La Ley de Transición de Empleo Significativo Integrado y (HR 188) Hoja de Datos
Las leyes laborales actuales prohíben injustamente a trabajadores con discapacidad alcanzar su potencial profesional y socioeconómico completo.
Escrita en 1938, la Sección 14(c) de **La** Ley **del salario justo para los trabajadores con discapacidad,** Fair Labor Standards Act, permite al Secretario de Trabajo conceder a los empleadores Certificados salariales Especiales, que les permiten pagar a los trabajadores con discapacidad salarios inferiores al salario mínimo. La intención original era la de un aliciente con fines de lucro para contratar a personas con discapacidad, pero la disposición no ha logrado alcanzar este resultado. Hoy en día, menos del 5 por ciento de todos los titulares de certificados son con fines de lucro, y una compleja red de 2.500 más sin fines de lucro, empresas de "caridad" sacan provecho de esta laguna financiera.[I]
la Sección 14(c) se basa en la falsa suposición de que los trabajadores con discapacidad son menos productivos que los trabajadores no discapacitados. En realidad, el modelo de negocio de salario por debajo del salario mínimo es lo que es improductivo, no los trabajadores con discapacidad. Modelos de empleo eficaces, tales como el empleo con apoyo o personalizado, demuestran que con la capacitación y el apoyo adecuado, las personas con discapacidad pueden ser, empleados valiosos productivos.[Ii] Algunas ex entidades 14(c) que ya han hecho la transición se han encontrado que son más eficaces de lo que solían ser.[iii] la investigación muestra que el modelo de salarios inferiores al salario mínimo cuesta más, pero en realidad produce menos y que las personas con discapacidad tienen que desaprender las habilidades que adoptaron en empleos de salario inferior al salario mínimo.[iv]
Entidades con Certificado de retención 14(c) animan a los estadounidenses con discapacidades a depender de los beneficios del gobierno en lugar de lograr la autosuficiencia. A más de cuatrocientos mil estadounidenses con discapacidades se les paga salarios por debajo del salario mínimo,, a algunos, meramente centavos por hora.[V] En lugar de pagar impuestos, casi a todos los empleados a los que se les paga, salarios menos que el salario mínimo, deben confiar en la ayuda del gobierno, ayudas tales como la Seguridad de Ingreso Suplementario y Medicaid. Actualmente, el 95 por ciento de las personas con discapacidad a las que se les pagan salarios inferiores al salario mínimo nunca obtienen el empleo integrado competitivo por el que se esfuerzan.[Vi]
El empleo asalariado inferior al salario mínimo debilita la inversión de los contribuyentes en la capacitación laboral. Los contribuyentes invierten miles de millones en la rehabilitación vocasional, dinero que debería ser dedicado a ayudar a las personas con discapacidad a descubrir todo su potencial mediante ajustes razonables. Esta inversión es debilitada cuando las personas con discapacidad están atrapadas haciendo tareas repetitivas y rutinarias que no mejoran sus conjuntos de habilidades. Muchas entidades 14(c) (SourceAmerica) ya reciben contratos federales preferenciales y donativos públicos y caritativos, y no se debe permitir pagar a la gente con discapacidades salarios inferiores al salario mínimo.
La Ley de Transición de Empleo Significativo Integrado:

Transitioning to Integrated and Meaninful Employment Act:
Cesa en la emisión de nuevos certificados salariales especiales. El Secretario de Trabajo ya no emitirá Certificados Salariales Especiales a los nuevos solicitantes.
Elimina el uso de Certificados salariales especiales durante un período de tres años. Utilizando el siguiente calendario, las entidades serán capaces de hacer la transición al modelo probado de empleo integrado competitivo:
• Las entidades privadas con fines de lucro tendrán un año para la transición;
• Las entidades públicas o gubernamentales tendrán dos años para la transición; y
• Entidades sin fines de lucro tendrán tres años para la transición. (Estas entidades constituyen el 95 por ciento de los titulares de los Certificados salariales Especiales.) [I]
Derogan la Sección 14(c) de **La** Ley **del salario justo para los trabajadores con discapacidad,** Fair Labor Standards Act, y tres años después de que la ley es promulgada, la práctica de pagar a los trabajadores con discapacidad salarios inferiores al salario mínimo será abolida oficialmente. Esto dará lugar a la eliminación de los talleres cerrados de salarios inferiores al salario mínimo segregado, con el desarrollo de oportunidades de empleo integrado y significativo que fomenten a las personas con discapacidad para alcanzar su potencial vocasional y socioeconómico completo.
Eliminará los obstáculos al real entrenamiento y al empleo SIGNIFICATIVO.
Copatrocinador de La Ley de Transición de Empleo Significativo Integrado (HR 188)
Para más información póngase en contacto con:
Rose Sloan, Especialista en Asuntos Gubernamentales de la Federación Nacional de Ciegos
Teléfono: (410) 659-9314, extensión 2441, correo electrónico: rsloan@nfb.org
Para copatrocinar, comuníquese con:
Scot Malvaney, Director de Políticas, el congresista Gregg Harper (R-MS)
Teléfono: (202) -225 a 5031, Correo Electrónico: scot.malvaney@mail.house.gov
Para más información visite: www.nfb.org/fair-wages

