

GUÍA PRÁCTICA

PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD



**Red de
Centros**
Interdisciplinarios
del Uruguay

URUGUAY 2025

Financia:
INEFOP

Montevideo, junio de 2025

Comisión Directiva

Mariela Méndez

Federico Veiga

Elisabet Castro

Marcela Galeano

Susana Barretto

Yufei Tai

Asesores

Dra. Cristina Ferola

Dr. Óscar López Goldaracena

Ec. Ma Noel Sanguinetti

Lic. Diana Barrera

Equipo responsable de la investigación

Oportuna Consultores

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| Prólogo | 04 |
| 1. Introducción | 05 |
| 2. Marco conceptual | |
| 2.1 Definiciones y conceptos clave | 06 |
| 2.2 Tipos de discapacidad | 07 |
| 3. Marco normativo | |
| 3.1 Legislación nacional | 09 |
| 3.2 Perspectiva regional e internacional | 09 |
| 4. Barreras para la inclusión | |
| 4.1 Culturales y actitudinales | 10 |
| 4.2 Físicas y tecnológicas | 10 |
| 4.3 Educativas y sociales | 10 |
| 5. Buenas prácticas y recomendaciones | |
| 5.1 Para empleadores | 11 |
| 5.2 Para instituciones educativas | 11 |
| 5.3 Para organizaciones sociales | 11 |
| 6. Inclusión laboral: casos y experiencias | |
| 6.1 Empleadores | 12 |
| 6.2 Personas con discapacidad | 12 |
| 6.3 Centros técnicos y operadores | 13 |
| 7. Recomendaciones prácticas para el entorno laboral | |
| 7.1 Uso del lenguaje adecuado | 13 |
| 7.2 Adaptaciones por tipo de discapacidad | 14 |
| 8. Conclusiones | 17 |
| 9. Recursos y anexos | |
| 9.1 Glosario | 18 |
| 9.2 Bibliografía | 18 |
| 9.3 Normativa citada | 18 |

PRÓLOGO

La presente Guía Práctica para la Inclusión Laboral de Personas en situación de Discapacidad se desarrolla en el marco del proyecto “Inclusión Laboral: Oportunidades para Todos”, una iniciativa impulsada por la Red de Centros Interdisciplinarios Socio-Terapéutico-Educativos y financiada por INEFOP.

Este proyecto surge como respuesta al bajo nivel de cumplimiento de la Ley N.º 19.691, que establece una cuota de ingreso laboral para personas con discapacidad en empresas privadas.

Desde su rol de referente nacional en el abordaje de la discapacidad, la Red de Centros se propone liderar una estrategia integral para promover oportunidades laborales reales, sostenidas y con acompañamiento especializado.

La propuesta combina capacitación, investigación, sistematización de experiencias y difusión de buenas prácticas, con el objetivo de generar herramientas concretas y replicables. Esta guía se inscribe así como una de las producciones clave del proyecto, y constituye un insumo valioso para seguir promoviendo la inclusión laboral desde una perspectiva de derechos, corresponsabilidad y transformación social.

La inclusión laboral de personas en situación de discapacidad no es solo un acto de justicia social, sino también una oportunidad para construir organizaciones más diversas, humanas y comprometidas con los derechos. Esta guía nace como resultado del trabajo conjunto entre actores del ámbito académico, institucional y social, e integra conocimientos conceptuales, hallazgos de investigación cualitativa y normativa vigente.

Está pensada como un recurso práctico para empleadores, técnicos, educadores y responsables de políticas públicas, con el fin de orientar procesos inclusivos genuinos, sostenidos y respetuosos de la dignidad de cada persona.

Desde un enfoque de derechos, entendemos la discapacidad como una construcción social que requiere eliminar barreras más que etiquetar personas. Por ello, esta guía ofrece herramientas concretas para reconocer oportunidades, adaptar entornos, y potenciar capacidades.

Agradecemos a todas las personas que compartieron sus experiencias, saberes y testimonios, y especialmente a quienes siguen trabajando día a día por una inclusión laboral real y efectiva.

1. INTRODUCCIÓN

La inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral es un tema de creciente relevancia tanto a nivel nacional como internacional. En Uruguay, diversas políticas públicas han sido implementadas en los últimos años para avanzar en este sentido, en consonancia con los compromisos asumidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

La presente guía es producto de una investigación cualitativa realizada para comprender los desafíos, barreras y oportunidades que presenta la inclusión laboral de personas con discapacidad en Uruguay, e integra marcos conceptuales, normativa vigente y experiencias prácticas, con el objetivo de ofrecer a empleadores, educadores, instituciones y técnicos herramientas claras y útiles para promover la inclusión laboral efectiva de personas en situación de discapacidad.

Esta iniciativa recoge las voces de personas con discapacidad con experiencia laboral, empleadores que han desarrollado procesos de inclusión y técnicos especializados en esta temática. Su enfoque combina teoría y práctica, reconociendo la necesidad de articular políticas, cultura organizacional y adaptaciones específicas según cada contexto.

Desde un enfoque de derechos humanos y justicia social, se propone pensar la inclusión no solo como acceso al empleo, sino como participación plena, autonomía y desarrollo personal y profesional en condiciones de equidad.

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1 Definiciones y conceptos clave

La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan la participación plena en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Esto significa que la discapacidad no define a la persona por sí misma, sino que se constituye en una situación.

La discapacidad se entiende como un fenómeno multidimensional que se hace visible en relación con situaciones específicas de la vida. En otras palabras, la discapacidad es el resultado de la interacción compleja entre el individuo y su entorno.

El término situación de discapacidad se refiere a contextos claramente identificados que contribuyen a generar esta situación y el término persona con discapacidad se refiere a personas con determinadas deficiencias o limitaciones.

Las personas en situación de dependencia por discapacidad son aquellas que requieren del apoyo de otras personas para llevar a cabo las actividades de la vida diaria. Es importante señalar que no todas las personas con discapacidad se encuentran en situación de dependencia y entre las que se encuentran hay diferentes grados (leve, moderada y severa).

La Convención marca un hito, en tanto refleja un cambio de paradigma desde un modelo médico de la discapacidad a un modelo social y de derechos, que prioriza la persona antes que la discapacidad y pone el acento en las limitaciones de la sociedad antes que en las que posean las personas.

En este sentido, las causas que originan una situación de discapacidad, más allá de la diversidad funcional de las personas, se encuentran en su entorno social y es allí donde deben encontrarse o procurarse las soluciones para traspasar las barreras que suponen esa discapacidad. Esas barreras del entorno, pueden estar presentes en los edificios, en sus accesos, espacios públicos, pero también lo son las que provienen de las actitudes y prejuicios, las que generalmente son las más difíciles de superar.

Las personas con discapacidad han sido históricamente discriminadas en el acceso al trabajo, y aun cuando existen acuerdos y convenciones internacionales que lo regulan, siguen persistiendo barreras culturales y actitudinales cuya base se encuentra en preconceptos asociados a la condición de la discapacidad y no a las posibilidades reales de la persona para ejercer alguna actividad.

Algunas de las actitudes de discriminación que se presentan con mayor frecuencia son:

- Ejercer acciones de sobreprotección.
- Tratar deliberadamente a las personas con discapacidad en forma diferente.
- Atribuir a la persona con discapacidad que trabaja o estudia una imagen de "ejemplo de vida." Esta comparación no sólo incomoda a la persona, sino que tampoco contribuye a su inclusión.

La inclusión se consigue mediante la eliminación de los preconceptos en las relaciones interpersonales y profesionales y por la adecuación de los servicios que permite el uso de todos.

2.2 Tipos de discapacidad

La OMS (Organización Mundial de la Salud), clasifica los tipos de discapacidad en función del área corporal que se ve afectada. Así mismo, reconoce que la discapacidad no está determinada únicamente por la condición de salud de las personas, sino también por los factores sociales y ambientales.

Esta clasificación no tiene por objetivo etiquetar a las personas. Lo que se pretende es proporcionar un marco para ayudar a comprender a quienes la presentan y describir las limitaciones a las que se pueden llegar a enfrentar.

- **Discapacidad motriz**

Se trata de un tipo de discapacidad que incluye las limitaciones en la movilidad.

Dificultad para caminar, limitaciones en la movilidad para desplazarse o para utilizar ciertas partes del cuerpo.

- **Discapacidad sensorial**

Implica la presencia de limitaciones en alguno de los sentidos, lo que conlleva la aparición de problemas en la percepción de la información del entorno.

Las más frecuentes dentro de estas son:

- Discapacidad visual, con limitaciones en la visión, desde un modo parcial hasta la ceguera total. Afecta a la capacidad para leer o moverse de manera segura.
- Discapacidad auditiva. Desde una dificultad para escuchar sonidos hasta la sordera completa. Afecta a la capacidad para comunicarse verbalmente.

- **Discapacidad intelectual**

La discapacidad intelectual implica una serie de limitaciones en el área del desarrollo cognitivo y la comprensión. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior al promedio, que generalmente se manifiesta antes de los 18 años.

Estas limitaciones pueden profundizarse o disminuirse dependiendo de las condiciones y oportunidades del entorno, incluidas las instituciones educativas formales, así como el trato y las prácticas que ejerzan las demás personas.

- **Discapacidad psicosocial**

Este tipo de discapacidad aborda problemas de salud mental que pueden afectar el bienestar emocional y social de las personas.

La discapacidad psicosocial implica dificultades en el funcionamiento mental y emocional de las personas, pudiendo afectar su capacidad para gestionar las emociones o relaciones interpersonales.

Estas personas tienen dificultades en su forma de pensar, de sentir y expresar sus emociones, en su motivación, su aprendizaje, su conducta y percepción de las cosas, por lo que pueden tener problemas para relacionarse con otras personas.

Dentro de esta se encuentra los Trastornos del Espectro Autista (TEA)

Estos incluyen Autismo, Síndrome de Asperger y otros no especificados. Los grados de severidad con que se presentan van desde formas casi imperceptibles hasta cuadros muy severos.

Las personas con TEA presentan trastornos en la comunicación verbal (mutismo, habla escasa, lenguaje hiperformal o con entonación particular), también en la comunicación no verbal (dificultad para reconocer gestos).

Se asocian también dificultades en la interacción social, como no comprender algunas reglas sociales. Son personas que tienen apego a sus rutinas y demuestran intereses especiales y restringidos.

- **Discapacidad múltiple**

Implica limitaciones en diferentes órdenes que pueden ser motriz, sensorial, cognitiva, psicosocial.

3. MARCO NORMATIVO

3.1 Legislación nacional

Uruguay ha avanzado en el desarrollo de un marco normativo que promueve la inclusión de personas en situación de discapacidad.

Las principales leyes que regulan esta materia son:

- Ley N.º 18.651: Establece un régimen de protección integral para las personas con discapacidad, incluyendo el derecho al trabajo y a la accesibilidad. Fija un cupo del 4% de los cargos públicos para personas con discapacidad que cumplan con los requisitos de idoneidad.
- Ley N.º 19.691: Obliga a las empresas privadas con determinada cantidad de trabajadores a incluir personas con discapacidad en caso de nuevos ingresos de personal.

A pesar del marco legal, los niveles de cumplimiento son bajos. En 2023, solo el 0,99% de los ingresos al Estado correspondieron a personas con discapacidad. Recientes reformas buscan mejorar la aplicación efectiva de la cuota, computándola sobre el total de ingresos efectivos y no solo sobre vacantes.

3.2 Perspectiva regional e internacional

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006): Ratificada por Uruguay en 2008, esta convención establece un enfoque de derechos que promueve la participación plena de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida, incluida la inclusión laboral.
- Programa Iberoamericano sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Busca fortalecer las condiciones para la inclusión en los países participantes, mediante políticas públicas inclusivas y armonización normativa.
- Mercosur: El Parlamento del Mercosur aprobó la creación de una Tarjeta de Movilidad para Personas con Discapacidad y promueve la armonización normativa para facilitar su inclusión laboral y social.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT): Destaca la inclusión laboral como una cuestión de derechos humanos y una oportunidad para el desarrollo económico y social.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): Subraya que la inclusión se alinea con la Agenda 2030 y sus objetivos de reducción de desigualdades y empleo decente.

4. BARRERAS PARA LA INCLUSIÓN

4.1 Culturales y actitudinales

Las personas con discapacidad enfrentan históricamente prejuicios y actitudes discriminatorias en el acceso al empleo. Estas barreras están asociadas a concepciones erróneas sobre sus capacidades y a prácticas como la sobreprotección, el trato condescendiente, o la exaltación de su condición como 'ejemplo de vida'. Estas actitudes no solo incomodan, sino que obstaculizan su inclusión real.

4.2 Físicas y tecnológicas

Entre las principales dificultades mencionadas se encuentran la falta de accesibilidad física en los lugares de trabajo (escaleras, puertas estrechas, ausencia de baños accesibles), y la carencia de tecnologías de apoyo como lectores de pantalla, software adaptado, señalética en braille, o intérpretes de lengua de señas. Estas barreras limitan la autonomía y el desempeño laboral de las personas con discapacidad.

4.3 Educativas y sociales

La trayectoria educativa condiciona fuertemente la inserción laboral. En Uruguay, el 54,5% de las personas con discapacidad mayores de 25 años ha completado solo primaria y apenas el 13% accede a estudios terciarios. La falta de formación docente para atender la diversidad, sumada a prejuicios en el sistema educativo, impide oportunidades reales de aprendizaje.

A nivel social, la falta de información sobre los beneficios de la inclusión, la escasa difusión de políticas y leyes, y la insuficiencia de programas de primera experiencia laboral también actúan como barreras estructurales. Asimismo, la sobreprotección familiar o la baja expectativa sobre la autonomía de la persona pueden limitar su desarrollo.

5. BUENAS PRÁCTICAS Y RECOMENDACIONES

5.1 Para empleadores

- Compromiso institucional: La decisión de incluir personas con discapacidad debe estar respaldada por la dirección y reflejarse en políticas claras.
- Colaboración con organizaciones especializadas: Facilita procesos de selección, adaptación y acompañamiento.
- Diseño de procesos inclusivos: Selección, inducción, capacitación y evaluación adaptadas al perfil de cada persona.
- Adaptaciones razonables: Incluyen adecuaciones físicas, tecnológicas y comunicacionales.
- Cultura organizacional: Trabajo con equipos para derribar prejuicios y construir entornos inclusivos.
- Seguimiento y acompañamiento: Asignar figuras de referencia, mantener diálogos abiertos y asegurar condiciones de igualdad.
- Evaluación igualitaria: Considerar desempeño con criterios comunes a todos los trabajadores.

5.2 Para instituciones educativas

- Formación docente: Capacitación específica en inclusión y adaptación curricular.
- Adecuaciones: Físicas, tecnológicas y metodológicas según necesidades.
- Trabajo con las familias: Promover autonomía, expectativas realistas y acompañamiento.
- Planificación de trayectorias: Pensar la transición al empleo desde el sistema educativo.
- Sensibilización: Acciones que promuevan respeto y comprensión de la diversidad.

5.3 Para organizaciones sociales

- Rol de nexo: Actuar como puente entre personas con discapacidad, empresas e instituciones educativas.
- Apoyo a las familias: Promover la participación, el empoderamiento y la desmitificación.
- Formación: Brindar talleres y espacios de desarrollo de habilidades blandas y técnicas.
- Difusión: Visibilizar derechos, oportunidades, casos de éxito y normativa vigente.
- Incidencia: Acompañar políticas públicas y monitorear su cumplimiento efectivo.

6. INCLUSIÓN LABORAL: CASOS Y EXPERIENCIAS

6.1 Empleadores

Los casos analizados muestran que la contratación de personas con discapacidad suele originarse en iniciativas personales dentro de las organizaciones, y no por incentivos económicos o cumplimiento legal. La motivación principal ha sido la convicción de que la inclusión aporta valor humano y fortalece los equipos de trabajo.

Las discapacidades abordadas en los casos incluyen: ceguera, sordera, hipoacusia, parálisis, síndrome de Down y TEA. El proceso de selección presenta desafíos, principalmente en la localización de personas con el perfil adecuado. Para esto, las empresas suelen apoyarse en ONGs o asociaciones especializadas.

Los empleadores destacan la importancia de la capacitación inicial (tanto técnica como en habilidades blandas), la adecuación de procesos internos y la creación de un ambiente cultural receptivo. Las adecuaciones van desde ajustes edilicios y tecnológicos (rampas, lectores de pantalla, subtítulos, señalética), hasta talleres de sensibilización para los equipos.

La inclusión ha generado impactos positivos como mayor compromiso, estabilidad emocional, y mejor clima laboral. Los casos exitosos han derivado en contrataciones sostenidas a lo largo del tiempo.

6.2 Personas con discapacidad

Las entrevistas revelan que las personas con discapacidad enfrentan barreras tanto externas como internas. Todas las personas entrevistadas contaban con capacitación previa y mostraron un alto nivel de iniciativa en la búsqueda de oportunidades laborales. La mayoría accedió al empleo a través de pasantías estatales, programas específicos u ONGs.

Los procesos de inducción fueron valorados como positivos, aunque desafiantes, especialmente cuando no existen protocolos claros. Se destaca el uso de apoyos tecnológicos como lectores JAWS, lupas digitales y dispositivos en braille.

Las personas entrevistadas valoran ser tratadas en igualdad de condiciones y rechazan la compasión o trato diferencial. Algunas mencionan obstáculos como la falta de accesibilidad, los altos requisitos de entrada y la falta de inclusión en llamados laborales. Aun así, manifiestan estar integradas y abiertas a continuar formándose.

6.3 Centros técnicos y operadores

Las instituciones que trabajan con personas con discapacidad cumplen un rol clave como facilitadoras de la inclusión. Los equipos técnicos destacan la necesidad de abordar cada caso de forma personalizada, trabajar con las familias, y sostener un seguimiento durante la incorporación laboral.

Se enfatiza la importancia de fortalecer la articulación entre sistema educativo, mercado laboral y red de apoyo social, así como mejorar la formación de operadores laborales. Las buenas prácticas incluyen intervenciones coordinadas, acompañamientos sostenidos, y capacitación específica de los equipos.

7. RECOMENDACIONES PRÁCTICAS PARA EL ENTORNO LABORAL

7.1 Uso del lenguaje adecuado

Como ya fue explicado anteriormente la Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (ONU) dispuso que el término adecuado para referirse a este grupo de la población sea Personas con Discapacidad o Personas en Situación de Discapacidad.

Por tanto, su utilización se considera el único correcto a nivel mundial.

Por esto no se debe referir nunca a una persona con discapacidad como:

- Discapacitado, este término sugiere que la discapacidad es parte de su definición como ser humano y no lo es.
- Eufemismos: como por ejemplo “sordito”, “cieguito”, etc., términos que sustituyen a la persona por una condición determinada, además de que resulta infantilizador.
- Enfermo: la discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.
- Minusválido: literalmente significa “de menor valor”, todas las personas en tanto seres humanos tienen el mismo valor.
- Personas con Capacidades Diferentes, Personas con Capacidades Especiales, Personas con Necesidades Especiales: no existen las capacidades diferentes o necesidades especiales. Como humanos tenemos las mismas capacidades (potenciales, reales, en desarrollo) y necesidades.
- Incapaz: la persona con discapacidad es capaz de trabajar, estudiar, ejercer su ciudadanía y tomar decisiones, si disminuimos o eliminamos las barreras del entorno y entregamos un buen apoyo social para esta inclusión.

- Impedido: Las personas con discapacidad pueden hacer todo lo que quieran, si eliminamos las barreras del entorno.
- No obstante, si una persona en situación de discapacidad prefiere el uso de cierta terminología es deseable respetar su preferencia.

7.2 Adaptaciones por tipo de discapacidad

- Si bien hay algunas especificidades que varían según el tipo de discapacidad es importante tener en cuenta en todos los casos:
- Adoptar una mentalidad positiva al tratar con personas con discapacidad. La discapacidad no es la característica principal de ninguna persona.
- Ofrecer ayuda preguntando primero si necesita o desea ayuda y cómo se la puede brindar.
- Respetar siempre la autonomía e independencia de la persona con discapacidad. Por lo tanto, no ofenderse si al ofrecer su ayuda la persona la rechaza.
- No tratar con condescendencia a las personas con discapacidad intelectual, ni a ninguna otra.
- No dirigirse al acompañante de la persona con discapacidad a menos que no pueda seguir la conversación, ya que la estaría marginando.

7.2.1. Personas con discapacidad motriz:

- Si la persona camina despacio adaptar el paso a la misma, tomando las precauciones de no interferir en su desplazamiento.
- Si tiene que cargar objetos ofrecerle ayuda.
- Las muletas o bastones cumplen una función de apoyo, sostén y equilibrio. En este caso no tomar a la persona del brazo.
- Si la persona es usuaria de silla de ruedas colocarse delante de ella para hablar y si es posible a la misma altura.
- Si se desconoce cómo manejar una silla de ruedas preguntarle al usuario.
- No apoyarse en la silla de ruedas sin su autorización ya que esta forma parte de su espacio personal.
- Apoyos necesarios:
 - Estacionamiento reservado para persona con discapacidad.
 - Rampas de acceso, ascensor o Plataforma elevadora.
 - Baños accesibles.
 - Ubicación de carteles y señalizaciones a una altura que permita su lectura a personas en sillas de ruedas.

7.2.2. Personas con discapacidad visual:

- Identificarse siempre al dirigirse a una persona ciega. Cuando se le vaya a hablar llamarla por su nombre y toque ligeramente su brazo.
- Si se le ofrece alguna cosa explicar de qué se trata y en qué lugar exacto se encuentra (a derecha o izquierda, delante o detrás, arriba o abajo, etc.).
- Si la persona necesita ayuda para ser guiada en la calle o dentro de un edificio ofrecerle el brazo y ella elegirá, según su mano hábil si prefiere tomarse del brazo izquierdo o derecho.
- Advertirle si hay obstáculo en el camino explicando de qué se trata y no utilizando la palabra cuidado.
- Si se encuentra frente a una escalera:
 - Indicar si sube o baja y ubicar su mano en la baranda.
 - Informarle cuando se encuentra frente al primer escalón y cuando dejó atrás el último.
- Si se utiliza un ascensor que no cuenta con señalización de su botonera en braille, números en relieve o señales acústicas se debe tratar de que alguna persona la acompañe.
- Cuando se incorpora al lugar de trabajo por primera vez, acompañarla a hacer un reconocimiento espacial, enseñándole la ubicación de escaleras, sanitarios, rampas, etc. manteniendo el orden de los muebles y cosas en el mismo lugar.
- Apoyos y ayudas técnicas:
 - Las personas ciegas utilizan bastón blanco y las que tienen muy baja visión bastón verde.
 - Algunas personas ciegas se apoyan en perros guía.
 - Facilitar el acceso a la información y la comunicación con carteles en braille o relieves y software adecuados, como los programas lectores de pantalla, con el cual puede leer textos impresos (libros, revistas, documentos, etc) o digitalizados (archivos de texto o audio) a través de un sintetizador de voz.
 - También existen magnificadores de imagen que son de mucha utilidad a las personas con baja visión.

7.2.3. Personas con discapacidad auditiva:

Es importante tener en cuenta que las personas sordas tienen una forma especial de vincularse con el entorno ya que tienen una lengua específica y única llamada lengua de señas. En nuestro país la Lengua de Señas Uruguaya (LSU) es el único medio que permite a la persona sorda estar en las mismas condiciones en la comunicación con los oyentes.

- Mirar de frente a la persona sorda para facilitar la lectura labial.
- No cubrirse la cara al hablar para que pueda ver la vocalización.
- Llamar su atención mediante una seña o tocándole levemente el hombro en caso de estar cerca de la persona.
- Ser paciente en la comunicación y hablar en forma clara.
- Solo alzar el tono de voz si la persona se lo indica.
- No pasar rápidamente de un tema a otro.
- Hacerle saber si no entendemos lo que nos quiere comunicar.
- Las expresiones corporales, faciales y la lectura de los labios son de suma importancia para completar los sonidos del habla.
- Las personas sordas deben ser incluidas en la participación plena para la toma de decisiones, reuniones y actividades afines.
- En una reunión las sillas deben disponerse en forma de semicírculo de forma que la persona sorda vea a todos los demás y pueda saber quién está hablando.

7.2.4. Personas con discapacidad intelectual:

- Tratar a la persona acorde a su edad, pero ajustado a su capacidad. No hablar a un adulto como si fuese un niño.
- Se debe hablar en forma natural usando un vocabulario sencillo asegurándose de que ha comprendido. Si hay que explicarle algo, dirigirse a la persona con instrucciones claras y concisas, acompañadas con ejemplos o demostraciones.
- No dar más de una indicación por vez.
- Ayudar solo en lo necesario, permitiendo que se desenvuelva sola en el resto de las actividades.
- Elogiar cuando una tarea está bien realizada y corregir cuando no la está haciendo correctamente.
- No hablar de ella con otros como si la persona no entendiera.
- Establecer una rutina de actividades.

7.2.5. Personas con discapacidad psicosocial (portadoras de TEA):

- Trabajar con las personas del entorno laboral en la desestigmatización.
- Facilitar siempre la participación en todas las actividades.
- Dar instrucciones concretas utilizando un lenguaje claro y preciso evitando el uso de bromas, dobles sentidos o frases complejas.
- Las indicaciones deben ser dadas de una a la vez.
- Reducir los niveles de estrés (discusiones, críticas gratuitas, etc.)
- Ubicar su espacio de trabajo en áreas donde se limiten las posibilidades de distracción sin que ello suponga aislar a la persona.

- Proveer material escrito: ayuda a estructurar el pensamiento y le sirve como recordatorio de datos importantes. El apoyo visual con pictogramas, carteles y notas y software de apoyo.
- El trabajo ordenado y con una rutina establecida los favorece.
- Deben evitarse las improvisaciones y los cambios, tanto locativos como de función, sin una preparación previa. Proporcionar jornadas de trabajo estables, sin cambios de turnos o rotaciones.
- En una situación de crisis asegurar que reciba la asistencia necesaria, facilitando el acceso a los controles médicos que la persona necesite.

8. CONCLUSIONES

La inclusión laboral de personas con discapacidad no es un acto de caridad, sino un derecho humano fundamental y una oportunidad para construir entornos laborales más diversos, justos y enriquecedores. En Uruguay, si bien existen avances normativos y experiencias exitosas, persisten múltiples barreras que requieren de acciones concretas y sostenidas.

Esta guía mostró que la inclusión es posible y beneficiosa para todos los actores involucrados, pero requiere compromiso institucional, voluntad política, flexibilidad organizacional y, sobre todo, una transformación cultural que erradique los prejuicios y promueva el respeto por la diversidad.

Cada experiencia relatada evidencia que el cambio es real cuando se actúa desde la convicción y se acompaña adecuadamente. Por ello, la articulación entre Estado, sociedad civil, empresas, sistema educativo y personas con discapacidad es indispensable.

La implementación efectiva de leyes, la formación continua, la adaptación de entornos y procesos, y la visibilización de buenas prácticas son claves para garantizar una inclusión laboral genuina. Esta guía espera ser un aporte concreto para ese camino.

9. RECURSOS Y ANEXOS

9.1 Glosario

- Discapacidad: Resultado de la interacción entre personas con deficiencias y barreras del entorno que impiden su participación plena.
- Inclusión laboral: Acceso y participación efectiva en empleos dignos y en igualdad de condiciones.
- Adecuación razonable: Modificaciones o ajustes necesarios para garantizar el acceso y desempeño de una persona sin imponer cargas indebidas.
- TEA: Trastornos del Espectro Autista.
- LSU: Lengua de Señas Uruguaya.

9.2 Bibliografía

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006).
- OMS. Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF).
- MIDES, ONSC, CNCS. Informes sobre inclusión laboral.
- OIT, PNUD, CEPAL. Publicaciones sobre derechos e inclusión laboral.
- Informe de Investigación Oportuna Consultores (2024).

9.3 Normativa citada

- Ley N.º 18.651: Protección integral de personas con discapacidad.
- Ley N.º 19.691: Cuotas de empleo en el sector privado.
- Código Civil y Comercial (Argentina, 2015 - capacidad jurídica).
- Ley Brasileña de Inclusión (Brasil, 2015).
- Estatuto de Ciudadanía del Mercosur.
- Agenda 2030 de Naciones Unidas.



**Red de
Centros**
Interdisciplinarios
del Uruguay

Financia:
INEFOP