

Una perspectiva del deber por parte de la entidad de salud, con los pacientes durante una pandemia.





Deber con los Pacientes

Proporcionar un entorno Seguro

La misión principal de un centro de atención médica es proporcionar atención segura y constructiva a sus pacientes. No solo es un deber ético, sino también un requisito legal. Por ejemplo, las regulaciones gubernamentales estatales y federales requieren que los hospitales brinden un ambiente seguro. Sin embargo, la infección de la pandemia amenaza la seguridad del entorno hospitalario. El centro de salud debe hacer todo lo posible para mitigar este riesgo y, por esta razón, debe existir un programa de control de infecciones que aborde adecuadamente la pandemia.

Debido a que la influenza se transmite principalmente a través del contacto de persona a persona, los procedimientos de control de infecciones pandémicas deben, ante todo, abordar la provisión de un número adecuado de personal y/o voluntarios libres de enfermedades. Como se mencionó anteriormente, los trabajadores de la salud serán escasos y los hospitales se verán presionados para reorientar a los trabajadores y aumentar la capacidad, si es posible.

Por esta razón, los hospitales deben comprender qué instituciones locales, estatales y federales puedan tener el control para coordinar a varios miembros del personal médico durante una pandemia y cómo esto puede afectar la fuerza laboral de un centro de salud.

Los procedimientos tradicionales de control de infecciones también deben revisarse y actualizarse, incluidos:

- Promoción de etiqueta respiratoria y lavado de manos entre pacientes, personal y visitantes;
- Provisión de equipo de protección personal (EPP) y máscaras para pacientes, personal y visitantes;
- Desinfección adecuada de las superficies;
- Filtros de aire;
- Desinfección de equipos.

Los CDC y otros han publicado pautas para el control de infecciones en caso de una pandemia, y las instituciones de atención médica deben ser diligentes para documentar cualquier cambio en la política.

Además. En la medida de lo posible, los pacientes que ingresan al centro de salud durante una pandemia deben comprender el riesgo adicional. Con este fin, los proveedores de atención deben considerar si el consentimiento informado actual y las disposiciones de divulgación son adecuadas o requieren revisión. Durante 2009, muchas instalaciones crearon rápidamente políticas para restringir el acceso de los visitantes. Las restricciones efectivas para visitantes son clave para el control de infecciones durante una pandemia. A medida que las instituciones de atención médica consideran ampliar su fuerza de trabajo mediante el uso de voluntarios, profesionales de la salud jubilados y médicos fuera del estado, también deben considerar las ramificaciones legales de

ee, e.g., *Murillo v. Good Samaritan Hospital*, 99 Cal. App. 3d 50, 56- 57 (1999), imposing on hospitals duty to provide safe environment in which to diagnose and treat patients.

estrategias que incluyen: requisitos de licencia, provisión de compensación para trabajadores, cobertura profesional de responsabilidad civil general y prueba de capacitación adecuada.

El uso de servicios voluntarios da lugar a varios problemas legales. Las instituciones deben examinar las leyes de salario mínimo y horas extras para determinar si se aplican a los voluntarios. La Ley de Normas Laborales Justas define al voluntario de manera bastante amplia en cuanto a efectos de las leyes de salarios y horas. Una persona que realiza actividades sin una promesa o expectativa de compensación por su placer personal queda fuera de la Ley de Normas Laborales Justas. Sin embargo, los códigos laborales estatales pueden tener una definición más estricta de voluntario a los efectos de las leyes de salarios y horas. Además, las instalaciones de atención médica deben analizar las leyes estatales de compensación laboral para determinar la cobertura, si la hay, se extiende a los voluntarios

Otra consideración, es la posibilidad de que los voluntarios se expongan bajo su responsabilidad al ofrecer sus servicios. La posible exposición al riesgo puede desalentar a los voluntarios. Los hospitales deben elaborar estrategias para limitar la exposición al riesgo de los voluntarios. Para así hacer frente a esta preocupación. Durante el huracán Katrina, un comentarista informa que se nombró a personal médico como empleados

federales temporales no remunerados. Por lo tanto, fueron clasificados como empleados de los Estados Unidos y calificados para las protecciones de la Ley Federal de Reclamaciones por Daños (28 U.S.C. § 2671 et seq.)

Aislamiento y Cuarentena

Los estados y los condados pueden imponer aislamiento y cuarentena durante una pandemia. El aislamiento se refiere a la separación de personas que tienen enfermedades infecciosas específicas de aquellas que están sanas. La cuarentena se refiere a la separación y restricción del desplazamiento de personas que, aunque todavía no están enfermas, han estado expuestas a un agente infeccioso y, por lo tanto, pueden volverse infecciosas.

Muchos de los niveles del gobierno tienen autoridad básica para obligar el aislamiento de personas enfermas y así proteger al público. Los estados y las jurisdicciones locales tienen la responsabilidad principal del aislamiento y la cuarentena dentro de sus fronteras, mientras que el gobierno federal tiene la responsabilidad de prevenir la introducción de enfermedades transmisibles de países extranjeros. La autoridad de un estado para obligar al aislamiento y la cuarentena dentro de sus fronteras se deriva de su "poder policial" inherente. Como resultado de esta autoridad, los estados individuales son responsables del aislamiento y las prácticas de cuarentena dentro de su estado.

Excerpted from: Enterprise Risk Management Handbook for Healthcare Entities; Second Edition;
Chapter 7 An Enterprise Risk: Pandemic Influenza; Copyright 2013; American Health Lawyers Association

Walling v. Portland Terminal Co., 330 U.S. 148, 152 (1947). See also Pandemic Flu and the Fair Labor Standards Act: Questions and Answers, https://www.dol.gov/whd/healthcare/flu_FLSA.htm

A California law defines *volunteer* very narrowly. A person is a volunteer and not an employee subject to minimum wage and overtime provisions only if he or she intends to donate his or her services to religious, charitable, or similar nonprofit corporations without contemplation of pay and for public service, religious, or humanitarian objectives. (See Division Labor Standards Enforcement's 2002 Update of the DLSE's *Enforcement Policies and Interpretations Manual* 43.6.5-43.6.7 O.L. 1988-10.27).

Public Health Emergency Legal Preparedness: Legal Practitioner Perspectives, Demetrios L. Kouzoukas. JOURNAL OF LAW, MEDICINE & ETHICS. See 42 U.S.C. § 264 for source of federal authority.

Contact

Gisele Norris, DrPH

Aon plc

1.415.458.2973

gisele.norris@aon.com

Disclaimer: This document has been provided as an informational resource for Aon clients and business partners. It is intended to provide general guidance on potential exposures, and is not intended to provide medical advice or address medical concerns or specific risk circumstances. Due to the dynamic nature of infectious diseases, Aon cannot be held liable for the guidance provided. We strongly encourage visitors to seek additional safety, medical and epidemiologic information from credible sources such as the Centers for Disease Control and Prevention and World Health Organization. As regards insurance coverage questions, whether coverage applies or a policy will respond to any risk or circumstance is subject to the specific terms and conditions of the insurance policies and contracts at issue and underwriter determinations.

About Aon

Aon plc (NYSE:AON) Aon es una firma global de servicios profesionales que provee soluciones de consultoría y soluciones en Riesgo, Retiro y salud en un momento en que estos temas se tornan cada vez más relevantes en la economía global. Aon desarrolla insights impulsados por datos y entregados por expertos que reducen la volatilidad que enfrentan nuestros clientes y los ayudan a maximizar su desempeño.

.

© Aon plc 2020. All rights reserved.

The information contained herein and the statements expressed are of a general nature and are not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavor to provide accurate and timely information and use sources we consider reliable, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

www.aon.com

GDM11720 030420

