



## **Charla 53- Empresas pequeñas y la Ley ADA**

**Fecha del evento original en inglés:** 7 de febrero de 2018

**Presentadora:** Beth Milito, Abogada Ejecutiva del National Federation of Small Businesses

**Anfitrión:** Barry Whaley, Director del Centro del Sureste ADA

¡Buenos tardes y bienvenido a WADA ADA en vivo brindado por el Centro del Sureste ADA y el Instituto de Burton Blatt de la Universidad de Syracuse!

Hoy vamos a hablar sobre empresas pequeñas y la Ley ADA. Título I de la ley sobre estadounidenses con discapacidades requiere que empresas ofrecen arreglos razonables a trabajadores calificados pero lo aplica a empresas con más de 15 trabajadores.

Título III del ADA requiere sin embargo de la cuota de trabajadores que las empresas ofrecen sus servicios y productos a clientes con discapacidades.

En este episodio, discutimos los asuntos, problemas y métodos buenos para acomodar trabajadores y clientes como la ADA requiere.

En la charla original, Beth Milito quien es la abogada ejecutiva para el National Federation of Small Businesses que representa 300,000 empresas pequeñas ubican en cada estado y tiene propósito como enfocar a los políticos públicos federales y estatales y ayudar con problemas de cumplimiento de empresas pequeñas.

Empezamos con los problemas más comunes de negocios pequeñas y cumplimiento del ADA.

Muchos dueños son preocupados sobre ¿quién y qué? Tan un dueño de una empresa pequeña, en general sabe que hay provisiones que no apliquen a su negocio de un tamaño cierto. Tenemos un montón de leyes con restricciones del número de trabajadores y como ya decimos Título I exime negocios con menos de 15 personas pero Título III cobra todos los negocios abiertos al público no importa su tamaño.

Y la otra pregunta es ¿qué tengo hacer en términos de esta provisión? Lo preguntan porque los dueños son preocupados sobre el costo y quieren hacer un trabajo bien. Vamos a hablar luego sobre el asunto interesante de costo.

¿Cuáles broncas las empresas pequeñas encuentran en términos de arreglos? ¿Cuáles preocupaciones tienen sobre adaptando trabajadores con discapacidades?

En los tiempos últimos, había preocupación sobre cómo resolver pedidos para permiso de ausencia. Título I de la ADA aplica a empresas con 15 o más empleados pero muchos dueños

de empresas pequeñas son sensibilizados de la ADA. También muchos estados tienen una ley de discapacidad que baja el número/cuota de empleados cobrar y las empresas pequeñas son informadas cobrarles.

Ellos les piensan quiero hacer algo, necesito realizar algo o ¿lo que necesito hacer? Y a veces cuando reciben los pedidos para permiso de ausencia del doctor o el empleado se parece que los médicos supongan que cada empresa pueda dar un permiso de ausencia de cuatro a seis semanas tan un arreglo razonable. Simplemente no es el caso con una empresa pequeña. Por ejemplo, un dueño le llama Beth que quería hacer algo por su empleado porque entiende que necesite algún tipo de arreglo. No usa la palabra <<arreglo>> pero dicen, <<quiero hacer algo para mi empleado porque no puede realizar su trabajo y le recibí una carta pidiendo para un permiso de ausencia permanecerá seis semanas y no estoy segura si lo puedo. ¿Hay otra cosa puedo les ofrezco?>> Es importante trabajar con el dueño y leer la ley a ver si lo que requiere e informar él se puede preguntar e investigar al empleado.

Son permitidos preguntar sobre cuáles son las limitaciones del empleado y ofrecer otra cosa.

Muchas veces hoy en día los médicos supongan o asumen que cada empresa es el mismo y está bien si le da ella seis semanas de permiso de ausencia y todo vaya bien pero no es el caso.

Y podría ser que el empleado haga tareas ligeras o toma tres semanas de permiso de ausencia y devuelve hacer tarea ligera. Se puede hacer un compromiso con el dueño de la empresa porque es posible que no pueda conseguir el permiso y no fuera lo que la ley requiera necesariamente. Es posible que haría otros arreglos ofrecerle.

Pienso que los cortes han creado un poquito de desorden sobre del tema de permiso de ausencia y no puede usar las decisiones de los cortes de circuito porque son diferentes. También hay que considerar la ADA y FMLA depende el tamaño de la empresa en las situaciones aplicables pues regresamos al principio ¿no?

Sí, exacto. En los últimos días, Beth habló con un dueño empresarial quien tiene 10 empleados y le da un permiso de ausencia para discapacidad con sueldo por un año. El empleado y el dueño no hayan elegibles al permiso en acuerdo con la ley federal FMLA porque no parece a compañías con menos de 50 empleados, pero lo mantuvo porque es amable y no sabía de los requeridos legales. Él pensaba que habría checado pero lo asumió que no podría hacer nada. Después les habló a Beth y su empleado, los dos estuvieron de acuerdo lo que fue mejor para el empleado entregar una aplicación de discapacidad. Le dijo <<no pueda devolver al trabajo.>> Se tomó 12 meses para el dueño dar cuenta. Ese es una cosa de la cultura estadounidense.

A veces es difícil para los dueños preguntar porque es demasiado desafiante. Los cortes no tomaron una decisión clara sobre el asunto de permiso de ausencia sin sueldo.

Es interesante que mencionado el empleado continuaba a pagar alguien por un año con permiso de ausencia pero así es cómo los estadounidenses vean la esencia de negocios pequeños. El negocio es muy amable y agradable pues tiene un valor alto de sus trabajadores que tal vez una organización más grande no tenga.

Beth Milito ha trabajado para el National Federation of Small Businesses por 15 años y está de acuerdo que un trabajador de un negocio pequeño tiene más flexibilidad. En la situación ya

mencionado, el empleado pagaba los beneficios también y el jefe estaba preocupado que hubiera pasado si lo echó porque no habría recibido sueldo ni beneficios si fuera echado. El jefe no podía despedirlo pero era un costo para el negocio. Eventualmente ellos hablaron juntos con el doctor y encontraron una solución mejor para todos involucrados.

Vamos a hablar ahora sobre el problema de costo de accesibilidad para negocios pequeños, los recursos, créditos de impuestos y deducciones de impuestos son disponibles a negocios para que completen el acuerdo con la ADA y remoción de obstáculos. Por ejemplo, ya sabemos que hay un crédito de impuesto de \$5,000 para los negocios pequeños que realizan la remoción de obstáculos. También hay un crédito de impuesto de \$15,000 si un negocio de cualquier tamaño que hace una modificación arquitectónica. ¿Cree que los negocios pequeños sepan sobre los recursos y los ocupan?

Beth dijo muchas veces ellos no se sensibilizaron y también los profesionales de “tax,” contadores o tenedores de libros no sepan la bola. Es desafortunado que no saben porque sería un gran ayuda. Por ejemplo, es caro para un negocio pequeño repintar las líneas de espacios de estacionamiento si es un costo de sorpresa y vamos a olvidar que la renovación de baño convertir a un baño accesible es muy caro. Hay recursos ayudar unos negocios pequeños estar de acuerdo con la ley. La remoción de obstáculos es una obligación continua también. Se parece que casi siempre hay mejoramientos hacer para algunos negocios. Lo sería bien si los recursos serán publicados y sí es algo que la red nacional publica hoy en día. También el National Federation of Small Businesses educa los dueños de negocios pequeños pero hay que notificar los profesionales de “tax.”

Ahorita vamos a hablar sobre quien, las acomodaciones que negocios pequeños hicieron para individuos con discapacidades. ¿Cuáles son las acomodaciones exitosas para los miembros que ayudaron alguien ser exitoso?

Desde el principio, pensamos que muchas veces los negocios pequeños echan los pedidos para acomodación porque del costo. Y cómo ya discutimos- hay incentivos de impuesto y a veces organizaciones comunitarias disponibles ayudar. Hay que sugerir al dueño de negocio, no echés un pedido de acomodación simplemente porque del costo. Podría ser una violación de la ley ADA pero muchas veces hay opciones alternativas que puedan ser disponibles cómo programas estatales o municipales o deducciones de impuesto.

Por ejemplo, había un dueño que tenía un pedido para un aparato de escucha que esencialmente fue un teléfono nuevo. Era un negocio pequeño con dos trabajadores y no tuvieron \$100 gastar para una actualización de la oficina. Fue el empleado que mencionó es posible que llame el colegio comunitario que ofrece subvenciones (dinero gratis) comprar el aparato porque él era una estudiante del colegio. El dueño se llamó y lo cobró el costo del teléfono nuevo. En conclusión, tiene un jefe contento y un trabajador contento. Antes estuvieron contentos, el dueño no sabía que habría ese tipo de recursos disponibles. Era preparado comprarlo con su tarjeta de crédito en el principio porque no le dijo <<no>> pero no supiera cuando va a pagar su factura de tarjeta de crédito. Es un ejemplo de un dueño amable.

Había otra situación en que un dueño de una gasolinera que tenía una entrevista con una persona con un brazo ser un asistente. El dueño se llamó Beth a decirle que no cree el candidato se cae bien. Ella le preguntó << ¿Por qué?>> Le dijo a ella <<En mi pueblo, tenemos

muchos pedidos de personas mayores y de personas con discapacidades que necesiten ayuda con cargando el petróleo.>> Ella le preguntó << ¿El candidato le informó a usted que no pueda encargar petróleo?>> <<No. Me dijo que sí lo puedo.>> Beth le dijo <<Hay que tratar todos los candidatos en la misma manera para incluir ellos y darlos chance.>> Por la contra, si él es lo más calificado por el trabajo y tenga la personalidad lo que es importante interactuar con clientes pues le da el chance. El dueño le dio el chance y no fueron broncas. Antes él pensó ¿cómo puede realizar los trabajos? Eso no es la manera más buena pensar. Es sobre cambiando la opinión pero el dueño originalmente no dijo no y estaba llamando para consejo.

A veces Beth dice en sus seminarios sobre la ADA <<Recuerden que lo aplica a todos los candidatos.>> Los expertos de red nacional de la ADA trabaja con los dueños empresariales encontrar una acomodación posible. ¿Cómo lo funciona?

Muchas veces es obvio que en el proceso de empleo, hay una preferencia inconsciente del jefe. Cómo la discriminación que una persona con un brazo no puede encargar el petróleo pues a veces es difícil reconocer nuestras propias preferencias negativas.

Exacto. Es posible que para ese negocio no habría más de 15 trabajadores pero Beth no sabía la verdad pues ella tuvo estar de acuerdo con la margen de la Ley ADA. Ella oía los dueños preguntando ¿qué puedo hacer? y cómo realizarlo con los recursos limitados que tengo?

Es importante hablar sobre los recursos disponibles porque a veces los dueños empresariales no sepan de los recursos locales pero cuando empiezan a buscarlos son sorprendidos por la cuota de recursos comunitarios.

Vamos hablar sobre el tema de negocios pequeños y que encuentren en términos de accesibilidad física. Lo es el más desafiado o lo más común porque no hay una excepción de tamaño. El Título III, el parte sobre acceso pública, aplica a todos los negocios no importa el tamaño. Los dueños de empresas pequeños necesitan asegurar que estén de acuerdo rehuir la posible responsabilidad legal.

Beth da el consejo hacer las cosas más obvias y reconocer que tienen obligaciones ser accesibles. Por ejemplo, si tengas un estacionamiento hay que contar cuantos espacios lo tiene, checar si son bien pintados, tienen los medidos correctos y no son sucios con basura. No es dónde está los paquetes vienen. Es limpiado y accesible todo el tiempo. Quería mantener un negocio accesible desde el principio. Checar si los individuos con discapacidades puedan moverse fácilmente adentro de la tienda. ¿Hay exposiciones bloqueando la ruta que no estuvieron por acá ayer? Lo que es común en tiendas de departamento y ellos tienen que checar cada día para obstáculos en el camino accesible. Los individuos con discapacidades necesitan andar sin problema en el camino accesible, grande y claro.

La otra cosa es los animales de servicio y cómo los negocios abordarlos. Beth vive en Alexandria, Virginia lo que es un pueblo viejo, pintoresco y histórico. Ella vio una señal que dijo <<Absolutamente no se permite animales por ninguna manera>> y eso no es la mejor señal ponerse. También ella vio otra señal que dijo <<¡Bienvenidos, animales de servicio!>>

Los negocios pequeños necesitan dar bienvenida a los individuos con discapacidades y sus animales de servicio. Necesita asegurar que tiene una política clara que es comunicado con sus trabajadores porque es importante. Los animales de servicio son bienvenidos con gusto. Y no hay una licencia que puede ver y es ilegal para pedir sobre lo. En unos casos, ella habló

con dueños que tuvieron un caballo miniatura entrar su negocio. Tiene que comunicar a los trabajadores que caballos miniaturas son animales de servicio también.

Es importante tener un método comunicar con clientes que tienen discapacidades sensoriales o con trastornos de habla. Si tienes un restaurante, entonces hay que considerar que puede hacer. ¿Cómo puede acomodar un individuo? No significa que tiene imprimir menús en Braille cómo hay otros avenidos comunicar con ello. Se puede leer el menú en voz alta a ellos ciegos. Tiene que informar sus meseros que hay esa obligación y no rechaza los individuos con discapacidades. Las ideas ya mencionadas son cosas que Beth recomienda. Asegura que cada día todo el mundo sabe que su negocio es abierta y accesible para todos y usted va a hacer todo acomodar todos querían comprar sus productos y servicios.

El National Federation of Independent Business es la primera asociación para negocios pequeños que promueve y protege los derechos de dueños empresariales pequeñas poseer, operar y crecer sus propias empresas. El NFIB tiene recursos gratis en línea, se puede leer sobre sus acciones defensores y descubrir cómo está trabajando a proteger los derechos de dueños entre las costas. Cada día, el NFIB publica recursos nuevos empresariales- incluyendo consejo ser exitoso, información sobre leyes nuevas e ideas inovativas- ayudar los negocios pequeños ser exitoso y crecer. Para aprender más, visitar su sitio de web: [www.nfib.com](http://www.nfib.com)

Es obvio que las demandas escritos con Título III de la ADA necesitan una conversación. ¿Son riesgos reales para los negocios? ¿o es ficción exagerada?

Beth dice son riesgos reales para los negocios pequeños porque eran 6,601 demandas sobre Título I de la ADA en 2016 lo que era un incremento desde 2015. ¡El riesgo es real!

Ella quería decir que los demandas con el propósito traer acuerdo con las leyes de derechos civiles cómo la Ley ADA son importantes en avanzando la causa. Pero se parece algunos de los litigantes quieren tomar más dinero que mejorar la accesibilidad. Esos tipos de demandas se llaman las noticias escribir artículos sobre los porque llama la atención de los dueños de negocios pequeños y hay una preocupación sobre el costo porque leen las noticias sobre las demandas de accesibilidad. Si reciban una carta legal de demanda y le pide para muchos miles de dólares pues casi vayan a elegir a pagar la cuota mínima en vez de litigando para erradicarlo. Ya saben que es carísimo ir al tribunal y no haga nada. Nada es una multa mejorar la accesibilidad.

Es importante distinguir una diferencia entre los litigantes seriales y la ley federal. El problema aquí no es el valor la ley tiene ni el valor de acuerdo de los negocios pequeños en términos de contratando o la accesibilidad arquitectónica. Para asegurar que entendemos la diferencia, hay dos otras charlas que expliquen: charla 18 en inglés <<Cuando los abogados tocan la puerta, la accesibilidad de su negocio>> y charla 19 también en inglés que se llama <<Antes de los abogados lleguen, cómo quitar fácilmente las barreras>>.

El personal ocupado tiene mayores de edad y también sabemos que la manera que compramos cosas y servicios ya cambió mucho en los últimos cinco o diez años. Gracias, por tanto, Amazon. Casi nunca me salga la casa. Ahorita tenemos que considerar las implicaciones de accesibilidad física y accesibilidad tecnológica. ¿Cómo hagan los cambios los negocios pequeños?

Es un desafío y hoy en día no tenemos regulaciones legales para la accesibilidad a la red. Los cortes tienen varias opiniones legales sobre las demandas y no es muy claro lo que son las regulaciones para los sitios de web de negocios pequeños y su accesibilidad. Beth nos cuenta cuando un negocio la pregunta sobre Título I o III de la Ley ADA, ella les dice pedir para ayuda. Si usted recibe un pedido desde un trabajador o cliente, no importa si es algo fácil o es algo que requiera un cambio estructural, favor buscar para consejo. En otras palabras, es fácil pensar <<yo no lo puedo>> tan una reacción inmediata pero es mejor conseguir consejo. La red nacional de la Ley ADA es fenomenal tan un recurso muy bueno. Se puede llamarlos para consejo sobre su negocio y/o sitio de web.

Sí hay un equipo de personas en la red nacional de la Ley ADA quienes son especializadas en los prácticos de accesibilidad al Internet y se puede pedir a hablar con ellos.

Barry le preguntó a Beth << ¿Cuál es la única cosa que le gustaría decir sobre los negocios pequeños y la Ley ADA a los defensores de discapacidad?>> Mucha de nuestra audiencia es una defensora de discapacidad.

Beth le dijo <<Los dueños de empresas pequeños son sensibilizados muy pocos sobre las regulaciones de la Ley ADA porque las reglas no son distribuidas. La sensibilización sobre la ley que aplica la accesibilidad publica a todos los negocios es muy bajo. También las regulaciones son muy complejos, largos y técnicos- especialmente Título III. Los negocios pequeños no tienen la capacidad o conocimiento entender las regulaciones. Necesiten y quieran ayuda. Si la primera notificación de esas regulaciones es una carta de demanda, no lo es buena porque hay una necesidad asegurar que los negocios están de acuerdo con calma. Al fin del día queremos que están de acuerdo, abierta y accesible al público y los trabajadores.

Recuerda que es difícil para los dueños de negocios pequeños saber todos los detalles de las regulaciones de la Ley ADA y sus recursos son limitados.

Para respuestas a sus preguntas a la Ley ADA y acuerdo, tenemos un equipo maravilloso de asistencia técnica que se puede contactar por 1 800 949 4232. Favor, llamarnos porque es una ley complicada y es difícil para cualquier persona entender.

El sitio de web: [ada.gov](http://ada.gov) es realizada por la división de derechos civiles del Departamento de Justicia de los EEUU y por acá hay un curso en línea con diez lecciones sobre sirviendo clientes con discapacidades y como aplica la Ley ADA a negocios.

¿Hay otros recursos útiles que Beth recomienda para los negocios pequeños a leer sobre la ley ADA?

Los negocios pueden ser miembros del el National Federation of Small Businesses y todos pueden llamarlo por teléfono 1 800 NFIB NOW. También ella muchas veces refiere a los expertos cómo la red nacional de la Ley ADA o el EEOC ofrece consejo sobre las provisiones del Título I en [eeoc.gov](http://eeoc.gov).

El Departamento de Justicia tiene un número telefónico también y una guía para negocios pequeños en [ada.gov](http://ada.gov) que es útil para comprender Título III. Hay muchos recursos pero hay que publicar que son disponibles a dueños de negocios pequeños.

Los recursos mencionados y otros están el sitio de web ADA en Vivo de bajo <<resources>> en inglés. Beth, me gustaría para ti sacar su bola de cristal, quita el polvo y dinos lo que es el futuro de negocios pequeños.

Beth dice <<Basado de las resultas de la encuesta de tendencias económicas, hay cosas positivas pasando. Los dueños de negocios están buscando a contratar. A veces es difícil encontrar trabajadores en algunas áreas del país pero querían contratar y se cae bien para ellos que necesitan trabajo.

Es importante informar personas sobre los recursos disponibles para negocios pequeños que estén considerando a contratar una persona con discapacidades para que sepan hay ayuda y apoyo. Tal vez no es tan complicada ni caro ni problemático cómo pensaron.

Nuestra huésped es Beth Milito la abogada ejecutiva del National Federation of Independent Business y este episodio y algunos episodios previos son grabados y traducidos al español y puede descargarlos tan un podcast. Gracias por escuchando.

En la próxima, habláramos con representativas desde el National Council of Aging sobre la cultura estadounidense de mayores de edad.