

Derechos y seguridad de los empleados: HIPAA/ADA

La **Ley de Portabilidad y Responsabilidad de Seguros Médicos (HIPAA, por sus siglas en inglés)** protege la información médica protegida (“PHI”, por sus siglas en inglés) de los empleados para que las entidades cubiertas no la divulguen, salvo que esté permitido. Por lo general, las entidades cubiertas incluyen proveedores de atención médica, planes de salud y centros de intercambio de información médica. El estado de salud de una persona, en relación con dar positivo en la prueba de COVID-19, se considera PHI.

La norma de privacidad de la HIPAA no se aplica a la mayoría de los empleadores. Es probable que los empleadores se enteren de que un empleado ha dado positivo en la prueba de COVID-19 a través del empleado o su familia como parte de su función como empleador y, normalmente, la HIPAA no estará involucrada.

Los empleadores con un plan de salud autoasegurado deben asegurarse de que la información sobre un empleado afectado se obtuvo durante el curso normal del negocio y no como parte de la divulgación de información del plan de salud.

La **Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés)** requiere que los empleadores conserven en un expediente médico confidencial, diferente al expediente de personal de los empleados, toda información médica que se obtuvo a través de consulta o investigación.

La Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA) protege a los candidatos y empleados frente a la discriminación por discapacidad. Esto incluye que los empleadores mantengan la información médica de los empleados de manera confidencial y no divulgar el nombre de ningún empleado con una enfermedad, a menos que otra ley federal requiera la divulgación del nombre o así lo ordenen los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés) o la autoridad de salud pública correspondiente.

A fin de ayudar a prevenir la propagación del COVID-19, los empleadores pueden buscar información sobre la salud de un empleado que, normalmente, estaría limitada por la ADA.

- Los empleadores pueden preguntarles a los empleados que llaman para informar que están enfermos si están experimentando síntomas del virus, incluidos fiebre, escalofríos, tos, falta de aire o dolor de garganta.
- Los empleadores pueden tomar la temperatura de los empleados durante la pandemia de COVID-19. Si el empleado tiene fiebre u otros síntomas de COVID-19, el empleador debe mantener esta información de manera confidencial y no divulgar la identidad del empleado a otros empleados en la medida de lo posible.
- Los empleadores deben informar a los empleados de cualquier potencial exposición en el lugar de trabajo al COVID-19 para ayudar a reducir la propagación de la enfermedad y la exposición en el lugar de trabajo.
- Los empleadores requerirán que los empleados que están enfermos o tienen síntomas de COVID-19 se queden en su hogar.

Esta obra se encuentra bajo la Licencia Internacional 4.0 de Creative Commons Attribution-NoDerivatives. Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>.

Esta política y procedimiento no tiene la finalidad de reemplazar el criterio informado de médicos, enfermeros u otros profesionales médicos individuales, ni tiene la finalidad de ser una declaración de estándares comunitarios predominantes o estándares de práctica mínimos. Es un método y una técnica sugeridos para lograr una atención médica óptima, y no un estándar mínimo por debajo del cual los residentes serían necesariamente colocados en riesgo.

- Los empleadores deben aconsejar a los empleados que están bien, pero que tienen un familiar enfermo con COVID-19 en el hogar, que notifiquen a su supervisor y sigan las precauciones recomendadas por los CDC.
- Los empleadores pueden informar a otros empleados de una potencial exposición en el lugar de trabajo al COVID-19 incluido, por ejemplo, si un empleado ha dado positivo en la prueba de COVID-19, se sospecha que lo tiene o ha estado expuesto al virus, pero solo en la medida de lo necesario para informar adecuadamente a otros empleados de su potencial exposición en el lugar de trabajo y en cumplimiento de los requisitos de confidencialidad de la ADA. Una buena norma es divulgar lo necesario para mantener a los empleados informados y seguros sin revelar la identidad del empleado infectado.

Durante esta pandemia de COVID-19, los empleadores deben ser precavidos al lidiar con la información médica de los empleados o al revelarla, lo que incluye información general sobre una potencial exposición en el lugar de trabajo al COVID-19. A fin de que los empleadores se protejan frente al reclamo de un empleado por divulgar información médica personal, deben seguir las Directrices provisionales para empresas y empleadores, para planificar y responder a la enfermedad del coronavirus 2019 (COVID-19), y demás directrices publicadas por autoridades gubernamentales. Toda inquietud debe analizarse con el asesor legal.

25 de marzo de 2020 <https://www.jdsupra.com/legalnews/covid-19-balancing-employee-safety-and-16051/>

13 de abril de 2020 <https://www.natlawreview.com/article/covid-19-what-employers-need-to-know-about-hipaa>

Esta obra se encuentra bajo la Licencia Internacional 4.0 de Creative Commons Attribution-NoDerivatives. Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>.

Esta política y procedimiento no tiene la finalidad de reemplazar el criterio informado de médicos, enfermeros u otros profesionales médicos individuales, ni tiene la finalidad de ser una declaración de estándares comunitarios predominantes o estándares de práctica mínimos. Es un método y una técnica sugeridos para lograr una atención médica óptima, y no un estándar mínimo por debajo del cual los residentes serían necesariamente colocados en riesgo.