



Sugerencias para Pequeñas Empresas

Cómo el SIDA puede afectar su negocio

CONTENIDO

Introducción	2
¿Quién debería leer esto?	2
¿Por qué debería usted tener interés en el VIH/SIDA?	2
¿Cuáles son los problemas legales?	3
¿Qué puede esperarse de usted como empleador?	4
¿Cuáles son los problemas de seguros?	4
¿Qué puede hacer usted como dueño o gerente de una pequeña empresa?	6
Los 10 principios para el lugar de trabajo	7
¿Cuál es el costo de un programa educativo y cuándo debería ofrecerlo?	9
¿Cómo proveer un programa educativo?	9
¿Qué es lo que sus empleados necesitan saber?	10
Datos sobre el SIDA	12
¿Adónde acudir por ayuda?	13

INTRODUCCIÓN

La educación sobre el SIDA es una buena decisión de negocios. Se estima que entre 650.000 y 900.000 personas en Estados Unidos están actualmente infectadas con el VIH, el virus que causa el SIDA, y cerca de 60.000 personas más son infectadas cada año. Casi con seguridad su empresa se enfrentará con el problema del SIDA de una u otra manera. Al educarse usted mismo y a sus empleados hoy, puede asegurar que se responda a este problema de una manera compasiva y que se reduzca grandemente el impacto financiero, las repercusiones legales, el trastorno del trabajo y otras maneras en las que el VIH y el SIDA pueden afectar su negocio.

¿QUIÉN DEBERÍA LEER ESTO?

Estas sugerencias son para empresas que tengan de 1 a 100 empleados. Están diseñadas para ayudarle a tratar con la cuestión del SIDA en el lugar de trabajo de una manera directa y eficaz. Las recomendaciones son aplicables a un lugar de trabajo genérico, no para lugares específicos como los relacionados con el cuidado de la salud, salud pública o lugares dedicados a proveer servicios de emergencia donde hay un riesgo más alto de exposición a la sangre. Los materiales y referencias específicos para esos lugares de empleo pueden obtenerse a través los servicios que se enumeran al final de este documento.

¿POR QUÉ DEBERÍA TENER USTED INTERÉS EN EL VIH/SIDA?

La mayoría de la gente infectada con el VIH tiene entre 25 y 44 años de edad y está empleada. Además, debido a los avances médicos, las personas con el VIH están viviendo y trabajando durante más tiempo. El mayor número de personas con el VIH y su prolongada expectativa de vida significan que habrá más empleados con el VIH en el futuro. Esto podría significar que alguien a quien usted conoce o ha contratado, o un miembro de la familia o un amigo cercano de un empleado ya esté viviendo con la infección del VIH o el SIDA.

Como dueño o gerente de una pequeña empresa usted sabe lo importante que es estar alerta a las condiciones que afectan su negocio, sus empleados y sus familias, sus clientes y su comunidad. Como sucede con cualquier otra enfermedad grave, el VIH/SIDA puede afectar a su empresa de varias maneras cruciales:

- costos de seguros y de salud
- consideraciones legales
- productividad
- confidencialidad y privacidad
- interrupción del trabajo
- preocupación relacionada con la discriminación
- preocupación por sus clientes
- requisitos para minusválidos
- estado de ánimo de los empleados
- ajuste de las funciones laborales

¿CUÁLES SON LOS PROBLEMAS LEGALES?

Existen muchas leyes federales, estatales y locales que determinan cómo usted puede diseñar su programa para el lugar de trabajo y cómo tratar con empleados con minusvalidez. Los empleados minusválidos, incluso por la infección del VIH y el SIDA, están protegidos por la ley contra la discriminación laboral. Los dueños de pequeñas empresas deberían conocer las implicaciones de esta protección. A nivel federal, hay dos leyes principales que deben considerarse:

- La Ley Federal de Rehabilitación de 1973 prohíbe la discriminación contra individuos minusválidos por parte de todos los programas u organismos que reciben fondos federales y todos los organismos federales. Esta ley ha sido interpretada de tal modo que protege a las personas infectadas con el VIH e incluso el SIDA y a quienes se percibe como infectados.
- La Ley de Estadounidenses Minusválidos o ADA, de 1990, prohíbe la discriminación por parte de los empleadores del sector público o privado debido a la existencia o sospecha de minusvalidez. Esta ley abarca a los empleadores que tienen o han tenido 15 o más empleados trabajando por lo menos 20 semanas durante el año actual o el anterior.

De acuerdo con ADA, los empleadores no deben discriminar al contratar, promover o despedir a un individuo con minusvalidez si en otros aspectos la persona es idónea para el trabajo. La infección del VIH y del SIDA, así como la sospecha de tener esta enfermedad, es minusvalidez protegida conforme a esta ley.

ADA también prohíbe la discriminación con respecto a toda instalación de servicio público, la cual se define como entidad privada que sirve al público. Las pequeñas empresas no pueden negar el uso igualitario de bienes o servicios a alguien con SIDA o infectado con el VIH, o a alguien de quien se sospeche que esté infectado.

Muchas jurisdicciones estatales y locales también han aprobado leyes antidiscriminatorias sobre minusvalidez. Estos estatutos varían, pero muchos prohíben la discriminación basada en la infección del VIH y del SIDA en áreas como el trabajo, la vivienda y los servicios públicos. Más y más cada día las decisiones de las cortes y las políticas, regulaciones y recomendaciones de los organismos gubernamentales, dejan claro que el SIDA y el VIH son considerados minusvalidez protegida por las leyes estatales y locales pertinentes.

¿QUÉ PUEDE ESPERARSE DE USTED COMO EMPLEADOR?

Las leyes federales prohíben la discriminación. Según la ley, se considera discriminación no hacer los ajustes necesarios en las condiciones de trabajo para los empleados que, aparte de su minusvalidez, son idóneos para realizar su trabajo, a fin de permitirles continuar trabajando. Estos ajustes pueden incluir horarios flexibles, políticas sobre licencias, fácil acceso y uso de equipo especial, asignación a puestos vacantes o trabajo a tiempo parcial. Los empleadores deben hacer esos ajustes para personas con el VIH o SIDA y para otros que requieran consideraciones de este tipo para poder desempeñar las funciones de su trabajo, a menos que dichos ajustes creen una dificultad excesiva para la empresa. Además, las leyes podrían afectar su empresa en las siguientes áreas:

- *Análisis*: en la mayoría de los casos la ley prohíbe que se tomen decisiones sobre los empleados basadas en los resultados de análisis para detectar el VIH.
- *Indagaciones*: los postulantes a empleo no pueden ser interrogados acerca de su minusvalidez. Después de que se ha hecho un ofrecimiento condicional de empleo, un empleador puede preguntar a un individuo sobre la existencia de cualquier minusvalidez. Los empleados no pueden ser interrogados sobre su minusvalidez a menos que ésta esté relacionada con el trabajo y tenga relación con las necesidades laborales.
- *Confidencialidad*: los empleadores tienen una obligación legal de mantener confidencial y separada de otros archivos personales toda la información médica, incluso información relacionada con el VIH.

Estos ejemplos son algunos de los aspectos legales que usted debe considerar cuando prepara sus prácticas y respuestas al SIDA. Usted debería examinar las leyes pertinentes en su jurisdicción y procurar el consejo de un abogado con experiencia sobre el SIDA y los problemas laborales.

¿CUÁLES SON LOS PROBLEMAS DE SEGUROS?

Dado que la mayoría de los empleados tienen seguros de salud a través de su lugar de trabajo, los empleadores tienen una influencia fundamental sobre el acceso de los empleados y de sus dependientes a la atención médica. La ley exige:

- Igual acceso al seguro de salud para todos los empleados y un conjunto uniforme de beneficios, así como un nivel de beneficios parejo para cada empleado dentro del mismo grupo de cobertura, sin tomar en consideración las enfermedades particulares (excepto para algunos empleadores muy pequeños).
- Que los empleadores con 20 o más empleados ofrezcan seguro de salud ininterrumpido para sus empleados y sus dependientes por períodos específicos según se establece en la Ley Federal de Reconciliación del Presupuesto General Consolidado de 1986, o COBRA. El empleado o dependiente pagará hasta el 102 por ciento del costo del seguro de salud. Algunos estados exigen que a los empleados también se les ofrezca el derecho de conversión de su proveedor a una póliza individual.

Muchos empleadores dueños de pequeñas empresas están buscando maneras de encontrar seguro de salud apropiado. A otros les preocupan los cambios que está experimentando la industria de la atención de la salud. Todos los empleados deberían solicitar asistencia. Los empleadores deberían tener conocimiento de los requisitos regulatorios y estatutarios de sus estados. Debería consultar con su proveedor de seguros o con su agente, administrador y/o asesor legal de seguros.

ADA identifica cuatro requisitos básicos en el área de los seguros de salud:

1. Las distinciones basadas en minusvalidez se permiten solamente si el plan de seguro provisto por el empleador es de buena fe y si las distinciones no se están usando como un subterfugio con el propósito de evadir la ley.
2. Las decisiones sobre la contratación de un empleado minusválido no pueden ser motivada por preocupaciones sobre el impacto de la minusvalidez de dicho individuo sobre el plan de seguro de salud del empleador.
3. Los empleados minusválidos deben recibir igual acceso al seguro de salud que el provisto por el empleador a los empleados sin minusvalidez.
4. Un empleador no puede tomar una decisión laboral sobre cualquier persona, ya sea que dicha persona tenga o no minusvalidez o basada en la minusvalidez de alguien con quien esa persona está relacionada, debido a la preocupación sobre el impacto que podría tener sobre el plan de seguro de salud.

Puntos a considerar

Es esencial reconocer que el VIH y el SIDA son comparables a otras enfermedades graves y crónicas y que no deberían ser tratados de manera diferente por los empleadores. El SIDA o cualquier enfermedad seria puede afectar el seguro de salud de su compañía al aumentar las primas que usted paga. ¿Qué puede hacer su compañía antes de que uno de sus empleados o un dependiente que esté cubierto sea diagnosticado como portador del VIH o de otra enfermedad crónica?

- Conozca las leyes que exigen la extensión de beneficios a los empleados que dejan el empleo y para sus dependientes; la legislación más importante entre éstas es la ley COBRA, mencionada anteriormente.
- Entienda los beneficios de salud y minusvalidez ofrecidos en su contrato de seguro, incluso las provisiones con respecto a condiciones médicas preexistentes. Revise el conjunto de beneficios con su asegurador, agente o administrador.
- Determine si beneficios adicionales como cuidado en el hogar, atención en una residencia para enfermos, servicios de una clínica de reposo y cobertura apropiada de medicamentos prescritos para personas con enfermedades crónicas pueden ser beneficiosos para usted en relación con el costo. Estos beneficios pueden sustituir la necesidad de estadias costosas en el hospital.
- Verifique el límite de su plan con respecto al pago por medicamentos prescritos. Las nuevas terapias con medicamentos antirretrovirales como los inhibidores de proteasa, cuando se usan junto al AZT y el 3TC, reducen el nivel de

partículas de VIH que circulan en la sangre (carga viral) a puntos muy bajos en muchos individuos. Los investigadores tienen la esperanza de que esta clase de terapia combinada, sumada a futuros estudios, resultará efectiva a largo plazo y aumentará el período de vida saludable de los individuos infectados con el VIH, permitiéndoles estar más tiempo activos en el lugar de trabajo.

- Investigue la posibilidad de utilizar medidas de contención de costos, como la atención médica dirigida. Estas medidas proveen atención apropiada en el tiempo debido y pueden incluir sistemas de atención alternos, como las Organizaciones de Mantenimiento de la Salud o HMO.

¿QUÉ PUEDE HACER USTED COMO DUEÑO O GERENTE DE UNA PEQUEÑA EMPRESA?

Edúquese usted mismo y a sus empleados. Aproveche los numerosos recursos que están a su alcance, muchos de ellos gratuitos. Piense con cuidado y planifique de antemano cómo tratará con la cuestión del SIDA en su empresa, porque la planificación temprana ayudará a evitar los errores que pueden terminar en una crisis.

Miles de pequeñas empresas en todo el país han usado los siguientes 10 principios como el modelo a partir del cual han desarrollado sugerencias para tratar con el SIDA en el lugar de trabajo. Estos principios son igualmente apropiados para cualquier otra enfermedad seria o crítica.

Los 10 Principios para el Lugar de Trabajo

1. Las personas infectadas con el VIH o con SIDA merecen tener los mismos derechos, beneficios y oportunidades que las personas con otras enfermedades graves o críticas.
2. Las prácticas laborales deben obedecer, como mínimo, las leyes y reglamentaciones federales, estatales y locales.
3. Las prácticas de empleo deberían basarse sobre la evidencia científica y epidemiológica que muestra que las personas con el SIDA o VIH no presentan un riesgo de transmisión del virus a sus compañeros de trabajo durante la interacción laboral normal.
4. Los niveles más altos de la administración deberían aprobar, sin reparos, prácticas laborales no discriminatorias y programas educativos o de información sobre el SIDA.
5. Los dueños o gerentes de pequeñas empresas deberían comunicar sus políticas y prácticas a los empleados en términos simples, claros e inequívocos.
6. Los dueños o gerentes de pequeñas empresas deberían proveer a los empleados información sensible, precisa y actualizada sobre métodos de reducción de riesgo en su vida personal.
7. Los dueños o gerentes de pequeñas empresas y los compañeros de trabajo deben proteger la confidencialidad de la información médica y de seguro médico de los empleados.
8. Para prevenir el trastorno del trabajo y el rechazo por parte de los compañeros de un empleado infectado con el VIH o SIDA, los dueños o gerentes de pequeñas empresas deberían efectuar una campaña de educación para todos los empleados antes de que ocurra un incidente de este tipo y cuando sea necesario después de eso.
9. Los dueños o gerentes de pequeñas empresas no deberían exigir un análisis para detectar el VIH a las personas que soliciten empleo ni a los trabajadores como parte de los exámenes físicos generales.
10. En las ocupaciones especiales en las que pueda haber un riesgo potencial de exposición al VIH (por ejemplo, en lugares de atención médica), los dueños o gerentes de pequeñas empresas deberían proveer educación y entrenamiento continuo, así como el equipo necesario, para reforzar los procedimientos de control de la infección y asegurar que se los implemente. Debería brindarse una serie de procedimientos específicos a disposición de todo empleado que haya tenido una instancia de exposición.

Para más información sobre tipos de exposición, por salpicadura o al pincharse con una aguja, comuníquese con los CDC o con OSHA para recibir instrucciones específicas de seguimiento. En casos de exposición percutánea (por ejemplo, pincharse con una aguja), el seguimiento después de la exposición comprende una evaluación médica confidencial para documentar las circunstancias de la exposición e identificar y, si fuera posible, examinar al individuo infectado; el análisis de la sangre del empleado expuesto, siempre y cuando se obtenga el permiso correspondiente; y la provisión de servicios de terapia médica y psicológica y evaluación.

* Estos 10 principios fueron desarrollados en 1990 por la Comisión de Ciudadanos sobre el SIDA de la ciudad de Nueva York y el norte de Nueva Jersey para ser aplicados en pequeñas empresas aunque son apropiados para empresas de cualquier tamaño.

**Se puede encontrar información sobre la profilaxis de ZDV en el MMWR de junio de 1996.

¿CUÁL ES EL COSTO DE UN PROGRAMA EDUCATIVO Y CUÁNDO DEBERÍA OFRECERLO?

No dude por razones de costo en implementar un programa educativo sobre el VIH y el SIDA para sus empleados. Hay muchos programas disponibles a bajo o ningún costo. En muchos casos, el pequeño gasto de un programa hoy puede ayudar a prevenir mayores costos en el futuro, como los trastornos laborales, problemas de relaciones con los clientes, pérdida de empleados valiosos o posibles demandas judiciales. A poco o ningún costo, usted puede:

- obtener materiales y asistencia del Servicio de Recursos para Empresas y Empleados de los CDC, ver página 14) o de una organización dedicada al SIDA en su comunidad
- ponerse en contacto con el departamento de salud local o estatal
- ponerse en contacto con el local más cercano de la Cruz Roja de Estados Unidos
- desarrollar e implementar su propio programa usando materiales disponibles
- colaborar con otras compañías u organizaciones comunitarias en el desarrollo e implementación de un programa educativo

También es posible que le preocupe la falta de tiempo. Sin embargo, la mayoría de los programas iniciales se puede completar en una hora. Usted puede optar por ofrecer el programa durante horas laborales. Los programas y la información pueden ser presentados durante reuniones de personal, descansos, almuerzos, desayunos o reuniones por la tarde con los empleados y los miembros de sus familias.

¿CÓMO PROVEER UN PROGRAMA EDUCATIVO?

Usted cuenta con una cantidad de opciones para proveer a sus empleados información sólida, precisa y actualizada sobre el VIH/SIDA. Puede obtener programas preparados por otros, como las oficinas locales de la Cruz Roja de Estados Unidos, las organizaciones locales dedicadas al SIDA, el departamento de salud local o estatal y proveedores de materiales educativos, tanto los que son negocios con fines de lucro como los que funcionan sin fines de lucro. Usted puede diseñar su propio programa con la ayuda de representantes locales de la salud, expertos regionales sobre el SIDA y otros. Su asociación comercial o industrial u otras organizaciones profesionales pueden tener materiales para su negocio en particular. Usted no tiene por qué ser un experto en el tema para proveer un programa para sus empleados. Los programas locales, como los citados anteriormente, tienen ayuda disponible.

Es importante ofrecer información que los empleados puedan entender y sentir que les concierne. Los materiales sobre el VIH/SIDA para sus empleados están disponibles en varios idiomas y en varios niveles diferentes de lectura. También hay disponible información específica para padres, mujeres, minorías y miembros de diversas ocupaciones. Usted puede encontrar materiales que se adaptan a su lugar de trabajo en una variedad de formatos como folletos, afiches, cartas informativas, videos, panfletos, libros y servicios de información telefónica sin costo (vea página 14).

Cualquiera sea el formato o la fuente, el mejor programa es el que contesta las preguntas más urgentes de sus empleados y provee entendimiento y guía con referencia a fuentes y expertos sobre el SIDA. Simplemente repartir folletos no es un programa educativo adecuado. Un programa efectivo puede incluir lo siguiente:

- explicar a todos sus empleados las pautas de su compañía
- distribuir a todos los empleados un folleto o panfleto sobre el VIH/SIDA
- mostrar a sus empleados un video sobre el VIH y el SIDA, con preguntas y respuestas de seguimiento
- facilitar un video sobre el VIH/SIDA para que los empleados lo lleven a casa y lo vean con sus familias y amigos
- comunicarse con su departamento de salud, organización local dedicada al SIDA, la oficina local de la Cruz Roja de Estados Unidos o sociedad médica para invitar a un especialista en el tema del SIDA en el lugar de trabajo a ofrecer una presentación a sus empleados
- invitar a un consultor especializado en el SIDA en el lugar de trabajo a desarrollar una estrategia y un programa integrales sobre el VIH/SIDA apropiados para su empresa
- comprar programas educativos disponibles
- pedir a su asociación industrial o comercial recursos y recomendaciones
- invitar a una persona infectada con el VIH o SIDA a hablar con sus empleados
- alentar a los empleados a leer o ver información sobre el SIDA por iniciativa propia, para mantenerse actualizados
- proveer oportunidades para que los empleados hagan preguntas

¿QUÉ ES LO QUE SUS EMPLEADOS NECESITAN SABER?

La mayoría de la gente en Estados Unidos — gente como sus empleados — está ya consciente del SIDA y responderá de manera positiva a sus esfuerzos por proveer información precisa, actualizada y pertinente sobre este tema. Todos sus empleados necesitan información básica para aliviar su preocupación con el fin de evitar trastornos en su lugar de trabajo. Un programa informativo efectivo sobre el SIDA debería comunicar lo siguiente:

- la diferencia entre el VIH y el SIDA
- las maneras en que se transmite y cómo no se transmite el VIH
- por qué la presencia de un compañero de trabajo infectado con el VIH no presenta un riesgo de salud para otros trabajadores
- precauciones apropiadas de salud y de seguridad, incluso ofrecer terapia posterior a la exposición, a los trabajadores del campo de la salud que han sido expuestos al VIH
- cómo prevenir la propagación de VIH
- las prácticas, pautas o políticas de su compañía concernientes al VIH/SIDA

- cómo tratar con un compañero de trabajo o miembro de su familia infectado o de quien se sospeche que esté infectado con el VIH/SIDA
- leyes concernientes al lugar de trabajo
- beneficios de seguros disponibles para empleados y miembros de sus familias con el VIH/SIDA
- requisitos de confidencialidad y privacidad concernientes a la información médica sobre un empleado u otra persona infectada
- adónde acudir para obtener información confidencial adicional

Datos Sobre el SIDA

¿Qué es el SIDA?

SIDA significa Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida. Es causado por el virus de inmunodeficiencia humana, o VIH. El VIH ataca al sistema inmunitario y reduce la habilidad de la persona de resistir infecciones y enfermedades.

Hay entre 650.000 y 900.000 estadounidenses infectados con el VIH y cada año se infectan cerca de 60.000 más.

Cerca de la mitad de quienes están infectados lo saben, pero todavía pueden infectar a otros.

La mayoría de las personas infectadas con el VIH no muestran síntoma alguno de enfermedad durante muchos años.

La infección del VIH, en sí misma, no afecta la habilidad de desempeñar un trabajo.

No hay ningún riesgo para los compañeros de trabajo o para el público en general debido al contacto casual con una persona infectada con el VIH.

¿Cómo se transmite el VIH?

El VIH puede ser transmitido:

- mediante relaciones sexuales (vaginales, anales u orales) con un hombre o una mujer infectados con el virus
- al compartir agujas o jeringuillas con alguien que está infectado con el virus
- de una mujer infectada a su hijo durante el embarazo, el parto o durante la lactancia
- de tejidos u órganos trasplantados o de sangre infectada con el VIH, productos sanguíneos o plasma (esto ha sido muy poco común desde 1985, cuando se exigió que todos los bancos de sangre del país analicen la sangre donada para detectar anticuerpos del VIH)

¿Cómo NO se transmite el VIH?

El VIH no ocurre porque sí. Usted no puede simplemente “pescarlo” como si fuera un resfrío o una gripe. Usted no puede ser infectado con el VIH por el aire, el agua, un insecto, un animal o un apretón de manos, un estornudo, un abrazo u otro contacto casual, ni aún por compartir vasos o platos, herramientas, teléfonos, teclados de computadora, baños o bebederos.

¿ADÓNDE ACUDIR POR AYUDA?

Servicio de Recursos para Empresas y Empleados de los CDC

Como parte del Centro Nacional de Prevención e Información del CDC, el Servicio de Recursos provee información, materiales y referencias para empleadores sobre recursos relacionados con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo a nivel nacional, estatal y local. Los especialistas pueden ayudar a los empleadores a identificar los materiales, recursos y programas apropiados para sus empleados. Hay disponibles una variedad de materiales educativos (afiches, folletos, guías y videos) apropiados para el lugar de trabajo. El Servicio de Recursos puede también proveer información sobre otras organizaciones como los departamento de salud pública, las organizaciones cívicas y las organizaciones locales dedicadas al SIDA que proveen programas para el lugar de trabajo en su comunidad. El Servicio de Recursos funciona de lunes a viernes de 9 a.m. a 6 p.m. EST.

Centro Nacional de Prevención e Información del CDC

P.O. Box 6003, Rockville, MD 20849-6003

1-800-458-5231 (voz)

1-888-282-7681 (fax)

1-800-243-7012 (TDD)

Visite la página de Internet del Servicio de Recursos para Empresas y Empleados (BLRS) en www.aidsatwork.org

Línea Nacional del SIDA

Provee un servicio gratuito las 24 horas del día con información confidencial, referencias y materiales educativos sin costo. Los empleadores pueden llamar la Línea Nacional de Emergencia para hacer averiguaciones confidenciales sobre el VIH/SIDA, la prevención y la reducción de riesgos, pruebas de VIH y cuestiones relacionadas.

1-800-342-AIDS (2437)

1-800-344-7432 (servicio en español)

1-800-243-7889 (TTY para personas con dificultades auditivas)

Centro de Recursos Laborales del Fondo Nacional para el SIDA

Una organización nacional sin fines de lucro que provee asistencia técnica para desarrollar políticas, entrenar gerentes y educar a empleados y sus familias.

202-408-4848

Recursos Adicionales

Los departamentos de salud estatales y locales, las organizaciones dedicadas al SIDA y las organizaciones comunitarias sobre el SIDA pueden proveer información adicional sobre los recursos disponibles.

Estos materiales fueron desarrollados en asociación con el Fondo Nacional para el SIDA (*The National AIDS Fund*).

La información en esta publicación es solamente para conocimiento general y con fines educativos y no está dirigida a ser usada como asesoramiento legal. Para obtener asesoramiento legal específico, las empresas y los individuos deberían consultar a un abogado.