características personales y de formación de la persona con discapacidad con el propósito de determinar si se ajusta a las necesidades del puesto realizando un análisis del puesto que pretende cubrir.

**EN TODO CASO PUEDE VISITAR NUESTRO SITIO WEB EN LA SIGUIENTE  
DIRECCIÓN:**

**[WWW.TRABAJO.GOB.HN](http://WWW.TRABAJO.GOB.HN)**

**“ PROYECTO FORMACION E INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD”  
(2011)- 2012)**



## Visítanos...

### Tegucigalpa, M.D.C

Iv. La Hacienda, Edificio La Hacienda  
4to piso frente a Mitsubishi.  
Tel. 2232-3837, 2232-1500

### Choluteca, Choluteca

Regional de Trabajo Ba. El Centro,  
Calle Rusbel, Av. La Rosa Contiguo  
Aguas de Choluteca  
Tel. 2780- 5236

### San Pedro Sula.

Regional del Trabajo, Ba. El Centro,  
2da. Calle, 5ta. Ave 2do. Piso.  
Tel.2550-9063 Fax. 2550- 9416

### Comayagua, Comayagua

Regional del Trabajo, Blv. 4to. Centenario  
Contiguo al Centro de Salud, Edificio  
Araque Madrid 2do. Nivel.  
Tel. 2772- 4933

### La Ceiba, Atlántida.

Avenida la República  
11 calles edificio Plaza del Caribe  
Antes Edificio Lovable.  
Edificio # 111 1er piso.  
Tel 2442-2243..