

Privacidad de Salud y Quejas de Denunciantes bajo OSHA

La Ley de Portabilidad y Responsabilidad del Seguro Médico de 1996 (HIPAA por sus siglas en inglés), ley pública 104-191, requiere que las “entidades cubiertas” protejan la privacidad de la información de salud de los individuos.

Información de salud protegida

El reglamento de privacidad de la HIPAA establece que la información individual identificable sobre la salud física o mental o el cuidado de la salud de una persona (en forma escrita u oral) — incluyendo los registros de computadora — está protegida contra la divulgación no autorizada.

Manteniendo la información de salud privada

La regulación de la privacidad requiere que las “entidades cubiertas” (que, a los efectos de esta hoja informativa, significan proveedores de servicios de salud que transmiten cualquier información de salud en forma electrónica relacionada con la realización de actividades financieras o administrativas relacionadas con la atención de la salud) abordando el uso y divulgación de información protegida sobre la salud. “Divulgación” significa revelar información a alguien fuera de la entidad que contiene la información. Por lo tanto, HIPAA no prohíbe que un empleado de una entidad cubierta de revelar información a su supervisor u otro funcionario de gestión.

Cuando la información de salud puede ser divulgada

En circunstancias normales, un individuo debe dar su consentimiento por escrito para revelar su información de salud. Sin embargo, los empleados o asociados comerciales de una entidad cubierta pueden revelar información de salud protegida a una autoridad de salud pública (como la OSHA federal o una agencia estatal que opera bajo un plan estatal aprobado por la OSHA federal, los cuales a continuación se denominarán “OSHA”) que está autorizada para investigar la conducta de una entidad cubierta, a un abogado retenido para tratar un caso que involucre tal conducta, u una organización de acreditación

de salud. Estas revelaciones están permitidas siempre y cuando el empleado crea de buena fe que las condiciones que está reportando son ilegales o ponen en peligro a los empleados, entre otras cosas. Los empleados que son víctimas de delitos también pueden revelar información de salud protegida a un funcionario de la ley si la información es sobre el sospechoso y la información se limita al listado en la regulación de privacidad en 45 CFR § 164.512(f)(2)(i). Además, un empleado puede reportar una amenaza seria e inminente a la salud y seguridad de una persona si el destinatario del informe es razonablemente capaz de prevenir o disminuir la amenaza. Tales receptores incluyen a funcionarios de la ley, OSHA y funcionarios sindicales.

Los empleados están protegidos contra represalias por hacer divulgaciones autorizadas por HIPAA en relación con una queja de salud o seguridad laboral. Ellos pueden presentar quejas de denunciantes ante OSHA bajo la Sección 11 (c) de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (OSH por sus siglas en inglés). La denuncia debe ser presentada dentro de los 30 días de la represalia.

El papel de OSHA

OSHA se encarga de la regulación de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, y se considera ambos una autoridad de salud pública y una agencia de supervisión de la salud bajo HIPAA. La agencia a veces tiene que usar y divulgar información de salud protegida para llevar a cabo investigaciones, litigar casos y participar en otras actividades. Aunque OSHA no es una “entidad cubierta” bajo HIPAA y no está obligado por los requisitos de uso y divulgación incluidos en la regulación de privacidad, cumple con las leyes y regulaciones aplicables que protegen la privacidad, como la Ley de Privacidad, 5 U.S.C. § 552a.

Como presentar una queja

Un empleado puede presentar una queja con OSHA visitando o llamando a la oficina local de OSHA, o enviando una queja por escrito a la oficina de OSHA más cercana, o presentando una queja electrónicamente vía el internet. No se requiere ninguna forma en particular y quejas pueden ser presentadas en cualquier idioma.

Las quejas escritas pueden ser presentadas por medio de fax, comunicación electrónica, entrega personal durante horas de oficina, por correo normal de los Estados Unidos (se recomienda usar el servicio de confirmación), u otro servicio de entrega comercial.

La fecha del sello, fax, comunicación electrónica, llamada telefónica, entrega personal, entrega por parte de otro servicio de entrega comercial, o la presentación de la queja en persona en una oficina de OSHA se considera la fecha de la presentación de la queja.

Para presentar una queja electrónicamente, por favor visite: www.osha.gov/whistleblower/WBComplaint.html.

Para ponerse en contacto con una oficina local de OSHA, por favor llame al 1-800-321-OSHA (6742) para ser conectado a la oficina local más cercana. O visite nuestro sitio web www.osha.gov/html/RAmap.html y haga clic en su estado para encontrar su oficina local de OSHA e información de contacto.

Cuando OSHA recibe una queja, la agencia primeramente la revisará para determinar si ciertos requisitos básicos se han cumplido, como

por ejemplo si la queja fue presentada a tiempo. En caso afirmativo, la queja será investigada de acuerdo a los procedimientos requeridos por 29 CFR Parte 1977.

Resultados de la Investigación

Si la evidencia apoya la queja del empleado de represalia, OSHA emitirá una orden que exija al empleador, según sea necesario, pagar los salarios perdidos de forma retroactiva, restaurar los beneficios y otros posibles alivios. Los requisitos exactos dependerán de los hechos del caso. Si la evidencia no comprueba la queja presentada por el empleado, la OSHA la desestimará.

Para obtener más información

Para obtener una copia de la ley OSH, 29 U.S.C. § 660, las regulaciones (29 CFR 1977), y otra información, visite www.whistleblowers.gov.

El Programa de Protección a los Denunciantes de OSHA impone protecciones a los denunciantes de más de veinte leyes. Para aprender más sobre las leyes de denunciantes de OSHA, consulte: www.whistleblowers.gov/whistleblower_acts-desk_reference.

Bajo la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970, los empleadores son responsables de proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables para sus empleados. El papel de OSHA es asegurar estas condiciones para los hombres y mujeres que trabajan en los Estados Unidos al establecer y hacer cumplir las normas y proporcionar capacitación, educación y asistencia. Para obtener más información, visite www.osha.gov.

Ésta es parte de una serie de boletines informativos que indican los programas, las políticas y las normas de la OSHA. Esto no impone ningún nuevo requisito de cumplimiento. Para una lista completa de los requisitos de cumplimiento de las normas o reglamentos de la OSHA, consulte el Título 29 del Código de Regulaciones Federales. Ésta información se pondrá a disposición de las personas con discapacidad sensorial, a pedido. El teléfono de voz es: (202) 693-1999; el teléfono de texto (TTY) es: (877) 889-5627.



Departamento de
Trabajo de los EE. UU.



**Administración
de Seguridad y Salud
Ocupacional**

DWP FS-3957 07/2018
HIPAA and OSHA Whistleblower Complaints — Spanish