



Series de Acomodación y Conformidad

Empleados con Lesiones Cerebrales

La Red de Acomodación en el Empleo
PO Box 6080
Morgantown, WV 26506-6080
(800)526-7234 (V)
(877)781-9403 (TTY)
jan@askjan.org
askjan.org



Prefacio

La Red de Acomodación de Empleo (JAN) es un servicio de la Oficina de la Política de Empleo de Personas discapacitadas del Departamento Laboral de los EEUU. JAN ha elaborado documentos que se han hecho disponibles con el fin de que la información sea utilizada solamente para propósitos educativos. La información no intenta ser un consejo legal o médico. Si es necesario un consejo legal o médico, servicios legales o médicos apropiados deberán ser consultados.

JAN no garantiza o recomienda ninguno de los productos o servicios mencionados en esta publicación. Aun cuando esfuerzo es hecho para mantener estos recursos al día, JAN recomienda contactar directamente a los productores/distribuidores de los productos y a los proveedores de los servicios para asegurarse de que cumplan los propósitos previstos, garantizando así que la información sea más actualizada.

El siguiente documento no tiene derechos de autor y su reproducción es fomentada. La sección 105 de la Ley de los Derechos de Autor provee que no hay protección sobre los derechos de autor de los trabajos creados por el gobierno de EEUU. Por lo tanto, todos los trabajos creados por JAN están bajo esta provisión. Aunque algunos individuos pueden usar ese trabajo impunemente, los individuos no pueden reclamar los derechos de autor del trabajo original hecho al gobierno, únicamente en el material original añadido. Los individuos pueden acceder el texto completo de la ley en la página Web de la Oficina de Derechos de Autor de los Estados Unidos <http://www.loc.gov/copyright>. Por favor tenga en cuenta que alguna información específica citada por JAN puede tener derechos de autor de otras fuentes. Citar fuentes secundarias de las publicaciones de JAN puede violar los derechos de autor de otras organizaciones o individuos. El permiso debe ser obtenido de esas fuentes de acuerdo a cada caso específico. Cuando use los materiales de JAN, JAN pide que los materiales no sean reproducidos con fines lucrativos, el tono y la sustancia de la información no sea alterada, y que se le dé un reconocimiento apropiado a JAN como fuente de información. Para información adicional sobre este u otro documento proporcionado por JAN, por favor contacte JAN.

Revisado 03/24/10.

Introducción

La Red de Acomodación en el Empleo (JAN por sus siglas en Ingles), está diseñada para ayudar a empleadores a determinar cuáles son las acomodaciones efectivas, y a cumplir con el Título I del Acta para americanos con Discapacidades (ADA por sus siglas en Ingles). Cada publicación en estas series explica específicas condiciones médicas y provee información sobre estas, el ADA, ideas de acomodaciones, y recursos en cómo obtener más información.

La serie de Acomodación y Conformidad está en su comienzo con respecto a acomodaciones y pueda que no tenga información sobre todos las enfermedades. Acomodaciones deberán ser hechas caso por caso, tomando en consideración las limitaciones envueltas en la discapacidad del individuo y la acomodación que se necesite. Se anima a los empleadores que contacten JAN a para discutir específicas situaciones con más detalle.

Para mayor información de asistencia en tecnología y otras ideas de acomodaciones, visite los Recursos de Acomodaciones en Línea de JAN (SOAR por sus siglas en Ingles <http://askjan.org/soar>).

Información Sobre Lesión Cerebral Traumática

¿Que es LCT?

De acuerdo al Centro de Recuperación de LCT (2006), "LCT es cualquier lesión al cerebro causada por un golpe en la cabeza. Si el golpe causa una lesión en el cerebro pero el cráneo esta intacto, esta es definida como una lesión cerebral "cerrada". Esta puede ocurrir; por ejemplo, si una persona tiene un accidente de transito y su cabeza golpea el volante pero su cráneo no esta fracturado. Si un objeto como una bala penetra el cráneo y ocasiona daño al cerebro esta es conocida como una lesión cerebral "penetrante". Tipos de LCT (Centro de Recuperación de LCT, 2006):

Concusión: una concusión es el daño mas leve y es común entre las LCTs. Una concusión ocurre cuando el cerebro recibe un golpe leve, tales como impacto con un objeto o persona en un momento dado, o por una caída. Esta puede que resulte o no en perdida del conocimiento (no mas de 20 minutos) y puede ser diagnosticada al observar los síntomas mas comunes tales como dolor de cabeza, confusión, y vomito, dificultades al pensar (ej. Dificultades al pensar directamente," problemas con la memoria, opinión sin sentido, corto lapso de atención y poca rapidez para el procesamiento de pensamientos) (Asociación Americana de Trauma Cerebral, 2006a; Centro de Recuperación de LCT, 2006).

Fractura de Cráneo: Una fractura de cráneo ocurre cuando el cráneo sufre una rotura. Una fractura deprimida de cráneo ocurre cuando pedazos del cráneo ocasionan presión en el tejido cerebral. La fractura penetrante de cráneo ocurre cuando un objeto penetra el cráneo ocasionando daño al cerebro (Asociación Americana de Trauma Cerebral, 2006a; Centro de Recuperación de LCT, 2006).

Contusión: Una contusión es una magulladura o sangramiento cerebral (Asociación Americana de Trauma Cerebral 2006a; Centro de Recuperación de LCT, 2006).

Hematoma: un hematoma es una acumulación de sangre dentro del cuerpo (Asociación Americana de Trauma Cerebral 2006a; Centro de Recuperación de LCT, 2006).

¿Cuan frecuente son las LCTs?

La Asociación Americana de Trauma Cerebral (2006a) estima que cada años 1.4 millones de americanos experimentan una lesión traumática cerebral.

¿Cuales son las causas de las LCTs?

Cincuenta porciento de las lesiones traumáticas cerebrales son causadas por accidentes automovilísticos, motociclistas, accidentes de bicicletas y de peatones. Accidentes automovilísticos, es la causa principal de LCTs en personas menores de 75 años. Para aquellos mayores de 75 años caídas es la causa principal de LCTs. Aproximadamente veinte porciento de las LCTs son causadas por violencia, tales como, tiros, y abuso infantil. Alrededor del tres porciento de las LCTs son causadas por lesiones deportivas y se ha determinado que el alcohol esta asociado con la mitas de todas las lesiones traumáticas cerebrales (Centro de Recuperación de LCT, 2006).

Otro tipo de lesión cerebral es conocida como Lesión Cerebral Adquirida. Esta describe el daño causado al cerebro que no esta asociado con traumas de la cabeza y el cráneo y típicamente envuelve todo el cerebro. Las causas más comunes de LCAs son falta de oxigeno en el cerebro en casos de ahogo, exposición toxica al monóxido de carbono, como también ataques del corazón y derrame cerebrales (Asociación Americana de Trauma Cerebral 2006a, 2006b).

¿Cuales las son los signos y síntomas de LCT?

LCT tiene varios niveles; leve, moderado, o severo (Centro de Recuperación de LCT, 2006).

LCT leve: síntomas incluyen dolor de cabeza, confusión, mareos, visión borrosa y rápido cansancio en los ojos, ruido persistente en os oídos, mal sabor en la boca, fatiga, trastorno del sueño, cambio de temperamento, problemas con la memoria, concentración, atención, o de pensar. La lesión puede o puede que no resulte en la perdida del conocimiento por un corto periodo de tiempo.

LCT moderado o severo: síntomas puede que sean parecidos a los síntomas de LCT leve pero estos también pueden incluir dolores de cabeza que empeoran y son duraderos, vomito y nauseas seguidas, convulsiones, incapacidad de despertar, dilatación de una o las dos pupilas, falta de claridad al hablar,

debilidad y entumecimiento de los brazos y piernas, pérdida de la coordinación, aumento de la confusión, inquietud, o agitación.

La mayoría de las limitaciones en el lugar de trabajo son debido a limitaciones cognitivas funcionales tales como el recordar, organización, aprendizaje, y al hacer planes. (Hirsh et al., 1996).

LCT y el Acta para Americanos con Discapacidades

¿Son las LCTs consideradas como discapacidad bajo el ADA?

El ADA no tiene una lista de trastornos médicos declarados como discapacidades. En vez, el ADA, tiene una definición general de discapacidad que cada persona deberá cumplir (EEOC). Por lo tanto, algunas personas con deterioro espinal tendrán una discapacidad bajo el ADA, mientras otras no.

Una persona tiene una discapacidad cuando él/ella tiene una limitación física o mental que limita substancialmente una o más actividades de la vida diaria, antecedentes de la limitación, o reconocido por tener dicha limitación (EEOC, 1992). Para mayor información sobre como determinar si una persona tiene una discapacidad bajo el ADA, visite <http://askjan.org/corner/vol02iss04.htm>

¿Se les Requiere a los empleados (o solicitantes) revelar su discapacidad al empleador?

No. Empleados deberán revelar sus discapacidades solamente cuando este/a necesita o requiere una acomodación para poder desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Solicitantes nunca deben revelar sus discapacidades durante la aplicación para el trabajo, o durante la entrevista, a menos que este necesita una acomodación durante el periodo de aplicación o durante la entrevista (EEOC, 2000; EEOC, 1995).

¿Puede un empleador pedir al solicitante con LCT someterse a una exanimación médica?

Si. Si la necesidad de un examen médico es completamente relacionado con el trabajo este deberá ser hecho. Nota especial: exanimación médica antes de que la oferta del trabajo sea hecha es ilegal bajo el ADA. Personas con lesiones cerebrales (o cualquier discapacidad) no tienen que proporcionar un examen médico, o responder ningún tipo de pregunta hasta que la oferta de trabajo sea hecha (EEOC, 2000; EEOC, 1995).

Acomodaciones para Empleados con LCT

(Nota: personas con lesión traumática cerebral puede que desarrollen algunas de las limitaciones a continuación, pero raramente todas. El grado de la limitación varía dependiendo de los individuos. Dese cuenta que no todas las personas con lesión traumática cerebral necesitaran acomodaciones para desempeñar sus trabajos y otros necesitaran solamente algunas. Las siguientes son solamente unas pocas acomodaciones de las que están disponibles. Numerosas soluciones puede existir).

Preguntas a considerar:

1. ¿Que limitaciones experimenta el empleado con LCT?
2. ¿Como estas afectan tanto al empleado como su desempeño en el trabajo?
3. ¿Cuales trabajos son problemáticos debido a las limitaciones?
4. ¿Cuales acomodaciones están disponibles para reducir o eliminar estos problemas?
¿Están siendo incrementados todas las soluciones posibles para determinar cual acomodación será utilizada?
5. ¿Ha sido consultado el trabajador con LCT sobre las posibles acomodaciones?
6. ¿Ya cuando se haya hecho una acomodación, será útil reunirse con el empleado para evaluar la efectividad de la acomodación y determinar si acomodación adicional es necesitada?
7. ¿Necesitan los supervisores de personal y el resto de los trabajadores entrenamiento sobre las LCTs?

Ideas de Acomodaciones:

Limitación física:

- Instale rampas, pasamanos, y provea espacios en el estacionamiento para discapacitados
- Instale abridores de puertas de palanca
- Remueva cualquiera obstrucción en el camino tales como muebles, u otros equipos innecesarios

Problemas visuales:

- Provea información impresa en letra grande
- Cambien las luces fluorescentes a luces de alta intensidad o luces blancas
- Aumente la claridad natural

- Provea protectores de pantalla anti resplandor para computadores
- Consulte un especialista de la visión particularmente con una persona que ha perdido parte o toda la visión

Energía durante Jornadas diarias:

- Horarios flexibles
- Permita descansos mas largos y a menudo
- Provea tiempo extra para aprender nuevas responsabilidades
- Permítale trabajar a su propio ritmo
- Provea un remplazo mientras este toma los descansos necesarios
- Permita tiempo extra para conserjería
- Permita trabajo desde la casa durante cierto tiempo durante el día o la semana
- Provea la oportunidad de compartir los trabajos con otros trabajadores
- Permita horarios de medio tiempo

Concentración:

- Disminuya las distracciones en el lugar de trabajo
- Provea un lugar de trabajo cerrado o una oficina
- Permita el uso de ruido blanco para favorecer relajación o maquinas de sonido ambiental
- Permita al trabajador escuchar música que sea relajante
- Aumente la visibilidad natural o provea otro tipo de iluminación mas adecuada
- Permita el trabajo desde la casa y provea los equipos de trabajo necesarios
- Planee periodos de trabajo que no sean interrumpidos
- Permita descansos frecuentes
- Divida una tarea amplia en varias
- Reestructure el trabajo por hacer incluyendo solamente las funciones necesarias

Dificultades para Mantenerse Organizado e ir a Reuniones:

- Haga una lista de cosas para hacer y márkuelos cuando sean terminados
- Use varios calendarios para marcar las fechas de las reuniones vía correo electrónicos, memos o supervisión semanal
- Provea un bíper, o una reloj para mantener noción del tiempo
- Recuerde a los empleados las fechas de las reuniones
- Utiliza organizadores electrónicos
- Divida las tareas en pequeñas porciones y metas
- Asigne un mentor para ayudar al empleado determinar y alcanzar sus metas y determinar si estos han sido alcanzados

Deficiencia de la Memoria:

- Permita al empleado grabar las reuniones
- Provea instrucciones por escrito como también verbales

- Haga uso de calendarios o cuadernos para recordarles sobre informaciones específicas
- Provea minutos para escribir durante las reuniones
- Provea tiempo extra para entrenamiento
- Provea listas de color codificado para ayudar a identificar ciertos objetos
- Provea instrucciones cerca de los equipos para recordar la forma en que deben ser operados de uso

Deficiencia para resolver problemas:

- Provea diagramas con fotos para describir las técnicas necesarias para resolver los problemas
- Reestructure el trabajo incluyendo solamente las funciones esenciales
- Asigne un supervisor, jefe, o mentor que pueda responder cualquier pregunta que este tenga

Trabajando Efectivamente con Supervisores:

- Proporcione elogio y refuerzo positivo.
- Provea instrucciones de trabajo por escrito.
- Desarrolle contratos por escrito que incluyan acuerdos sobre acomodaciones, claras expectativas sobre las responsabilidades y las consecuencias al no alcanzar los estándares.
- Permita una comunicación abierta entre los supervisores y los gerentes.
- Establezca metas de largo y corto plazo.
- Desarrolle estrategias para lidiar con problemas antes de que sucedan.
- Desarrolle un procedimiento para evaluar la efectividad de la acomodación

Dificultades Lidiando Con Estrés y Emociones:

- Proporcione elogio y refuerzo positivo.
- Refiera a estos empleados a programas de ayuda.
- Permita a los empleados hacer llamadas telefónicas a doctores o para preguntar por apoyo, durante las horas de trabajo.
- Proporcione entrenamiento de sensibilidad a los compañeros de trabajo y supervisores
- Permita al empleado tomar descansos como parte de entrenamiento al lidiar con el estrés

Problemas de Asistencia:

- Permítale al empleado ausencias que sean flexibles para asistir a tratamientos médicos
- Provea un horario flexible y un trabajo al ritmo del trabajador
- Permítale al trabajador trabajar desde su casa
- Provea un horario de medio tiempo.

Situaciones y Soluciones:

Un oficial de la policía retornaba al trabajo después de haber tenido una cirugía por al sufrir de un aneurisma. El poseía parálisis parcial en el lado izquierdo y no podía utilizar sus dos manos para procesar palabras en el computador. Sugerencias dadas como posibles acomodaciones fueron el transferirlo a una posición vacante que involucrara el trabajo en computadora pero se le fue provisto un teclado diseñado para ser usado con una sola mano.

Un profesional el cual requería del uso del computador debido a su trabajo retornaba al trabajo después de haber tenido una lesión cerebral. Como resultado de la lesión este estaba incapacitado de leer más de la mitad en dirección de izquierda a derecha. Las sugerencias dadas como acomodaciones incluyeron: el cambiar el margen de la pagina en su programa de procesador de palabras de 80 a 40 para evitar el leer en el lado derecho o el adquirir software que permiten dividir la pantalla del computador de tal manera que el lado derecho pueda ser bloqueado. Otra opción fue rediseñar su estación de trabajo y colocar los equipos en el lado izquierdo, y proveer iluminación adecuada.

Un terapeuta el cual sufría de memoria de corto plazo presentaba dificultades al escribir los reportes de los casos y sus sesiones. Sugerencias incluyeron: permitirle al terapeuta grabar las sesiones y escucharlas antes de hacer el dictado, tener 15 minutos después de cada sesión para poder escribir las notas de sus sesiones como también disminuir el número de sesiones por día.

Un empleado que trabajaba en una compañía que producía mucho ruido presentaba problemas de concentración para terminar sus tareas. Sugerencias de acomodaciones incluyeron: Colocar barreras para la disminución del sonido alrededor de su estación de trabajo, mover equipos innecesarios para reducir el tráfico, y permitirle al empleado utilizar tapa oídos o auriculares.

Productos:

Hay muchos productos que pueden ser empleados para acomodar personas con limitaciones. Los Recursos de Acomodaciones en Línea de JAN (SOAR por sus siglas en ingles) en <http://askjan.org/soar> esta designada para que los usuarios exploren varias opciones de acomodaciones. Varias listas de productos son han sido hechas accesible a través de este sistema; sin embargo, JAN provee estas y otras mas que no están hechas disponible en esta página web si son solicitadas. Contacte JAN directamente si usted necesita información sobre otras acomodaciones más específicas, o está buscando productos, información sobre vendedores o buscando referencias

Recursos

La Red de Acomodaciones en el Empleo (Job Accommodation Network – JAN por sus siglas en ingles)

West Virginia University
PO Box 6080
Morgantown, WV 26506-6080
Línea gratuita: (800)526-7234
TTY: (877)781-9403
Fax: (304)293-5407
jan@askjan.org
<http://askjan.org>

La Red de Acomodaciones en el Empleo es un servicio de consulta gratuita que proporciona información sobre acomodaciones en el lugar de trabajo, El Acta para Americanos con Discapacidades (ADA por sus siglas en ingles) y el empleo de personas con discapacidades.

Oficina de la Póliza de Empleo de Personas con Discapacidades (Office of Disability Employment Policy- ODEP por sus siglas en ingles)

200 Constitution Avenue, NW, Room S-1303
Washington, DC 20210
Línea gratuita: (866)633-7635
TTY: (877)889-5627
Fax: (202)693-7888
<http://www.dol.gov/odep/>

La Oficina de la Póliza de Empleo de Personas con Discapacidades (Office of Disability Employment Policy -ODEP por sus siglas en ingles) es una agencia dentro del Departamento Laboral de los Estados Unidos. ODEP proporciona liderazgo nacional para incrementar las oportunidades de empleo de adultos y jóvenes con discapacidades mientras ellos se esfuerzan por eliminar barreras en el empleo

Asociación Americana de Lesion Cerebral (Brain Injury Association of America)

1608 Spring Hill Road
Suite 110
Vienna, VA 22182
Línea gratuita: (800)444-6443
Directo: (703)761-0750
Fax: (703)761-0755
info@biausa.org
<http://www.biausa.org/>

La asociación de lesión cerebral esta determinada en crear un futuro mejor a través de la prevención de lesiones cerebrales, trabajos de investigación, educación y advocación.

Centro Nacional de Diseminación para Niños con Discapacidades (National Dissemination Center for Children with Disabilities)

P.O. Box 1492
Washington, DC 20013-1492
Línea gratuita: (800)695-0285
TTY: (800)695-0285
Fax: (202)884-8441
nichcy@aed.org
<http://www.nichcy.org/index.html>

El centro Nacional de Diseminación para niños con discapacidades sirve como el centro principal de información en toda la nación proveyendo información sobre discapacidades en infantes, niños, y adolescentes, IDEA el cual es la ley que autoriza la educación especial, Que Ningún Nino se Quede Atrás (en lo que se refiere con discapacidades), e información relacionada con trabajos de investigación en cuanto a practicas efectivas educacionales.

Centro Nacional de Información sobre la Rehabilitación (National Rehabilitation Information Center)

8201 Corporate Drive
Suite 600
Landover, MD 20785
Línea gratuita: (800)346-2742
Directo: (301)459-5900
TTY: (301)459-5984
naricinfo@heitechservices.com
<http://www.naric.com>

El Centro Nacional de Información sobre la Rehabilitación es un centro de información el cual se concentra en trabajos de investigación relacionados con rehabilitaciones y discapacidades. Especialistas pueden proveer información rápida y al punto sobre referencias, base de datos, y documentaciones al respecto.

Centro Nacional de Recursos sobre Lesión Traumática Cerebral (National Resource Center for Traumatic Brain Injury)

Virginia Commonwealth University
Department of Physical Medicine and Rehabilitation
Richmond, VA 23298-0542
jhmarwit@vcu.edu
<http://www.neuro.pmr.vcu.edu/>

Centro Nacional de Recursos sobre Lesión Traumática Cerebral provee información relevante y practica a profesionales, personas con lesiones cerebrales, y familiares.

**Centro de Prevención y Rehabilitación de Lesión Traumática Cerebral de Ohio
(Ohio Valley Center for Brain Injury Prevention and Rehabilitation)**

Department of Physical Medicine and Rehabilitation

The Ohio State University

480 W. 9th Avenue, 1166 Dodd Hall

Columbus, OH 43210

Directo: (614)293-3802

Fax: (614)293-8886

<http://www.ohiovalley.org>

Centro de Prevención y Rehabilitación de Lesión Traumática Cerebral de Ohio provee programas de educación y desarrollo para el mejoramiento de la calidad de vida de personas que sufren de lesiones traumáticas cerebrales

Red de Perspectiva Inc. (Perspectives Network, Inc.)

P. O. Box 121012

Melbourne, FL 32912-1012

Directo: (770)844-6898

Fax: (770)844-6898

tpn@tbi.org

<http://www.tbi.org>

Incrementa comunicación positiva entre personas con lesión cerebral, miembros de familia, cuidadores/amigos de personas con lesiones cerebrales, miembros de la comunidad, y aquellos profesionales que tratan con personas que poseen lesiones traumáticas cerebrales, para poder así cambiar y mejorar la conciencia pública sobre el conocimiento de lesión traumática cerebral/ adquirida.

Sociedad de Neurociencia (Society for Neuroscience)

1121 14th Street, NW

Suite 1010

Washington, DC 20005

Directo: (202)462-4000

Fax: (202)462-4941

info@sfn.org

<http://www.sfn.org>

La sociedad de neurociencia promueve el intercambio de información entre investigadores.

Referencias

Brain Injury Association of America (*Asociación Americana de Lesión Cerebral*)

(2006a). *What is brain injury?* (¿Que es una lesión cerebral?) Revisado Febrero 9, 2006, de la siguiente página web:

http://www.biausa.org/Pages/what_is_brain_injury.html

Brain Injury Association of America (*Asociación Americana de Lesión Cerebral*).

(2006b). *Causes of brain injury* (*Causas de lesiones cerebrales*). Revisado Septiembre 4, 2008, de la siguiente página web:

http://www.biausa.org/Pages/causes_of_brain_injury.html

Equal Employment Opportunity Commission (*Comisión de Igualdad y Oportunidades en*

el Empleo) (2000). *Enforcement guidance on disability-related inquiries and medical examinations of employees under the Americans with Disabilities Act* (*Guía informativa del EEOC sobre información relacionada con discapacidad y exanimación medica de empleados bajo el Acta para Americanos con*

Discapacidades). Revisado Septiembre 4, 2008, de la siguiente página web:

<http://www.eeoc.gov/policy/docs/guidance-inquiries.html>

Equal Employment Opportunity Commission (*Comisión de Igualdad y Oportunidades en*

el Empleo). (1995). *Pre-employment disability-related questions and medical examinations* (*Preguntas sobre discapacidades antes del empleo y*

examinaciones medicas). Revisdo Septiembre 4, 2008, de la siguiente página

web: <http://www.eeoc.gov/policy/docs/preemp.html>

Hirsh, A., Duckworth, K., Hendricks, D.J., & Dowler, D. (1996). Accommodating workers with traumatic brain injury: Issues related to TBI and ADA (Acomodaciones para trabajadores con lesiones traumaticas cerebrales: Problemas relacionados con LCT y el ADA). *Journal of Vocational Rehabilitation* 7, 217-226.

TBI Recovery Center (Centro de Recuperación de LCT), (2006). What is a traumatic brain injury? (¿Que es una lesión traumática cerebral?) Revisado Septiembre 4, 2008, de la siguiente página web: <http://www.tbirecoverycenter.org/whatis.htm>

Este documento fue desarrollado por la Red de Acomodaciones en empleos, financiado por la Oficina de la Póliza de Empleo de Personas discapacitadas del Departamento Laboral de los EE.UU. Número DOL079RP20426. Las opiniones contenidas en este documento no reflejan necesariamente las opiniones o pólizas del Departamento Laboral de los EE.UU. La mención de marcas, productos comerciales, u organizaciones no insinúa respaldo por parte del Departamento Laboral de los EE.UU.