Braille Monitor

Volumen 57, Número 6

Junio, 2014

Gary Wunder, Redactor

Puede ver la foto en HTML en su navegador.

(LEYENDA DE LA FOTO: Anil Lewis).

https://nfb.org/images/nfb/publications/bm/bm14/bm1406/bm140607.htm

Esto No Es Aceptable para los Trabajadores con Discapacidad
por Anil Lewis

Nota del redactor: Las tradiciones son difíciles de cambiar, y políticas regresivas son generalmente reconocidas como tales sólo después de que hace tiempo han sido abolidas. Alguien debe primero hacer sonar la trompeta, llamar la atención a una sociedad con la práctica que encuentra incómoda para examinar, y entonces, poner al descubierto los intereses creados de aquellos que se benefician del trato injusto de los otros. Este es el papel que los miembros de la Federación Nacional de Ciegos juegan ahora, a medida que discutimos abiertamente cómo una persona ciega, a quien se le llama un trabajador de producción gana unos centavos por hora, mientras que otra persona ciega, de una manera más elegante y con un título más prestigioso, gana casi diez mil dólares a la semana. Dónde está la equidad en esto; ¿Dónde está el alza de movilidad que se le prometió al hombre que gana unos centavos por hora, y se le dice que es porque se está entrenando? ¿Dónde están la justicia y la equidad cuando al que se le paga unos centavos por hora se le dice que su trabajo no se trata realmente de dinero; no es realmente acerca de ganarse la vida; no es realmente acerca de lo que va a necesitar para formar una familia, comprar una casa, y prepararse para su retiro; y al hombre que está arriba se le da un contrato, participa en el reparto de beneficios, se le da primas, y si falla, se le da a menudo un paracaídas de oro para que pueda descender suavemente en otro trabajo.
Esta es la última de una serie de artículos que hemos ejecutado para examinar desde todos los ángulos la cuestión del pago de los ciegos, y de otro modo, de las personas con discapacidad a las que se les paga menos que el salario mínimo garantizado por el gobierno federal. Este artículo se publicó originalmente, y había aparecido en un blog publicado el 28 de abril, y se ha actualizado para esta edición. Esto es lo que Anil Lewis, director ejecutivo adjunto del Instituto Jernigan tiene que decir:

La abominable práctica de la contratación de trabajadores con discapacidad con salarios inferiores al salario mínimo, que se deriva de la mala política pública codificada en la Sección 14(c) de

la Ley de Normas Justas Laborales,

Fair Labor Standards Act

(FLSA),

que por desgracia ha sido incrustada en los modelos de servicios de discapacidad, y promovida como una alternativa viable para las personas con discapacidad que tienen retos significativos para empleo.

Como resultado de ello, innecesariamente toleramos los entornos de trabajo cerrado contraproducentes, con salarios inferiores al salario mínimo que tratan de justificar bajas expectativas para el potencial profesional de los trabajadores con discapacidad, en lugar de proporcionar el estímulo y apoyo a estos hombres y mujeres para obtener puestos de trabajo reales con salarios reales. Esto es especialmente intolerable en una edad en que las estrategias innovadoras producen alternativas que ayudan a las personas con incluso las discapacidades más significativas en la adquisición de habilidades de trabajo que ofrecen darles la oportunidad de obtener un empleo competitivo, integrado. Por continuar negando a las personas con discapacidad las mismas protecciones salariales que disfrutan los demás trabajadores estadounidenses, perpetuamos prácticas obsoletas y el comportamiento que niega a las personas con discapacidad la oportunidad de recibir educación de calidad, el entrenamiento y el apoyo necesario para obtener empleo integrado competitivo.
El simple hecho es que, en virtud de la Sección 14(c) de la Ley de Normas Justas Laborales, FLSA, muchos trabajadores con discapacidad han sido colocados en puestos de trabajo que requieren un conjunto de habilidades que nunca van a dominar. Las personas con destreza manual limitada están obligadas a girar tapones en plumas: personas que prefieren puestos de trabajo con más interacción social son segregadas en los ambientes de trabajo aislados, realizando tareas mundanas; y las personas que requieren intervenciones especializadas están bajo la supervisión de custodia bien intencionada pero no apta. Las personas que trabajan en estas condiciones nunca adquirirán requisitos de productividad, nunca adquirirán una habilidad de trabajo competitivo, y nunca se les pagará el mismo salario que prevalece entre los demás empleados.

Afortunadamente, cada vez más, empleadores que han participado en esta práctica desleal, discriminatoria, e inmoral están reconociendo su error y se están dirigiendo hacia la adopción de un nuevo modelo de negocio exitoso que capitaliza los talentos y fortalezas únicas de cada empleado.

En virtud de este nuevo modelo, muchos trabajadores con discapacidad ya están realizando productivamente y ganando el mismo salario que sus colegas no discapacitados. Otros requieren algún tipo de entrenamiento adicional y apoyo para llegar a este nivel de productividad y, al igual que sus compañeros de trabajo sin discapacidad, se les proporciona este entrenamiento en el puesto de trabajo por parte del empleador.
Con el fin de fomentar la adopción continuada de la comunidad integrada de modelos de empleo, y lograr un cambio sistémico en curso que culminará con la derogación de la Sección 14(c), debemos responder a una importante pregunta: ¿qué se debe hacer con los hombres y mujeres que requieren un mayor grado de intervención o que han sido colocados por error en los empleos salariales inferiores al salario mínimo ofrecidos por los tallerescerrados?
Para responder a esta pregunta, debemos primero reconocer que, mientras que las personas con discapacidades a menudo tienen mayores dificultades para la obtención de empleo integrado, competitivo, éstas no impiden que se conviertan en empleados productivos. Los trabajadores con discapacidad (como los trabajadores sin discapacidad) tienen intereses y habilidades únicas. Con la adecuada educación, entrenamiento y apoyo, pueden ser productivos y pueden ser tan competitivos como sus compañeros no discapacitados.
Talleres cerrados que se aprovechan de la Exención de reforma de la Sección 14(c) luchan con uñas y dientes, y Le dicen al público y a sus empleados que las tiendas no tendrán más remedio que cancelar a muchos de sus empleados discapacitados. Ellos afirman que estos hombres y mujeres necesitarán ser cuidados por miembros de la familia que ya están sobrecargados, o que van a ser colocados en los centros de habilitación por día. Afirman que éstas no existen en la actualidad en número suficiente para satisfacer la necesidad que se producirá cuando las tiendas se pongan fuera del negocio. Estos argumentos no son más que tácticas de miedo egoístas que están destinados a distraer la atención de los verdaderos problemas que la sociedad tiene que enfrentar, de que estamos colocando personas con discapacidad en los talleres cerrados que no son capaces de proporcionar un entrenamiento de calidad y el empleo, a pesar de que están exentos del pago de impuestos, reciben un trato preferencial en la adquisición de los contratos, y reciben donativos del público destinados a beneficiar a hombres y mujeres con discapacidad, a los que se supone, deben servir.

En lugar de elevar el nivel de vida de sus trabajadores, estas instituciones impiden que las personas que trabajan en ellas reciban la educación y el entrenamiento que les permita funcionar a su potencial dado por Dios.
Hay alternativas probadas viables que ofrecen entrenamiento y empleo competitivo a los individuos a quienes los talleres cerrados de otra manera condenan a toda una vida de empleo salarial inferior al salario mínimo segregado. la realidad es que, a fin de que algunas empresas se conviertan en un nuevo modelo de negocio competitivo e integrado, puede ser necesario modificar la relación laboral con ciertos trabajadores discapacitados, a los que en la actualidad no saben cómo servir.

Algunos jefes de talleres cerrados argumentan que tienen que despedir trabajadores si son obligados a pagar el salario mínimo. Esto sería cierto si insisten en que el trabajador realice de acuerdo a un modelo que no maximiza su potencial. Si el empleador no puede contratar al trabajador con una discapacidad en forma competitiva, no debemos seguir financiando ese empleador. Debemos utilizar esos recursos para desarrollar y mantener sistemas que proporcionan calidad de educación, entrenamiento, y apoyo que les permitan a las personas con discapacidad poder ser empleados productivos.

¿Por qué es un concepto tan aterrador que la gente con discapacidad dejen estos callejones sin salida, entornos de explotación, a fin de participar en un programa de entrenamiento sin pago que los llevará a un empleo integrado competitivo? No es esto exactamente lo que la gente sin discapacidades hace cuando participa en el entrenamiento ofrecido por las universidades, escuelas de formación profesional o escuelas técnicas, y otros entornos de entrenamiento laboral todos los días? No sólo trabajan las personas sin discapacidades sin goce de sueldo, sino que realmente pagan a sus entrenadores para impartir habilidades de trabajo que utilizarán para ganarse la vida.

Contrariamente a los que nos animarían para que los trabajadores con discapacidades languidezcan en entornos que no ofrecen nada en forma de entrenamiento, nada en forma de progreso, y nada en forma de un salario digno, apoyamos lo siguiente:

en lugar de seguir condenando a cientos de miles de hombres y mujeres a una vida de empleo salarial cerrado, segregado, con salarios inferiores al salario mínimo, abrazamos la difícil tarea de reforma que puede dejar temporalmente a algunas personas, sin sus cheques salariales de pago inferior al salario mínimo. Apoyamos la expectativa de que las personas con discapacidades, al igual que sus compañeros sin discapacidad perseguirán la educación y el entrenamiento que les permita adquirir las habilidades y explorar varias oportunidades que conduzcan a su empleo competitivo e integrado. No es aceptable que los trabajadores sin discapacidad sean relegados a empleo salariales inferiores al salario mínimo, dependiendo de la ayuda pública para su existencia, privados de su dignidad y autoestima. Es igualmente inaceptable que los trabajadores con discapacidad, sobre todo cuando podemos ser mejores, y cuando existen modelos que nos ayudan en la transformación de hacer empleos con salarios inferiores al salario mínimo una cosa del pasado.