

REPRESENTANTE DE UE PRIMERA LINEA DE DEFENSA

SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA, RADIO Y MAQUINARIA DE AMERICA (UE) • MAYO 2020

Peticiones por Información Médica y HIPAA

¿Qué es HIPAA?

HIPAA por sus siglas inglés es la Ley Federal de Responsabilidad del Seguro de Salud Portable de 1996. Es una ley federal que establece normas acerca de quiénes pueden ver y recibir información sobre su salud.

Un gran parte de esta ley protege a los consumidores para que su información médica no puede ser compartida con otros que

quizás no quiere que lo ven. Por ejemplo, agencias de publicidad o su patrón. La ley es dirigida a los que provean salud, planes de salud y cámaras de compensación a la salud. Aquí es lo que dice una hoja de información del gobierno:

En general, la información sobre su salud no puede ser dado a su patrón para ser usado en cosas tales como llamadas de ventas o publicidad o usado y compartido por muchos más

propósitos a menos que usted da su permiso al firmar una forma de autorización. Esta forma de autorización debe decir quien es permitido recibir su información y como su información seria usado.

HIPAA también provee que los pacientes puedan recibir copias de sus registros médicos de sus médicos, especialmente si están cambian a otro médico.

COVID-19 y HIPAA

La unión tiene el derecho de demandar saber si los empleados han probado en lo positivo para el virus, incluyendo a los que están fuera de la unidad de negociación. La unión necesita el poder de juzgar independientemente a cuáles trabajadores y secciones del lugar de trabajo podrían haber sido impactados. No permite al patrón decir que el nombre del empleado enfermo es información de salud protegido. HIPAA permite la revelación de información que es necesario de prevenir o disminuir una amenaza seria e inmediata a la salud o seguridad de una persona o el público. Compartiendo esta información con la unión es necesario para que la unión puede representar a las necesidades de nuestros miembros y nos permite asistir en la prevención de la propagación de esta enfermedad y la protección de nuestros miembros. Demanda que el patrón dé un reporte de inmediato a la unión si hay casos positivos del virus y que lo haga de manera continua.

Que Hacer Si Su Patrón Rehúsa Proveerle la información

Si su patrón rehúsa proveer la identidad de un empleado quien ha probado positivo

para el virus, la Unión puede demandar que el patrón negocia por una acomodación, como un acuerdo de confidencialidad para conseguir a la información pedida. Un patrón que rehúsa negociar por una acomodación está cometiendo una Practica Laboral Injusta (ULP) aunque deberá discutir a la situación con su personal de UE antes de presentar un cargo con la Junta Nacional de Relaciones Laborales. (NLRB). En cualquier caso, la Unión puede, sin embargo, presentar una queja de inmediato si el patrón rehúsa proveer a la información o negociar por una acomodación. **Sin embargo, dado la gravedad de la situación, no debe esperar hasta que agote todos los pasos del procedimiento de quejas antes de que movilice a sus miembros.**

Movilizando a Sus Miembros para Luchar por un Lugar de Trabajo Seguro

Durante este pandémico, la Unión no puede depender de nuestros empleadores o agencias gubernamentales para proteger a nuestros miembros de condiciones inseguros de trabajo. Debe hacerlo claro a su patrón que el negocio no va a seguir como siempre si es que rehúsa entregar a esta información. Si su patrón aun rehúsa proveer a la información pedido o negociar una acomodación para conseguir a la información, entonces tiene que movilizar a sus miembros para luchar por un lugar de trabajo seguro, tal como lo

haría en cualquier otra lucha con su patrón. Debe depender de sus herramientas de UE de acciones colectivas para movilizar a sus miembros. Como la comunidad es más impactado ahora que nunca por cualquier cosa que sucede durante este pandémico, su local debería considerar a acciones que llamen a la atención pública como:

- Una conferencia de prensa con aliados de la comunidad para poner a la comunidad en alerta
- Poniéndose en contacto con los oficiales electos para hacerles saber que su empleador está exponiendo a sus constituyentes a una situación dañino
- Piquetes informativos manteniendo una distancia social de seis pies entre los del piquete.

También puede hacerlo claro al patrón de que si él no va a decir a la Unión quienes hayan sido diagnosticados con el COVID-19 para la Unión puede ayudar a los trabajadores a tomar los pasos necesarios de protegerse, entonces los miembros tendrán que operar bajo la suposición que todos con los cuales hayan estado en contacto o podrían estar en contacto en el lugar de trabajo potencialmente podrán transmitir el virus a ellos.

Estimado Delegado de la UE,

El Delegado de la UE sobre "Petición de Información" dice que nuestro empleador tiene que proveernos información médica. Sin embargo, puede ser considerado confidencial. Aquí hay una situación que acaba de ocurrir con nosotros.

George Scott se lastimó a su espalda en el trabajo. Después de ir a terapia, su doctor le autorizó regresar al trabajo, pero con una restricción de no levantar cosas pesadas. El doctor le dijo que esta restricción podría ser eliminada después de que pasaba un tiempo. Nuestro patrón rehúso regresar a George al trabajo diciendo que no había trabajo ligero que podría hacer. Presentamos una queja por parte de George diciendo que mucha otra gente había regresado al trabajo para hacer trabajo ligero y pedimos ver a los registros médicos. Sabemos que podemos probar que otros trabajadores que han tenido las mismas restricciones de peso han regresado al trabajo. El gerente de personal declaró que bajo HIPAA, no era permitido entregar información médica sobre los empleados.

¿Qué es HIPAA y tiene razón?

Joe Gerraneo
Delegado Principal de la UE
Burnemup Tool Co.



¿HIPAA Aplica a Patrones?

Básicamente, no. La ley es dirigida a proveedores de salud (tales como hospitales, médicos o clínicas), planes de salud y cámaras de compensación para la salud. Estos son llamados "entidades cubiertas". Entonces, en la gran mayoría en los casos que involucran a los delegados o patrones de la UE, HIPAA no aplica.

Si un patrón tiene seguro médico por sí mismo y por lo tanto tiene acceso a los registros médicos de los empleados, entonces puedan considerarse como una "entidad cubierta". Sin embargo, la mayoría de los empleadores que tienen seguro médico por sí mismo aun emplean a una compañía de seguro para administrar el plan de salud. En tales casos, es probable que el patrón no vea la información actual de los empleados individuales.

La información que las "entidades cubiertas" tienen sobre la salud de un individuo es llamado "información de salud protegida".

Aun si un empleador es una "entidad cubierta" aún tiene que entregar a la información de salud personal a la unión si: (1) es autorizado por el individuo a quien pertenece la in-

formación; (2) la unión está dispuesta a que el patrón quite la información que identifique al individuo; o (3) la revelación es "requerido por la ley" tal como peticiones por información relacionados a investigaciones de quejas, los cuales los empleadores tienen que cumplir bajo la Ley Federal de Relaciones Laborales (NLRA por sus siglas en ingles).

¿Qué Tal el Caso de George Scott?

Primero, aun si la compañía de Burnemup Tool provea el seguro médico, no es una "entidad cubierta", entonces en verdad, HIPAA no aplica.

Segundo, la información que la unión estaba pidiendo por el caso de George Scott no está cubierta bajo HIPAA. La Junta Nacional de Relaciones Laborales ha fallado que, aunque los patrones tienen que proteger a la confidencialidad de sus empleados, la Unión tiene el derecho a información que necesita para proceder o investigar a quejas.

En esta situación, la información de salud que el patrón ha compilado (bajo que tipos de restricciones médicos estuvieron los empleados cuando regresaron al trabajo), fue *claramente compilado y usado en su papel como patrón, no por razones médicas.*

Esta es una distinción importante. La información que juntan y usan los empleadores por razones de disciplina o porque se les requiere OSHA (la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional) o para dirigir a sus programas internas de salud y seguridad, no son cubiertos por HIPAA. Esta información no está siendo usado para proveer cuidado de salud. Es usado para que el patrón pueda dirigir a su negocio o servicio. Solo porque el asunto es sobre el salud del empleado no quiere decir que el patrón puede rehusar compartirlo con la unión.

Toma en cuenta, sin embargo, que los delegados de la UE deberán mantener información médica de los empleados individuales en confianza dentro del comité de la unión.