

Colegio de Contadores  
Públicos Autorizados  
de Puerto Rico

el

RA

Protegiendo el Bienestar Económico de Puerto Rico

18

# Notas sobre Recursos Humanos

Por José Náter Gautier



## Modelo de política para el uso de información médica del empleado

Está tornándose común el que empleados que pretendan ausentarse sin tener que dar otra explicación que un papel con un número que no dice nada. Éstos están mal orientados por sus médicos, como consecuencia de su propia confusión en el manejo e implantación de los deberes exigidos por la ley H.I.P.A.A. Algunos llegan al extremo de pretender ser tratados como incapacitados sin presentarle al patrono la razón o condición que los incapacita y cuando usted pide información les contesta que su médico le informó que H.I.P.A.A. los protege. Con el propósito de ayudarle en el manejo de la información médica de sus empleados y que éstos se sientan confiados cuando se les solicite un certificado médico que incluya el diagnóstico, les presento el siguiente modelo de política para el uso de información médica.

### Política

Nuestra empresa está consciente de la importancia que tiene el que se proteja la privacidad de la información médica que obre en su expediente. La ley exige que toda información médica que haga referencia a usted, conocida como "Protected Health Information", sea protegida y se mantenga en privado. La ley también nos exige que le notifiquemos que así lo haremos con toda información médica que tengamos en su expediente. Cualquier cambio a esta política le será notificado por escrito.

### Uso y manejo de la información médica:

La ley permite que la información de salud protegida se use sin que necesariamente sea autorizado por usted en tres ocasiones: para propósitos de tratamiento, pago o manejo de algún asunto de salud.

Su información de salud se podrá utilizar o compartir por el Director de Recursos Humanos y cualquiera que esté trabajando con el cuidado o tratamiento de una condición médica.

### Tratamiento:

Su información médica protegida podrá utilizarse para propósitos de tratamientos. Por ejemplo, podrá ser utilizada por el Director de Recursos Humanos para hacer un acomodo razonable, para aprobar una Licencia Médica Familiar, para reportarle al F.S.E. o a S.I.N.O.T., o para aconsejarle sobre el uso apropiado de la misma.

También podrá utilizarse para proveerle información sobre las distintas alternativas existentes para tratar una condición y su cubierta de plan médico, así como para discutir opciones de pago con su plan médico o para discutir con su médico qué labores puede y no puede realizar bajo su condición de salud.

Será necesario que usted dé su autorización escrita para que se pueda compartir su información médica protegida. Aún así habrá ocasiones donde se podrá compartir ésta sin su autorización. Algunas de las excepciones a la regla son:

- Investigaciones que haga el Departamento de Salud, el D.E.A.,

el F.B.I., el Departamento del Trabajo, S.I.N.O.T., F.S.E., Oficina de O.S.H.A., E.E.O.C. o cualquier agencia de gobierno autorizada a hacer investigaciones.

- Si usted ha sido víctima de violencia doméstica y alguna agencia de gobierno la solicita.
- Si es parte de una investigación civil o criminal o de licenciatura para alguna agencia, cuando así se exija para el cumplimiento de una ley.
- Cuando así lo ordene una corte de justicia o una agencia administrativa con jurisdicción, mediante una orden.
- Cuando así lo solicite la policía en un proceso de investigación criminal.
- Cuando sea necesario para prevenir una amenaza a la salud y/o seguridad de una persona o grupo de personas.
- Cuando sea necesario para cumplir con los procesos que establezca el gobierno para proteger la seguridad nacional.

En todo caso en que sea necesario compartir información de salud protegida, usted será notificado verbalmente y por escrito.

### Sus derechos:

Usted podrá solicitar a la Empresa que determinada información de salud sea restringida a ciertos miembros de su familia. Esta solicitud deberá hacerse por escrito y el mismo documento especificar las restricciones.

Esta restricción no obligará a la empresa en caso de que surgiera una emergencia. Bajo esta circunstancia, la empresa podrá elegir terminar la restricción.

Usted tiene derecho a examinar su información de salud protegida. Para así hacerlo, deberá solicitarlo por escrito. La empresa tiene 30 días para mostrarle la información. Esta solicitud podrá ser denegada bajo las circunstancias que establece la ley.

Usted podrá solicitar que se enmiende la información médica protegida que obre en su expediente. La empresa contestará en 60 días su solicitud. Si la misma fuere denegada se le notificará por escrito y usted tendrá derecho a hacer un escrito de desacuerdo que se pondrá en su expediente.

Siempre que usted entienda que su derecho a la privacidad ha sido violentado, usted deberá notificarlo a la Oficina de Recursos Humanos.

Una vez el empleado firme estar de acuerdo con esta manera de manejar su información médica, no deberá tener problema ni reserva alguna para entregar un certificado médico que incluya el diagnóstico y hasta el tratamiento necesario para atender su condición.