La Ley Laboral de Discapacidad,

Disability Employment Act

Tema, Un enfoque anticuado del empleo no logra equipar adecuadamente a los trabajadores con discapacidades para los desafíos del siglo XXI.

La Ley Javits-Wagner-O’Day (JWOD) es una ley bien intencionada pero obsoleta que tiene como objetivo proporcionar empleo a personas con discapacidades a través de

contratos del gobierno.

Promulgada en 1938, la Ley Wagner-O’Day requería que las agencias gubernamentales priorizaran la adquisición de productos producidos por personas ciegas. En 1971 el programa

fue ampliado para convertirse en la Ley Javits-Wagner-O’Day,[1] y para incluir agencias sin fines de lucro que emplean a personas ciegas o con otras discapacidades severas.[2],[3]

Si bien, las metas originalmente previstas del programa son nobles, la estructura actual no alcanza esos ideales al no equipar a los trabajadores con los

recursos necesarios,

y las habilidades para competir en la fuerza laboral del siglo XXI.

La experiencia laboral proporcionada por el Programa AbilityOne no utiliza ni enseña las habilidades necesarias para el entorno de trabajo digital acelerado de hoy.

A muchos trabajadores con discapacidad empleados bajo el Programa AbilityOne Se les asignan tareas de baja categoría y repetitivas, que no hacen nada para equiparlos con las habilidades,

Necesario para tener éxito y avanzar en un lugar de trabajo moderno. Como resultado, muchas de estas personas se encuentran atrapadas en estos trabajos durante años, si no décadas,

sin esperanza real de avanzar o encontrar nuevas oportunidades de empleo en otros lugares.

El Programa AbilityOne prospera con contratos especializados y al mismo tiempo paga a empleados con discapacidades salarios por debajo del salario mínimo.

La Secciónn 14(c) de la Ley de Normas Laborales Justas, Fair Labor Standards Act,[4] se aprobó en 1938, y autoriza al Secretario de Trabajo emitir Certificados Salariales Especiales a ciertas entidades,

Permitiéndoles pagar a los trabajadores con discapacidades salarios por debajo del salario mínimo. La gran mayoría de las entidades titulares de certificados, 14(c), son "talleres cerrados "sin fines de lucro“(ambientes de trabajo segregados)[5] que pagan a más de 300.000 trabajadores con discapacidad,[6] algunos tan poco como centavos por hora[7] Además, el fallo

de la Comisión AbilityOne de gestionar adecuadamente sus propios recursos financieros[8] y Mostrar un nivel apropiado de transparencia.[9] ha erosionado la

Confianza pública en el programa.

Los talleres cerrados de AbilityOne crean un entorno de trabajo segregado que es antitético al empleo integrado competitivo.

La estructura actual requiere que la mayoría del trabajo realizado en los contratos de AbilityOne sea realizado por empleados con discapacidades en agencias especializadas sin fines de lucro.[10] Estas agencias especializadas sin fines de lucro crean un ambiente de trabajo artificialmente inclusivo. Adicionalmente, la estructura actual,

incentiva excluyendo a los trabajadores con discapacidades desde ascenso hasta puestos administrativos, gerenciales o de supervisión.[11] Esto hace que las personas con discapacidad se estancen

en el mismo trabajo durante años o décadas sin crear oportunidades de avance para empleadores fuera del programa. Este modelo también falla al no compartir

Mejores prácticas para empleadores fuera del programa con el fin de ampliar su impacto.

La solución es, La Ley Laboral de Discapacidad que

Ampliará las oportunidades de licitación dentro del programa.

La Ley Laboral de Discapacidad permitirá a las entidades con fines de lucro y sin fines de lucro licitar contratos a través de una comisión

recién creada.

Asegurará que los trabajadores ganen al menos el salario vigente.

El proyecto de ley prohibirá el uso de certificados 14(c) y requerirá que los empleadores paguen a los trabajadores con discapacidades al menos el salario

mínimo, o si es mayor,

El salario prevaleciente.

Proporcionará a los empleadores las herramientas y los apoyos necesarios para integrar a los trabajadores con discapacidades.

El proyecto de ley establece un Fondo Fiduciario para la Integración de Empleo para ayudar a los empleadores a cumplir con los requisitos de adaptaciones

razonables en virtud del Título I de la Ley

de Americanos con Discapacidad. Los empleadores tendrán acceso a asistencia financiera para garantizar que la tecnología que utilizan sea accesible; Formar un diseño, desarrollo,

y equipos de fabricación en las mejores prácticas; y proporcionar los apoyos necesarios requeridos por individuos con otras discapacidades severas. Esto mejorará

Prácticas de empleo por discapacidad en todos los sectores del empleo.

Se integrará mejor con el Programa Randolph-Sheppard.

El proyecto de ley honrará la Prioridad para todos los contratos de comidas militares del Randolph-Sheppard, incluyendo cafeterías.

Eliminará los conflictos de intereses y la falta de responsabilidad en el programa actual.

El proyecto de ley cambiará la composición de la comisión, reestructurará la forma en que se adjudican los contratos y creará un fondo fiduciario para

apoyar la integración orgánica

de los trabajadores con discapacidad en la fuerza laboral general.

Meta. Aumentar y mejorar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. Patrocine la Ley Laboral de Discapacidad.

Más Información

Para obtener más información sobre la Ley Laboral de Discapacidad, póngase en contacto con:

Gabe Cazares, Gerente de Asuntos Gubernamentales, Federación Nacional de Ciegos

Teléfono: 410-659-9314, extensión 2206

Correo Electrónico:

gcazares@nfb.org

https://nfb.org/2019-legislative-agenda/dea