La Ley de Transición a Empleo Significativo Integrado

Transformation to Competitive Integrated Employment Act,

(H.R. 2373/S. 3238)

Promueve el empleo integrado y competitivo de las personas con discapacidad.

La Sección 14(c) de

la Ley de Normas Justas Laborales,

Fair Labor Standards Act,

permite que los empleadores discriminen a las personas con discapacidad. Aprobada en 1938, la Sección 14(c)

1

autoriza a los empleadores a pagar a los trabajadores con discapacidades salarios inferiores al mínimo mientras realizan tareas mundanas que no se transfieren

a las habilidades necesarias para

transición a otras opciones de empleo. Esta ley solo refuerza los conceptos equivocados estigmatizantes de las personas con discapacidad y crea una barrera artificial

a futuras oportunidades de empleo.

La idea equivocada de que la eliminación de 14(c) desplazará a los trabajadores con discapacidades se basa en la especulación y la retórica. Un número creciente de empleadores

ya han dejado de depender de la Sección 14(c) y han retirado voluntariamente sus certificados. En 2011 420.000 personas con discapacidad recibieron pago inferior al salario mínimo

bajo el programa 14(c).

2

Hoy, solo 39.386 personas con discapacidad continúan recibiendo salarios inferiores al mínimo.

3

Durante ese mismo período (2011-2017), la tasa de empleo de las personas con discapacidad ha aumentado constantemente cada año del 33,4 % al 37,3 %.

4

Además, diez estados han aprobado leyes que limitan o prohíben el pago de salarios inferiores al mínimo para personas con discapacidades.

El consenso bipartidista apoya la eliminación gradual de la Sección 14(c). Las plataformas de 2016 de los partidos Republicano y Demócrata pidieron el fin de salarios inferiores al mínimo

de las personas con discapacidad.

5

En 2016 un comité encargado por el Congreso para aumentar las oportunidades de empleo para personas con discapacidades también recomendó la eliminación gradual

de la Sección 14(c).

6

Además, en un informe de octubre de 2018, el Consejo Nacional Sobre Discapacidad, National Council on Disability, una agencia federal independiente encargada de asesorar al Congreso,

recomendó

“la eliminación gradual de la Sección 14(c).”

7

Además, en septiembre de 2020, la Comisión de Derechos Civiles de Estados Unidos, US Commission on Civil Rights, recomendó que “el Congreso debe derogar la Sección 14(c) con un período de eliminación

planificado

para permitir la transición entre los proveedores de servicios y las personas con discapacidad a modelos de servicios alternativos que prioricen el empleo

integrado competitivo”.

8

La Ley de Transformación al Empleo Integrado Competitivo,

Transformation to Competitive Integrated Employment Act,

(H.R. 2373/S. 3238):

Descontinúa la emisión de nuevos Certificados de Salarios Especiales. El Secretario del Trabajo ya no emitirá Certificados de Salarios Especiales a nuevos solicitantes.

Crea un programa de subvenciones para estados y titulares individuales de certificados 14(c) para ayudar en su transición a un empleo integrado y competitivo. El programa de subvenciones estará disponible para todos los estados y titulares individuales de certificados 14(c) que realicen la transición de sus modelos

comerciales para respaldar la competitividad integrada de empleo para personas con discapacidad. Los estados que reciben subvenciones deben establecer un comité asesor que incluya empleadores, organizaciones especializadas

en el empleo para personas con discapacidades, agencias de Medicaid, contratistas de AbilityOne, personas con discapacidades y agencias de rehabilitación

vocacional.

Crea un centro de asistencia técnica para apoyar a todos los titulares de 14(c) en su transición hacia un empleo integrado competitivo. Bajo el Departamento de Trabajo,

el centro de asistencia técnica difundirá información sobre las mejores prácticas para facilitar la transición de las entidades al empleo integrado y competitivo.

Requiere informar y evaluar el progreso de la creación y expansión del apoyo para trabajadores con discapacidades. Estados y titulares de certificados 14(c) estarán obligados a informar sobre sus actividades de subvención, evaluar los cambios en el empleo de las personas con discapacidades, dar un informe acerca de la información

sobre el salario promedio y

evaluar las acciones del empleador tomadas para cumplir con la eliminación gradual de 14(c).

Extinciones de la Sección 14(c) de

la Ley de Normas Laborales Justas,

Fair Labor Standards Act.

Cinco años después de la promulgación de la Ley de Normas Laborales Justas, TCIEA, los empleadores ya no podrán pagar a los trabajadores con

discapacidades salarios inferiores al mínimo.

ELIMINEMOS LAS BARRERAS ARTIFICIALES A LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO.

Copatrocine

la Ley de Transición a Empleo Significativo Integrado,

Transformation to Competitive Integrated Employment Act,

Para copatrocinar H.R. 2373 en la Cámara de Representantes, póngase en contacto con:

Phoebe Ball, Consejera de Discapacidad, Comité de Educación y Trabajo de la Cámara.

Teléfono: 202-225-3725, Correo Electrónico:

phoebe.ball@mail.house.gov

o

Kristin Flukey, Asistente Legislativa Mayor para la Representante Cathy McMorris Rodgers (Republicana-Washington)

Teléfono: 202-225-2006, Correo Electrónico:

kristin.flukey@mail.house.gov

Para copatrocinar S. 3238 en el Senado, póngase en contacto con:

Michael Gamel-McCormick, Director de Políticas de Discapacidad, Comité Especial del Senado sobre el Envejecimiento

Teléfono: 202-224-4193, Correo Electrónico:

Michael\_Gamel-McCormick@aging.senate.gov

Para obtener más información sobre

la Ley de Transición a Empleo Significativo Integrado,

Transformation to Competitive Integrated Employment Act,

póngase en contacto con:

Jeff Kaloc, Especialista en Asuntos Gubernamentales, Federación Nacional de Ciegos

Teléfono: 410-659-9314, extensión 2206, Correo Electrónico:

jkaloc@nfb.org

1.

29 U.S.C. § 214(c)(1).

2.

Consejo Nacional sobre Discapacidad, “Informe sobre el Salario Inferior al Mínimo y Empleo con Apoyo”,

National Council on Disability, “Report on Subminimum Wage and Supported Employment,”

(23 de agosto de 2012),

http://www.ncd.gov/sites/default/files/NCD\_Sub%20Wage.pdf

3.

Departamento de Trabajo de Estados Unidos, División de Horas y Salarios, Titulares de Certificados, (1 de octubre de 2021),

https://www.dol.gov/whd/specialemployment/

4.

Oficina del Censo de los Estados Unidos, “El porcentaje de no institucionalizados, hombres o mujeres, con una discapacidad, de 21 a 64 años, de todas las

razas, independientemente de su origen étnico,

con todos los niveles de educación en los Estados Unidos que estaban empleados [2011-2017]”.

http://www.disabilitystatistics.org/reports/acs.cfm?statistic=2

5.

La plataforma del Partido Republicano de 2016 declaró que: "Nuestra

Ley de Tiempo,

TIME Act,

(de Transición] al Empleo Integrado y Significativo) modernizará

la Ley de Normas Laborales Justas,

Fair Labor Standards Act."

La plataforma del Partido Demócrata de 2016 declaró que: "Nosotros... apoyamos... poner fin al salario inferior al mínimo para... las personas con discapacidades".

6.

Comité Asesor sobre el Aumento del Empleo Integrado Competitivo para Personas con Discapacidades. "Reporte final," (15 de septiembre de 2015),

http://www.dol.gov/odep/pdf/20150808.pdf

7.

Consejo Nacional de la Discapacidad, National Council on Disability, “Política Nacional de Empleo para Personas con Discapacidad–Del Nuevo Trato al Trato Crudo: Uniéndose a las industrias del futuro”,” (11 de octubre de 2018),

https://ncd.gov/sites/default/files/Documents/NCD\_Deal\_Report\_508.pdf

8.

Comisión de Derechos Civiles de Estados Unidos, Salarios Inferiores al Mínimo: Impactos en los Derechos Civiles de las Personas con Discapacidades, (Washington, DC: 2020), 223.

https://www.usccr.gov/files/2020-09-17-Subminimum-Wages-Report.pdf