



*ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO**  
**Oficina de la Procuradora del Trabajo**

Lcda. Grissell Rodríguez Padua  
Procuradora del Trabajo

7 de noviembre de 2003

**Consulta Núm. 15218**

Nos referimos a su comunicación del 23 de septiembre de 2003, la cual lee como sigue:

*“Con la aprobación de la Ley HIPAA los patronos que represento tienen la dificultad e interrogante de sus derechos en relación a la certificación médica cuando surge una ausencia bajo licencia por enfermedad.*

*La situación estriba en que la Ley HIPAA dispone protección y no divulgación de la condición médica de un individuo, por lo cual la clase médica emite certificados para ser presentados a patronos sin diagnóstico descansando en dicha ley. No obstante, cuando esto surge desconocemos, como patrono, si el empleado está apto para reintegrarse a sus labores como si el riesgo de contagio es inminente o no, exponiendo a la demás clase trabajadora a una situación desconocida.*

*Esto ha provocado el aumento en ausencias bajo licencia por enfermedad y la total incertidumbre de si es riesgo o no la reinstalación del empleado como su capacidad para ejercer las*

*funciones luego de un diagnóstico desconocido. Esto imposibilita a los patronos mantener un ambiente seguro y saludable. Por lo antes expuesto solicitamos su opinión en relación a si un patrono tiene el derecho de conocer el diagnóstico de un empleado que alega estar bajo licencia por enfermedad y si es correcto el solicitarle otro certificado médico acreditativo que lo autorice a reinstalarse al empleo y ejercer sus funciones.” (Énfasis nuestro.)*

La ley federal “Health Insurance Portability and Accountability Act”, conocida por sus siglas en inglés como “HIPAA”, tiene el propósito de proteger la intimidad y confidencialidad de la información de salud, sobretodo cuando la misma puede ser usada para identificar a la persona a quien pertenece. Esta Ley aplica a las Entidades Cubiertas. Las entidades son las siguientes: (1) los planes de salud, (2) los proveedores de servicio de salud y (3) los “health clearinghouses” o casas de salud.

Con relación a la información de salud a la cual usted hace referencia en su comunicación, la Ley “HIPAA” le llama “Protected Health Information” y la define como aquella información de salud, la cual puede ser identificada con la persona. Es, también, cualquier información clínica, demográfica o médica, transmitida o mantenida de forma electrónica o por cualquier método, relacionada al pago o condición de salud pasada, presente o futura.

**La divulgación de la “Protected Health Information” de un paciente sólo se permite sin previa autorización de éste en las siguientes circunstancias:**

1. en casos de pagos, tratamientos y operaciones de cuidado de salud, excepto en casos de psicoterapia;
2. en casos que haya una orden judicial, únicamente se puede divulgar lo autorizado en la misma;
3. con el propósito de combatir el fraude en la prestación de servicios de salud
4. con el propósito de esclarecer un crimen, como por ejemplo el identificar un cadáver, las víctimas y sus fugitivos.

En los siguientes casos, se podrá **divulgar** la información **sin la autorización del paciente**:

1. a padres, tutores legales o a cualquier persona, quienes tengan el carácter de padre por ser lo representantes personales de éstos y las personas con el poder para decidir sobre el tratamiento de salud que deberán tomar. Excepto, en aquellas situaciones que el menor pueda recibir el servicio de salud sin el consentimiento de su padre, tutor o encargado, se respetará este derecho.
2. cuando la persona esté sujeta a la jurisdicción de la FDA o a cualquier otra autoridad o agencia de salud pública relacionada al producto o actividad regulada con el fin de calidad, seguridad o efectividad del producto o actividad.

Por otro lado, es necesario que el **paciente brinde su autorización para poder divulgar** su información sobre el "Protected Health Information" en los siguientes casos:

1. en las determinaciones de elegibilidad al presentar la solicitud de ingreso al plan de salud,
2. al momento del patrono reclutar,
3. para propósitos de mercadeo y
4. con relación al pago, tratamiento y operaciones de cuidado de salud de notas de psicoterapia.

En los siguientes casos se necesita **la autorización previa del paciente para divulgar la información de salud** a las personas que mencionamos a continuación:

1. entidad cubierta que solicite información no relacionada a los servicios de salud,
2. miembros de la familia y allegados, la cual puede ser implícita,
3. **patronos, con relación a la administración de su plan médico.**

Es importante resaltar que la Ley "HIPAA" establece que antes de divulgar cualquier información relacionada a los servicios de salud hay que solicitar la debida autorización. Sin esta autorización, la entidad cubierta, la cual incluye a los médicos, no podrían divulgar la información de salud de sus pacientes.

De acuerdo a la Ley "HIPAA", **esta autorización debe cumplir con los siguientes requisitos para que sea válida:**

1. descripción de la información a ser usada,
2. propósito para utilizar la información,
3. nombre de la persona o entidad autorizada que usará la información,
4. fecha de expiración,
5. firma del paciente. En caso de que esté firmada por algún representante personal de ese paciente, se deberá establecer cuál es la fuente de esa autoridad.
6. fecha en que se otorga,
7. advertencia de que el paciente puede revocar la autorización.

Esa autorización pudiera invalidarse si falta cualquiera de los requisitos antes mencionados o si ha pasado la fecha de expiración o si el evento

usado para marcar la expiración sucedió y la entidad cubierta tiene conocimiento del mismo. Tampoco sería válida si la entidad cubierta tiene conocimiento de que la información contenida en la autorización es falsa o cuando la misma viola las especificaciones con relación a las autorizaciones condicionadas.

En cuanto a la divulgación de información, la Ley "HIPAA" dispone que **las entidades cubiertas deben proveer solamente la información mínima y necesaria relacionada a la información de salud del paciente, de modo que el solicitante de la misma pueda cumplir su propósito, a pesar de que el paciente haya dado la autorización escrita.**

No obstante lo antes mencionado, debemos señalar que los patronos no son entidades cubiertas según definido por la Ley "HIPAA", por lo que, como regla general, solamente podrían obtener información de salud protegida con la autorización del empleado. Sin embargo, si el patrono es a la misma vez el auspiciador (patrono, grupo de patronos o unión obrera) del plan médico, hay unas disposiciones que permiten este tipo de acceso. En ese caso, el patrono pudiese recibir información de-identificada del plan médico grupal. La información de-identificada se define como el resumen de información de salud para propósitos de la administración del plan. Si este auspiciador requiriera más de lo ofrecido en la información de-identificada para la administración de su plan médico grupal, deberá cumplir requisitos adicionales según lo dispone la Ley "HIPAA".

Por lo que, la contestación a su primera interrogante es negativa, ya que un patrono no tiene derecho a conocer el diagnóstico de un empleado que alega estar bajo licencia por enfermedad. La Ley HIPAA prohíbe al médico divulgar el mismo.

Con relación a su segunda interrogante de sí es correcto solicitarle otro certificado médico acreditativo que lo autorice a reinstalarse al empleo y funciones, debemos señalar que usualmente los médicos indican en los certificados médicos que atendieron a ese paciente en tal fecha y cuándo deberá reintegrarse a su empleo. No obstante, en caso de que esto no ocurra, el patrono podrá solicitarle un certificado médico adicional el cual disponga cuándo el empleado podrá reintegrarse a su trabajo.

Si necesitara información adicional, le sugerimos que se comuniqué con el señor David Heffelfinger, Director de Wage and Hour Division, U. S. Department of Labor, San Patricio Office Center Suite 402, Calle Tabonuco Núm. 7, Guaynabo, PR 00968. El número de teléfono es el (787) 775-1947.

Esperamos que la información antes brindada le sea de utilidad.

Cordialmente,



Lcda. Grissell Rodríguez Padua  
Procuradora del Trabajo

ep/LVGT