



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
- SALA LABORAL -**

Santiago de Cali, doce (12) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

**SENTENCIA N° 021
Acta de Decisión N° 012**

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ** integrantes de la **SALA DE DECISIÓN LABORAL** proceden a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver Recurso de Apelación de la Sentencia N° 235 del 9 de diciembre de 2020, proferida por el Juzgado 13° Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **RICARDO REYES NOREÑA** en contra de la empresa **COLOMBIANA DE PROTECCIÓN DE VIGILANCIA Y SERVICIOS - PROVISER LTDA**, proceso identificado bajo la radicación única nacional N° 76001-31-05-013-2018-00181-01.

ANTECEDENTES DE LA DEMANDA

HECHOS

1. Mi poderdante suscribió un contrato de trabajo a termino Indefinido desde el 30 de octubre de 2013
2. Las labores a desempeñar eran las de Guarda de Seguridad.
3. El salario devengado por mi mandante era la suma mensual de \$1.250.000.00
4. El horario de trabajo era de de 8 horas diarias de lunes a domingo y festivos, en los diferentes turnos tanto diurnos como nocturnos y trabajaban 12 horas cuando se hacia el descanso de los compañeros.
5. El día 31 de enero de 2018 la empresa demandada mediante el Jefe de Operaciones de la misma, el señor Juan Felipe Lozano, le comunica a mi poderdante que hasta ese día



trabajaba como guarda y que fuera a reclamar la liquidación el día 28 de febrero de 2018.

6. Es de anotar que en la liquidación le cancelan la indemnización por despido injusto, pues no había una justa causa para terminarle el contrato al señor Reyes por parte del empleador.
7. Es necesario manifestar al juzgado, que mi poderdante a raíz de un accidente de tránsito que había sufrido, empezó a sentir molestias en la pierna derecha, por tal motivo acudió a los servicios de la EPS, el médico tratante lo incapacitó por un periodo de un mes contado a partir del 1 de diciembre de 2015.
8. Así estuvo incapacitado por un término de tres meses. Continuo entonces mi Mandante trabajando normalmente,
9. El 11 de agosto de 2016 en vista de que a mi mandante se le vencían las restricciones, acude a los servicios de su médico especialista de ortopedia y traumatología el Dr. Brahim Nicolas Kattan Castrillom, y este lo valora y le dio restricciones medicas a fin de que se las entregara a la empresa. Dichas restricciones eran que el señor Ricardo Reyes tenía una restricción permanente de trabajo, "solo puede trabajar sentado, como es permanente es durante el resto de su vida si no cambian las circunstancias actuales" aportó copia de las restricciones. Igualmente le da Recomendaciones: Cirugía por subespecialista en pie. Aporto copia de la historia clínica y de las restricciones
10. En efecto mi poderdante se las entregó a la empresa tal como consta en la copia de las restricciones y de la historia clínica, la cual está debidamente firmada y sellada de recibió por la empresa demandada.
11. Mi poderdante estuvo trabajando en varios colegios de la alcaldía, cuando se terminó la contratación con la alcaldía, lo enviaron como disponible a la empresa.
12. Luego, fue enviado a trabajar en los puestos de la Univalle, y lo enviaron a la sede Univalle -Marianitas, allí en ese puesto estuvo y luego es enviado nuevamente a la empresa como disponible, y luego reubicado y lo colocan en SERVIGOMEZ ubicado en la calle 15 no. 29 - 11 autopista Cali yumbo. allí laboró hasta el 31 del mes de enero de 2018, fecha en la cual le terminan el contrato de trabajo a mi poderdante, sin justa causa y sin haberle solicitado autorización al ministerio de Trabajo para la terminación del contrato, toda vez que el señor Reyes se encontraba con restricciones medicas definitivas.
13. La empresa tenía pleno conocimiento del estado de salud del señor Ricardo Reyes, así como de las restricciones de trabajo permanentes que tenía, igualmente de la cirugía que este tenía pendiente.



Pretende el demandante el reintegro dada la estabilidad reforzada por salud, el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones de la Ley 361 de 1997, art. 26.

RÉPLICA DE LA DEMANDADA

La empresa **COLOMBIANA DE PROTECCIÓN VIGILANCIA Y SERVICIOS - PROVISER LTDA** manifiesta, frente a los hechos de la demanda, que son ciertos el 1°, 2°, 6°, 10°, 11° y 13°.

Que son parcialmente ciertos el 7°; el señor RICARDO REYES NOREÑA acudió a su E.P.S para atención médica el día 11 de diciembre de 2015, donde fue incapacitado hasta el 13 de diciembre de 2015.

Nuevamente, el día 15 de diciembre del mismo año, se presentó ante su médico tratante quien determinó que debía ser incapacitado hasta el día 21 de diciembre de 2015. Por lo tanto, no es cierto que se encontraba incapacitado de manera sucesiva.

Del 9°, refiere que el documento probatorio aportado por el demandante, que hace alusión a una incapacidad médica expedida el día 11 de agosto de 2016, no refleja una restricción médica al no contar con un término definido y no ser emitida por un especialista en medicina ocupacional, considerándose como una anotación.

Del 12°, el señor RICARDO REYES NOREÑA sí fue enviado a distintas instituciones, en donde los clientes manifestaron tener inconvenientes con el trabajador, solicitando su cambio. Razón por la cual PROVISER decide terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin argumentar una justa causa, sujetándose al pago de una indemnización.

No son ciertos el 3°, el señor RICARDO REYES NOREÑA devengaba un salario mínimo mensual legal vigente.

Del 4°, el horario de trabajo era de 8 horas y de manera ocasional se generaban turnos de 10 horas.



Del 5°, la desvinculación del demandante se realizó de manera directa, por el área de gestión humana, mediante notificación formal de despido sin justa causa.

Finalmente, señala que sobre el 8° no puede pronunciarse, debido a que el demandante no plantea de manera clara a qué periodo de incapacidad hace referencia.

La empresa demandada se opuso a la pretensión y a las solicitudes económicas que se despliegan de esta; no se formularon excepciones (fl.99 a 109).

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 13° Laboral del Circuito de Cali, a través de la Sentencia N° 235 del 9 de diciembre de 2020, resolvió:

Absolver a la demandada de las súplicas del libelo.

El A quo fundamentó su decisión en que no se logra acreditar que, para el 30 de enero de 2018, fecha en que la empresa PROVISER unilateralmente decidió dar por terminado el contrato de trabajo con el señor RICARDO REYES NOREÑA, este se encontrara en debilidad manifiesta.

Recurso de apelación

La parte demandante presentó recurso de apelación fundamentándose en que el señor NOREÑA, contaba con estabilidad ocupacional reforzada, consagrada en la Constitución Política. Siguiendo la tesis jurisprudencial de la Corte Constitucional, no se encuentra condicionada a que el trabajador haya sido calificado previamente y que la pérdida de capacidad laboral sea moderada, es decir, que corresponda a un porcentaje del 15%.

El accionante señala que cumple con las condiciones de Estabilidad Laboral Reforzada a las que hace mención la Corte Constitucional en su sentencia SU-049 de 2017. Esto se debe a que, para el momento de la terminación del contrato de trabajo, el señor NOREÑA contaba con una recomendación médica y una restricción permanente de mantenerse sentado, además de sus patologías referidas a una condición médica en sus articulaciones.



Por lo tanto, considera necesario revisar y considerar ese concepto médico y condenar a la empresa a las pretensiones solicitadas en la presentación demanda.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Recurso de apelación

El problema jurídico por resolver se circunscribe en determinar si, a la finalización del contrato de trabajo el demandante se encontraba en estado de limitación física, si era conocida por el empleador y en razón a ese motivo fue despedido.

Caso concreto

La discusión se centrará en determinar, conforme a lo probado y debatido, si el despido del señor RICARDO REYES NOREÑA fue motivado por una afección en su salud, contemplándose un acto discriminatorio.

La Corte Constitucional, en la sentencia SU-061 de 2023, insiste y recalca bajo qué parámetros se debe determinar si el trabajador es o no beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada.

De acuerdo con las reglas jurisprudenciales, se deberá tomar en cuenta los siguientes supuestos.

¹(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. (Corte Constitucional, sentencia SU-061 de 2023)

¹ Corte Constitucional, sentencia SU-061 de 2023.



En concordancia, la Corte Constitucional, en la sentencia SU-087 de 2022, ha establecido bajo qué casos se logra acreditar los supuestos de Estabilidad Laboral Reforzada, anteriormente enunciados.

De acuerdo con el primer supuesto, se deberá tener en cuenta los siguientes criterios.

Supuesto²	Eventos que permiten acreditarlo
<p><i>Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral</i></p>	<p><i>(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido³.</i></p> <p><i>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral⁴.</i></p> <p><i>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico⁵.</i></p> <p><i>(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido⁶.</i></p>
<p><i>Afectación psicológica o psiquiátrica que</i></p>	<p><i>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental⁷.</i></p>

² Corte Constitucional, sentencia SU-087 de 2022.

³ T-703 de 2016, T-386 de 2020, T-052 de 2020, T-099 de 2020 y T-187 de 2021.

⁴ T-589 de 2017.

⁵ T-284 de 2019.

⁶ T-118 de 2019.

⁷ T-372 de 2012.



<p><i>impida significativamente el normal desempeño laboral</i></p>	<p>(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad⁸.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL⁹.</p>
<p>Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral</p>	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%¹⁰.</p> <p>(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto¹¹.</p>

Así mismo, se ha explicado cómo se puede acreditar el supuesto número dos, referido al conocimiento que tiene el empleador frente a la debilidad manifiesta del trabajador al momento de finalizar la relación laboral.

¹²Dado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada constituye un medio de protección frente a la discriminación, es necesario que el despido sea en razón a la discapacidad del trabajador para que opere esta garantía. Por lo mismo, se hace necesario que el empleador conozca la situación de salud del trabajador al momento de la terminación del vínculo. Este conocimiento se acredita en los siguientes casos:

⁸ T-494 de 2018.

⁹ T-041 de 2019.

¹⁰ T-116 de 2013.

¹¹ T-703 de 2016.

¹² Corte Constitucional, sentencia SU-087 de 2022.



“1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.

2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.

3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.

4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.

5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.

6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.

7) Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador”.



Por el contrario, este conocimiento no se acredita cuando (i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas. (Corte Constitucional, sentencia SU-087 de 2022).

Por último, se precisa que para el tercer supuesto se deberá demostrar que no existía razón suficiente que justificara el despido, pretendiéndose evidenciar que la razón del mismo recae en una discriminación debido a la condición médica del trabajador.

13“Para proteger a la persona en situación de discapacidad, se presume que el despido se dio por causa de esta. Sin embargo, esta es una presunción que puede desvirtuarse pues la carga de la prueba le corresponde al empleador, para mostrar que el despido obedece a una justa causa”. (Corte Constitucional, sentencia SU-087 de 2022).

Formulados los supuestos que configuran la Estabilidad Laboral Reforzada y los eventos que la permiten acreditar, no se puede ignorar el indicado número uno (1), que contiene la lista del primer supuesto “*condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral*”.

Se debe enfatizar en que no existió un examen médico de retiro que advirtiera sobre la debilidad manifiesta del señor RICARDO REYES NOREÑA, por decisión del accionante y como consecuencia se tuvo en cuenta la anterior evaluación médica practicada por la empresa PROVISER, el día 19 de enero de 2018, en la cual se determinó que el señor REYES se observaba en buenas condiciones de salud, frente a la afectación que había sufrido en su miembro inferior derecho en el año 2015.

¹³ Corte Constitucional, sentencia SU-087 de 2022.



Si bien, en principio pareciera que el demandante no tenía recomendaciones médicas vigentes, no se puede pasar por alto los documentos obrantes a folios 38 y 50 datados el 6 de mayo de 2016 y 11 de agosto de 2016 donde dan cuenta por un especialista que el demandante padecía de artrosis y osteomielitis de tobillo derecho, con restricciones permanentes de trabajo a labores de estar sentado, especificando que, las restricciones permanentes de trabajo; solo puede trabajar sentado y como es permanente y durante el resto de su vida si no cambian las circunstancias

De acuerdo con el material probatorio aportado por el accionado, el señor NOREÑA responde de manera afirmativa a las preguntas contenidas en el formato de “seguimiento de recomendaciones médicas de reintegro laboral” que se le practicó el día 2 de junio de 2016 y el día 15 de febrero de 2017, por parte de la empresa PROVISER, siendo las siguientes:

1. “las tareas que le fueron asignadas al momento del reintegro son acordes a las recomendaciones dadas”
2. “Siente usted que las tareas asignadas complementan y favorecen su proceso de rehabilitación”
3. “Siente que puede desempeñar las tareas asignadas sin dificultades”.

Aceptando que, para las fechas anteriormente descritas, la empresa PROVISER había acatado las recomendaciones laborales remitidas por la E.P.S. CAFESALUD, adicionalmente, no reportó alguna novedad que advirtiera un deterioro en su condición física, motivo por el cual no existía ningún impedimento que no le permitiera desempeñar correctamente sus labores como guarda de seguridad.

Analizadas las diferentes pruebas documentales aportadas considera la Sala que el demandante a pesar de las diversas consultas posteriores tenía una limitación en su trabajo, pues, solamente lo podía realizar preferencialmente sentado, sin que exista una prueba que desvirtúe la permanencia de esa forma de realización del trabajo.

Ahora bien, lo que si debe recalcar la Sala con base en las pruebas recaudadas es que, la empresa si acató las recomendaciones y estableció una modificación de la forma de prestación del servicio adaptando el puesto de trabajo al trabajador.



Lo que en sentir de la Sala no pasa el filtro para que se otorgue la estabilidad solicitada estriba en que, la razón del despido no son las limitaciones del trabajador sino su conducta en el desempeño de sus funciones.

La anterior aseveración se funda en los informes disciplinarios rendidos los días 26 de noviembre de 2017 y 29 de enero de 2018, por parte del centro de salud E.S.E CENTRO y el grupo empresarial SERVICOMEX EXPRESS, establecimientos en los que trabajó el accionante, aquejan que él mismo, presentó comportamientos contrarios a las directrices y normativas establecidas; en atención a lo cual, solicitaron su cambio inmediato, comportamientos que van desde fumar, discusiones e interferir en las labores de las empresa, quedarse dormido en el puesto de trabajo y agrega la Sala, el hecho de no quererse realizar una cirugía que podía mejorar sus condiciones para laborar.

Resultado de las faltas disciplinarias en las que reincidió el señor NOREÑA, la empresa PROVISER, resolvió dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa e indemnizar.

En tal sentido, se encuentra que el despido del trabajador no fue discriminatorio, en razón a que el mismo no fue producto de la afección que este tuviera.

Ahora bien, denominado el segundo supuesto, para que se efectúe y exista una protección frente a la discriminación, la configuración del despido deberá ejecutarse en razón a la discapacidad que adolece el trabajador.

Es por esta razón que es necesario que el empleador, previo al despido, conociera de la debilidad manifiesta de su subordinado, hecho que se ve reflejado en el presente caso.

Como se señaló con anterioridad, de acuerdo con el material probatorio analizado, el demandante contaba con faltas disciplinarias por los centros en los que había desempeñado el cargo de guarda de seguridad, los cuales fueron determinantes en la empresa PROVISER para concluir con su despido, no situándose la terminación



laboral como discriminatoria, en virtud de que existía una justificación suficiente para la desvinculación.

Por otra parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 1152 del 2023, enfatiza que el empleador tiene el deber de realizar ¹⁴“ajustes razonables para procurar la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención sobre derechos de las personas en situación de discapacidad), en iguales condiciones a los demás”, entendiendo esos ajustes como medidas que el empleador debe cumplir para eliminar toda barrera que impida la participación de la persona que tiene una discapacidad, sin que estas supongan ¹⁵“una carga desproporcionada o indebida para el empleador”.

Entre los folios 121 a 124, se halla que el empleador del señor RICARDO REYES NOREÑA, reubicó al trabajador en el área de recepción de urgencias del hospital PRIMITIVO IGLESIA, acatando las recomendaciones médicas laborales remitidas por la E.P.S del subordinado.

Así, a juicio de la sala, es conveniente acotar que encuentra por parte del empleador un esfuerzo razonable y proporcional frente a las medidas y recomendaciones que adoptó al momento del reintegro del accionante.

De manera específica se analizará el material probatorio con que se llega a las anteriores conclusiones:

Prueba Documental Relevante

Documento correspondiente a contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, donde se certifica que el señor RICARDO REYES NOREÑA inició el día 30 de noviembre de 2013, en la empresa COLOMBIANA DE PROTECCIÓN VIGILANCIA Y SERVICIOS - PROVISER LTDA (fl.111).

¹⁴ Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 1152 del 2023.

¹⁵ Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 1152 del 2023.



Copia del otrosí que modifica el contrato de trabajo celebrado por el accionante y el accionado, el día 16 de mayo de 2015 (fl.52).

Carta de terminación de contrato de trabajo sin justa causa, por parte de la empresa PROVISER al señor NOREÑA, el día 30 de enero de 2018 (fl.170).

Señor (a):
REYES NOREÑA RICARDO
CC. 94.378.670
Ciudad

Asunto: TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA

La presente es con el fin de comunicarle que la empresa ha decidió terminar su contrato de trabajo unilateralmente y sin justa causa el día 30 de Enero de 2.018, al término de su jornada laboral.

Con el valor de la liquidación de sus prestaciones sociales definitivas, será incluido el valor de la indemnización a que tiene derecho e igualmente entregaremos, en cumplimiento al parágrafo 1 del art. 29 de la ley 789 de 2.002, los certificados de pago de aportes a la seguridad social y parafiscales de los últimos tres (3) meses laborados.

De igual forma la compañía le manifiesta su agradecimiento por la disposición y apoyo que nos brindó durante su permanencia en la misma.

Por otra parte, le comunicamos que debe acercarse a nuestras oficinas para hacer entrega en el almacén de los elementos de dotación para la prestación personal del servicio y diligenciar su respectivo paz y salvo.

Historia clínica del señor NOREÑA expedida el 4 de enero de 2016 (fl. 62), donde se indica una incapacidad de 10 días que inicia el día 6 de enero de 2016 y finaliza el 15 de enero de 2016 (fl.62 a 63).



HISTORIA CLINICA

Fecha Ingreso:	04/01/2016	Hora Ingreso:	08:39 AM	Número Ingreso:	5502532	N° Historia:	344478159
Fecha Atención:	04/01/2016	Hora Atención:	08:39 AM	Ámbito de Realización:	AMBULATORIO		
Fecha Fin Atención:	04/01/2016	Hora Fin Atención:	08:44 AM	Tipo Consulta:	Evolucion Historia Clínica Plan VIP		
IPS Primaria:				Dirección IPS:	Calle 5 B No 42-24		
Nit IPS Primaria:	805028511	Teléfono IPS:	5182210	Municipio IPS:	Cali	Cód. habilitación IPS:	760010538306

Datos Paciente

Nombre:	RICARDO REYES NOREÑA	Tipo Identificación:	Cedula Ciudadania	N° Identificación:	94378670
Tipo Afiliado:	COTIZANTE	Estado Civil:	SOLTERO	Fecha Nacimiento:	23/02/1972
Sexo:	MASCULINO	Ocupación:	VIGILANTE	Edad:	43 años 10 meses 11 días
Acompañante:	SOLO	Dirección:	C 1 NRO 47 15	Teléfono:	3040115
Responsable:	EL MISMO	Teléfono:	3040115	Parentesco:	
Finalidad:	NO APLICA	Causa Externa:	ENFERMEDAD GENERAL		
Grupo Poblacional:		Pertenencia Étnica:			

Anamnesis

Motivo de Consulta

POR LA INCAPACIDAD.-

Enfermedad Actual

PCTE CON INFECCION CRONICA DEL TOBILLO DER.- POR SECUELAS DE ACCI.- DE TRANSITO.- AUNADO A PROBLEMAS VASCULARES- VALORADO POR EL ORTOPEDISTA EL DR. COBO EL CUAL LE ORDENA RX.- TOBILLO DER.- Y LO REMITIO AL DR. CRUZ- (CITA EL 10-FEB / 2016) +
 INCAPACIDAD X 15 DIA.- LA CUAL FINALIZA EL 5-ENE-2016
 ACTUAL- ACUDE A LA CONSULTA EN MULETAS- Y MANIFIESTA DOLOR EN EL PIE DER.- AL APOYARLO.- SIN TTO.-
 DIURESIS-OK DEPOSI-OK
 NIEGA HTA NI DM NO FUMA NO LICOR
 FLIA CON PADRES.-

Referencia y Contrareferencia

Incapacidad

Fecha Inicial	2016/01/06
Fecha Final	2016/01/15
Duración (Días)	10
Tipo	Ambulatoria No Quirúrgica
Concepto	Enfermedad General
Código CIE10	M199
Nombre Diagnóstico	Artrosis, no especificada
Observación	

Certificado de incapacidad autorizado por la I.P.S CALI CENTRO al accionante con fecha de iniciación 16 de enero de 2016 y finalización 25 de enero de 2016 (fl.64).

Concepto de rehabilitación del accionante, donde se indica que tiene un pronóstico laboral favorable y que cumplió con la incapacidad temporal prolongada, el



documento fue remitido por la E.P.S. CAFESALUD el día 29 de abril de 2016 (fl.116).



Bogotá DC, 29 de Abril de 2016

Señores:
COLPENSIONES
Calle 73 n° 11-12 oficina 301
Tel: 4890909
BOGOTÁ D.C. (BOGOTÁ)

Referencia: Concepto de Rehabilitación RICARDO REYES NOREÑA CC 94378670

Respetados Señores:

Con cordial saludo y dando cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 6 del artículo 142 del Decreto Ley 19 de 2012, la EPS CAFESALUD procede a remitir el concepto de rehabilitación del afiliado de la referencia, con pronóstico laboral Favorable, quien cumplió incapacidad temporal prolongada.

Historia clínica del señor NOREÑA expedida por el especialista BRAHIM N. KATTAN el día 6 de mayo de 2016 (fl. 38).



CLINICA ORTHOHAND SAS

12
34

Paciente	RICARDO REYES NOREÑA			Doc. Identidad	CC 94378670
Sexo	M	Fecha Nacimiento	1972-02-27	Edad	44
Dirección	Lugar de residencia: CALI			Teléfono	Estado Civil
Responsable				Telefono Resp.	Ocupación
Acompañante				Teléfono Acom.	Parentesco
Aseguradora	CAFESALUD EPS CALI	ML -	Vinculacion:COTIZANTE	Teléfono Aseg.	
nota en encabezado					

HISTORIA CLÍNICA DE CONSULTA EXTERNA

Formato No.	355098	Fecha de Atención	2016-05-06 09:42 a.m.
Edad	44		

MOTIVO DE CONSULTA

MOTIVO DE LA CONSULTA () ENFERMEDAD GENERAL
CONSULTA POR CONSULTA PRIMERA VEZ ORTOPEDIA

ENFERMEDAD ACTUAL () VIENE PARA CONCEPTO DE TRABAJO PORQUE TIENE SECUELAS DE FRACTURA OPERADA HACE 16 AÑOS CON OSTEOMIELITIS EN TOBILLO DERECHO Y NECESITA TRABAJAR Y REQUIERE LAS RESTRICCIONES DE SU CASO.

ANTECEDENTES MEDICOS

PATOLÓGICOS () NIEGA
QUIRÚRGICOS () NIEGA
TOXICO-ALÉRGICOS () NIEGA
FARMACOLÓGICOS () NIEGA
GINECO-OBSTÉTRICOS () NIEGA
TERAPEÚTICOS NIEGA
OTROS. () NIEGA

RESULTADO EXÁMENES COMPLEMENTARIOS:

DESCRIPCIÓN DE PARACLÍNICOS (): RADIOGRAFÍA DE TOBILLO QUE MUESTRA ARTROSIS MUY SEVERA CASI FUSIONADO EL MISMO Y OSTEOMIELITIS CRÓNICA CON SECUESTRO ÓSEO Y TRAYECTO FÍSTULOSO.
GAMAGRAFÍA CON GALIO QUE CONFIRMA LA ACTIVIDAD INFECCIOSA EN TIBIA DITAL Y TOBILLO.

EXAMEN FÍSICO:

ASPECTO GENERAL: EDEMA DE TOBILLO Y PIERNA DISTAL DERECHA LEVE. ERITEMA ALREDEDOR DE HERIDA QUIRÚRGICA QUE PRESENTA NICHOS SUPURATIVOS ACTIVOS. BUEN ESTADO GENERAL.

CONCEPTO:

CONCEPTO DEL CASO (): PACIENTE CON ARTROSIS Y OSTEOMIELITIS DE TOBILLO DERECHO SECUNDARIOS CON EPISODIOS DE FÍSTULIZACIÓN Y REACTIVACIÓN QUE REQUIERE LIMITACIÓN LABORAL A TRABAJOS DE ESTAR SENTADO, A PERMANENCIA. ADemás CONVIENE HACER CIRUGÍA PARA FÍSTULECTOMÍA, SECUESTRECTOMÍA DE TIBIA Y TOBILLO DRENAJE CURETAJE Y LAVADO.

RECOMENDACIONES:

RECOMENDACIONES (): EXPLICACIONES DE SU CASO.
RESTRICCIÓN PERMANENTE DE TRABAJO A LABORES SENTADO.
SE OFRECE CIRUGÍA DE SALVAMENTO. DICE QUE LO VA A PENSAR.

Recomendaciones laborales del accionante remitidas por la EPS CAFESALUD el día 2 de junio de 2016, al trabajador y al empleador, donde se determina su vigencia, la cual corresponde a un término de seis (6) meses (fl.17 a 19).



FILE
38

Bogotá DC, 2 de Junio de 2016

Señores:

COLOMBIANA DE PROTECCION VIGILANCIA Y SERVICIOS PROVIDER LTDA
CALLE 24N N°5B-05
Tel: 4858289
CALI (VALLE)

Referencia: RECOMENDACIONES LABORALES

Respetados Señores:

Reciban cordial saludo de la EPS CAFESALUD, para su implementación, me permito enviar las recomendaciones laborales del usuario RICARDO REYES NOREÑA, identificado con cedula de ciudadanía número CC 94378670 emitidas por el área de medicina laboral.

Agradezco la atención a la presente.

Cordialmente,

Departamento Medicina Laboral
Convenio EPS CAFESALUD



RECOMENDACIONES LABORALES	 Cafesalud
FECHA DE EMISIÓN: 2/6/2016	
NOMBRE: REYES NOREÑA RICARDO	
IDENTIFICACION: 94378670	EDAD: 44
EMPLEADOR: COLOMBIANA DE PROTECCION VIGILANCIA Y SERVICIOS PROVIDER LTDA	
CARGO ACTUAL: GUARDA DE SEGURIDAD	
TIEMPO DE VIGENCIA RECOMENDACIONES: 6 meses	
DIAGNÓSTICOS: Garantizando el derecho a la intimidad (art. 15 Constitución Política) y acatando las disposiciones legales (Ley 23 de 1981, Decreto 3380 de 1981 y Resolución 95 de 1999 del Ministerio de Salud), nos abstenemos de mencionar el diagnóstico médico emitido respecto del usuario.	
<i>Estas recomendaciones se emiten con base en las actividades diarias que realiza el paciente según su cargo y el seguimiento de reportes consignados en la historia clínica (Decreto 917 de 1999- Manual Único para la Calificación de Invalidez). De conformidad con la legislación vigente (artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo, Resolución 1016 de 1989 del Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, Decreto 1295 de 1994 y Ley 1562 de 2012), el área de Salud Ocupacional (o quien haga sus veces) del empleador, será la responsable de realizar las adecuaciones administrativas y/u operativas necesarias para que el trabajador pueda cumplir de forma adecuada su tratamiento y reintegrarse a la actividad laboral.</i>	
Teniendo en cuenta que su cargo es GUARDA DE SEGURIDAD, y que sus funciones son: prestar servicios de vigilancia, registrar en la entrada y salida de pacientes en libro, revisar bolsos, cámaras y brindar información, Se sugiere que implemente las siguientes recomendaciones en su desempeño cotidiano:	
Se recomienda cumplir las siguientes condiciones, con el fin de lograr un trabajador productivo evitando agravar su patología (S822):	
RECOMENDACIONES PARA EL TRABAJADOR:	
Se sugiere alterne tareas que le permitan realizar cambio de postura a sedente, permaneciendo en bípedo un máximo de 60 minutos continuos. Haga uso de silla que le permita apoyo lumbar completo, y posicionar miembros inferiores a 90° de flexión de cadera, rodilla y cuello de pie, los pies deben encontrarse completamente apoyados en el suelo.	
Se sugiere uso de calzado cómodo en lo posible con cámara de aire.	
Se sugiere no cargue elementos pesados sobre hombros, cabeza o espalda.	
Es importante anotar que las recomendaciones mencionadas anteriormente se deben hacer extensivas durante la realización de actividades laborales, extra laborales y lúdicas.	
Continuar controles médicos y el tratamiento establecido.	
Asistir al examen médico ocupacional periódico y participar en los programas de prevención y promoción dispuestos por la empresa según los programas de vigilancia epidemiológica establecidos.	
Seguir las recomendaciones médicas dadas por el especialista tratante.	
RECOMENDACIONES PARA LA EMPRESA	



RECOMENDACIONES LABORALES	 Cafesalud
<ol style="list-style-type: none">1. Permitir el cumplimiento de las recomendaciones dadas y supervisar su cumplimiento.2. Participar del proceso de rehabilitación integral, permitiendo los espacios para asistencia del trabajador a citas médicas y procesos terapéuticos.3. Se sugiere reforzar temas en capacitación tales como: higiene postural, prevención de lesiones osteomusculares, manejo de elementos de trabajo en forma segura y protocolos de seguridad en la ejecución de sus labores. Así mismo se sugiere continuar los seguimientos actuales al programa de pausas activas que permiten su aplicación en forma frecuente y de corta duración.4. Se sugiere el ingreso al Sistema de Vigilancia Epidemiológica para control de Enfermedades Osteomusculares y Cardiovascular, minimizando los factores de riesgo que puedan desmejorar su condición de salud.	

Que, en virtud de dichas recomendaciones laborales, el accionado realizó un acta de “seguimiento de recomendaciones médicas de reintegro laboral”, encontrándose que el trabajador fue reubicado y se les dieron cumplimiento a las recomendaciones anteriormente remitidas por la aseguradora del subordinado (fl.120 a 122).



SEGUIMIENTO RECOMENDACIONES MÉDICAS REINTEGRO LABORAL

FECHA DE SEGUIMIENTO	Junio-2/16.
NOMBRE	Ricardo Reyes Doreña
CEDULA	94.378670
CARGO	Guarda de Seguridad.
FECHA DE INICIO DE REINTEGRO Y O RECOMENDACIONES	
CARGO ASIGNADO	Guarda de Seguridad

INFORME DEL JEFE INMEDIATO			
SI	NO	N.A	OBSERVACIONES
X			1. Tuvo conocimiento de las recomendaciones laborales del trabajador al momento de su reintegro
X			2. La tarea que le fue asignada al trabajador cumple con las recomendaciones dadas
X			3. El trabajador cumple con las tareas asignadas
X			4. El trabajador ha manifestado mejoría de los síntomas con el proceso de adaptación

COMENTARIOS

Cumple con sus funciones en los puestos de trabajo.

NOMBRE JEFE INMEDIATO

FIRMA JEFE INMEDIATO

[Handwritten signature]
 Kelly Johana Lora



SEGUIMIENTO RECOMENDACIONES MÉDICAS REINTEGRO LABORAL

INFORME DEL TRABAJADOR				
SI	NO	N.A		OBSERVACIONES
X			1. Le fueron informadas las recomendaciones médicas a tener en cuenta en su desempeño laboral.	
X			2. Considera usted que las tareas que le fueron asignadas al momento de su reintegro son acordes a las recomendaciones dadas	
X			3. Siente usted que las tareas asignadas complementan y favorecen su proceso de rehabilitación	
X			4. Siente que puede desempeñar las tareas asignadas sin dificultades	

COMENTARIOS

Esta reubicado en el puesto 640 en el área de recepción de urgencias del hospital Primitivo Iglesia, y cumple con todas las recomendaciones emitidas por la EPS Cafesalud.

NOMBRE TRABAJADOR y Ricardo Reyes Noreña 94378.670
 FIRMA TRABAJADOR [Firma] radig01135



SEGUIMIENTO RECOMENDACIONES MÉDICAS REINTEGRO LABORAL

INFORME DE SALUD OCUPACIONAL			
SI	NO	N/A	OBSERVACIONES
	X		1.El trabajador ha reportado molestias, síntomas o dificultades para desempeñar las tareas asignadas
X			2.El trabajador ha manifestado conformidad con el proceso de reintegro laboral
	X.		3.El trabajador ha presentado incapacidades médicas después del proceso de reintegro laboral

COMENTARIOS

Funcionario que se encuentra reubicado con restricciones laborales emitidas por la EPS Cafesalud; que inician desde el 2 de Junio /2016 y finalizan el 2 de Diciembre /2016.

Las recomendaciones deben hacer extensivas durante la realización de actividades laborales y extralaborales y lúdicas.

1. Alternar cambios de posturas a sedente, Permaneciendo en bipedo.
2. Hacer uso de silla q. permita apoyo lumbar completo y posicionar miembros inferiores a 90°. y apoyados al suelo.
3. No cargue elementos pesados sobre hombros, cabeza o espalda.
4. Usar calzado cómodo.

NOMBRE COORDINADOR DE SO *Candela S.*

FIRMA COORDINADOR DE SO *[Signature]*



Documento que se titula incapacidad médica expedida por el especialista RRAHIM N. KATTAN el día 11 de agosto de 2016, donde describe que el paciente continúa con la restricción permanente de trabajar sentado (fl.50).

-24/ y6

ORTHOHAND S A S

Paciente	RICARDO REYES NOREÑA		Doc. Identidad	CC 94378670	
Sexo	M	Fecha Nacimiento	1972-02-27	Edad	44
Direccion	CALI		Teléfono	3007048377	Estado Civil
Responsable			Teléfono Resp.		Ocupación
Acompañante			Teléfono Acom.		Parentesco
Aseguradora	CAFESALUD EPS CALI	ML	Teléfono Aseg.		

nota en encabezado

INCAPACIDAD MEDICA.

Formato No.	500975	Fecha de Atención	2016-08-11 02:31 p.m.
Edad	44		

INCAPACIDAD MEDICA

DESCRIPCION: PACIENTE QUE CONTINUA CON LA RESTRICCION P E R M A N E N T E DE TRABAJO. SOLO PUEDE TRABAJAR SENTADO. COMO ES PERMANENTE ES DURANTE EL RESTO DE SU VIDA SI NO CAMBIAN LAS CIRCUNSTANCIAS ACTUALES.

CAUSA EXTERNA: ACCIDENTE DE TRANSITO

DIAGNÓSTICO PRINCIPAL: M864 - OSTEOMIELITIS CRONICA CON DRENAJE DEL SENO

DIAGNÓSTICO RELACIONADO 1: M191 - ARTROSIS POSTRAUMATICA DE OTRAS ARTICULACIONES

DIAGNÓSTICO RELACIONADO 2: -

DIAGNÓSTICO RELACIONADO 3: -

FIRMA:

Brahim N. Kattan C.,
MD. Ortopedia y Traumatología

El día 15 de febrero de 2017, la empresa PROVISER nuevamente le entregó al accionado el formato correspondiente a “seguimiento de recomendaciones médicas de reintegro laboral”, en donde el trabajador refiere que el empleador ha acatado las recomendaciones anteriormente enviadas por su aseguradora y adicionalmente afirma que por el momento no desea realizarse ninguna cirugía (fl.123 a 125).



FORMATO
Seguimiento Recomendaciones Médicas Reintegro Laboral

Versión: 01

Fecha de Actualización:
21/07/2016

Proceso: Gestión Humana

Página 1 de 3

FECHA DE SEGUIMIENTO:	Feb-15/2016
NOMBRE:	Ricardo Reyes Moreno
CEDULA:	74.378.670
CARGO:	Guarda de Seguridad
FECHA DE INICIO DE REINTEGRO Y/O RECOMENDACIONES:	
CARGO ASIGNADO:	Guarda de Seguridad Colegio San Ambrosio

INFORME DEL JEFE INMEDIATO			
SI	NO	N.A	OBSERVACIONES
X			1. Tuvo conocimiento de las recomendaciones laborales del trabajador al momento de su reintegro
X			2. La tarea que le fue asignada al trabajador cumple con las recomendaciones dadas
X			3. El trabajador cumple con las tareas asignadas
X			4. El trabajador ha manifestado mejoría de los síntomas con el proceso de adaptación

COMENTARIOS

Se sugiere que el guarda porte sus apellidos y Placas de dotación Personal.
Nota: horario laboral 6:30am-2:30pm

Se recomienda al trabajador cumplir con las consignas generales y específicas en los puestos de trabajo.

NOMBRE JEFE INMEDIATO
FIRMA JEFE INMEDIATO

INFORME DEL TRABAJADOR			
SI	NO	N.A	OBSERVACIONES
X			1. Le fueron informadas las recomendaciones médicas a tener en cuenta en su desempeño laboral.
X			2. Considera usted que las tareas que le fueron asignadas al momento de su reintegro son acordes a las recomendaciones dadas



FORMATO Seguimiento Recomendaciones Médicas Reintegro Laboral.

Versión: 01 Fecha de Actualización: 21/07/2016 Proceso: Gestión Humana Página 2 de 3

Si NO N/A

X		3. Siente usted que las tareas asignadas complementan y favorecen su proceso de rehabilitación
X		4. Siente que puede desempeñar las tareas asignadas sin dificultades

COMENTARIOS

* Yo me hago operar cuando me fencione por el proceso de Recuperación Duran 3er X (6) - Años me plubersan el tobillo y me colocan un tutor para crecimiento del hueso guarda de turno de código 1135 *Ricardo Reyes*

NOMBRE TRABAJADOR *Ricardo Reyes Norez*
FIRMA TRABAJADOR *cc # 94 378 670 cali Ricardo Reyes*

INFORME DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			OBSERVACIONES
SI	NO	N/A	
	X		1. El trabajador ha reportado molestias, síntomas o dificultades para desempeñar las tareas asignadas
X			2. El trabajador ha manifestado conformidad con el proceso de reintegro laboral <i>es reubicación de puesto de trabajo por condición de salud.</i>
	X		3. El trabajador ha presentado incapacidades médicas después del proceso de reintegro laboral

COMENTARIOS

Refiere que Presento accidente de tránsito en el mes de octubre/2016 y Presento solo 3 días de incapacidad y se golpeo la rodilla derecha y Presenta leve hormigueo en la planta del pie de ya consulto al medico y tiene manejo y tiene antecedentes vasculares.



FORMATO
Seguimiento Condición de Salud Por
ENFERMEDAD GENERAL

Versión: 01

Fecha de Actualización:
21/07/2016

Proceso: Gestión Humana

Página 3 de 3

- 112
- Refiere que utiliza medias de grauen "Varices" formuladas por el medico de la EPS.
 - El trabajador manifiesta que se realizara la cirugía del pie derecho cuando se pensione, antes no lo realizara.
 - Se le recomienda al trabajador continuar con los controles medicos en su EPS Cafesalud. por los Dx: M864: Osteomielitis cronica con drenaje del seno / M191: Artrosis posttraumatica de otras articulaciones. / Antecedentes Vasculares de miembros inferiores.
 - Se le recomienda al trabajador dar continuidad al tramite administrativo para autorizar cirugía propuesta por el medico especialista Ortopedista y traumatologo: Brahim Nicolas Kattan de la EPS: Cafesalud. para mejorar su condición de salud.
 - Se le recomienda al trabajador continuar tramites con EPS para ser remitido con Nutricionista y controlar el peso y hábitos alimenticios para mejorar la condición de salud.
 - Se le recomienda al trabajado presentarse a las capacitaciones programadas por area de S6-SS1.

NOMBRE: ASISTENTE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
FIRMA: ASISTENTE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Informes disciplinarios realizados por el accionado los días 26 de noviembre de 2017 y 29 de enero de 2018, por parte del centro de salud E.S.E CENTRO y el grupo



CASO DEL GUARDA REYES NOREÑA RICARDO

104

SOLICITUD CAMBIO DE GUARDA RODEO

Recibidos x



GEOVANY COLLAZOS

23 nov. (hace 3 días)

para mí, Proviser

Buenos días

Cordial saludo

mediante la presente solicito su amable colaboración en el cambio inmediato del Guarda que presta el servicio de seguridad en el centro de salud rodeo, ya que se están presentado muchos inconvenientes con los señores operarios que se encuentran en el mismo centro, además de presentarse situaciones como fumar dentro de las instalaciones, tener discusiones con el compañero de turno de la red de salud centro.

Por este motivo solicito el cambio de manera inmediata ya que este perfil no cumple con nuestras expectativas.

Gracias



PROVISER		FORMATO Informe Disciplinario			
Versión: 02		Fecha de Actualización: 21/04/2016		Proceso: Gestión Humana	Página 1 de 1
FECHA		MM	DD	AA	HORA
		01/29/2018			7:05
PUESTO		635-4			
APELLIDOS Y NOMBRE DEL GUARDA		Ricardo Reyes Noreña		Codigo del Guarda 1135	
FALTA COMETIDA POR EL COLABORADOR					
Evidencia (Opcional)					
20180129_072327 - SUPERVISORES PROVISER .log					
20180129_070859 - SUPERVISORES PROVISER .log					
20180129_065655 - SUPERVISORES PROVISER .log					
20180129_065626 - SUPERVISORES PROVISER .log					
20180129_065616 - SUPERVISORES PROVISER .log					
20180129_065604 - SUPERVISORES PROVISER .log					
20180129_065558 - SUPERVISORES PROVISER .log					
20180129_065551 - SUPERVISORES PROVISER .log					
DESCRIPCIÓN DE LA FALTA					
<p>El señor guarda Reyes Ricardo Noreña quien labora en el parque logístico Servicomex, y quien el día 29/01/18 estaba turno (A) de 06:00 A 14:00 presentó la siguiente falta, llega al puesto de trabajo a recibirle turno a su compañero Balanta Carlos Mario cod 364 quien estaba trasnochado siendo las 07:05 am.</p> <p>Según dijo el guarda Reyes debió trasladarse a la clínica con su esposa a quien supuestamente encontró desmayada en la sala pasada la media noche, por esto siendo las 05:45am llamó a la central y manifestó que llegaría retardado al servicio, cuando llegó al puesto el supervisor le preguntó si trajo o tiene soporte el cual le debieron dar en la clínica por el caso que sufrió la esposa, historia clínica, algún papel que soporte su versión y el guarda contesta que no le dieron nada.</p> <p>Otra falta la cual comete el colaborador es el fumar en el puesto de trabajo, labora en un puesto donde están realizando una obra de reconstrucción, en este sitio se encuentran varias colillas de cigarrillo producto del constante fumar del guarda.</p> <p>A este guarda se le habla hecho ya la advertencia verbal de que no sigiera con esta práctica pues no es debida, el día de esta advertencia estaba muy pasado a cigarrillo al igual que su sitio de trabajo, del puesto donde estaba anteriormente (centro de salud el rodeo) se recibieron quejas de sus compañeros de trabajo por esta misma situación (fumar) y en este puesto sus dos compañeros CAIPE y BALANTA manifiestan lo mismo que fuma demasiado y que le piden que no fume tanto pues todo queda pasado a este humo y que a ellos es a quien los toca recogerle las colillas del suelo pues da pena que los ingenieros, dueños de bodegas y obreros vean esta cantidad de colillas lo que puede dar a pensar que ellos también fuman además que el humo queda impregnado en la garita.</p> <p>Cuando se le dice al guarda que porque no hizo caso a la advertencia de no fumar, sale con la excusa que supuestamente son los ingenieros y trabajadores de la obra quienes "se acercan a la garita a fumar y le dejan todas esas colillas".</p> <p>Por estas dos razones se procede a realizarle un informe disciplinario al guarda pues no hay compromiso para apeparse y cumplir con las consignas y su actitud no es la más adecuada para reconocer sus faltas.</p> <p style="text-align: center;">Anexo registro fotográfico de lo manifestado como pruebas fehacientes.</p>					
FUENTE DE LA INFORMACIÓN DE LA FALTA:					
ACCIÓN TOMADA : se rinde el respectivo informe para que se tomen las medidas del caso					
¿La falta amerita descargos?		NOMBRE Y FIRMA DE QUIEN REALIZA EL INFORME DISCIPLINARIO		FIRMA DEL EMPLEADO	
		Puma 1 Gil Ivan			



Valoración física realizada por la trabajadora de PROVISER SANDRA SEGOVIA al señor NOREÑA el día 19 de enero de 2018 (fl.129).

SEGUIMIENTO DE CONDICIÓN DE SALUD EMPLEADO: RICARDO REYES NOREÑA
3 mensajes

Sandra Segovia <saludocupacional@proviseritda.com>
Para: Luz Adriana Giraldo <dgestionhumana@proviseritda.com>, Wilson Negrete <wnegrete@proviseritda.com>, Lady Bermudez <ladybermudez210@gmail.com> 22 de enero de 2018, 9:52

PSI.

Cordial saludo,

Adjunto evidencia de condición de salud evaluada el 19 de enero del 2018, del empleado en referencia quien se observa en buenas condiciones generales con un proceso de cicatrización positiva en su miembro inferior derecho por riesgo vascular.

1/6



Correo electrónico remitido por PROVISER a BIENSA EMPRESARIAL solicitando la constancia de asistencia del accionado, al examen médico de retiro que se le agendó (fl.132).



Sandra Segovia <saludocupacional@proviseritda.com>

16 de noviembre de 2018, 13:43

Para: Madeleyne Franco Lopez <asistente.empresarial@biensasas.net>, Víctor M Alvarez <asistente.empresarial2@biensasas.net>, Víctor Hugo Lucio <asistente.empresarial3@biensa.co>, Luz Angela Perdomo Cabal <dgestionhumana@proviseritda.com>, Eder Ruiz <jefelogistica@biensasas.net>, auditoria.empresarial@biensasas.net

PSI.

Cordial saludo.

Solicito muy amable la constancia de la asistencia del empleado en referencia que se había programado a realizar el examen medico de retiro.

Quedo atenta por este mismo medio.

Respuesta por parte de BIENSA EMPRESARIAL donde informa que el demandante no acudió a su cita asignada (fl.133).



Angie Muñoz <asistente.empresarial2@biensasas.net>

16 de noviembre de 2018, 13:47

Para: Sandra Segovia <saludocupacional@proviserltda.com>, Madeleyne Franco Lopez <asistente.empresarial@biensasas.net>, Víctor Hugo Lucio <asistente.empresarial3@biensa.co>, Luz Angela Perdomo Cabal <dgestionhumana@proviserltda.com>, Eder Ruiz <jefelogistica@biensasas.net>, auditoria.empresarial@biensasas.net

Buena tarde

Informo que no tenemos registro de asistencia del señor Ricardo Reyes en el sistema, se realizó el filtro desde diciembre del 2017.

Quedo atenta a sus comentarios!

Cordialmente,



Biensa
Empresarial

Asesoría y
Análisis
Angel
Laboratorio

Angie Muñoz
Asistente
Empresarial
Biensa Empresarial
Avenida 4N # 19n - 76
Piso 1
Teléfono: 489 7220 Ext:
114
Celular Y Whatsapp:
3116339933
Celular: 314 8301865
Email: iError! Referencia
de hipervínculo no válida.

Web: www.biensa.co

Historia clínica del demandante del día 10 de marzo de 2018 (fl.54).



HOSPITAL PRIMITIVO IGLESIAS

NIT 805.027.261-3

CRA 12 E No 50 - 18 - TELS: PBX 4851717 - FAX: 4851717 - MAIL: ese.centro@saludcentro.gov.co
Santiago de Cali, VALLE DEL CAUCA

Sábado, 10-Mar-2018

IMPRESIÓN DE HISTORIA CLÍNICA

R-FAST 8.5e - SISTEMA INTEGRADO DE INFORMACION ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y ASISTENCIAL

50

Pág. 2 de 2

DATOS DE IDENTIFICACION DEL USUARIO

HC: 94378670

CC 94378670

REYES NOREÑA RICARDO

Mas, 46 Años (23-Feb-1972)

PIEL

NO LESIONES

RECONCILIACIÓN MEDICAMENTOSA

Se dan recomendaciones para estilos de vida saludable y autocuidado: realización de ejercicio de manera continua según capacidad, alimentación balanceada con consumo controlado de grasas y azúcares, adecuada ingesta de líquidos, evitar automedicarse, hacer uso de los programas de promoción y prevención como odontología, higiene oral, planificación familiar y vacunación.

(En que caso de que se identifique actividades pendientes como toma de prueba de tamizaje para cáncer de cérvix, mama, próstata, quinquenios, entre otros, realizar la remisión respectiva).

Se recomienda consultar por urgencias si presenta dificultad respiratoria, dolor considerable, cambios en esfera mental o según considere el usuario. También consultar por consulta externa en caso de tos que dure 15 o más días. Control por consulta ambulatoria.

Se dan recomendaciones para higiene de manos y de tos: Lavarse las manos frecuentemente, nariz, boca, y cubrirse al toser con pañuelo idealmente. Se educa sobre medidas para la prevención de enfermedades transmitidas por vectores (Uso de toldillo, eliminación de criaderos, uso de repelente entre otros); se hace educación sobre trato adecuado y denunciar toda forma de violencia sexual.

Se brinda educación sobre derecho a recibir atención integral, trato digno sin discriminación, escoger el tratamiento propuesto o negarse al tratamiento recomendado, recibir información completa y confidencialidad y solicitar una segunda opinión.

Se informa sobre deber de presentar los documentos requeridos y actualizados, diligenciar alta voluntaria en caso de no aceptar los métodos de tratamiento y cumplir con el plan de manejo propuesto de ser aceptado

*TRATAMIENTO PARA LEISHMANIASIS / TRATAMIENTO PARA SHMANIASIS**

118- Fecha de terminación del tratamiento para leishmaniasis:

Presenta leishmaniasis ?? " Si " " No": " No " presenta leishmaniasis

*RIESGO OBESIDAD O DESNUTRICIÓN PROTEICO CALÓRICA / RIESGO OBESIDAD O DESNUTRICIÓN PROTEICO CALÓRICA.**

21- El usuario presenta obesidad o desnutrición proteico calórica.: 3- No es obeso, ni presenta desnutrición proteico calórica.

*PLANIFICACIÓN FAMILIAR / PLANIFICACIÓN FAMILIAR.**

Planifica?: No.

55- Fecha de suministro de método anticonceptivo.:

*Remisiones a Programas de Pyp / SELECCIONAR PROGRAMA DE PYP A REMISIONAR**

Seleccione Remision a Promocion y Prevencion " si " / " no ": 2.- No remito

EVOLUCION Y RECOMENDACIONES

PACIENTE QUIEN INGRESA SOLICITANDO CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD LABORAL, SE LE EXPLICA QUE MEDICINA GENERAL NO ES LA ENCARGADA DE REALIZAR DICHA CERTIFICACION POR LO QUE SE REMITE A MEDICINA LABORAL PARA VALORACION. PACIENTE CON ANTECEDENTE DE ARTRITIS Y OSTEOMIELITIS DE TOBILLO DERECHO SECUNDARIOS CON EPISODIOS

EVOLUCION Y RECOMENDACIONES

DE FISTULACION POR REACTIVACION, QUIEN FUE VALORADO POR ORTOPEDIA DR. KATTAN 06/05/16 QUIEN ANOTA EN HC QUE EL PACIENTE REQUIERE LIMITACION LABORAL A TRABAJO DE ESTAR SENTADO, A PERMANENCIA ADEMÁS CONVIENE HACER CIRUGIA PARA FISTULECTOMIA, SECUESTRECTOMIA DE TIBIA Y TOBILLO DRENAJE DE TIBIA Y TOBILLO DRENAJE CURETAJE Y LAVADO. SE LE EXPLICA AL PACIENTE QUIEN REFIERE ENTENDER Y ACEPTAR.

DIAGNÓSTICO

Documento de venta: 760010395801-FV-7859276

Principal de consulta: [M864] OSTEOMIELITIS CRONICA CON DRENAJE DEL SENO - Confirmado repetido

Relacionado a la consulta: [M191] ARTRITIS POSTRAUMATICA DE OTRAS ARTICULACIONES

Servicio de egreso: 1001 CONSULTA EXTERNA

En internación

No se hicieron Remisiones

RIESGO SINTOMATICO RESPIRATORIO / SINTOMATICO RESPIRATORIO

18- Es sintomático respiratorio.: 2- No.

Orden médica: 760010395801-OMED-2388523, 10-Mar-2018

- CONSULTA DE PRIMERA VEZ POR ESPECIALISTA EN MEDICINA DEL TRABAJO

Documento de venta asociado

Dra. Laura C. Sinisterra
Médico S.S.10.
C.C. 1.144.054.303
Facultad de Medicina Universidad Javeriana Cali

PROFESIONAL: [1272] M.D. LAURA CAROLINA SINISTERRA - Especialidad:
OTRA ESPECIALIDAD NO CLASIFICADA
[760010395810] CENTRO DE SALUD LUIS H. GARCES

Sábado, 10 de marzo de 2018, 08:38:59 a.m.

R-FAST 8.5e

[CSLH-CNCE4 # cslh.cnce4] laura.sinisterra



Prueba Interrogatorio de Parte y Testimonial

El señor **RICARDO REYES NOREÑA**, en calidad de demandante, manifiesta que ha sido guarda de seguridad desde el año 1989 hasta la actualidad y que, para el momento, se encuentra trabajando bajo el mismo cargo en la empresa de seguridad SERVIGPODER, estando alrededor de 8 meses sin empleo.

Frente a la no realización de la cirugía que su médico especialista le recomendó, el demandante manifiesta que no se ha rehusado a practicarla y que, por el momento no le han programado ninguna cirugía. Adicionalmente, declara que su médico tratante le había entregado una restricción médica, referida a “no estar mucho tiempo sentado y parado”, las cuales le entregó a su empleador en el año 2016 y que no recuerda si estas tenían vigencia.

En cuanto al motivo de su desvinculación laboral, el señor NOREÑA comenta que el día que lo desvincularon por llegar tarde, fue ocasionado por un calambre que tuvo en su pie, pero decidió no acudir al médico por no tener dinero. Por lo cual, no tenía una incapacidad médica que respaldara su situación, de manera que, el gerente de la empresa lo despidió.

Ante el interrogante, de en dónde se encontraba al momento en que el dolor en su pie inició, el señor NOREÑA contestó que estaba en su casa durmiendo, que su turno iniciaba a las 5:45 y llegó a las 7:00 am. A pesar de que, para la empresa en la que trabajaba, estaba más lejos de su I.P.S que su casa de la I.P.S, él no contaba con dinero para acudir y no podía ir en moto por el dolor.

Así mismo, declara que, en la carta de despido, el motivo de su desvinculación es por justa causa y no aceptó el pago de sus acreencias económicas laborales. Con posterioridad, le llegó una notificación informando que acudiera a la empresa, debido a que le tenían que realizar una evaluación médica, la cual no le hicieron cuando ingresó. Por lo que no permitió que se la hicieran para su retiro.

Por último, recalca que, a pesar de que en la carta describía despido por justa causa, le despidieron por pertenecer al sindicato y le indemnizaron por un valor de CINCO MILLONES DE PESOS (\$5.000.000) MCTE.



La señora **LUZ ADRIANA GIRALDO**, en calidad representante legal y subgerente de la empresa demandada PROVISER, desde enero de 2018, donde también fue directora de gestión humana por un año, declara que el sistema de seguridad al que se encontraba vinculado el accionante era E.P.S. CAFESALUD y ARL AXA COLPATRIA. Manifiesta que es de su conocimiento que el accionante tuvo un accidente con anterioridad y cuando realizaron la desvinculación, no hicieron ningún trámite ante el Ministerio de Trabajo debido a que no había lugar para hacerlo, ya que el señor NOREÑA no contaba con incapacidades o restricciones médicas. Aclara que, para el proceso de notificaciones de incapacidades médicas, la empresa tiene un departamento de recursos humanos donde tienen una persona encargada en salud ocupacional. Señala que el señor NOREÑA no contaba con restricciones e incapacidades médicas vigentes al momento de la desvinculación laboral, y lo indemnizaron por despido sin justa causa.

La testigo **ALBA GLADYS PÉREZ OSORIO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.061.625.135, empleada de la empresa PROVISER, expresa que ha trabajado para la misma, como asistente de gestión humana, durante 8 años. Es de su conocimiento que, en el año 2018, el señor NOREÑA fue desvinculado sin justa causa, razón por la cual lo indemnizaron. Refiere que es de su conocimiento que, el accionante no contaba con ninguna restricción médica, recomendación o incapacidad. De igual forma, manifiesta que al señor NOREÑA se le practicó una evaluación médica para realizar la terminación de su contrato laboral. Informa que la empresa realiza un seguimiento de salud de sus trabajadores por medio del área de atención ocupacional.

Aclara que desconoce el motivo por el cual el accionante no se realizó el procedimiento quirúrgico recomendado y que para el año 2017 y 2018, este no presentó ningún documento de incapacidad, restricción o recomendación médica. Las que tenía con anterioridad tenían vigencia solo hasta diciembre de 2016.

El señor **EIDER OVIEDO TORO OSPINA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 94.526.235, señala que ha sido director nacional de riesgos en la empresa accionada desde el año 2019 y que, con anterioridad, desempeñó el cargo de auditor operativo por 5 años. Indica que, cuando era auditor operativo, se encargaba de revisar el tratamiento y la programación de los guardas de seguridad que



trabajaban para otras empresas, entidades o instituciones que eran clientes de PROVIDER. Menciona que era el jefe del accionante y que en las auditorías que se realizaron hubo observaciones por parte de los clientes de la empresa, sobre el desempeño de las funciones que ejercía el trabajador. Indica que, el señor NOREÑA tenía dolencias en su pierna que le impedían estar en pie durante mucho tiempo y que no realizó ningún reporte de esta situación. Al interrogante de si en virtud de las dolencias que padecía el trabajador se le realizó algún tipo de restricción, el testigo comenta que debido a su condición se le asignaron puestos donde permanecía sentado, haciendo el registro de ingreso de personas. Para el 2017, la restricción médica se levantó y para el 2018, no contaba con ninguna incapacidad o recomendación.

Por último, declara que es de su conocimiento que el señor NOREÑA fue despedido por bajo rendimiento y que no conoce si la empresa indemnizó o no al mismo.

Conclusión

Referente a la desvinculación laboral del accionante, esta sala ha examinado y valorado las pruebas documentales, testimoniales y los interrogatorios de parte, que permiten indicar que a pesar de que el demandante fue indemnizado, este tenía en su contra informes disciplinarios que denotan un comportamiento que transgredieron las pautas organizativas de los clientes que pertenecen a la empresa PROVIDER para los que trabajó el señor REYES NOREÑA como guarda de seguridad.

Encontrándose que la terminación laboral no se ajusta a un acto discriminatorio, en virtud de que existía una justificación suficiente para la desvinculación, por lo que no se cumple con el supuesto enunciado.

Por ende, la Sala comulga con lo resuelto por el A quo y habrá de confirmarse el fallo en revisión.

Las partes presentaron alegatos de conclusión los cuales se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de la providencia se da respuesta a los mismos.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;



RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia N° 235 del 9 de diciembre de 2020, proferida por el Juzgado 13° Laboral del Circuito de Cali, de conformidad con las consideraciones expuestas en la motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR en costas al demandante en favor de la demandada, para lo que desde ya se fijan las agencias en derecho la suma equivalente a DOSCIENTOS MIL PESOS (\$200.000) MCTE.

TERCERO: Una vez surtida la publicación por Edicto de la presente Sentencia, al día siguiente comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar. En caso de no interponerse casación por las partes en la oportunidad legal, por Secretaría, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE POR EDICTO

Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:

CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado Ponente

Art. 11 Dec. 49128-03-2020

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada Sala



ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ
Magistrada Sala

Firmado Por:

Carlos Alberto Oliver Gale

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 005 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **9b8cc1a863cb520864b738ecbdeca07ac19b4716eb173add12ce612d61b57b9b**

Documento generado en 12/02/2024 09:30:52 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>