



Salud Pública

Control de Enfermedades Contagiosas y Gestión de Emergencias

Seguimiento de contactos y privacidad en relación con la COVID-19

Las investigaciones sobre las enfermedades, que incluyen el seguimiento de los contactos, son parte del proceso para apoyar a los pacientes con una infección confirmada o presunta de COVID-19. En el marco del seguimiento de los contactos, el personal de Salud Pública trabaja con el paciente para ayudarlo a recordar a todas las personas con las que estuvo en contacto cercano durante el plazo en el que puede haber contagiado la enfermedad. A continuación, Salud Pública advierte a las personas que hayan estado expuestas (los contactos) sobre su posible exposición, con la mayor rapidez y delicadeza posible. Se proporciona a los contactos educación, información y apoyo para que entiendan su riesgo, qué deben hacer para aislarse de las personas que no han estado expuestas, cómo deben controlar si aparecen síntomas de la enfermedad, y sobre la posibilidad de que puedan propagar la infección a otras personas, aun cuando no se sientan enfermos.

La recopilación y el uso de los datos individuales por parte del personal de Salud Pública a efectos de las actividades de seguimiento de contactos implica cuestiones relacionadas con la privacidad tanto de las personas que dieron positivo a la prueba de COVID-19 como de las personas que han estado o pueden haber estado en contacto con ellas.

Salud Pública del condado de Boulder observa estos principios relacionados con la privacidad en las investigaciones sobre la enfermedad COVID-19:

- El seguimiento de los contactos solo se realiza a los contactos de casos confirmados (personas que dieron positivo en la prueba del virus que causa la COVID-19).
- Para proteger la privacidad del paciente, a los contactos se les comunica únicamente que pueden haber estado expuestos a un paciente que dio positivo a la prueba de COVID-19. Salud Pública no compartirá la identidad del paciente que pueda haberlos expuesto.
- El personal de Salud Pública podrá dar a los contactos información para que entiendan las circunstancias de su exposición, tales como la posible fecha o la ubicación del contacto que dio positivo a la COVID-19 y el riesgo asociado a su grado de exposición, siempre y cuando la información que identifique a la persona con COVID-19 no se divulgue.
- Salud Pública podrá pedir a los contactos datos básicos, como su nombre y apellido, dirección y fecha de nacimiento, a fin de confirmar su identidad.
- Salud Pública tiene la obligación de proteger la privacidad de toda la información de los pacientes y contactos que recopile durante las actividades de seguimiento de contactos, y de usarla solo para los fines autorizados de salud pública.
- Salud Pública nunca solicitará el número del seguro social o información financiera.
- Salud Pública nunca compartirá ni expondrá la información sobre la salud o los datos de identificación personal de la persona con el público, los medios de comunicación, los empleadores u otros terceros sin la autorización de la persona afectada, salvo que la ley lo permita.
- Los registros sobre el seguimiento de los contactos se almacenan de forma segura y se conservan solo durante el período necesario para cumplir las finalidades de salud pública en relación con el tratamiento, el control, la investigación y la prevención de la COVID-19.



- Salud Pública del condado de Boulder no utiliza actualmente ni exige el uso de aplicaciones móviles para el seguimiento de contactos, como rastreadores de síntomas o de ubicación. Podrá considerarse el uso adecuado de estas tecnologías atendiendo a las directrices u orientación de las autoridades estatales y federales de Salud Pública. El uso de estas tecnologías sería voluntario y el usuario debería dar su consentimiento informado. También deberían adoptarse las protecciones adecuadas para garantizar la privacidad y la seguridad de los datos.

La Ley contra la discriminación de Colorado (CADA)

La Ley contra la discriminación de Colorado (CADA, por sus siglas en inglés) protege a los empleados de la discriminación sobre la base de su discapacidad, raza, credo, color, sexo, orientación sexual, religión, edad, origen nacional, ascendencia y embarazo (inclusive el parto y situaciones relacionadas). Las embarazadas o las personas con discapacidades tienen derecho a solicitar "adaptaciones razonables" a los empleadores que deben cumplir la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act o CADA).

Las embarazadas o las personas con una discapacidad que aumente su riesgo de contraer COVID-19 o de sufrir daños si contraen COVID-19, tienen derecho a solicitar a su empleador una adaptación razonable. Por ejemplo, los empleados con discapacidades que les implican un alto riesgo de sufrir complicaciones relacionadas con la COVID-19, pueden solicitar trabajar a distancia, o licencia remunerada, por enfermedad o no remunerada como una adaptación razonable, a fin de disminuir sus posibilidades de contagiarse durante la pandemia.

- Los empleadores podrán preguntar a los empleados si tienen síntomas similares a los de la gripe, como fiebre o escalofríos y tos o dolor de garganta.
- Los empleadores deberán guardar toda la información sobre las enfermedades de los empleados en un registro médico confidencial en consonancia con las leyes estatales y federales.
- Durante la pandemia, los empleadores no podrán preguntar a los empleados que no tengan síntomas conocidos o manifiestos similares a los de la gripe, si tienen un problema médico que, en opinión de los Centros para el Control y Prevención de Enfermedades, pueda volverlos vulnerables a las complicaciones de la gripe.
- En ninguna circunstancia el empleador podrá tomar decisiones sobre la base de estereotipos o prejuicios.

Se prohíbe a los empleadores incurrir en prácticas de empleo discriminatorias o injustas contra los empleados que tengan síntomas de COVID-19 o que hayan estado en contacto con una caso positivo conocido de COVID-19. Las prácticas de empleo discriminatorias o injustas incluyen no contratar, despedir, no ascender o degradar a un empleado, así como el acoso o las decisiones relacionadas con la remuneración, las disposiciones y condiciones o los privilegios del empleo.

A modo de ejemplo, constituyen discriminación ilegal los siguientes casos:

- Negarse a contratar a una postulante de empleo porque está embarazada.
- Colegas, supervisores o clientes que acosan a un empleado descendiente de asiáticos haciendo comentarios despectivos sobre su ascendencia.
- Despedir a un empleado debido a su edad (40 años o más).

- Terminarle a un empleado que aparentemente tiene una discapacidad porque muestra síntomas de COVID-19 o que ha estado en contacto con un caso positivo conocido de COVID-19.

Para obtener más información sobre la discriminación en el empleo o para presentar una queja, las personas pueden visitar el [sitio web de la División de Derechos Civiles de Colorado](#). La División de Derecho Civil de Colorado ofrece [formación](#) gratuita sobre las prácticas anti-discriminatorias relacionadas con el empleo, la vivienda y los establecimientos de servicios públicos. En el [sitio web de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo](#) encontrará directrices adicionales.