



**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL BOLIVAR
GRUPO ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITE**

**RESOLUCIÓN NÚMERO 1354
(DEL 05 DE DICIEMBRE DE 2023)**

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

El suscrito Inspector de Trabajo adscrito al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bolívar, en uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el artículo 1º numeral 27 de la Resolución 3238 del 03 de noviembre de 2021, en concordancia con la Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021 y demás normas concordantes

I. ANTECEDENTES.

El día 23 de agosto del año 2023, el señor **FREDY LEONARDO CASTRO BOSSIO** en calidad de representante legal Suplente de la empresa ACTIO LEGIS ABOGADOS & ASOCIADOS en calidad de Apoderado especial de la sociedad INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO C IPS S.A., con NIT numero 900.036.695-9, presentó ante la Dirección Territorial Bolivar del Ministerio de Trabajo, comunicación la cual fue radicada con número 05EE2023711300100003151, donde nos solicita permiso de autorización para terminar el contrato de trabajo a la trabajadora señora **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA**, fundamentado en la ley 361 de 1.997 artículo 26, el cual se encuentra en situación de discapacidad. (Ver folio 1 al 232)

I.1. ARGUMENTOS DEL PETICIONARIO.

El señor **FREDY LEONARDO CASTRO BOSSIO** en calidad de representante legal de la empresa **ACTIO LEGIS ABOGADOS & ASOCIADOS S.A.S.**, y apoderado de **INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO C IPS S.A.**, fundamentó su solicitud con los siguientes hechos que me permito transcribir textualmente:

“ACTIO LEGIS ABOGADOS & ASOCIADOS S.A.S, empresa legalmente constituida como consta en su registro de Matrícula Nro.: 478751-12 y Número de Identificación Tributaria (NIT) 901717066-2, correo electrónico contacto@actiolegis.com.co, número de teléfono 3028062821, con domicilio principal en la ciudad de Cartagena, Bolívar, Colombia, representante legal suplente FREDY LEONARDO CASTRO BOSSIO, varón, mayor de edad, vecino y residente de la ciudad de Cartagena, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.143.355.529 expedida en Cartagena, abogado, titulado, inscrito y en ejercicio, portador de la tarjeta profesional No. 302.015 expedida por el C. S. de la J, correo electrónico: fcastro@actiolegis.com.co, actuando en calidad de apoderados judiciales del señor GUSTAVO ERNESTO GONZALEZ GOMEZ, varón, mayor, domiciliado y residenciado en la ciudad de Cartagena, identificado con cédula de ciudadanía No. 73.141.815 de Cartagena, representante legal de la sociedad INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO C IPS S.A, empresa legalmente constituida, con número de identificación tributaria NIT 900.036.695-9, correo electrónico; contacto@intensivistasmrc.com.co, número de teléfono: 6722153, con domicilio principal en la ciudad de Cartagena barrio Amberes Cra 40 Diag. 226 C – 82, muy comedidamente nos dirigimos a esta entidad, con el fin de solicitar AUTORIZACIÓN para la TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

de la empleada ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA – ENFERMERA – INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO IPS S.A.

1. PRETENSIONES:

UNICA: Solicitar permiso ante ustedes para poder terminar contrato de trabajo de la señora ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA, identificada con cédula de ciudadanía No. 45.517.404 de Cartagena, edad 48 años, tipo de contrato TÉRMINO FIJO, cargo ENFERMERA, asignación mensual \$1.600.000, fecha de ingreso 1 DE OCTUBRE DE 2011, tiempo de servicio 12 años.

Lo anterior, en virtud de lo siguiente:

2. CASO EN CONCRETO:

2.1 Entre los suscritos INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO C IPS S.A, empresa legalmente constituida, con número de identificación tributaria NIT 900.036.695-9, quien adelante se denominará EL EMPLEADOR y la señora ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA, identificada con cédula de ciudadanía No. 45.517.404 de Cartagena, quien en adelante se denominará LA TRABAJADORA celebraron CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO TÉRMINO FIJO, por un tiempo de seis (6) meses, a partir del 1 de octubre de 2011.

2.2 EL EMPLEADOR contrató los servicios personales de LA TRABAJADORA para desempeñar los OFICIOS DE ENFERMERA con jornada semanal de 48 horas, en la sede del empleador INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO C IPS S.A, devengando un salario de UN MILLÓN CIEN MIL PESOS M/CTE (\$1.100.000) pagaderos mensualmente. El salario que devenga en la actualidad es de un salario mínimo legal mensual UN MILLÓN SEISCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$1.600.000) pagaderos mensuales.

2.3 Dentro de las obligaciones especiales del trabajador que reposan en el MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS se encuentran: a) Planificar, ejecutar, supervisar, controlar y evaluar las acciones de enfermería con el fin de brindar cuidado integral al neonato en estado crítico con equidad, calidad, pertinencia, oportunidad, eficiencia y efectividad. b) Recibir y entregar turno (ronda de enfermería), ronda cubículo por cubículo de cada paciente. c) En las noches se realiza la asignación de pacientes al personal auxiliar de las próximas 24 horas, se deberá asignar una auxiliar de turno de día para mantener el orden en las historias clínicas. d) Preparación y administración de medicamentos en cuidados básicos y cuidados intensivos, incluye infusiones y mezclas especiales, como inotrópicos, sedación, infusión de insulina de acuerdo con las indicaciones médicas. e) Administración y nutrición parenteral con normas de asepsia, diligenciar el formato y firmar. g) Administración de hemo componentes (plasmas, plaquetas, glóbulos rojos). h) Vigilar transfusión sanguínea y retirar los aditamentos al finalizar la misma en conjunto con los auxiliares de enfermería Entre otras más.

2.4 EL EMPLEADOR siempre ha velado, garantizado y mantenido para la TRABAJADORA las condiciones laborales, ha respetado sus derechos y no le ha causado perjuicio, haciendo el reporte de pago mensual de novedades de Planilla Integrada en Aportes en Línea de pago de Seguridad Social desde el 01-10-2011 hasta la fecha.

2.5 EL EMPLEADOR ordenó la realización de EVALUACIÓN OCUPACIONAL PERIODICO, A LA TRABAJADORA y esta fue realizada en fecha 22-07-2013, concepto de aptitud: EXAMEN PERIÓDICO SATISFACTORIO, CON RECOMENDACIONES PREVENTIVAS.

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

2.6 EL EMPLEADOR ordenó la realización de EVALUACIÓN OCUPACIONAL PERIODICO, A LA TRABAJADORA y esta fue realizada en fecha 10-03-2016, concepto del examen: APTO CON PATOLOGÍA QUE NO LIMITA SU TRABAJO NORMAL.

2.7 En fecha 8-11-2016, COOMEVA EPS, envió a EL EMPLEADOR comunicación de la dependencia técnica – profesionales y RED de prestadores con relación al usuario ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA, área de Medicina Laboral auditando las historias clínicas, recomendaciones ocupacionales y laborales que fueron lideradas por el médico ocupacional de la empresa de acuerdo a la evaluación realizada en el marco de la historia clínica ocupacional, en los exámenes de ingreso, periódico, reintegro, post incapacidad, cambio de ocupación, emitiendo conceptos de aptitud y/o restricciones y/o recomendaciones ocupacionales, haciendo énfasis en el caso en mención para evitar posturas de miembro superior (mano y hombros) que requirieran movimientos repetitivos y que implicaran miembros superiores, restricción en manejo de carga de 10 kgs, realizar pausas activas cada dos horas por quince minutos con ejercicios de estiramiento de miembros superiores, tiempo 12 meses, a partir de esa fecha se solicitó a la ARL REVISIÓN DE CONDICIONES ERGONÓMICAS DEL PUESTO DE TRABAJO para realizar las mejoras pertinentes según los hallazgos, en atención de Medicina Preventiva o del Trabajo del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, que estuvo a cargo del EMPLEADOR.

2.8 Al pasar el tiempo COOMEVA EPS realizó revisión puntual el día 28-02-2017, del caso de la señora ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA, quien ya venía desarrollando labores con carta de recomendaciones emitidas en noviembre de 2016, confirmó que se estuviesen dando cumplimiento y entregó recordatorio de cita al coordinador siso del empleador, documento firmado por COORDINADOR SALUD OCUPACIONAL INTENSIVISTAS GISELA GUZMAN PEREZ, RECURSOS HUMANOS MARA LOPEZ MORELO, MEDICINA LABORAL COOMEVA JARMILA VANEGAS ECHENIQUE. Luego el día 6-04-2017, solicitó al empleador soportes para calificar origen y también hacerse parte del proceso de estudio del caso, diagnóstico síndrome de túnel carpiano bilateral.

2.9 Así mismo, LA TRABAJADORA en fecha 06-04-2017 presentó ante ARL COLMENA SEGUROS documentación para análisis del caso con relación con la patología “SÍNDROME DEL TÚNEL CARPO BILATERAL”, estos realizaron visita empresarial dejando constancia en acta el día 12-05-2017 “se realiza visita en el puesto de trabajo a la Sra. ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA, se desempeña en el cargo como enfermera jefa, se indagan antecedentes laborales y extralaborales y posteriormente se realiza una observación respecto de las tareas desarrolladas por la trabajadora durante su desempeño en el cargo”. De igual manera, COOMEVA EPS en fecha 30-05-2017, envió notificación de calificación de contingencia origen, diagnóstico síndrome de túnel carpiano bilateral.

3.0 En fecha 5-06-2017 ARL COLMENA SEGUROS fue notificada de la calificación de origen en primera oportunidad realizada por la EPS COOMEVA respecto de las presuntas enfermedades laborales de acuerdo con la información clínica más reciente en ese momento: UBA COOMEVA. 04-04-2014. Paciente que asiste debido a que hace más de 6 meses presenta dolor en manos con sensación de adormecimiento y pérdida de fuerza que se ha venido intensificando con el paso del tiempo, asociado a pérdida de capacidad de prehensión sin auto medicamento. F-16, ELECTROCARDIOGRAFÍA. 21-05-14. Estudio neurofisiológico de miembros superiores que evidencia compromiso neuropático de nervio mediano bilateral segmento distal, con características de neuroapraxia grado II. F-24, HISTORIA CLINICA. 23-09-2014.

Paciente refiere presentar desde hace 2 años y medio parestesias y dolor en manos, actualmente en manejo con medicina general con estudios de EMG de MMSS 21-05-2014 que evidencia compromiso neuropático de nervio mediano bilateral segmento distal, con características de neuropaxia grado II. F-28, ELECTROMIGRAFÍA. 13-07-2016. Neuropatía de medianos niveles del carpo tipo neuroapraxia grado II derecho y grado I izquierdo. F-34. 3.1 Posteriormente, el día 15-06-2017 COLMENA

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

SEGUROS después de realizar revisión de los documentos radicados, presentaron su NO CONFORMIDAD respecto de dicho dictamen porque ellos no se encontraron de acuerdo con el origen laboral calificado y en consecuencia manifestaron controversia respecto de dicha calificación, toda vez que los factores de riesgo que se evidenciaron en el análisis de puesto no eran de la frecuencia, intensidad ni duración requerida para desencadenar la patología motivo de estudio, por consiguiente la Administradora de Riesgos Laborales procedió a remitir el caso para el conocimiento a la Junta de Regional de Calificación de Invalidez.

3.2 Del mismo modo, EL EMPLEADOR ordenó la realización de EVALUACIÓN OCUPACIONAL PERIODICO, A LA TRABAJADORA y esta fue realizada en fecha 11-09-2017, restricciones laborales por periodo de 12 meses, movimientos repetitivos de miembros superiores, vibraciones en miembros superiores, manipular carga con peso máximo de 10 kg bimanual, concepto de aptitud: EXAMEN MÉDICO CON RESTRICCIÓN FRENTE AL CARGO.

3.3 En fecha 07-12-2017 la administradora COLMENA SEGUROS envió los informes de EPT al EMPLEADOR para dar estricto cumplimiento a lo establecido.

3.4 EL EMPLEADOR solicitó en varias ocasiones información del estado de calificación de origen en primera oportunidad de LA TRABAJADORA a COOMEVA EPS, Dependencia Técnica Medicinal Laboral Regional Caribe, a la Junta Regional De Calificación, posteriormente envió los APT y LA HISTORIA OCUPACIONAL.

3.5 En el transcurso del tiempo EL EMPLEADOR en el rol de sus funciones solicitó adicionalmente información a COOMEVA EPS copia de certificados de incapacidad de LA TRABAJADORA desde el 01-01-2016 hasta 24-04-2018.

3.6 COOMEVA EPS remitió expediente que soporta los fundamentos de hecho que dieron lugar a la calificación de origen laboral emitido por COOMEVA EPS ante el desacuerdo manifestado por la ARL COLMENA del caso ZORAIDA ZUÑIGA RENTERIA CC No. 45517404 a la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOLÍVAR para disolución de controversia de acuerdo con la normativa vigente, adjuntando el soporte de pago.

3.7 El día 13-06-18 LA TRABAJADORA fue atendida en CENTRO DE MOVIMIENTO, EJERCICIO Y REHABILITACIÓN consulta por primera vez, médico tratante: DIANA CAROLINA RUGELES JOYA, administradora COOMEVA EPS, paciente con diagnóstico de síndrome de túnel del capo bilateral desde 2014, patológicos HTA, sin exámenes, causa externa ENFERMEDAD GENERAL, diagnóstico principal G560 SÍNDROME DEL TUNEL CARPIANO, fue enviada a CONTROL CON FISIATRA, VALORACIÓN POR MEDICINA LABORAL Y RECOMENDACIONES LABORALES: evitar movimientos repetitivos de flexoextensión de muñeca y agarres repetitivos con uso de fuerza en manos, realizar pausas activas cada 2 horas durante 5-8 minutos.

3.8 EL EMPLEADOR dejó constancia que estaba acatando las recomendaciones dadas por el médico que la atendió anteriormente, y que a partir de ese momento se realizarían pausas activas (manos) cada 2 horas durante 5-8 minutos en el horario de lunes a viernes a cargo del personal de Seguridad Ocupacional. Teniendo en cuenta lo antes mencionado, EL EMPLEADOR ordenó la realización de EVALUACIÓN OCUPACIONAL PERIODICO, A LA TRABAJADORA y esta fue realizada en fecha 17-07-2018, restricciones laborales no cargar peso superior a 5 kilos bimanual, no realizar movimientos repetitivos de miembros superiores, no realizar posturas forzadas de muñecas, no levantar el brazo por encima del hombro derecho, concepto de aptitud: APTO PARA CONTINUAR LABORANDO EN EL MISMO OFICIO CON RECOMENDACIONES Y RESTRICCIONES. Ese mismo día la Junta Regional de Calificación De Invalidez de Bolívar, rindió dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional, motivo de calificación: origen, concepto final del dictamen pericial

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

origen: enfermedad riesgo: laboral, diagnóstico: G560-SINDROME DEL TUNEL CARPIANO BILATERAL.

3.9 El día 18-07-2018 la Junta Regional de Calificación De Invalidez de Bolívar remitió al EMPLEADOR citación para notificación personal del dictamen en audiencia privada celebrada el día 17-07-2018 dictamen No. 835 de la TRABAJADORA, de igual manera el EMPLEADOR el día 15-08-2018, presentó recurso de reposición y en subsidio apelación en el caso de la señora ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA, ya que el dictamen en mención no se entraba en firme, y en consecuencia la patología que presenta consideraban ser de ORIGEN COMÚN; en virtud de lo anterior, el día 16-08-2018 EL EMPLEADOR procedió a realizar ACTA DE CUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES DADAS POR LA EPS POR SEGUIMIENTO DE SU PATOLOGÍA EN EJERCICIO DE SUS FUNCIONES, detallando las funciones que LA TRABAJADORA ejercía en su cargo de ENFERMERA, y dejando constancia de las RECOMENDACIONES Y CAMBIOS DE TURNOS POR ORDEN MÉDICA, de acuerdo con la documentación presentada por LA TRABAJADORA, en pro de la recuperación y con el fin de aportar en la mejora del estado de salud y favorecer en su recuperación, se le quitaron los turnos de noche por los efectos que le causaba el medicamento y precisó la realización de pausas activas cada 2 horas por turno 5-8 minutos. (ver acta)

4.0 En fecha 25-09-2018 se emitió el pronunciamiento del trámite del recurso por parte de la Junta Regional de Calificación De Invalidez de Bolívar decidiendo ratificar en todas y cada una de sus partes el Dictamen No. 45517404-835 de fecha 17-07-2018 en el caso presente.

4.1 Continuando los controles, en fecha 26-09-2018 en CENTRO DE MOVIMIENTO, EJERCICIO Y REHABILITACIÓN, médico tratante ALBA PATRICIA PEREZ CABARCAS, administradora COOMEVA EPS, LA TRABAJADORA fue enviada a terapias físicas 20SS SMR DERECHO, CONTROL POR FISIATRA.

En virtud de lo anterior, ese mismo día EL EMPLEADOR procedió a realizar ACTA DE COMPROMISO POR PARTE DE LA TRABAJADORA DONDE SE COMPROMETIÓ A DAR ESTRICTO CUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES MÉDICO LABORALES, emitidas por la coordinadora de SST, de acuerdo al diagnóstico laboral síndrome del túnel carpiano (G560) y síndrome de manguito rotatorio (M751), por la consulta de seguimiento con fisiatra, incluyendo un plan de manejo/recomendaciones dentro y fuera de la institución, y a informar por escrito y oportunamente al Departamento de Recursos Humanos y Salud Ocupacional, cualquier situación que pueda dar lugar al incumplimiento de las mismas, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, artículo 2.2.4.6.10; seguidamente se establecieron observaciones en pro de la salud y mejora de LA TRABAJADORA, NO REALIZAR TURNOS NOCTURNOS y EL HORARIO LABORAL ES DE 6 HORAS, con base en las recomendaciones médicas por parte de la EPS COOMEVA. (ver acta)

También es importante tener en cuenta que se solicitó mesa laboral caso ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA y se llevó a cabo el día 04-10-2018, donde EL EMPLEADOR estableció “es un caso con incapacidades por otros ORÍGENES, además de inconformidad porque COOMEVA y USUARIA NO NOTIFICÓ su proceso inicial de calificación de patología e inconvenientes con respecto a las recomendaciones laborales, las cuales no están plasmadas en historia clínica de su médico tratante, siendo este FISIATRA”, es en este punto donde a LA TRABAJADORA se compromete a solicitar sus recomendaciones y restricciones laborales a su médico tratante (fisiatra) en próximas citas.

4.2 En virtud de ello, GESTIÓN SALUD S.A.S el día 20-12-2018 ordenó la entrega de medicamentos para infiltración corticoanestésica de muñecas y hombro derecho, formula médica, cita de control por ortopedia en 2 meses, terapia física de carácter analgésica y sedativa para rehabilitación de síndrome del túnel capo y tendinosis del supraespinoso No. 20 sesiones e informan que LA TRABAJADORA no desea manejo quirúrgico. Es menester, tener en cuenta que durante todo este tiempo por parte de AXA

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A, estuvo guiando a LA TRABAJADORA por el PROGRAMA DE REHABILITACIÓN, REUBICACIÓN, REINTEGRO LABORAL Y GUÍAS DE EJERCICIOS, en pro de su prevención, protección, salud y bienestar.

4.3 Durante seguimiento de médico especialista en Ortopedia y Traumatología – Cirugía de Mano U de Cartagena en fecha 10-07-2019, examen físico: MANOS CON MOVILIDAD COMPLETA NO ATROFIA MUSCULAR, TUNEL POSITIVO DERECHO A NIVEL DE TUNEL CARPIANO, DURKAN-PHALLEN POSITIVO BILATERAL PREDOMINO DERECHO, quedan con recomendaciones y restricciones laborales (1 MES), plan INFILTRACIÓN CORTICOANESTESICA, REVISIÓN DE RECOMENDACIONES Y RESTRICCIÓN LABORAL POR MEDICINA LABORAL, CITA CONTROL.

Seguimiento médico laboral en fecha 22-07-2019, se evidencio mejoría clínica máxima, le explicaron pronóstico tipo de lesión y la importancia de incorporar plan casero de ejercicios, plan ALTA POR FISIATRA PARA CONTINUAR PROCESOS, seguimiento MÉDICO LABORAL.

4.4 EL EMPLEADOR ordenó la realización de EVALUACIÓN OCUPACIONAL PERIODICO, A LA TRABAJADORA y esta fue realizada en fecha 18-07-2019, restricciones laborales alternar posición de pie sentado cada 2 horas, cargar peso en hombro derecho -3kg, hasta nueva conducta emitida por médicos tratantes de su eps, exceder jornadas laborales de 8 horas, hasta nueva conducta emitida por médicos tratantes de su eps, levantar carga en hombro afectado hasta nueva conducta emitida por médicos tratantes de su eps, movimientos repetitivos de miembros superiores hasta nueva conducta emitida por médicos tratantes, concepto de aptitud: APTO PARA CONTINUAR LABORANDO EN EL MISMO OFICIO CON RECOMENDACIONES Y RESTRICCIONES.

4.5 Siendo el día 4-10-2019, COOMEVA EPS, remitió notificación de calificación contingencia origen enfermedad laboral de LA TRABAJADORA, por diagnóstico SÍNDROME DEL MANGUITO ROTADOR, lateralidad DERECHO CIR10 M751, con base en MEDICINA LABORAL de ellos en ese momento donde calificó en primera oportunidad con origen de Enfermedad Laboral, patología descrita y anexada en los documentos soporte.

4.6 En fecha 03-02-2020, la Administradora de Riesgos Laborales AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A., rindió EVALUACIÓN DE LA PÉRDIDA DE LA CAPACIDAD LABORAL Y OCUPACIONAL de LA TRABAJADORA, No. siniestro 20190037388, usuario MEGAVIRIAR, REGIONAL BOLÍVAR, dictamen No. 29550, fecha de dictamen 03-02-2020, fecha de recepción de solicitud 22-11-2019, fecha de siniestro 03-05-2019, EPS COOMEVA, lugar donde ocurrió el siniestro INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO C, diagnóstico G560m descripción SÍNDROME DEL TUNEL CARPIANO, observaciones BILATERAL, fecha de examen 22-11-2019, observaciones BUEN ESTADO GENERAL, CONSCIENTE, ORIENTADO, BUEN ESTADO DE ANIMO, MARCHA NORMAL, INDEPENDIENTE, MANOS SIN LIMITACIÓN DE LA MOVILIDAD EN MUÑECAS Y DEDOS, LEVE HIPOTROFIA TENAR MANO DERECHA, FUERZA DE AGARRE 4/5 BILATERAL, TINNEL + BILATERAL, HIPOESTESIA EN TERRITORIO DEL MEDIANO BILATERAL, DISCRIMA 2 PUNTOS A 6 MM CON MANO IZQUIERDA Y 8 MM MANO DERECHA: * número de orden 1: descripción SÍNDROME TÚNEL DEL CARPO DERECHO CLASE 2 porcentaje asignado 14.80, número de orden 2: SÍNDROME TÚNEL DEL CARPO IZQUIERDO CLASE 1 porcentaje asignado 6.80; total de la deficiencia 10.30 * clasificación de las restricciones en función de edad cronológica por edad cumplida al momento de calificar No. categoría 4 porcentaje 1.50 * clasificación de las restricciones en rol laboral No. categoría 2 porcentaje 5.00 * clasificación de las restricciones en función de la autosuficiencia económica No. categoría 2 porcentaje 1.00.

4.7 El día 05-02-2020 AXA COLPATRIA remitió a la TRABAJADORA notificación de CALIFICACIÓN DE PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL, fecha de diagnóstico y/o ocurrencia 03-05-2019, No. siniestro 20190037388. De acuerdo con la calificación de Pérdida de Capacidad Laboral, adelantada por el

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

equipo Interdisciplinario de Calificación de Invalidez determinaron el presente caso una PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL DEL 20.00%, diagnóstico G560- SINDROME DEL TUNEL CARPIANO, origen ENFERMEDAD LABORAL.

Dado que se declaró en su momento INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL, LA TRABAJADORA, debía seguir laborando con recomendaciones dadas por el equipo médico de AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A, razón por la cual la administradora no realizó nuevos pagos de subsidio por incapacidad temporal, de acuerdo a lo establecido por la Ley 776 de 2002 art 2°.

4.8 EL EMPLEADOR acatando cada recomendación, registra cada detalle en los FORMATO DE SEGUIMIENTO CASOS ESPECIALES EN SALUD, en fecha 08-05-2020, seguimiento: se realiza seguimiento de las recomendaciones sugeridas por parte de ARL, de acuerdo a la última presentada en la fecha 16-10-2019 y se encuentra a término indefinido, soporta historia clínica con control con la misma fecha de atención, actualmente no se encuentra en atención de actividades asistenciales con paciente a excepción de preparación de medicamentos ocasionalmente en horas de la tarde en compañía de jefe de plan canguro y ordenó la realización de EVALUACIÓN OCUPACIONAL PERIODICO A LA TRABAJADORA y esta fue realizada en fecha 24-08-2020, restricciones laborales alternar posición de pie sentado cada 2 horas, cargar peso en hombro derecho -3kg, exceder jornadas laborales de 8 horas, levantar carga en hombro afectado, movimientos repetitivos de miembros superiores, estas restricciones son hasta nueva conducta emitida por médicos tratantes, concepto de aptitud: APTO PARA CONTINUAR LABORANDO EN EL MISMO OFICIO CON RECOMENDACIONES Y RESTRICCIONES.

4.9 En seguimiento de fecha 25-09-2020, control, mejoría clínica máxima, le explicaron pronóstico tipo de lesión y la importancia de incorporar plan casero de ejercicios, tratamiento REHABILITADOR, seguimiento CONTROL FISIATRA EN 3 MESES.

Cabe resaltar que durante este periodo el 22-10-2020 EL EMPLEADOR tuvo que realizar de manera formal la solicitud de documentos a LA TRABAJADORA de la terminación de proceso de rehabilitación en la cual había terminado el 01-11-2019, por parte de AXA COLPATRIA que fue la entidad que cubrió el riesgo de tipo laboral de la empresa, y que a la fecha teniendo la responsabilidad y obligación de informar no había suministrado ni notificado de forma clara, veraz y completa sobre el estado de salud como lo está consagrado en el reglamento de trabajo.

5.0 Se realizaron A LA TRABAJADORA las 10 terapias físicas y 20 ocupacionales ordenadas por el médico tratante DR. EDUARDO NIETO MEDINA (FISIATRA), en los informes de seguimiento por parte de FISIOGLOBAL se evidencia el estado del SÍNDROME DEL TUNEL DEL CARPO. Ultima terapia 05-11-2020.

5.1 En fecha 28-10-2020, la administradora de riesgos AXA COLPATRIA S.A certificó que LA TRABAJADORA presentó único siniestro de contingencia enfermedad laboral con fecha 05-05-2017 SÍNDROME DEL TUNEL CARPIANO BILATERAL quien recibió atención y manejo por equipo de rehabilitación de la aseguradora determinando existencia de secuelas funcionales y dando de alta. Calificó el EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE MEDICINA LABORAL DE AXA COLPATRIA, con dictamen No. 29550 del 22-11-2019 en 20% de Pérdida de Capacidad Laboral, LA TRABAJADORA NO PRESENTÓ APELACIÓN Y EL CASO QUEDÓ EN FIRME, el 7-02-2020 LA TRABAJADORA radicó aceptación y soportes solicitados y el día 19-6-2020 se paga indemnización permanente parcial por progresión de secuelas, quedando con manejo por fisiatra cada 3 meses, esto quiere decir que con la FINALIZACIÓN DE LA REHABILITACIÓN, LA DETERMINACIÓN DE LA PÉRDIDA DE LA CAPACIDAD LABORAL Y LA INDEMNIZACIÓN PERMANENTE PARCIAL por la suma de VEINTE MILLONES SETECIENTOS VEINTIOCHO MIL SEISCIENTOS VEINTINUEVE MIL PESOS MCT/E(20.728.629.00) que tuvo LA TRABAJADORA, AXA COLPATRIA dio cumplimiento con lo

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

establecido en el Decreto 1295 de 1994, Decreto 2566 del 2009, Resolución 2569 de 1999, Decreto 2463 de 2001, Ley 962 de 2005, Decreto 9644 de 1994 y Decreto 1072 de 2015.

5.2 En el transcurso del tiempo EL EMPLEADOR en el rol de sus funciones solicitó adicionalmente información a COOMEVA EPS copia de certificados de incapacidad de LA TRABAJADORA desde el 24-04-2018 hasta 26-09-2020 y constató un HISTORICO DE INCAPACIDADES que se anexa como prueba.

5.3 LA TRABAJADORA, decidió trasladarse de Entidad Prestadora de Servicios a SURA EPS, y es atendida en cita de control en fecha 12-11-2020 por el profesional OMERIS KATERINE NAVARRO, quien establece durante 3 meses unas recomendaciones de movilidad para manos y muñecas, entre otras más, tomar medicamentos. (ver recomendaciones). Igualmente, seguido acatando cada recomendación y registra cada detalle en los FORMATO DE SEGUIMIENTO CASOS ESPECIALES EN SALUD, en fecha 13-11-2020, seguimiento: 16-11-2019 presenta recomendaciones indefinida por ortopedia, no cargar objetos mayores de 5kg, uso de herramientas de vibración o herramientas de vibración o cambios bruscos de temperatura, evitar al máximo movimientos repetitivos en muñecas, uso de muñeca en nocturno, pausas activas de 5-10 minutos cada 3 horas; se realiza seguimiento el 13-11-2020 donde presento certificado de fisiatra 4-11-2020 donde tiene 10 terapias por parte de ARL AXA COLPATRIA, observaciones: se continúan realizando las mismas funciones establecidas en el acta de compromisos, se deja constancia de la asistencia de las pausas activas 5-10 min cada 3 horas que son recogidas a final de cada mes para efectos de dar cumplimiento, guías de ejercicios, se recomienda actualizar las recomendaciones por parte de su médico tratante, para efecto del seguimiento y dar cumplimiento de salud ocupacional por parte de la empresa.

5.4 EL EMPLEADOR teniendo en cuenta todo lo sucedido hasta la fecha continúa cumpliendo con su responsabilidad y compromiso de mejora de LA TRABAJADORA acatando cada recomendación y registra cada detalle en los FORMATO DE SEGUIMIENTO CASOS ESPECIALES EN SALUD, en fecha 04-12-2020, seguimiento: 16-11-2019 presenta recomendaciones indefinida por ortopedia, no cargar objetos mayores de 5kg, uso de herramientas de vibración o herramientas de vibración o cambios bruscos de temperatura, evitar al máximo movimientos repetitivos en muñecas, uso de muñeca en nocturno, pausas activas de 5-10 minutos cada 3 horas; se realiza seguimiento el 13-11-2020 donde presento certificado de fisiatra 4-11-2020 donde tiene 10 terapias por parte de ARL AXA COLPATRIA, 04-12-2020 seguimiento por pausas activas, presentó recomendaciones de estilo de vida saludable por parte de su EPS en fecha 12-11-2020, observaciones: se continua realizando las mismas funciones establecidas en el acta de compromisos, se deja constancia de la asistencia de las pausas activas 5-10 min cada 3 horas que son recogidas a final de cada mes para efectos de dar cumplimiento, guías de ejercicios.

5.5 Teniendo en cuenta las recomendaciones de fechas 15-02-2021 y 16-03-2021 se acata, procede y deja constancia de ACTA DE CUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES Y REUBICACIÓN POR SEGUIMIENTO DE PATOLOGÍA SÍNDROME DEL TUNEL CARPIANO EN EJERCICIO DE SU CARGO COMO ENFERMERA, sus turnos continuarán de 1pm a 7pm, 10am a 7pm y 7am a 4pm dentro de sus funciones ya no tendrá asignación asistencial y administrativa que implique algún tipo de manipulación repetitiva que complique su condición por lo que se SUSPENDEN TODAS LAS ACTIVIDADES CON PACIENTES, a partir de la fecha y en vista que la unidad no cuenta con un área donde pueda ser parte activa de algún proceso, se asignó entonces la supervisión y vigilancia del cumplimiento del ingreso del personal, familiares a la unidad por lo que debía permanecer en el área de la entrada, dar recomendaciones de alta a los pacientes, tomar la temperatura de carro de paro, se le restringió el uso del celular en el área laboral por ser uno de los movimientos repetitivos al momento de escribir constantemente, pausas activas de 2 horas, toda vez que LA TRABAJADORA fue remitida el día 16-03-2021 al CENTRO DE MOVIMIENTO, EJERCICIO Y REHABILITACIÓN, médico tratante ALBA PATRICIA PEREZ CABARCAS, administradora EPS Y MEDICINA PREPAGADA

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

SURAMERICANA S.A, y le establecieron recomendaciones médicas durante 6 meses a partir del 21-02-2021: EVITAR MOVIMIENTOS REPETITIVOS DE ELEVACIÓN DE MSD POR ENCIMA DEL MENTÓN, VITARA CARGA DE PESO NO MAYOR DE 10 KG, EVITAR EL USO DE MÁQUINAS VIBRATORIAS O DE GOLPETEO, PAUSAS ACTIVAS DURANTE 10 MINUTOS POR CADA 2 HORAS LABORALES CON RETOMA DE LA ACTIVIDAD, MANTENER BUENA HIGIENE POSTURAL INCLUSO A NIVEL LABORAL.

5.6 Ahora bien, LA TRABAJADORA, fue atendida por CONSULTA FISIATRA en fecha 11-03- 2022, en Centro de Especialista Viva 1, motivo de consulta paciente con dx de epicondilitis y lesión del manguito rotador ORIGEN COMÚN y el STC calificado como profesional.

5.7 Nuevamente asiste a consulta, y es atendida en cita de control en fecha 21-04-2021 por el profesional CARLOS ANDRES QUEZADA GUELBRETH, quien establece durante 3 meses unas recomendaciones de movilidad para manos, hombro y muñecas, entre otras más.

5.8 Así mismo, EL EMPLEADOR ordenó la realización de EVALUACIÓN OCUPACIONAL, A LA TRABAJADORA y esta fue realizada en fecha 08-07-2021, restricciones laborales emitidas por especialistas tratantes, concepto de aptitud: APTO PARA CONTINUAR LABORANDO EN EL MISMO OFICIO CON RECOMENDACIONES Y RESTRICCIONES.

5.9 En fecha 21-07-2022 ARL AXA COLPATRIA, rindió INFORME DE INSPECCIÓN PUESTO DE TRABAJO ASISTENCIALES, mediante observación acerca de las condiciones físicas del puesto y posturas adoptadas por los colaboradores de los diferentes cargos, posterior se tomaron los registros filmicos y fotográficos en diferentes ángulos, hallazgos y recomendaciones en los diferentes cargos y evidenciaron que los diversos cargos presentan patologías osteomusculares, por lo cual cuentan con recomendaciones emitidas por sus EPS, los espacios de trabajos cuentan con iluminación artificial, espacios amplios de trabajos, con buena ventilación, a nivel de temperatura se evidencia confort térmico.

En el cargo de auxiliar de enfermería. La labor del cargo es realizada en el área de uci neonatal, en el área de cuidados básicos y de forma ocasional como apoyo cuando se requiera en el lactario, tarea Higiene y cuidado de los recién nacidos nivel de actuación aceptable, tarea Alimentar a los recién nacidos nivel de actuación aceptable, tarea Lavar los frascos de vidrio con jabón nivel de actuación aceptable, tarea Preparar la leche nivel de actuación aceptable, tarea Suministro de leche en los frascos nivel de actuación aceptable, tarea Distribución de alimentos nivel de adaptación aceptable, tarea Atención de la visita de los pacientes nivel de adaptación aceptable. Anexando guía de ejercicios para cuello, hombros, piernas.

6.0 EL EMPLEADOR ordenó la realización de EVALUACIÓN OCUPACIONAL, A LA TRABAJADORA y esta fue realizada en fecha 29-07-2022, restricciones laborales emitidas por especialistas tratantes, así como reubicación laboral, concepto de aptitud: APTO PARA CONTINUAR LABORANDO EN EL MISMO OFICIO CON RECOMENDACIONES Y RESTRICCIONES. Siguiendo con el protocolo EL EMPLEADOR en fecha 23-11-2022 el cumplimiento de sus funciones acató y registró ACTA DE CUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES Y REUBICACIÓN DE FUNCIONES POR SEGUIMIENTO DE PATOLOGÍA SÍNDROME DEL TUNEL CARPIANO EN EJERCICIO DE CARGO COMO ENFERMERA, recomendaciones por 6 meses que hasta ese momento no habían sufrido modificaciones y actividades a realizar para no interrumpir la REHABILITACIÓN DE LA TRABAJADORA siguió teniendo en cuenta EVITAR MOVIMIENTOS REPETITIVOS DE ELEVACIÓN, CARGAS DE PESO NO MAYOR A 10 KG, EVITAR EL USO DE MAQUINAS VIBRATORIAS O DE GOLPETEO, REALIZAR PAUSAS ACTIVAS DE 10 MINUTOS POR CADA 2 HORAS LABORALES Y MANTENER BUENA HIGIENE POSTURAL, en pro de la recuperación y con el fin de aportar en la mejora del estado de salud y favorecer su recuperación no realizó cambios de reubicación y funciones

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

por recomendación médica de acuerdo a la documentación presentada por la trabajadora, las funciones se detallaron “1. Revisión de historias clínicas de los pacientes, 2. entregas de las mismas, 3. Capacitar a los familiares a la hora de ingreso a la unidad en el protocolo de lavado de manos, 4. Realizar las encuestas a los usuarios del servicio en temas de satisfacción, 5. Acompañamiento al programa canguro capacitando a los familiares, 6. Brindar asesoría en la lactancia materna, 7. Apoyo en UCI, cuando no afecte su condición de salud, 8. Se restringió el uso del celular en el área laboral”.

LA TRABAJADORA A ESTA FECHA NO SE ENCUENTRA REALIZANDO TURNOS NOCTURNOS POR LOS MEDICAMENTOS PRESCRITOS, REALIZA TURNOS DE 8 HORAS CON 1 HORA DE ALMUERZO (7am a 4pm / 10am a 7pm).

6.1 En fecha 19-04-2023 ARL AXA COLPATRIA, realizó CONSULTA MÉDICA a la TRABAJADORA, contingencia ENFERMEDAD LABORAL, siniestro 20190037388, fecha 03-05-2019, Diagnostico aprobado SÍNDROME TUNEL DEL CARPO BILATERAL, descripción JUNTA DE CALIFICACIÓN REGIONAL DEFINE COMO LABORAL LA PATOLOGÍA 03-05-2019, ingresa paciente a consulta, por sus propios medios, caminando sin dificultad, orientada en las 3 esferas, presenta leve hipertrofia tenar en manos, hace pizas entre pulgares y resto de dedos, empuja completamente ambas manos, pero con poca fuerza. Igualmente, se presentó Elaboración de documento de PROGRAMA DE REHABILITACIÓN, REUBICACIÓN Y REINTEGRO LABORAL.

6.2 En el transcurso del tiempo EL EMPLEADOR en el rol de sus funciones solicitó adicionalmente información a EPS SURA copia de certificados de incapacidad de LA TRABAJADORA desde la fecha de su afiliación hasta lo ha transcurrido y constató un HISTORICO DE INCAPACIDADES que se anexa como prueba en el que se puede observar que LA TRABAJADORA presuntamente duró 2 años sin tener ningún tipo de incapacidad, tiempo durante el cual de manera voluntaria y por motivos de contingencia COVID 19 estuvo como COORDINADORA DE ENFERMERIA, ejerciendo las funciones propias del cargo para el que fue contratada de manera inicial.

2. MOTIVACIÓN

El presente caso se motiva como consecuencia en que LA TRABAJADORA como se ha dejado constancia en las ACTAS DE CUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES Y REUBICACIÓN DE FUNCIONES, SEGUIMIENTOS Y CONTROLES que las actividades consignadas en el CONTRATO DE TRABAJO, MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS del cargo de ENFERMERA JEFE que debe cumplir la señora ZORAIDA ZUÑIGA RENTERÍA para el que fue contratado, NO SE CUMPLEN EN LA ACTUALIDAD; en virtud de lo anterior, es importante mencionar que las funciones que a día de hoy realiza LA TRABAJADORA son completamente distintas a las propias de su cargo, es decir, no corresponden a cargo o puesto de trabajo alguno existente en la planta de personal de la empresa INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO C IPS S.A.

Por lo que consideramos que se configura la INCOMPATIBILIDAD E INSUPERABILIDAD en el cargo que desempeña y por el cual fue contratada, de acuerdo con el servicio que presta la empresa IMRC IPS S.A, el cual es un solo servicio médico (SOLO PRESTA EL SERVICIO DE UCI NEONATAL) en la actualidad la empresa NO TIENE UNA FUNCIÓN O CARGO ALGUNO EN EL QUE SE PUEDA COLOCAR PARA QUE DESARROLLE FUNCIONES, esto porque cada una de las INDICACIONES que se hacen para adaptar el puesto de trabajo de LA TRABAJADORA son recibidas y con posterioridad a ello se manifiesta por parte de la trabajadora las molestias y quejas que le causan dichos cargos, por ello ya la empresa no tiene un lugar donde colocarla, ni funciones que asignarle, y más cuando las labores que se desempeñan dentro de la misma; son labores de alta importancia debido a que hacen parte del sector salud y en ellas se tratan con vidas de neonatos, esto porque es una UCI NEONATAL donde se deben desarrollar las funciones pertinentes al cargo para que fue contratada.

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

Esta motivación también se justifica, con la situación actual de la trabajadora la cual comprende: en primer lugar, la señora ZUÑIGA RENTERÍA NO SE ENCUENTRA INCAPACITADA. La última, fue recibida por mi representada el día 21-04-2023 por ENFERMEDAD GENERAL. Atendiendo el presunto estado de salud que alega, NO SE ALLEGAN INCAPACIDADES con razón al diagnóstico expuesto en el caso sub examine.

En segundo lugar, las últimas recomendaciones medico laborales recibidas, retroalimentadas por la sociedad que represento datan del 23-11-2022, tal y como se levanta en el ACTA DE CUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES Y REUBICACIÓN DE FUNCIONES. Es menester señalar, que dichas recomendaciones fueron otorgadas por su médico tratante por un término de 6 meses, y las mismas obedecen a CRITERIOS DE PREVENCIÓN EN LA EJECUCIÓN DE SUS FUNCIONES, más no RESTRICCIONES PER SE, tal y como LA TRABAJADORA pretende hacer ver con el fin de generar un fuero, de manera fraudulenta para así obtener una estabilidad laboral reforzada, a que no tiene derecho.

3. TRAZABILIDAD PROBATORIA

1. De la contratación laboral:

Es óbice señalar, que la relación laboral entre mi representada y la señora ZÚÑIGA RENTERÍA, data del día 01 de octubre de 2011 a través de contrato a término fijo, con el fin de ejecutar las labores de ENFERMERA, con una asignación salarial inicial de un millón cien mil pesos (\$1.100.000).

Durante toda la relación laboral, mi representada ha cancelado los aportes a seguridad social integral, garantizando siempre la prestación de los servicios y el acceso a la seguridad social.

En los anexos que incorporan la presente solicitud, se aportará el contrato que se encuentra vigente con la trabajadora, aportes a seguridad social y certificado laboral que prueban nuestro dicho.

2. De la composición administrativa de IMRC IPS S.A.S.:

Frente al caso que nos ocupa, y trayendo a colación la situación actual de la trabajadora, en el organigrama de la compañía, existe el cargo de ENFERMERA, tal y como lo soporta la contratación que da origen a la relación laboral. En efecto, y teniendo en cuenta las labores para las que fue contratada, la señora ZÚÑIGA RENTERÍA, conoce de sus funciones, objetivo general del cargo, y quienes serían sus subalternos y jefes directos, para efectos de la retroalimentación de las mismas.

No obstante, dentro del proceso integral de rehabilitación y de acompañamiento empresarial, y en procura de incentivar la realización de una manera óptima de las funciones inherentes a su cargo, la empresa que represento ha creado una especie de cargo híbrido con base inclusive a las RML que pudiese tener vigentes, recomendaciones que actualmente se encuentran vencidas y que evidencian flagrantemente que la trabajadora no tiene ninguna garantía foral ya que ha venido desempeñando sus labores de manera ininterrumpida, con ocasión a su reubicación.

Como soporte de nuestro dicho, nos permitimos aportar a esta solicitud: Copia del Organigrama de IMRC IPS S.A.S., manual de funciones del cargo inicial y recomendaciones médico-laborales que, en el punto sucesivo trataremos a detalle.

3. De las recomendaciones médico-laborales y la historia clínica

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

Resulta determinante establecer que, de conformidad a lo establecido en el decreto 1072 de 2015 se fijan responsabilidades y compromisos a cargo tanto del empleador como del trabajador en el sentido de procurar la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esto hace referencia al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento para los empleadores y los trabajadores.

Partiendo del hecho de que es responsabilidad del empleador proporcionar y mantener ambientes y condiciones de trabajo saludables y proteger la salud de los trabajadores de cualquier daño que se produzca por causa o con ocasión del trabajo, tenemos que no es menos cierto que también es responsabilidad de los trabajadores seguir los procesos según lo estipulado por la empresa y así mismo desarrollar sus labores con base en la capacitación otorgada por su empleador.

En el caso que nos ocupa, tenemos que el empleador cumplió con sus obligaciones de protección y seguridad en el trabajo, siendo la demandante quien incumplió con su deber de observancia y cuidado, así mismo de notificar de todo lo tendiente y tocante a su presunto estado de salud, con ocasión a la custodia de la historia clínica del trabajador.

De hecho, milita en las documentales que allegamos con esta solicitud, las copias de las historias clínicas sin el sello de recibido de la empresa que represento, en virtud de que la carga probatoria de lo que presuntamente alega la trabajadora, es su responsabilidad. El Ministerio del Trabajo, a través del Concepto No. 14930, previene lo siguiente: “(...)

La Resolución No. 2346 de 2007 del Ministerio de Salud en su Capítulo III relativo a la Historia Clínica Ocupacional, en su artículo 14 la define, cuando a la letra dice:

“Artículo 14. HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL. La historia clínica ocupacional es el conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud de una persona, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Puede surgir como resultado de una o más evaluaciones médicas ocupacionales. Contiene y relaciona los antecedentes laborales y de exposición a factores de riesgo que ha presentado la persona en su vida laboral, así como resultados de mediciones ambientales y eventos de origen profesional.

PARÁGRAFO. La historia clínica ocupacional forma parte de la historia clínica general, por lo que le son aplicables las disposiciones que a esta la regulan.” (resaltado fuera de texto) El artículo 16 de la Resolución No. 2346 de 2007 del Ministerio de Salud, establece la obligación del empleador de reserva de la Historia Clínica Ocupacional, norma que a la letra dice:

“Artículo 16. RESERVA DE LA HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL. La historia clínica ocupacional y, en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional; por lo tanto, no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo los siguientes casos:

- 1. Por orden de autoridad judicial.*
- 2. Mediante autorización escrita del trabajador interesado, cuando este la requiera con fines estrictamente médicos.*
- 3. Por solicitud del médico o prestador de servicios en salud ocupacional, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, previo consentimiento del trabajador, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.*
- 4. Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador.*

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

PARÁGRAFO. En ningún caso, el empleador podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional.” (resaltado fuera de texto)

La Resolución No. 1918 de 2009 del Ministerio de Salud, Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones, establece las obligaciones del empleador, en lo atinente a la custodia y reserva de las historias clínicas ocupacionales, cuando a la letra establece:

“Artículo 2. Modificar el ARTICULO 17 de la Resolución 2346 de 2007. El cual quedará así: “Artículo 17. CUSTODIA Y ENTREGA DE LAS EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES Y DE LAS HISTORIAS CLÍNICAS O CUPACIONALES. Para la custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales se aplicarán las siguientes reglas:

- 1. La custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional estará a cargo del prestador de servicios de salud ocupacional que la generó en el curso de la atención, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica. Los médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa, tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad, conforme lo establece el ARTÍCULO 16 de la Resolución 2346 de 2007 y las demás normas que lo modifiquen adicionen o sustituyan. En ningún caso, los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador. (...)”*

4. Del cumplimiento de IMRC IPS S.A.S., frente a la implementación del SGSST:

De las disposiciones que regulan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), compiladas en el Decreto 1072 de 2015, se considera apropiado citar las que definen el sistema y las obligaciones del empleador.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Frente a la responsabilidad de la compañía en cuanto a la implementación del sistema, con base a lo descrito en la ley, aportamos a esta solicitud lo referente a la existencia del programa y como se han aunado esfuerzos para propender por el bienestar del trabajador, no dejando a un lado la importancia que requiere la constante retroalimentación del estado de salud, a través de los seguimientos, y los

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

canales informativos dispuestos para tales fines, donde la trabajadora hasta la fecha de presentación de esta misiva al ente ministerial, no han sido debidamente retroalimentadas, lo que permite colegir que la señora ZUÑIGA RENTERÍA, no ha generado más novedades frente a sus estado de salud, sin hasta la fecha haber presentado RML vigentes o estando incapacitada.

La normatividad que regula el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), establece la obligación del empleador o contratante de adoptar medidas de prevención y control, para lo cual, las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, son la herramienta para identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control.

4. FUNDAMENTOS DE DERECHOS

Esta solicitud / permiso encuentra sus bases en lo siguiente:

Ley 361 de 1997, Artículo 26.- Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

Circular 049 del 2019, Ministerio del Trabajo.

5. PRUEBAS

ACTIO LEGIS presenta las siguientes pruebas como RELACIÓN DE DOCUMENTOS QUE SOPORTAN LAS CAUSAS:

1. Contrato laboral
2. Aportes a seguridad social
3. Seguimientos a SST
4. Organigrama de la compañía
5. Récord de incapacidades
6. Últimas RML presentadas por la trabajadora
7. Volantes de nóminas

6. ANEXOS

1. Certificado de existencia y representación legal de mi poderdante.
2. Poder para actuar
3. Los documentos indicados como pruebas

7. NOTIFICACIONES

El peticionario ACTIO LEGIS ABOGADOS & ASOCIADOS recibirá las correspondientes notificaciones en el correo electrónico: contacto@actiolegis.com.co, abonado telefónico: 3028062821, dirección: Diag. 32 #80 D 77, Edificio Fiorentti Torre 2 Apartamento 110 de la ciudad de Cartagena.

INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO IPS S.A, recibirá las correspondientes notificaciones en el correo electrónico: contacto@intensivistasmrc.com.co”

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

I.2. DE LA COMISIÓN DEL INSPECTOR

- Mediante Auto No 1449 del 28 de agosto de 2023 el Doctor **SIMÓN SARA FONSECA** Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bolívar del Ministerio del Trabajo, comisionó al suscrito Inspector para adelantar el estudio de la solicitud respectiva y actuara de conformidad a las atribuciones legales e informara a su despacho. (Ver folio 234)
- Mediante Auto de avocamiento de fecha 13 de septiembre de 2023, el suscrito Inspector de Trabajo comisionado, decidió avocar el conocimiento, y oficiar y/o citar a la señora **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERÍA**, con el fin de correrle traslado de la solicitud de autorización para despedirlo, a efectos de que diera respuesta a la misma, ejerciendo su derecho fundamental a la defensa y contradicción. (Ver folio 235)
- Con fecha 22 de septiembre del 2023, el doctor **FREDY LEONARDO CASTRO BOSSIO**, presenta escrito ante esta entidad, alegando que adiciona información al presente caso, tal como lo es el suministro de la dirección de residencia de la señora **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERÍA**. (ver folio 236)
- Con fecha 22 de septiembre del 2023 el suscrito Inspector de Trabajo comisionado, mediante oficio en forma física por la empresa de mensajería 472, remitió a la trabajadora señora **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERÍA**, copia del Auto de fecha 13 de septiembre del 2023, emanado del Despacho del Inspector de Trabajo, por medio del cual se avocó conocimiento, y copia de la solicitud de autorización y documentación adjunta, en virtud de solicitud para terminar su contrato de trabajo y por encontrarse en estado de discapacidad. (Ver folio 237)

I.4. DE LA RESPUESTA DE LA TRABAJADORA

Con escrito radicado en esta Dirección Territorial, bajo el número 11EE2017711300100001215 del 21 de noviembre del 2017, la señora **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERÍA**, se permitió en pronunciarse descorriendo el traslado de la solicitud de autorización para dar por terminado su contrato de trabajo suscrito con la empresa **INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO C IPS S.A.**, y aportando documentos, lo cual realizó en los siguientes términos:”

1. EN CUANTO A LOS HECHOS DEL CASO EN CONCRETO RELACIONADOS CON EL PROCEDIMIENTO MEDICO AL QUE HE ESTADO SUMIDA POR PADECIMIENTO DE TUNEL DE CARPIANO BILATERAL

*Asiste razón a la solicitante en cuanto a la relación del procedimiento medico al que me he encontrado sometida, primero como tratamiento para mi recuperación del túnel carpiano bilateral y segundo en cuanto a la calificación del mismo en atención al origen y porcentaje de pérdida de capacidad laboral al que me tiene sometida; **PERO NO OCURRE ASI CON LO SIGUIENTE:** La solicitante se encuentra en error de apreciación de la situación que acontece al creer que mi pérdida de capacidad laboral o estado de invalidez determinado por la Junta Regional de Invalidez expira al momento de terminar el periodo por el cual se otorgan recomendaciones médicas cada vez que ostento una recaída o salgo de una incapacidad, situación que no es así, dado que la calificación efectuada por la junta se ha mantenido e*

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

*incluso agravado, por cuanto además del padecimiento de Túnel carpiano bilateral, vengo presentando una problemática mayor por padecimiento de **epicondilitis y lesión del manguito rotador**.*

*Cabe manifestar que, en lo referente a la **epicondilitis y lesión del manguito rotador**, la empresa **IMRC** dentro de la solicitud de autorización enviada a usted lo estableció como si ya se hubiese determinado de origen común, cuando no es así, por cuanto cuando estuve afiliada a COOMEVA se determinó en valoración realizada por esta como de origen LABORAL (Anexo), encontrándose ahora en proceso de estudio por parte de SURA para remitir el mismo ante la Junta Regional para lo de su consorte.*

2. EN CUANTO A LA MOTIVACION

*Arguye la solicitante que existe **INCOMPATIBILIDAD E INSUPERABILIDAD** en el cargo que desempeño y para el cual fui contratada de acuerdo con el servicio que presta la empresa IMRC IPS S.A; (SIC)... NO TIENE UNA FUNCION O CARGO ALGUNO EN EL QUE SE PUEDA COLOCAR PARA QUE DESARROLLE FUNCIONES (...)*

Informo a usted, que si bien es cierto que directamente no desarrollo la actividad de enfermera jefe en forma personal, siempre por solicitud del personal a mi cargo direcciono las labores a realizar, dado que mi experiencia y apoyo intelectual ha sido crucial en la prestación de servicios de la IMRC, esto sin descuidar las labores que me han encomendado en atención a las recomendaciones y restricciones medicas a las que me encuentro sometida, entonces no hay lugar a hacer mención que mi vinculación laboral se aleja de la realidad u objeto social de la empresa INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO.

Miente y sigue mintiendo la solicitante, incluso es contradictoria su solicitud por cuanto alega que no tengo función o cargo alguno en el que pueda desarrollar funciones, pero dentro de la misma solicitud establece que con el fin de dar cumplimiento a las recomendaciones y restricciones medicas dispuso crear un puesto hibrido, puesto en el que si bien informo a usted no hace parte del fin u objeto social de la empresa, es extremadamente fundamental para poder generar el servicio de calidad que se viene generando.

Resulta necesario anotar, que mis incapacidades no son realizadas en forma permanentemente, pero si tengo pérdida de la capacidad laboral y además estoy enferma con una inflamación en los codos y en el hombro derecho lo cual me produce mucho dolor.

Todo esto es demostrable con los estudios que me han realizado, los cuales demuestran que no debo hacer actividades asistenciales y/o administrativas, pero hay que resaltar que cuando los pacientes lo ameritan y las otras jefes o auxiliares no pueden hacer lo pertinente al paciente, confían en mi experiencia a que haga un gran esfuerzo y ayude al paciente y lo hago a pesar del dolor que esto me pueda causar.

Cuando hace falta una jefa se apoyan en mí para que realice actividades asistenciales y yo lo hago para sacar la unidad adelante lo hago por los pacientes, por no entorpecer su tratamiento y cuidado, lo cual es realizado frente a todo el personal médico, todos son conscientes y están al tanto de eso.

Es dable resaltar el hecho, que la experiencia y conocimiento sirve de guía y apoyo para todo el personal que está y para el que llega, llámese auxiliar, fisioterapeuta, médico o jefe. Durante el tiempo de COVID-19 no fui coordinadora de enfermería ya que durante ese tiempo ese puesto lo estaba ocupando la persona que ellos contrataron para esa actividad, la Sra Yisela Guzmán. Cuando ella en su licencia de maternidad tuvo que ausentarse, realice una actividad y eso después que les propusieron a otras jefas que ocuparán el cargo de coordinadora. A mí no me hicieron esa

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

propuesta, solo me pidieron que les ayudara a hacer unos reportes mensuales reglamentarios que no estaban siendo llevados a cabalidad por la ausencia de la coordinadora. Esos reportes consistían en recoger cierta información de todos los pacientes que ingresan y egresan a la unidad. (Sería muy engorroso detallar en este momento). Por haber realizado esta actividad no hubo ninguna modificación en mi contrato, ni bonificación y mucho menos agradecimiento.

Bajo este entendido, surge el interrogante ¿quién desea controvertir o desestimar en forma fraudulenta el fuero o estabilidad laboral reforzada que ostento? Pareciera más que se tratase de un constante constreñimiento u acoso para ocasionar mi renuncia y así evitarse todo este proceso.

SOLICITUD

*En atención a lo anterior me permito solicitar a usted se sirva desestimar la solicitud de autorización para que se de mi despido por parte de la empresa **IMRC** o en su defecto absténgase de autorizar y someta el presente conflicto ante la jurisdicción ordinaria laboral para que sean ellos quienes resuelvan de fondo la presente situación, dado que se encuentran esbozando motivos sin atención a la realidad medica que me encuentro sometida, la cual debe ser recalificada por la existencia de nuevas afecciones. “(Ver folio 239 al 249)*

I.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Corresponde a esta Coordinación, verificar si de acuerdo con los hechos y el acervo probatorio allegado al expediente, es procedente o no autorizar la terminación del contrato de la trabajadora señora ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA, solicitado por el señor FREDY LEONARDO CASTRO BOSSIO en calidad de representante legal de la empresa INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO C IPS S.A., con NIT numero 900.036.695-9

PARA RESOLVER SE CONSIDERA:

Una vez analizado el probatorio arrojado al expediente, procede el Despacho a resolver el presente trámite basado en las siguientes consideraciones:

Competencia: El artículo 209 de la Carta Política prescribe: “La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones...”. Por su parte el artículo 1° numeral 27 de la Resolución 3238 del 03 de noviembre de 2021, expedida por el Ministerio de Trabajo, por la cual se Modifica parcialmente la Resolución N° 3811 del 03 de septiembre del 2018 “ Por la cual se modifica y adapta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleados de la planta de personal del Ministerio de Trabajo”, se expresa dicho numeral: “ *Autorizar la terminación de los contratos de trabajo, en razón de la solicitud de discapacidad del trabajador, en el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1.997, modificado por el artículo 137 del Decreto Ley 19 de 2012*”, en concordancia con la Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, expresa en su numeral 23 como competencia de algunas territoriales del Ministerio de Trabajo, entre ellas, Bolívar: “*Autorizar la terminación de los contratos de trabajo, en razón de la solicitud de discapacidad del trabajador, en el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1.997, modificado por el artículo 137 del Decreto Ley 19 de 2012*”.

En este mismo orden de ideas, en cuanto al requisito consiste en que el Inspector del Trabajo tiene el deber de autorizar o no el despido del trabajador, analizando si existe la justa causa alegada por el patrono o si tal decisión resolutoria obedece a la discapacidad del empleado. El permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa respectiva verifique que el empleador al despedir a un trabajador discapacitado no está vulnerando los derechos

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

de una persona que cuenta con especial protección constitucional. De esta manera la sentencia C-531 de 2000 señaló que: “(...) la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador (...)”. Subrayas de la Dirección Territorial Bolívar.

La corte en sentencia T-1040/2001 ha manifestado:

*“...En efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. **Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.**” (negritas del Despacho).*

En ese sentido, las Sentencias C-531 de 2000; T-198 de 2006; T-03 de 2010; T-936 de 2009; T-039 de 2010; C- 824 de 2011; T-850 de 2011; T-313 de 2012; C-744 de 2012; T-041 de 2014; T-844 de 2014 ; T-673 de 2014; T- 877 de 2014; T- 471 de 2015; SU 049 de 2017; T-305 de 2018; T-041 de 2019 y C-200 de 2019 de la Corte Constitucional, han reiterado la protección especial y la estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de discapacidad o debilidad manifiesta, y ha definido las siguientes reglas jurídicas, a saber:

(i) bajo ninguna circunstancia, la discapacidad podrá obstaculizar la vinculación de una persona, a menos que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar;
(ii) ningún individuo que se encuentre en estado de discapacidad puede ser retirado del servicio por razón de su limitación, y
(iii) en todo caso, quien fuere despedido prescindiendo de la autorización del inspector del trabajo tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiera lugar. ”.

JURISPRUDENCIAS RELACIONADAS:

La Sentencia C-531 de 2000, emitida por la Sala Plena de la Corte Constitucional, indica que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

La Sentencia T-198 de 2006, de la Corte Constitucional, nos ha dicho que la jurisprudencia constitucional también ha desarrollado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado. La Corporación ha considerado que constituye un trato discriminatorio, cuando se ha despedido de manera unilateral a una persona debido a su condición física, toda vez que no se les puede tratar de igual manera que aquellas sanas.

La sentencia T-936 de 2009 de la Corte Constitucional, nos muestra a cerca de la incapacidad permanente, es la que padece el afiliado como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral y que origina una disminución definitiva igual o superior al 5% pero inferior al 50% de su capacidad laboral, para desempeñar la labor para la cual ha sido contratado.

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

La estabilidad laboral reforzada» siendo uno de estos el llamado “presunción del despido” desarrollado en la sentencia T-936 de 2009, se resume que el derecho laboral está caracterizado por desarrollar dentro de sus principios, la igualdad y la justicia como elementos propositivos basados en la argumentación de las normas laborales que constituyen fundamentos para promover la eficiencia productiva y la justicia social. En este orden de ideas, el objetivo del presente artículo de reflexión es analizar, bajo una metodología cualitativa con enfoque documental, los diferentes pronunciamientos dados por los Altos Tribunales colombianos frente a algunos eventos en donde a los trabajadores se les brindó estabilidad reforzada y las consecuencias de no cumplir con los procedimientos establecidos para desvincular a estos de sus trabajos. Para concluir con la posibilidad de evidenciar a partir de las sentencias analizadas sobre estabilidad laboral reforzada, el garantismo brindado por esta vía a los diferentes trabajadores, lo cual implica para los empleadores el verse obligados a cumplir con unos formalismos particulares al momento de terminar relaciones laborales con los sujetos de especial protección.

La sentencia T-039 de 2010, de la Honorable Corte Constitucional, reveló al reiterar: *“que la estabilidad laboral reforzada es predicable frente a personas que se encuentran en situación de discapacidad, pero su aplicación se hace extensiva a aquellas que no sólo están calificadas como discapacitadas...”*

En Sentencia C-824 de 2011, proferida por la Corte Constitucional, concluye: *“...que el artículo 1º demandado, del cual hacen parte las expresiones impugnadas, al establecer los destinatarios de la Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación, se refiere de manera general, a todas las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su integración social y de manera específica, a las personas con limitaciones “severas y profundas”. Es decir, que contrario a lo que aducen los demandantes, la norma no excluye de la asistencia y protección necesarias a las personas con discapacidad leve o moderada, en la medida que resalta el reconocimiento a la dignidad de las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales. Esta ley establece preceptos referentes al acceso de esta población a la educación, al trabajo, las comunicaciones, el transporte, la accesibilidad a los distintos lugares en donde tiene que actuar como parte del conglomerado social. De manera importante se allega a la rehabilitación y acceso a la salud y bienestar social en donde la Ley hace importantes consagraciones en aras de procurar rehabilitación y de garantizar el acceso a la recreación y la inserción social.*

En este sentido, la referencia específica que hace el artículo 1º de la Ley 361 de 1997, a las personas con limitaciones “severas y profundas” no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que, por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada.”

La Corte Constitucional en sentencia T-850 de 2011, dijo: *“ha reconocido el carácter de verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión y ha precisado que este reconocimiento conlleva: 1) el derecho a conservar el empleo; 2) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, 3) a permanecer en el hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral ...”*

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

La jurisprudencia constitucional ha señalado que la protección laboral reforzada se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez, sino también de aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo.

Cuando proceda la autorización en razón a la incompatibilidad del trabajador con los cargos de la empresa se ordenará el reconocimiento de una indemnización equivalente a 180 días de salario. (Sentencia T-519 de 2013). En los casos de causal objetiva y de justa causa no procederá tal indemnización.

La sentencia T-313 de 2012, emanada por la Corte Constitucional, exteriorizó que: *“Debido a la situación de especial protección constitucional que tienen las personas en situación de discapacidad, su desvinculación laboral debe ser autorizada por el Ministerio de Trabajo, éste tiene la obligación de autorizar o no el despido, pero de ninguna manera puede realizarse sin la previa autorización de la entidad competente, lo anterior se fundamenta en la Ley 361 de 1997. Lo anterior no significa que el empleador para omitir la autorización del Ministerio de Trabajo debe pagar la indemnización, puesto que el despido sin la previa autorización es considerado como ineficaz, lo que significa que la indemnización no lo faculta para realizarlo, sino que es una consecuencia de éste”*

En este orden de ideas, el Ministerio del Trabajo, se encuentra facultado por Ley para otorgar o no la Autorización de Terminación del Contrato Individual de Trabajo por Justa Causa, respaldado en funciones que se encuentran en el ordenamiento jurídico, mal haría no conceder el permiso si se ha solicitado y si encuentra las razones objetivas que puedan dar lugar a una terminación de contrato.

Por su parte, la Sentencia C-744 de 2012 señaló que: *“Las exigencias que en relación con la protección de los derechos de aquellas personas que sufren algún tipo de discapacidad, bien sea de carácter permanente o transitorio, emergen de la preceptiva internacional de protección de los derechos humanos, e igualmente del ordenamiento jurídico colombiano, que evidencia la especial preocupación por quienes se hallan en circunstancias de indefensión y ordena adoptar un conjunto de medidas para protegerlas. Si bien la Corte acepta que el concepto de discapacidad no ha tenido un desarrollo pacífico, ha concluido que laboralmente “la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados”. Así pues, el amparo cubre a quien sufre una disminución que dificulta o impide el desempeño normal de sus labores, por padecer (i) una deficiencia, entendida como una pérdida o anomalía permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica, de estructura o función; (ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, por disminución frente al ámbito considerado “normal” para el ser humano; o (iii) minusvalidez, desventaja humana que limita o impide el desempeño de una función, acorde con la edad u otros factores sociales o culturales. Esta corporación señaló que la protección laboral reforzada es inaplicable en los casos de invalidez, pues al haberse perdido el 50% o más de la capacidad laboral, la persona no tendría aptitud para trabajar.”*

La Sentencia T-844 de 2014 formula que: *“Constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad padecida (a no ser que se le haya reconocido la pensión de invalidez), lo cual contraría los postulados constitucionales y, en ese evento, procede la tutela como mecanismo de protección. Siendo las cosas de este modo no existe justificación legal que permita al empleador despedir a un trabajador que ha sufrido mella en su salud y menos aún permitir que el mismo sea desvinculado del sistema de protección en seguridad social, cuando más lo necesita.”*

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

La sentencia T-041 de 2014 declarada por la Corte Constitucional, al expresar que esta estudió nueve tutelas que presentaron varios ciudadanos que fueron desvinculados de sus empleos en razón de alguna limitación física. En todos los casos, la Corporación concluyó que la sanción fue desproporcionada y recordó que, aunque es regla general que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral el amparo es procedente cuando: i) se trata de personas en circunstancias de debilidad manifiesta por su condición física, mental o económica o; ii) el accionante es un sujeto de especial protección constitucional que goza de estabilidad laboral reforzada. En estos casos, las cargas procesales y probatorias de los procesos laborales ordinarios impiden que se proteja de manera oportuna y eficiente un derecho fundamental por lo que el mecanismo idóneo para resolver estas controversias es el amparo constitucional.

La Sentencia T-673 de 2014, obtenida de la Corte Constitucional, expuso que: *“la estabilidad laboral reforzada se predica de todo contrato. En este sentido, la causal legal que se origina de los contratos a término fijo o de obra o labor contratada, como es el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual deberá el empleador, previamente a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio del Trabajo, como lo estipula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de pagar al empleado una indemnización equivalente a 180 días del salario.”*

La Sentencia T- 877 de 2014, nacida por la Corte Constitucional de Colombia. Ha dicho la Corte que son titulares del derecho en mención, los trabajadores que presentan disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral y que posteriormente son despedidos, aunque el empleador tiene conocimiento de dicha situación.

La Sentencia T-098 de 2015, procedente por la Corte Constitucional de Colombia, expresó que: *“la estabilidad laboral se refuerza cuando el trabajador es una persona que por sus condiciones particulares puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva. Es por tal razón que el legislador estableció la prohibición de despedir trabajadores con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta cuando dicho despido se dé en razón de su condición, sobre la base de que se trata de medidas discriminatorias que atentan contra la igualdad y el deber de solidaridad. La figura de la estabilidad laboral reforzada ampara usualmente a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fuero sindical y personas con discapacidad. De acuerdo con la sentencia T-002 de 2011, en el caso de las últimas la mencionada figura es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral. Adicionalmente, la Corte estableció a través de la sentencia T-1040 de 2001 que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad. De acuerdo con el mismo fallo, tal protección implica (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre y cuando que no se configura una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador.”*

Sentencia T- 471 de 2015, la Corte ha aceptado que la acción de tutela también es procedente en el ámbito de las relaciones laborales en aquellos casos en que se trate de la protección de los derechos fundamentales de sujetos que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad, indefensión o debilidad manifiesta, por razones de discapacidad, por sus condiciones económicas, físicas o mentales, y en cuyos casos se trate de garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. En estos casos esta acción es el mecanismo principal, idóneo y eficaz, para la protección laboral reforzada, cuya

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

finalidad es expandir el postulado de la igualdad real y efectiva, y de esta forma, garantizarles a las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales. En estos casos para que los derechos puedan ser amparado a través de esta, esta Corte ha sostenido que es necesario comprobar la existencia de una relación de causalidad entre el estado de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminada la vinculación o no permitir su prórroga.”

La Sentencia SU 049 de 2017, proferida por la Honorable Corte Constitucional, nos indica sobre la unificación de jurisprudencia en materia de derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de personas en situación de discapacidad física, sensorial y psíquica, que el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

Igualmente, esta Corporación reconoció la existencia de derechos a una protección especial de quienes se encontrarán en circunstancia de debilidad manifiesta, en las relaciones de prestación de servicios independientes, así como a un trabajo en condiciones dignas y justas. Igualmente, señaló que no desaparecían los deberes tanto del Estado como de la sociedad de adelantar una política de integración social a favor de este grupo de la población, en virtud del principio de solidaridad social. En estos escenarios, la jurisprudencia ha optado por hablar del derecho fundamental a la “estabilidad ocupacional reforzada, por ser una denominación más amplia y comprehensiva.” y no “de un principio de estabilidad laboral reforzada, que remite nominalmente por regla a las relaciones de trabajo dependiente”. De manera que esta protección se aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral. De conformidad con el anterior recuento jurisprudencial, es evidente que la Corte ha acudido a varias fórmulas para resolver los casos que envuelven una estabilidad laboral reforzada y que el tipo de vinculación no ha sido un obstáculo para conceder dicha protección, aceptando que la misma procede en contratos de prestación de servicios independientes.

La Sentencia T-443 de 2017 de la Corte Constitucional, ha señalado reiteradamente que, en principio, el mecanismo de amparo es improcedente para reclamar el reintegro laboral, toda vez que el ordenamiento jurídico prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido asignado a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate. No obstante, esta Corporación ha indicado que de forma excepcional la acción de tutela puede proceder cuando se afecten derechos de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de su condición económica, física o mental y, adicionalmente, en los casos en que se predica el derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues dicha regla general debe ser matizada en estos eventos. En ese orden de ideas, este Tribunal ha advertido, frente a las situaciones de excepcionalidad, que es necesario, para que proceda la acción de tutela que el demandante demuestre que el despido estuvo ligado a su condición, esto es, que existe un nexo causal entre la terminación del vínculo laboral y la enfermedad o discapacidad padecida por el trabajador.

La Sentencia T-041 del 06 de febrero de 2019, proferida por la Corte Constitucional, reiteró que la acción de tutela es procedente para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se encuentren en estado de debilidad manifiesta por problemas de salud.

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

Adicionalmente, recordó los presupuestos que debería evaluar un juez para efectos de tutelar este derecho. El trabajador debe presentar una limitación física, sensorial o síquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral. El empleador debe tener conocimiento de tal situación. El despido se realiza sin autorización del Ministerio del Trabajo, y sin que medie justa causa para ello. Así las cosas, antes de proceder con la terminación del contrato de un trabajador que pueda encontrarse amparado con una estabilidad laboral reforzada debido a su estado de salud, los invitamos a consultar previamente el caso con nuestra rama, con el fin de verificar los riesgos efectivos que puede presentar esa desvinculación y evitar un eventual reintegro a través de una acción de tutela.

La Sentencia T-305 de 2018 emitida por la Corte Constitucional, indicó que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de persona en condición de discapacidad en contratos de prestación de servicios, *en sentencia de unificación SU-049 de 2017, esta Corporación reconoció la existencia de derechos a una protección especial de quienes se encontraran en circunstancia de debilidad manifiesta, en las relaciones de prestación de servicios independientes, así como a un trabajo en condiciones dignas y justas. Igualmente, señaló que no desaparecían los deberes tanto del Estado como de la sociedad de adelantar una política de integración social a favor de este grupo de la población, en virtud del principio de solidaridad social. En estos escenarios, la jurisprudencia ha optado por hablar del derecho fundamental a la “estabilidad ocupacional reforzada, por ser una denominación más amplia y comprehensiva.” y no “de un principio de estabilidad laboral reforzada, que remite nominalmente por regla a las relaciones de trabajo dependiente”. De manera que esta protección se aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral. De conformidad con el anterior recuento jurisprudencial, es evidente que la Corte ha acudido a varias fórmulas para resolver los casos que envuelven una estabilidad laboral reforzada y que el tipo de vinculación no ha sido un obstáculo para conceder dicha protección, aceptando que la misma procede en contratos de prestación de servicios independientes.*

En la sentencia C-200 de 2019 indicó que: "...la intervención del inspector no desplaza al juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio que se trate para determinar si realmente hubo la justa causa invocada por el empleador. Efectivamente, si el inspector del trabajo otorga el permiso, este constituye una presunción de la existencia de un despido justo, pero se trata de una presunción que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente. Además, su actuación también está sometida a control, como la de cualquier autoridad en el Estado Social de Derecho. Con todo, es indiscutible que el reconocimiento del cambio de significación material de la Constitución que ha dado lugar a este fallo permite que asuntos que han generado altísima litigiosidad constitucional ahora sean atendidos por una autoridad administrativa, con lo que se maximiza la eficacia del Estado y la efectividad de los derechos fundamentales de los involucrados (art. 2º superior)".

En dicha Sentencia la Corte condicionó la norma, en el sentido de que el despido del trabajador o la terminación del contrato de trabajo por razón de su condición de salud, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo será eficaz si se obtiene la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir, además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Por su parte, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que: “En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”.

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

Esta norma se declaró exequible por Corte Constitucional mediante Sentencia C-531 de 2000 que concluyó que: "carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato".

ARGUMENTOS DEL DESPACHO

Analizada la comunicación presentada por el señor señor **FREDY LEONARDO CASTRO BOSSIO** en calidad de apoderado de la empresa **INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO C IPS S.A.**, con NIT numero 900.036.695-9, en la que solicitó permiso de autorización para terminar el contrato de trabajo a la trabajadora señora **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA**, fundamentado en la ley 361 de 1.997 artículo 26, la cual se encuentra en situación de discapacidad.

Hay que tener en cuenta que para que proceda la autorización de terminación de contrato de trabajo, se debe verificar si se configura una justa causa o causa objetiva o si por el contrario obedece a una condición de discapacidad o limitación del trabajador y en el caso que nos ocupa la persona querellada es una persona en situación de vulnerabilidad manifiesta por su estado de salud.

Para el caso en concreto, se tuvo en cuenta al estudiar los argumentos y documentaciones aportados por el solicitante señor **FREDY LEONARDO CASTRO BOSSIO** en calidad de apoderado de la empresa **INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO C IPS S.A.**, con NIT numero 900.036.695-9; así como de los argumentos y documentos aportados por la trabajadora señora **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA**, como se puede observar en el contexto, previa comunicación del Inspector de Trabajo, por el cual le corrió traslado de la precitada solicitud, con el fin de que ejerciera su derecho constitucional y legal a la defensa, tal como se transcribió en esta parte considerativa.

A la especial protección que debe brindar el empleador al trabajador discapacitado se le debe dar el alcance del derecho a la reubicación, teniendo en cuenta de acuerdo con la sentencia T-1040 de 2001 tres aspectos:

- El tipo de función que desempeña el trabajador.
- La naturaleza jurídica de la empresa.
- La capacidad del empleador.

Si luego de realizar el procedimiento de rehabilitación integral, el empleador desea realizar el trámite o autorización de despido del trabajador en razón a su discapacidad o problemas de salud ante el Inspector de Trabajo, debe soportar con documentos que se ha cumplido, adelantado y culminado el proceso de rehabilitación integral, o por el contrario que dicho proceso no es posible o viable, conforme lo determinan los Decretos 2177 de 1989 y 776 art. 4° del 2012, el Convenio 159 de la OIT, la Ley 1562 del 2012 y la Resolución 1016 de 1989.

Conforme al Manual Guía de Rehabilitación y Reincorporación Laboral (Ministerio de la Protección Social hoy del Trabajo) se establece que las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral pueden ser:

- Reintegro laboral sin modificaciones.
- Reintegro laboral con modificaciones.
- Reubicación laboral temporal.
- Reubicación laboral definitiva.
- Reconversión de mano de obra.

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

El responsable de la reincorporación o reubicación laboral por contingencias comunes o profesionales es el empleador, quien puede asesorarse de los médicos que contrate para atender los servicios de salud de los trabajadores, o de la entidad administradora de riesgos laborales correspondientes, con el fin de prevenir agravamientos y para evitar accidentes de trabajo o enfermedades laborales derivadas de reincorporación o reubicación laboral.

En cuanto a la obligación del Ministerio de Trabajo de examinar si la desvinculación del trabajador se dio por justa causa alegada, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, cabe resaltar que de acuerdo a la sentencia C-531 de 2000 *“el requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador.”*

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL:

Cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña, el empleador debe acreditar para la desvinculación del trabajador de acuerdo con el Concepto 003440 de 2011 del Ministerio de Protección Social los siguientes requisitos:

1. Concepto, Certificación o Dictamen el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
2. Estudios de puestos de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del trabajador.
3. La discriminación de cargos en la empresa.
4. Documentación que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, con perfil, aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo.
5. Cualquier tipo de documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que en los puestos existentes en la entidad, empeorarían la condición de salud del trabajador(a) o que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador(a), no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud, conforme al Manual Guía de Rehabilitación y Reincorporación Laboral (Ministerio de la Protección Social).

El Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una Empresa, Empleador o una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado cuando motive su decisión en causas objetivas o justas causas (art 61 y 62 CST) para dar por terminado el contrato de trabajo, el funcionario del Ministerio del Trabajo deberá validar si realmente la causa por la cual se termina dicho contrato es por la causa objetiva o la justa causa, si por el contrario obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador.

En caso de que la persona presente las limitaciones físicas no cumpla con los requisitos legales para obtener una pensión de invalidez, el servidor del Ministerio no procederá a autorizar el despido del trabajador, salvo que quede demostrada una causal objetiva o una justa causal”.

En el trámite administrativo referido, no se decide, califica o juzga la justa causa o la causal objetiva de terminación del contrato o de la relación laboral de los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, lo cual corresponde a la justicia laboral ordinaria.

Ahora bien, en el caso que hoy ocupa nuestra atención es importante resaltar que la empresa **INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO C IPS S.A.**, con NIT numero 900.036.695-9, hace

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

su solicitud invocando el fundamento en la ley 361 de 1.997 artículo 26, el cual se encuentra en situación de discapacidad o limitación de la trabajadora **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA**.

El Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que: “En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”.

Esta norma se declaró exequible por Corte Constitucional mediante Sentencia C-531 de 2000 que concluyó que: "carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato".

Ahora bien, si observamos que la petición va en aminada a la obtención de una autorización para dar por terminado contrato de trabajo de manera unilateral y por razón de su limitación de salud de la señora **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA** para realizar la labor encomendada por parte de la empresa INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO C IPS S.A.

El señor **FREDY LEONARDO CASTRO BOSSIO** en calidad de apoderado de la empresa INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO C IPS S.A., con NIT numero 900.036.695-9, argumentó, como COMO CASO EN CONCRETO:

Que entre los suscritos INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO C IPS S.A, con número de identificación tributaria NIT 900.036.695-9, y la señora ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA, identificada con cédula de ciudadanía No. 45.517.404 de Cartagena, la trabajadora celebró contrato individual de trabajo término fijo, por un tiempo de seis (6) meses, a partir del 1 de octubre de 2011.

Que el empleador contrató los servicios personales de la trabajadora para desempeñar los oficios de ENFERMERA con jornada semanal de 48 horas, en la sede del empleador INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO C IPS S.A, devengando un salario de (\$1.100.000). El salario que devenga en la actualidad es de un salario mínimo legal mensual \$1.600.000) pagaderos mensuales.

Que dentro de las obligaciones especiales del trabajador que reposan en el MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS se encuentran: a) Planificar, ejecutar, supervisar, controlar y evaluar las acciones de enfermería con el fin de brindar cuidado integral al neonato en estado crítico con equidad, calidad, pertinencia, oportunidad, eficiencia y efectividad. b) Recibir y entregar turno (ronda de enfermería), ronda cubículo por cubículo de cada paciente. c) En las noches se realiza la asignación de pacientes al personal auxiliar de las próximas 24 horas, se deberá asignar una auxiliar de turno de día para mantener el orden en las historias clínicas. d) Preparación y administración de medicamentos en cuidados básicos y cuidados intensivos, incluye infusiones y mezclas especiales, como inotrópicos, sedación, infusión de insulina de acuerdo a las indicaciones médicas. e) Administración y nutrición parenteral con normas de asepsia, diligenciar el formato y firmar. g) Administración de hemo componentes (plasmas, plaquetas, glóbulos rojos). h) Vigilar transfusión sanguínea y retirar los aditamentos al finalizar la misma en conjunto con los auxiliares de enfermería Entre otras más.

Que el empleador siempre ha velado, garantizado y mantenido para la trabajadora las condiciones laborales, ha respetado sus derechos y no le ha causado perjuicio, haciendo el reporte de pago mensual de novedades de Planilla Integrada en Aportes de pago de Seguridad Social desde el 01-10-2011 hasta la fecha.

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

Que el empleador ordenó la realización de EVALUACIÓN OCUPACIONAL PERIODICO, a la trabajadora y esta fue realizada el 22-07-2013, concepto de aptitud: EXAMEN PERIÓDICO SATISFACTORIO, CON RECOMENDACIONES PREVENTIVAS.

Que el empleador ordenó la realización de EVALUACIÓN OCUPACIONAL PERIODICO, a la trabajadora y esta fue realizada el 10-03-2016, concepto del examen: APTO CON PATOLOGÍA QUE NO LIMITA SU TRABAJO NORMAL.

Que en fecha 8-11-2016, **COOMEVA EPS**, envió a el empleador comunicación de la dependencia técnica – profesionales y RED de prestadores con relación al usuario **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA**, área de Medicina Laboral auditando las historias clínicas, recomendaciones ocupacionales y laborales que fueron lideradas por el médico ocupacional de la empresa de acuerdo a la evaluación realizada en el marco de la historia clínica ocupacional, en los exámenes de ingreso, periódico, reintegro, post incapacidad, cambio de ocupación, emitiendo conceptos de aptitud y/o restricciones y/o recomendaciones ocupacionales, haciendo énfasis en el caso en mención para evitar posturas de miembro superior (mano y hombros) que requirieran movimientos repetitivos y que implicaran miembros superiores, restricción en manejo de carga de 10 kgs, realizar pausas activas cada dos horas por quince minutos con ejercicios de estiramiento de miembros superiores, tiempo 12 meses, a partir de esa fecha se solicitó a la **ARL REVISIÓN DE CONDICIONES ERGONÓMICAS DEL PUESTO DE TRABAJO** para realizar las mejoras pertinentes según los hallazgos, en atención de Medicina Preventiva o del Trabajo del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, que estuvo a cargo del EMPLEADOR.

Que al pasar el tiempo **COOMEVA EPS** realizó revisión puntual el día 28-02-2017, del caso de la señora **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA**, quien ya venía desarrollando labores con carta de recomendaciones emitidas en noviembre de 2016, confirmó que se estuviesen dando cumplimiento y entregó recordatorio de cita al coordinador siso del empleador, documento firmado por COORDINADOR SALUD OCUPACIONAL INTENSIVISTAS GISELA GUZMAN PEREZ, RECURSOS HUMANOS MARA LOPEZ MORELO, MEDICINA LABORAL COOMEVA JARMILA VANEGAS ECHENIQUE. Luego el día 6-04-2017, solicitó al empleador soportes para calificar origen y también hacerse parte del proceso de estudio del caso, diagnóstico síndrome de túnel carpiano bilateral.

Que así mismo, la trabajadora el 06-04-2017 presentó ante **ARL COLMENA SEGUROS** documentación para análisis del caso con relación con la patología “**SÍNDROME DEL TÚNEL CARPO BILATERAL**”, estos realizaron visita empresarial dejando constancia en acta el día 12-05-2017 “se realiza visita en el puesto de trabajo a la Sra. **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA**, se desempeña en el cargo como Enfermera Jefa, se indagan antecedentes laborales y extralaborales y posteriormente se realiza una observación respecto de las tareas desarrolladas por la trabajadora durante su desempeño en el cargo”. De igual manera, **COOMEVA EPS** en fecha 30-05-2017, envió notificación de calificación de contingencia origen, diagnóstico síndrome de túnel carpiano bilateral.

Que en fecha 5-06-2017 **ARL COLMENA SEGUROS** fue notificada de la calificación de origen en primera oportunidad realizada por la **EPS COOMEVA** respecto de las presuntas enfermedades laborales de acuerdo con la información clínica más reciente en ese momento: UBA COOMEVA. 04-04-2014. Paciente que asiste debido a que hace más de 6 meses presenta dolor en manos con sensación de adormecimiento y pérdida de fuerza que se ha venido intensificando con el paso del tiempo, asociado a pérdida de capacidad de prehensión sin auto medicamento. F-16, ELECTROCARDIOGRAFÍA. 21-05-14. Estudio neurofisiológico de miembros superiores que evidencia compromiso neuropático de nervio mediano bilateral segmento distal, con características de neuro-apraxis grado II. F-24, HISTORIA CLINICA. 23-09-2014.

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

Que el paciente refiere presentar desde hace 2 años y medio parestesias y dolor en manos, actualmente en manejo con medicina general con estudios de EMG de MMSS 21-05-2014 que evidencia compromiso neuropático de nervio mediano bilateral segmento distal, con características de neuropaxia grado II. F-28, ELECTROMIGRAFÍA. 13-07-2016. Neuropatía de medianos niveles del carpo tipo neuroapraxia grado II derecho y grado I izquierdo. F-34. 3.1 Posteriormente, el día 15-06-2017 **COLMENA SEGUROS** después de realizar revisión de los documentos radicados, presentaron su NO CONFORMIDAD respecto de dicho dictamen porque ellos no se encontraron de acuerdo con el origen laboral calificado y en consecuencia manifestaron controversia respecto de dicha calificación, toda vez que los factores de riesgo que se evidenciaron en el análisis de puesto no eran de la frecuencia, intensidad ni duración requerida para desencadenar la patología motivo de estudio, por consiguiente la Administradora de Riesgos Laborales procedió a remitir el caso para el conocimiento a la Junta de Regional de Calificación de Invalidez.

Que, del mismo modo, el empleador ordenó la realización de EVALUACIÓN OCUPACIONAL PERIODICO, a la trabajadora y esta fue realizada en fecha 11-09-2017, restricciones laborales por periodo de 12 meses, movimientos repetitivos de miembros superiores, vibraciones en miembros superiores, manipular carga con peso máximo de 10 kg bimanual, concepto de aptitud: **EXAMEN MÉDICO CON RESTRICCIÓN FRENTE AL CARGO.**

Que en fecha 07-12-2017 la administradora **COLMENA SEGUROS** envió los informes de EPT al empleador para dar estricto cumplimiento a lo establecido.

Que el EMPLEADOR solicitó en varias ocasiones información del estado de calificación de origen en primera oportunidad de la trabajadora a **COOMEVA EPS, Dependencia Técnica Medicinal Laboral Regional Caribe**, a la **Junta Regional de Calificación**, posteriormente envió los APT y LA HISTORIA OCUPACIONAL.

Que en el transcurso del tiempo EL EMPLEADOR en el rol de sus funciones solicitó adicionalmente información a **COOMEVA EPS** copia de certificados de incapacidad de la trabajadora desde el 01-01-2016 hasta 24-04-2018.

Que **COOMEVA EPS** remitió expediente que soporta los fundamentos de hecho que dieron lugar a la calificación de origen laboral emitido por **COOMEVA EPS** ante el desacuerdo manifestado por la **ARL COLMENA** del caso **ZORAIDA ZUÑIGA RENTERIA** CC No. 45517404 a la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOLÍVAR** para disolución de controversia de acuerdo con la normativa vigente, adjuntando el soporte de pago.

Que el día 13-06-18 la trabajadora fue atendida en **CENTRO DE MOVIMIENTO, EJERCICIO Y REHABILITACIÓN** consulta por primera vez, médico tratante: **DIANA CAROLINA RUGELES JOYA**, administradora **COOMEVA EPS**, paciente con diagnóstico de síndrome de túnel del capo bilateral desde 2014, patológicos HTA, sin exámenes, causa externa ENFERMEDAD GENERAL, diagnóstico principal G560 SÍNDROME DEL TUNEL CARPIANO, fue enviada a **CONTROL CON FISIATRA, VALORACIÓN POR MEDICINA LABORAL Y RECOMENDACIONES LABORALES**: evitar movimientos repetitivos de flexo extensión de muñeca y agarres repetitivos con uso de fuerza en manos, realizar pausas activas cada 2 horas durante 5-8 minutos.

Que el empleador dejó constancia que estaba acatando las recomendaciones dadas por el médico que la atendió anteriormente, y que a partir de ese momento se realizarían pausas activas (manos) cada 2 horas durante 5-8 minutos en el horario de lunes a viernes a cargo del personal de Seguridad Ocupacional. Teniendo en cuenta lo antes mencionado, el empleador ordenó la realización de **EVALUACIÓN OCUPACIONAL PERIODICO, A LA TRABAJADORA** y esta fue realizada en fecha 17-07-2018, restricciones laborales no cargar peso superior a 5 kilos bimanual, no realizar movimientos

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

repetitivos de miembros superiores, no realizar posturas forzadas de muñecas, no levantar el brazo por encima del hombro derecho, concepto de aptitud: **APTO PARA CONTINUAR LABORANDO EN EL MISMO OFICIO CON RECOMENDACIONES Y RESTRICCIONES**. Ese mismo día la **Junta Regional de Calificación De Invalidez de Bolívar**, rindió dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional, motivo de calificación: origen, concepto final del dictamen pericial origen: enfermedad riesgo: laboral, diagnóstico: G560-SINDROME DEL TUNEL CARPIANO BILATERAL.

Que el día 18-07-2018 la **Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bolívar** remitió al empleador citación para notificación personal del dictamen en audiencia privada celebrada el día 17-07-2018 dictamen No. 835 de la TRABAJADORA, de igual manera el EMPLEADOR el día 15-08-2018, presentó recurso de reposición y en subsidio apelación en el caso de la señora **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA**, ya que el dictamen en mención no se entraba en firme, y en consecuencia la patología que presenta consideraban ser de **ORIGEN COMÚN**; en virtud de lo anterior, el día 16-08-2018 el empleador procedió a realizar **ACTA DE CUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES DADAS POR LA EPS POR SEGUIMIENTO DE SU PATOLOGÍA EN EJERCICIO DE SUS FUNCIONES**, detallando las funciones que LA TRABAJADORA ejercía en su cargo de **ENFERMERA**, y dejando constancia de las **RECOMENDACIONES Y CAMBIOS DE TURNOS POR ORDEN MÉDICA**, de acuerdo con la documentación presentada por LA TRABAJADORA, en pro de la recuperación y con el fin de aportar en la mejora del estado de salud y favorecer en su recuperación, se le quitaron los turnos de noche por los efectos que le causaba el medicamento y precisó la realización de pausas activas cada 2 horas por turno 5-8 minutos.

Que en fecha 25-09-2018 se emitió el pronunciamiento del trámite del recurso por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bolívar, decidiendo ratificar en todas y cada una de sus partes el Dictamen No. 45517404-835 de fecha 17-07-2018 en el caso presente.

Que, continuando los controles, en fecha 26-09-2018 en **CENTRO DE MOVIMIENTO, EJERCICIO Y REHABILITACIÓN**, médico tratante **ALBA PATRICIA PEREZ CABARCAS**, administradora **COOMEVA EPS**, LA TRABAJADORA, fue enviada a terapias físicas 20SS SMR DERECHO, control por Fisiatra.

Que en virtud de lo anterior, ese mismo día el empleador procedió a realizar **ACTA DE COMPROMISO POR PARTE DE LA TRABAJADORA DONDE SE COMPROMETIÓ A DAR ESTRICTO CUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES MÉDICO LABORALES**, emitidas por la Coordinadora de SST, de acuerdo al diagnóstico laboral síndrome del túnel carpiano (G560) y síndrome de manguito rotatorio (M751), por la consulta de seguimiento con fisiatra, incluyendo un plan de manejo/recomendaciones dentro y fuera de la institución, y a informar por escrito y oportunamente al Departamento de Recursos Humanos y Salud Ocupacional, cualquier situación que pueda dar lugar al incumplimiento de las mismas, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, artículo 2.2.4.6.10; seguidamente se establecieron observaciones en pro de la salud y mejora de la trabajadora, **NO REALIZAR TURNOS NOCTURNOS y EL HORARIO LABORAL ES DE 6 HORAS**, con base en las recomendaciones médicas por parte de la **EPS COOMEVA**.

Que también es importante tener en cuenta que se solicitó mesa laboral caso **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA** y se llevó a cabo el día 04-10-2018, donde el empleador estableció “es un caso con incapacidades por **otros ORÍGENES**, además de inconformidad porque **COOMEVA y USUARIA NO NOTIFICÓ** su proceso inicial de calificación de patología e inconvenientes con respecto a las recomendaciones laborales, las cuales no están plasmadas en historia clínica de su médico tratante, siendo este **FISIATRA**”, es en este punto donde a la trabajadora se compromete a solicitar sus recomendaciones y restricciones laborales a su médico tratante (fisiatra) en próximas citas.

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

Que, en virtud de ello, **GESTIÓN SALUD S.A.S** el día 20-12-2018 ordenó la entrega de medicamentos para infiltración corticoanestésica de muñecas y hombro derecho, formula médica, cita de control por ortopedia en 2 meses, terapia física de carácter analgésica y sedativa para rehabilitación de síndrome del túnel capo y tendinosis del supraespinoso No. 20 sesiones e informan que la trabajadora no desea manejo quirúrgico. Es menester, tener en cuenta que durante todo este tiempo por parte de **AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A**, estuvo guiando a la trabajadora por el **PROGRAMA DE REHABILITACIÓN, REUBICACIÓN, REINTEGRO LABORAL Y GUÍAS DE EJERCICIOS**, en pro de su prevención, protección, salud y bienestar.

Que durante seguimiento de médico especialista en Ortopedia y Traumatología – Cirugía de Mano U de Cartagena en fecha 10-07-2019, examen físico: MANOS CON MOVILIDAD COMPLETA NO ATROFIA MUSCULAR, TINEL POSITIVO DERECHO A NIVEL DE TUNEL CARPIANO, DURKAN-PHALLEN POSITIVO BILATERAL PREDOMINO DERECHO, quedan con recomendaciones y restricciones laborales (1 MES), plan INFILTRACIÓN CORTICOANESTESICA, REVISIÓN DE RECOMENDACIONES Y RESTRICCIÓN LABORAL POR MEDICINA LABORAL, CITA CONTROL.

Que en el seguimiento médico laboral en fecha 22-07-2019, se evidencio mejoría clínica máxima, le explicaron pronostico tipo de lesión y la importancia de incorporar plan casero de ejercicios, plan **ALTA POR FISIATRA PARA CONTINUAR PROCESOS**, seguimiento MÉDICO LABORAL.

Que el empleador ordenó la realización de **EVALUACIÓN OCUPACIONAL PERIODICO**, a la trabajadora y esta fue realizada en fecha 18-07-2019, restricciones laborales alternar posición de pie sentado cada 2 horas, cargar peso en hombro derecho -3kg, hasta nueva conducta emitida por médicos tratantes de su EPS, exceder jornadas laborales de 8 horas, hasta nueva conducta emitida por médicos tratantes de su EPS, levantar carga en hombro afectado hasta nueva conducta emitida por médicos tratantes de su EPS, movimientos repetitivos de miembros superiores hasta nueva conducta emitida por médicos tratantes, **concepto de aptitud: APTO PARA CONTINUAR LABORANDO EN EL MISMO OFICIO CON RECOMENDACIONES Y RESTRICCIONES.**

Que siendo el día 4-10-2019, **COOMEVA EPS**, remitió notificación de calificación contingencia origen enfermedad laboral de la trabajadora, por diagnóstico **SÍNDROME DEL MANGUITO ROTADOR**, lateralidad DERECHO CIR10 M751, con base en MEDICINA LABORAL de ellos en ese momento donde calificó en primera oportunidad con origen de Enfermedad Laboral, patología descrita y anexada en los documentos soporte.

Que en fecha 03-02-2020, la Administradora de Riesgos Laborales **AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.**, rindió **EVALUACIÓN DE LA PÉRDIDA DE LA CAPACIDAD LABORAL Y OCUPACIONAL** de LA TRABAJADORA, No. siniestro 20190037388, usuario MEGAVIRIAR, REGIONAL BOLÍVAR, dictamen No. 29550, fecha de dictamen 03-02-2020, fecha de recepción de solicitud 22-11-2019, fecha de siniestro 03-05-2019, EPS COOMEVA, lugar donde ocurrió el siniestro INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO C, diagnóstico G560m descripción SINDROME DEL TUNEL CARPIANO, observaciones BILATERAL, fecha de examen 22-11-2019, observaciones BUEN ESTADO GENERAL, CONSCIENTE, ORIENTADO, BUEN ESTADO DE ANIMO, MARCHA NORMAL, INDEPENDIENTE, MANOS SIN LIMITACIÓN DE LA MOVILIDAD EN MUÑECAS Y DEDOS, LEVE HIPOTROFIA TENAR MANO DERECHA, FUERZA DE AGARRE 4/5 BILATERAL, TINNEL + BILATERAL, HIPOESTESIA EN TERRITORIO DEL MEDIANO BILATERAL, DISCRIMA 2 PUNTOS A 6 MM CON MANO IZQUIERDA Y 8 MM MANO DERECHA: * número de orden 1: descripción SÍNDROME TÚNEL DEL CARPO DERECHO CLASE 2 porcentaje asignado 14.80, número de orden 2: SÍNDROME TÚNEL DEL CARPO IZQUIERDO CLASE 1 porcentaje asignado 6.80; total de la deficiencia 10.30 * clasificación de las restricciones en función de edad cronológica por edad cumplida al momento de calificar No. categoría 4 porcentaje 1.50 * clasificación de las restricciones en rol laboral

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

No. categoría 2 porcentaje 5.00 * clasificación de las restricciones en función de la autosuficiencia económica No. categoría 2 porcentaje 1.00.

Que el día 05-02-2020 **AXA COLPATRIA** remitió a la trabajadora notificación de **CALIFICACIÓN DE PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL**, fecha de diagnóstico y/o ocurrencia 03-05-2019, No. siniestro 20190037388. De acuerdo con la calificación de Pérdida de Capacidad Laboral, adelantada por el equipo Interdisciplinario de Calificación de Invalidez determinaron el presente caso una **PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL DEL 20.00%**, diagnostico G560- **SINDROME DEL TUNEL CARIANO**, origen **ENFERMEDAD LABORAL**.

Que, dado que se declaró en su momento **INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL**, LA TRABAJADORA, debía seguir laborando con recomendaciones dadas por el equipo médico de **AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.**, razón por la cual la administradora no realizó nuevos pagos de subsidio por incapacidad temporal, de acuerdo a lo establecido por la Ley 776 de 2002 art 2°.

Que el empleador acatando cada recomendación, registra cada detalle en los **FORMATO DE SEGUIMIENTO CASOS ESPECIALES EN SALUD**, en fecha 08-05-2020, seguimiento: se realiza seguimiento de las recomendaciones sugeridas por parte de ARL, de acuerdo a la última presentada en la fecha 16-10-2019 y se encuentra a término indefinido, soporta historia clínica con control con la misma fecha de atención, actualmente no se encuentra en atención de actividades asistenciales con paciente a excepción de preparación de medicamentos ocasionalmente en horas de la tarde en compañía de jefe de plan canguro y ordenó la realización de **EVALUACIÓN OCUPACIONAL PERIODICO A LA TRABAJADORA** y esta fue realizada en fecha 24-08-2020, restricciones laborales alternar posición de pie sentado cada 2 horas, cargar peso en hombro derecho -3kg, exceder jornadas laborales de 8 horas, levantar carga en hombro afectado, movimientos repetitivos de miembros superiores, estas restricciones son hasta nueva conducta emitida por médicos tratantes, **concepto de aptitud: APTO PARA CONTINUAR LABORANDO EN EL MISMO OFICIO CON RECOMENDACIONES Y RESTRICCIONES**.

Que en seguimiento de fecha 25-09-2020, control, mejoría clínica máxima, le explicaron pronóstico tipo de lesión y la importancia de incorporar plan casero de ejercicios, tratamiento REHABILITADOR, seguimiento CONTROL FISIATRA EN 3 MESES.

Cabe resaltar que durante este periodo el 22-10-2020 el empleador tuvo que realizar de manera formal la solicitud de documentos a la trabajadora de la terminación de proceso de rehabilitación en la cual había terminado el 01-11-2019, por parte de **AXA COLPATRIA** que fue la entidad que cubrió el riesgo de tipo laboral de la empresa, y que a la fecha teniendo la responsabilidad y obligación de informar no había suministrado ni notificado de forma clara, veraz y completa sobre el estado de salud como lo está consagrado en el reglamento de trabajo.

Que se realizaron a la trabajadora las 10 terapias físicas y 20 ocupacionales ordenadas por el médico tratante DR. EDUARDO NIETO MEDINA (FISIATRA), en los informes de seguimiento por parte de FISIGLOBAL se evidencia el estado del SÍNDROME DEL TUNEL DEL CARPO. Ultima terapia 05-11-2020.

Que en fecha 28-10-2020, la administradora de riesgos **AXA COLPATRIA S.A.**, certificó que la trabajadora presentó único siniestro de contingencia enfermedad laboral con fecha 05-05-2017 **SÍNDROME DEL TUNEL CARIANO BILATERAL** quien recibió atención y manejo por equipo de rehabilitación de la aseguradora determinando existencia de secuelas funcionales y dando de alta. Califico el **EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE MEDICINA LABORAL DE AXA COLPATRIA**, con dictamen No. 29550 del 22-11-2019 en 20% de Pérdida de Capacidad Laboral, LA TRABAJADORA NO PRESENTÓ APELACIÓN Y EL CASO QUEDÓ EN FIRME, el 7-02-2020 LA TRABAJADORA radicó

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

aceptación y soportes solicitados y el día 19-6-2020 se paga indemnización permanente parcial por progresión de secuelas, quedando con manejo por fisiatra cada 3 meses, esto quiere decir que con la **FINALIZACIÓN DE LA REHABILITACIÓN, LA DETERMINACIÓN DE LA PÉRDIDA DE LA CAPACIDAD LABORAL Y LA INDEMNIZACIÓN PERMANENTE PARCIAL** por la suma de **\$20.728.629.00** que tuvo la trabajadora, **AXA COLPATRIA** dio cumplimiento con lo establecido en el Decreto 1295 de 1994, Decreto 2566 del 2009, Resolución 2569 de 1999, Decreto 2463 de 2001, Ley 962 de 2005, Decreto 9644 de 1994 y Decreto 1072 de 2015.

Que en el transcurso del tiempo el empleador en el rol de sus funciones solicitó adicionalmente información a **COOMEVA EPS** copia de certificados de incapacidad de LA TRABAJADORA desde el 24-04-2018 hasta 26-09-2020 y constató un **HISTORICO DE INCAPACIDADES** que se anexa como prueba.

Que la trabajadora, decidió trasladarse de Entidad Prestadora de Servicios a **SURA EPS**, y es atendida en cita de control en fecha 12-11-2020 por el profesional **OMERIS KATERINE NAVARRO**, quien establece durante 3 meses unas recomendaciones de movilidad para manos y muñecas, entre otras más, tomar medicamentos. Igualmente, seguido acatando cada recomendación y registra cada detalle en los **FORMATO DE SEGUIMIENTO CASOS ESPECIALES EN SALUD**, en fecha 13-11-2020, seguimiento: 16-11-2019 presenta recomendaciones indefinida por ortopedia, no cargar objetos mayores de 5kg, uso de herramientas de vibración o herramientas de vibración o cambios bruscos de temperatura, evitar al máximo movimientos repetitivos en muñecas, uso de muñeca en nocturno, pausas activas de 5-10 minutos cada 3 horas; se realiza seguimiento el 13-11-2020 donde presentó certificado de fisiatra 4-11-2020 donde tiene 10 terapias por parte de **ARL AXA COLPATRIA**, observaciones: se continúan realizando las mismas funciones establecidas en el acta de compromisos, se deja constancia de la asistencia de las pausas activas 5-10 min cada 3 horas que son recogidas a final de cada mes para efectos de dar cumplimiento, guías de ejercicios, se recomienda actualizar las recomendaciones por parte de su médico tratante, para efecto del seguimiento y dar cumplimiento de salud ocupacional por parte de la empresa.

Que el empleador teniendo en cuenta todo lo sucedido hasta la fecha continúa cumpliendo con su responsabilidad y compromiso de mejora de la trabajadora acatando cada recomendación y registra cada detalle en los **FORMATO DE SEGUIMIENTO CASOS ESPECIALES EN SALUD**, en fecha 04-12-2020, seguimiento: 16-11-2019 presenta recomendaciones indefinida por ortopedia, no cargar objetos mayores de 5kg, uso de herramientas de vibración o herramientas de vibración o cambios bruscos de temperatura, evitar al máximo movimientos repetitivos en muñecas, uso de muñeca en nocturno, pausas activas de 5-10 minutos cada 3 horas; se realiza seguimiento el 13-11-2020 donde presento certificado de fisiatra 4-11-2020 donde tiene 10 terapias por parte de **ARL AXA COLPATRIA**, 04-12-2020 seguimiento por pausas activas, presentó recomendaciones de estilo de vida saludable por parte de su EPS en fecha 12-11-2020, observaciones: se continua realizando las mismas funciones establecidas en el acta de compromisos, se deja constancia de la asistencia de las pausas activas 5-10 min cada 3 horas que son recogidas a final de cada mes para efectos de dar cumplimiento, guías de ejercicios.

Que teniendo en cuenta las recomendaciones de fechas 15-02-2021 y 16-03-2021 se acata, procede y deja constancia de **ACTA DE CUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES Y REUBICACIÓN POR SEGUIMIENTO DE PATOLOGÍA SÍNDROME DEL TUNEL CARPIANO EN EJERCICIO DE SU CARGO COMO ENFERMERA**, sus turnos continuarán de 1pm a 7pm, 10am a 7pm y 7am a 4pm dentro de sus funciones ya no tendrá asignación asistencial y administrativa que implique algún tipo de manipulación repetitiva que complique su condición por lo que se **SUSPENDEN TODAS LAS ACTIVIDADES CON PACIENTES**, a partir de la fecha y en vista que la unidad no cuenta con un área donde pueda ser parte activa de algún proceso, se asignó entonces la supervisión y vigilancia del cumplimiento del ingreso del personal, familiares a la unidad por lo que debía permanecer en el área de

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

la entrada, dar recomendaciones de alta a los pacientes, tomar la temperatura de carro de paro, se le restringió el uso del celular en el área laboral por ser uno de los movimientos repetitivos al momento de escribir constantemente, pausas activas de 2 horas, toda vez que la trabajadora fue remitida el día 16-03-2021 al **CENTRO DE MOVIMIENTO, EJERCICIO Y REHABILITACIÓN**, médico tratante **ALBA PATRICIA PEREZ CABARCAS**, administradora EPS Y MEDICINA PREPAGADA SURAMERICANA S.A, y le establecieron recomendaciones médicas durante 6 meses a partir del 21-02-2021: EVITAR MOVIMIENTOS REPETITIVOS DE ELEVACIÓN DE MSD POR ENCIMA DEL MENTÓN, VITARA CARGA DE PESO NO MAYOR DE 10 KG, EVITAR EL USO DE MÁQUINAS VIBRATORIAS O DE GOLPETEO, PAUSAS ACTIVAS DURANTE 10 MINUTOS POR CADA 2 HORAS LABORALES CON RETOMA DE LA ACTIVIDAD, MANTENER BUENA HIGIENE POSTURAL INCLUSO A NIVEL LABORAL.

Que la trabajadora, fue atendida por CONSULTA FISIATRA en fecha 11-03- 2022, en Centro de Especialista Viva 1, motivo de consulta paciente con dx de epicondilitis y lesión del manguito rotador ORIGEN COMÚN y el STC calificado como profesional.

Que nuevamente asiste a consulta, y es atendida en cita de control en fecha 21-04-2021 por el profesional **CARLOS ANDRES QUEZADA GUELBRETH**, quien establece durante 3 meses unas recomendaciones de movilidad para manos, hombro y muñecas, entre otras más.

Así mismo, el empleador ordenó la realización de **EVALUACIÓN OCUPACIONAL**, a la trabajadora y esta fue realizada en fecha 08-07-2021, restricciones laborales emitidas por especialistas tratantes, **concepto de aptitud: APTO PARA CONTINUAR LABORANDO EN EL MISMO OFICIO CON RECOMENDACIONES Y RESTRICCIONES.**

Que en fecha 21-07-2022 **ARL AXA COLPATRIA**, rindió **INFORME DE INSPECCIÓN PUESTO DE TRABAJO ASISTENCIALES**, mediante observación acerca de las condiciones físicas del puesto y posturas adoptadas por los colaboradores de los diferentes cargos, posterior se tomaron los registros filmicos y fotográficos en diferentes ángulos, hallazgos y recomendaciones en los diferentes cargos y evidenciaron que los diversos cargos presentan patologías osteomusculares, por lo cual cuentan con recomendaciones emitidas por sus EPS, los espacios de trabajos cuentan con iluminación artificial, espacios amplios de trabajos, con buena ventilación, a nivel de temperatura se evidencia confort térmico.

Que en el cargo de **AUXILIAR DE ENFERMERÍA LA LABOR DEL CARGO ES REALIZADA EN EL ÁREA DE UCI NEONATAL, EN EL ÁREA DE CUIDADOS BÁSICOS** y de forma ocasional como apoyo cuando se requiera en el LACTARIO, tarea HIGIENE Y CUIDADO DE LOS RECIÉN NACIDOS NIVEL DE ACTUACIÓN ACEPTABLE, tarea ALIMENTAR A LOS RECIÉN NACIDOS NIVEL DE ACTUACIÓN ACEPTABLE, tarea LAVAR LOS FRASCOS DE VIDRIO CON JABÓN NIVEL DE ACTUACIÓN ACEPTABLE, tarea PREPARAR LA LECHE NIVEL DE ACTUACIÓN ACEPTABLE, tarea SUMINISTRO DE LECHE EN LOS FRASCOS NIVEL DE ACTUACIÓN ACEPTABLE, tarea DISTRIBUCIÓN DE ALIMENTOS NIVEL DE ADAPTACIÓN ACEPTABLE, tarea ATENCIÓN DE LA VISITA DE LOS PACIENTES NIVEL DE ADAPTACIÓN ACEPTABLE.

Que el empleador ordenó la realización de **EVALUACIÓN OCUPACIONAL**, a la trabajadora y esta fue realizada en fecha 29-07-2022, restricciones laborales emitidas por especialistas tratantes, así como reubicación laboral, **concepto de aptitud: APTO PARA CONTINUAR LABORANDO EN EL MISMO OFICIO CON RECOMENDACIONES Y RESTRICCIONES.** Siguiendo con el protocolo EL EMPLEADOR en fecha 23-11-2022 el cumplimiento de sus funciones acató y registró **ACTA DE CUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES Y REUBICACIÓN DE FUNCIONES POR SEGUIMIENTO DE PATOLOGÍA SÍNDROME DEL TUNEL CARIANO EN EJERCICIO DE CARGO COMO ENFERMERA**, recomendaciones por 6 meses que hasta ese momento no habían sufrido

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

modificaciones y actividades a realizar para no interrumpir la REHABILITACIÓN DE LA TRABAJADORA siguió teniendo en cuenta EVITAR MOVIMIENTOS REPETITIVOS DE ELEVACIÓN, CARGAS DE PESO NO MAYOR A 10 KG, EVITAR EL USO DE MAQUINAS VIBRATORIAS O DE GOLPETEO, REALIZAR PAUSAS ACTIVAS DE 10 MINUTOS POR CADA 2 HORAS LABORALES Y MANTENER BUENA HIGIENE POSTURAL, en pro de la recuperación y con el fin de aportar en la mejora del estado de salud y favorecer su recuperación no realizó cambios de reubicación y funciones por recomendación médica de acuerdo a la documentación presentada por la trabajadora, las funciones se detallaron “1. Revisión de historias clínicas de los pacientes, 2. entregas de las mismas, 3. Capacitar a los familiares a la hora de ingreso a la unidad en el protocolo de lavado de manos, 4. Realizar las encuestas a los usuarios del servicio en temas de satisfacción, 5. Acompañamiento al programa canguro capacitando a los familiares, 6. Brindar asesoría en la lactancia materna, 7. Apoyo en UCI, cuando no afecte su condición de salud, 8. Se restringió el uso del celular en el área laboral.

QUE LA TRABAJADORA A ESTA FECHA **NO SE ENCUENTRA REALIZANDO TURNOS NOCTURNOS POR LOS MEDICAMENTOS PRESCRITOS, REALIZA TURNOS DE 8 HORAS CON 1 HORA DE ALMUERZO (7am a 4pm / 10am a 7pm).**

Que en fecha 19-04-2023 **ARL AXA COLPATRIA**, realizó **CONSULTA MÉDICA** a la trabajadora, contingencia **ENFERMEDAD LABORAL**, siniestro 20190037388, fecha 03-05-2019, Diagnostico aprobado **SÍNDROME TUNEL DEL CARPO BILATERAL**, descripción **JUNTA DE CALIFICACIÓN REGIONAL DEFINE COMO LABORAL LA PATOLOGÍA** 03-05-2019, ingresa paciente a consulta, por sus propios medios, caminando sin dificultad, orientada en las 3 esferas, presenta leve hipertrofia tenar en manos, hace pizas entre pulgares y resto de dedos, empuja completamente ambas manos, pero con poca fuerza. Igualmente, se presentó Elaboración de documento de **PROGRAMA DE REHABILITACIÓN, REUBICACIÓN Y REINTEGRO LABORAL**.

Que en el transcurso del tiempo el empleador en el rol de sus funciones solicitó adicionalmente información a **EPS SURA** copia de certificados de incapacidad de la trabajadora desde la fecha de su afiliación hasta lo ha transcurrido y constató un **HISTORICO DE INCAPACIDADES** que se anexa como prueba en el que se puede observar que la trabajadora presuntamente duró 2 años sin tener ningún tipo de incapacidad, tiempo durante el cual de manera voluntaria y por motivos de contingencia COVID 19 estuvo como **COORDINADORA DE ENFERMERIA**, ejerciendo las funciones propias del cargo para el que fue contratada de manera inicial.

Que en cuanto a la Motivación:

El presente caso se motiva como consecuencia en que LA TRABAJADORA como se ha dejado constancia en las **ACTAS DE CUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES Y REUBICACIÓN DE FUNCIONES, SEGUIMIENTOS Y CONTROLES** que las actividades consignadas en el **CONTRATO DE TRABAJO, MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS** del cargo de **ENFERMERA JEFE** que debe cumplir la señora **ZORAIDA ZUÑIGA RENTERÍA** para el que fue contratado, **NO SE CUMPLEN EN LA ACTUALIDAD**; en virtud de lo anterior, es importante mencionar que las funciones que a día de hoy realiza LA TRABAJADORA son completamente distintas a las propias de su cargo, es decir, no corresponden a cargo o puesto de trabajo alguno existente en la planta de personal de la empresa **INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO C IPS S.A.**

Que por lo que considera el solicitante que se configura la **INCOMPATIBILIDAD E INSUPERABILIDAD** en el cargo que desempeña y por el cual fue contratada, de acuerdo con el servicio que presta la empresa **IMRC IPS S.A**, el cual es un solo servicio médico (**SOLO PRESTA EL SERVICIO DE UCI NEONATAL**) en la actualidad la empresa **NO TIENE UNA FUNCIÓN O CARGO ALGUNO EN EL QUE SE PUEDA COLOCAR PARA QUE DESARROLLE FUNCIONES**, esto porque cada una de las **INDICACIONES** que se hacen para adaptar el puesto de trabajo de LA

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

TRABAJADORA son recibidas y con posterioridad a ello se manifiesta por parte de la trabajadora las molestias y quejas que le causan dichos cargos, por ello ya la empresa no tiene un lugar donde colocarla, ni funciones que asignarle, y más cuando las labores que se desempeñan dentro de la misma; son labores de alta importancia debido a que hacen parte del sector salud y en ellas se tratan con vidas de neonatos, esto porque es una **UCI NEONATAL** donde se deben desarrollar las funciones pertinentes al cargo para que fue contratada.

Que esta motivación también se justifica, con la situación actual de la trabajadora la cual comprende: en primer lugar, la señora **ZUÑIGA RENTERÍA NO SE ENCUENTRA INCAPACITADA**. La última, fue recibida por mi representada el día 21-04-2023 por **ENFERMEDAD GENERAL**. Atendiendo el presunto estado de salud que alega, **NO SE ALLEGAN INCAPACIDADES** con razón al diagnóstico expuesto en el caso sub examine.

Que, en segundo lugar, las últimas recomendaciones medico laborales recibidas, retroalimentadas por la sociedad que represento datan del 23-11-2022, tal y como se levanta en el **ACTA DE CUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES Y REUBICACIÓN DE FUNCIONES**. Es menester señalar, que dichas recomendaciones fueron otorgadas por su médico tratante por un término de 6 meses, y las mismas obedecen a **CRITERIOS DE PREVENCIÓN EN LA EJECUCIÓN DE SUS FUNCIONES**, más no **RESTRICCIONES PER SE**, tal y como LA TRABAJADORA pretende hacer ver con el fin de generar un fuero, de manera fraudulenta para así obtener una estabilidad laboral reforzada, a que no tiene derecho.

TRAZABILIDAD PROBATORIA

De la contratación laboral:

Que es óbice señalar, que la relación laboral entre su representada y la señora **ZUÑIGA RENTERÍA**, data del día 01 de octubre de 2011 a través de contrato a término fijo, con el fin de ejecutar las labores de **ENFERMERA**, con una asignación salarial inicial de un millón cien mil pesos (\$1.100.000).

Que, durante toda la relación laboral, sui representada ha cancelado los aportes a seguridad social integral, garantizando siempre la prestación de los servicios y el acceso a la seguridad social.

En los anexos que incorporan la presente solicitud, se aportará el contrato que se encuentra vigente con la trabajadora, aportes a seguridad social y certificado laboral que prueban lo dicho.

De la composición administrativa de IMRC IPS S.A.S.:

Que frente al caso que nos ocupa, y trayendo a colación la situación actual de la trabajadora, en el organigrama de la compañía, existe el cargo de **ENFERMERA**, tal y como lo soporta la contratación que da origen a la relación laboral. En efecto, y teniendo en cuenta las labores para las que fue contratada, la señora **ZUÑIGA RENTERÍA**, conoce de sus funciones, objetivo general del cargo, y quienes serían sus subalternos y jefes directos, para efectos de la retroalimentación de estas.

No obstante, dentro del proceso integral de rehabilitación y de acompañamiento empresarial, y en procura de incentivar la realización de una manera óptima de las funciones inherentes a su cargo, la empresa que representa ha creado una especie de cargo híbrido con base inclusive a las RML que pudiese tener vigentes, recomendaciones que actualmente se encuentran vencidas y que evidencian flagrantemente que la trabajadora no tiene ninguna garantía foral ya que ha venido desempeñando sus labores de manera ininterrumpida, con ocasión a su reubicación.

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

Que, como soporte de lo dicho, nos aportan a esta solicitud: Copia del Organigrama de IMRC IPS S.A.S., manual de funciones del cargo inicial y recomendaciones médico-laborales que, en el punto sucesivo se trataran a detalle.

De las recomendaciones médico-laborales y la historia clínica manifestó:

Que resulta determinante establecer que, de conformidad a lo establecido en el decreto 1072 de 2015 se fijan responsabilidades y compromisos a cargo tanto del empleador como del trabajador en el sentido de procurar la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esto hace referencia al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento para los empleadores y los trabajadores.

Continua exponiendo el empleador que, partiendo del hecho de que es responsabilidad del empleador proporcionar y mantener ambientes y condiciones de trabajo saludables y proteger la salud de los trabajadores de cualquier daño que se produzca por causa o con ocasión del trabajo, tenemos que no es menos cierto que también es responsabilidad de los trabajadores seguir los procesos según lo estipulado por la empresa y así mismo desarrollar sus labores con base en la capacitación otorgada por su empleador.

Agrega que, en el caso que nos ocupa, tenemos que el empleador cumplió con sus obligaciones de protección y seguridad en el trabajo, siendo la demandante quien incumplió con su deber de observancia y cuidado, así mismo de notificar de todo lo tendiente y tocante a su presunto estado de salud, con ocasión a la custodia de la historia clínica del trabajador. Está demostrado, con las pruebas aportadas con esta contestación que mi representada, como empleador cumple en todo momento con el deber objetivo de cuidado de sus trabajadores, quien, como buen padre de familia, instruyó y capacitó a la demandante respecto de los riesgos y cuidados que debía tener para la prevención de accidentes y/o cualquier daño en virtud del desempeño de sus labores.

De hecho, milita en las documentales que allegamos con esta solicitud, las copias de las historias clínicas sin el sello de recibido de la empresa que representa, en virtud de que la carga probatoria de lo que presuntamente alega la trabajadora, es su responsabilidad. El Ministerio del Trabajo, a través del Concepto No. 14930, previene lo siguiente: “(...)

La Resolución No. 2346 de 2007 del Ministerio de Salud en su Capítulo III relativo a la Historia Clínica Ocupacional, en su artículo 14 la define, cuando a la letra dice:

“Artículo 14. HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL. La historia clínica ocupacional es el conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud de una persona, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Puede surgir como resultado de una o más evaluaciones médicas ocupacionales. Contiene y relaciona los antecedentes laborales y de exposición a factores de riesgo que ha presentado la persona en su vida laboral, así como resultados de mediciones ambientales y eventos de origen profesional.

PARÁGRAFO. La historia clínica ocupacional forma parte de la historia clínica general, por lo que le son aplicables las disposiciones que a esta la regulan.” (resaltado fuera de texto) El artículo 16 de la Resolución No. 2346 de 2007 del Ministerio de Salud, establece la obligación del empleador de reserva de la Historia Clínica Ocupacional, norma que a la letra dice:

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

“Artículo 16. RESERVA DE LA HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL. La historia clínica ocupacional y, en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional; por lo tanto, no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo los siguientes casos:

1. Por orden de autoridad judicial.
2. Mediante autorización escrita del trabajador interesado, cuando este la requiera con fines estrictamente médicos.
3. Por solicitud del médico o prestador de servicios en salud ocupacional, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, previo consentimiento del trabajador, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.
4. Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador.

PARÁGRAFO. En ningún caso, el empleador podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional.”
(resaltado fuera de texto)

La Resolución No. 1918 de 2009 del Ministerio de Salud, Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones, establece las obligaciones del empleador, en lo atinente a la custodia y reserva de las historias clínicas ocupacionales, cuando a la letra establece:

“Artículo 2. Modificar el ARTICULO 17 de la Resolución 2346 de 2007. El cual quedará así: “Artículo 17. CUSTODIA Y ENTREGA DE LAS EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES Y DE LAS HISTORIAS CLÍNICAS O CUPACIONALES. Para la custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales se aplicarán las siguientes reglas:

1. La custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional estará a cargo del prestador de servicios de salud ocupacional que la generó en el curso de la atención, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica. Los médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad, conforme lo establece el ARTÍCULO 16 de la Resolución 2346 de 2007 y las demás normas que lo modifiquen adicionen o sustituyan. En ningún caso, los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador. (...)”

Del cumplimiento de IMRC IPS S.A.S., frente a la implementación del SGSST expresó:

Que de las disposiciones que regulan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), compiladas en el Decreto 1072 de 2015, se considera apropiado citar las que definen el sistema y las obligaciones del empleador.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Que frente a la responsabilidad de la compañía en cuanto a la implementación del sistema, con base a lo descrito en la ley, manifiesta que aportan a esta solicitud lo referente a la existencia del programa y como se han aunado esfuerzos para propender por el bienestar del trabajador, no dejando a un lado la importancia que requiere la constante retroalimentación del estado de salud, a través de los seguimientos, y los canales informativos dispuestos para tales fines, donde la trabajadora hasta la fecha de presentación de esta misiva al ente ministerial, no han sido debidamente retroalimentadas, lo que permite colegir que la señora **ZUÑIGA RENTERÍA**, no ha generado más novedades frente a sus estado de salud, sin hasta la fecha haber presentado RML vigentes o estando incapacitada.

Concluye el solicitante expresando que, la normatividad que regula el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), establece la obligación del empleador o contratante de adoptar medidas de prevención y control, para lo cual, las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, son la herramienta para identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control.

Por otra parte, se describe y analiza lo expuesto por la trabajadora en su respuesta al derecho a la defensa y a la contradicción en lo siguiente:

EN CUANTO A LOS HECHOS DEL CASO EN CONCRETO RELACIONADOS CON EL PROCEDIMIENTO MEDICO AL QUE HE ESTADO SUMIDA POR PADECIMIENTO DE TUNEL DE CARPIANO BILATERAL:

*“ Dijo que asiste razón a la solicitante en cuanto a la relación del procedimiento medico al que se ha encontrado sometida, primero como tratamiento para su recuperación del túnel carpiano bilateral y segundo en cuanto a la calificación del mismo en atención al origen y porcentaje de pérdida de capacidad laboral al que la tiene sometida; **pero no ocurre así con lo siguiente**, toda vez que alega que la solicitante se encuentra en error de apreciación de la situación que acontece, al creer que su pérdida de capacidad laboral o estado de invalidez determinado por la Junta Regional de Invalidez expira al momento de terminar el periodo por el cual se otorgan recomendaciones médicas cada vez que ostento una recaída o salgo de una incapacidad, situación que no es así, dado que la calificación efectuada por la junta se ha mantenido e incluso agravado, por cuanto además del padecimiento de Túnel carpiano bilateral, viene presentando una problemática mayor por padecimiento de **epicondilitis y lesión del manguito rotador.**”*

Agrega la trabajadora que, “Cabe manifestar que, en lo referente a la **epicondilitis y lesión del manguito rotador**, la empresa **IMRC** dentro de la solicitud de autorización enviada a este Ministerio, lo estableció como si ya se hubiese determinado de origen común, cuando no es así, por cuanto cuando estuvo afiliada a COOMEVA se determinó en valoración realizada por esta como de origen **LABORAL**, encontrándose ahora en proceso de estudio por parte de SURA para remitir el mismo ante la Junta Regional para lo de su consorte”.

EN CUANTO A LA MOTIVACION

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

Arguye la solicitante que, *“existe INCOMPATIBILIDAD E INSUPERABILIDAD en el cargo que desempeño y para el cual fui contratada de acuerdo con el servicio que presta la empresa IMRC IPS S.A; (SIC)... NO TIENE UNA FUNCION O CARGO ALGUNO EN EL QUE SE PUEDA COLOCAR PARA QUE DESARROLLE FUNCIONES (...)*

Informó a este Despacho, *que si bien es cierto que directamente no desarrolla la actividad de enfermera jefe en forma personal, siempre por solicitud del personal a su cargo direcciona las labores a realizar, dado que su experiencia y apoyo intelectual ha sido crucial en la prestación de servicios de la IMRC, esto sin descuidar las labores que le han encomendado en atención a las recomendaciones y restricciones medicas a las que se encuentra sometida, entonces no hay lugar a hacer mención que su vinculación laboral se aleja de la realidad u objeto social de la empresa INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO.*

Agregó la trabajadora que, *miente y sigue mintiendo la parte solicitante, incluso es contradictoria su solicitud por cuanto alega que no se tiene función o cargo alguno en el que pueda desarrollar funciones, pero dentro de la misma solicitud establece, que con el fin de dar cumplimiento a las recomendaciones y restricciones medicas dispuso crear un puesto hibrido, puesto en el que si bien informo a este ministerio no hace parte del fin u objeto social de la empresa, es extremadamente fundamental para poder generar el servicio de calidad que se viene generando.*

Resulta necesario anotar, que sus incapacidades no son realizadas en forma permanentemente, pero si tiene pérdida de la capacidad laboral y además está enferma con una inflamación en los codos y en el hombro derecho lo cual le produce mucho dolor.

Que, *todo esto es demostrable con los estudios que le han realizado, los cuales demuestran que no debe hacer actividades asistenciales y/o administrativas, pero hay que resaltar que cuando los pacientes lo ameritan y las otras jefes o auxiliares no pueden hacer lo pertinente al paciente, confían en su experiencia a que haga un gran esfuerzo y ayude al paciente y lo hace a pesar del dolor que esto le pueda causar.*

Continúa esbozando la trabajadora en su derecho a la defensa que, *cuando hace falta una jefa se apoyan en ella para que realice actividades asistenciales y ella lo hace para sacar la unidad adelante, lo hace por los pacientes, por no entorpecer su tratamiento y cuidado, lo cual es realizado frente a todo el personal médico, todos son conscientes y están al tanto de eso.*

Que, es dable resaltar el hecho, que la experiencia y conocimiento sirve de guía y apoyo para todo el personal que está y para el que llega, llámese auxiliar, fisioterapeuta, médico o jefe.

Que, durante el tiempo de COVID-19 no fue coordinadora de enfermería ya que durante ese tiempo ese puesto lo estaba ocupando la persona que ellos contrataron para esa actividad, la Sra. Yisela Guzmán. Cuando ella en su licencia de maternidad tuvo que ausentarse, realizó una actividad y eso después que les propusieron a otras jefas que ocuparán el cargo de coordinadora. A ella no le hicieron esa propuesta, solo le pidieron que les ayudara a hacer unos reportes mensuales reglamentarios que no estaban siendo llevados a cabalidad por la ausencia de la coordinadora. Esos reportes consistían en recoger cierta información de todos los pacientes que ingresan y egresan a la unidad. Por haber realizado está actividad no hubo ninguna modificación en sui contrato, ni bonificación y mucho menos agradecimiento.

Que, Bajo este entendido, surge el interrogante ¿quién desea controvertir o desestimar en forma fraudulenta el fuero o estabilidad laboral reforzada que se ostenta? Pareciera más que se tratase de un constante constreñimiento u acoso para ocasionar su renuncia y así evitarse todo este proceso.

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

SOLICITUD

Que, en atención a lo anterior se permite solicitar a este ministerio se sirva desestimar la solicitud de autorización para que se dé su despido por parte de la empresa **IMRC** o en su defecto absténgase de autorizar y someta el presente conflicto ante la jurisdicción ordinaria laboral para que sean ellos quienes resuelvan de fondo la presente situación, dado que se encuentran esbozando motivos sin atención a la realidad medica que me encuentro sometida, la cual debe ser recalificada por la existencia de nuevas afecciones.

Este Despacho con base a los argumentos y documentos presentados por las partes, puede establecer, que la empresa **INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO C IPS S.A.**, en su solicitud de autorización para la desvinculación laboral de la trabajadora **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA**, por encontrarse en estado de incapacidad y/o estado de debilidad manifiesta, analiza este ente ministerial, que en lo referente, acreditó el aporte de los siguientes documentos: Contrato de trabajo a término fijo desde el 01 de octubre del 2011 (Folio 21 y 22); Manual de funciones (Folio 23 al 27); Certificado de la empresa que la trabajadora se desempeña como Enfermera del 29 de junio del 2023 (Folio 75); Programa de Rehabilitación, reubicación y reintegro laboral, por la ARL COLPATRIA (Folio 133 al162); Informe Inspección Ergonómica por **ARL COLPATRIA**. (Folio 153 al 162); carta de **ARL COLPATRIA A INTENSIVISTA MATERNIDAD** EL 28/10/2020, certifica que **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA** presenta único siniestro de Enfermedad Laboral fecha 05/05/2017 DX. **SINDROME DEL TUNEL CARPIANO BILATERAL**, atención de manejo por equipo de rehabilitación por existencia de escuelas funcionales, dando de alta. El 22/11/2019 la **ARL COLPATRIA** determina 20.0% PCL, no presenta recurso, queda en firme, y el 7/02/ 2020 la trabajadora radica aceptación y soportes solicitados el 19/06/2020 se paga indemnización permanente parcial por progresión de secuelas. Se maneja por dolor secular por Fisiatra cada 3 meses. (Folio 163); Hoja técnica incapacidad permanente parcial para ATEL. (Folio 164 al 166); Carta de fecha 22/08/2020 de la empresa **INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO C IPS S.A.**, dirigida a **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA**, por la cual solicita aportar documentación de la terminación del proceso de rehabilitación terminado el 01/11/2019, por parte de **AXA COLPATRIA**. (Folio 168); Notificación de Calificación de pérdida de capacidad laboral de fecha 05/02/2020 por parte de la **AXA COLPATRIA**. (169 AL 173); Acta de cumplimiento de Recomendaciones y Reubicación de funciones por seguimiento de patología síndrome del túnel carpiano de la trabajadora Sra. **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA**, en ejercicio de su cargo como **ENFERMERA**, de fecha 23 de noviembre del 2022, firmada por dicha trabajadora, **MARY INES LUNA BATISTA** Dpto. de Recursos Humanos y **YISELA GUZMAN PEREZ** Coordinadora de Enfermería y SG-SST, se anexan recomendaciones. (Folio 174 al 178); Formatos de Seguimiento Casos Especiales en Salud, debidamente diligenciados, de fechas 04/12/2020; 13/11/2020, 08/05/2020. (Folio 179 al 183); Acta de Compromiso de Cumplimiento de las recomendaciones Medico Laborales, del 26/06/2019, firmada por la trabajadora y el Coord. SST de la empresa solicitante. (Folio 184 al 185); Acta de Cumplimiento de Recomendaciones dadas por la EPS por seguimiento de patología síndrome del Túnel Carpiano de la Sra. **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA**, en ejercicio de su cargo como Enfermera, de fecha 09/08/2018, firmada por **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA**, **MARIA ISABEL LOPEZ MORELO**, Dpto. de Recursos Humanos y **YISELA GUZMAN PEREZ** Coordinadora de Enfermería y SG-SST. (Folio 186).

Teniendo en cuenta la comunicación allegada por la trabajadora **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA**, en el ejercicio a su derecho a la defensa y a la contradicción, relacionado en el numeral “1. **EN CUNATO A LOS HECHOS DEL CASO EN CONCRETO RELACIONADOS CON EL PROCEDIMIENTO MEDICO AL QUE HE ESTADO ASUMIDA POR EL PADECIMIENTO DEL TUNEL CARPEANO BILATERAL**”, manifiesta que reconoce el procedimiento medico al que ha estado sometida, como tratamiento de recuperación del túnel carpiano bilateral, la calificación de este en atención al origen y porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Agrega que existe un error de

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

apreciación al estado de invalidez determino por la Junta Regional de Invalidez, considerando que no expira el momento de terminar el periodo por el cual se otorgan recomendaciones médicas, cada vez que ostenta una recaída o una incapacidad, situación que manifiesta, que no es así, dado que la calificación efectuada por la junta se ha mantenido e incluso agravado, por cuanto además del padecimiento de Túnel Carpiano Bilateral, vine presentando una problemática mayor por padecimiento de Epicondilitis y lesión del manguito rotador. Agrega, que respecto al padecimiento de Epicondilitis y lesión del manguito rotador, la empresa **IMRC** dentro de la solicitud de autorización enviada a este ministerio lo estableció como si ya se hubiese determinado de origen común, cuando no es así, por cuanto cuando ella estuvo afiliada a **COOMEVA** se determinó en valoración realizada por esta como de origen LABORAL, (Anexa solicitud de soporte para calificación de origen, por **COOMEVA EPS** el 17/06/2019), encontrándose ahora en proceso de estudio por parte de SURA para remitir el mismo ante la Junta Regional para lo de su consorte.

Sobre este numeral, este Despacho una vez verificado el expediente encontró a folio 126, aparece autorización de valoración por medicina laboral; el folio 96 y 124, se observa realizadas terapias físicas del 2019 hasta el 5 de noviembre del 2020, del folio del 76 hasta al 80, se observa resultados de conceptos de aptitud, acto para continuar laborando en el mismo oficio con recomendaciones y restricciones.

Así mismo este Despacho, observa con relación al estudio por parte de **EPS SURA** para remitir el mismo ante la Junta Regional para lo de su consorte, no aportó documento que soporte el trámite actual.

Sobre el segundo numeral, **en cuanto a la motivación**, arguye la solicitante que existe **INCOMPATIBILIDAD E INSUPERABILIDAD** en el cargo que desempeña y para el cual fue contratada de acuerdo con el servicio que presta la empresa **IMRC IPS S.A; (SIC)... NO TIENE UNA FUNCION O CARGO ALGUNO EN EL QUE SE PUEDA COLOCAR PARA QUE DESARROLLE FUNCIONES (...)**

Informó a este Despacho, que si bien es cierto que directamente no desarrolla la actividad de enfermera jefe en forma personal, siempre por solicitud del personal a su cargo direcciona las labores a realizar, dado que su experiencia y apoyo intelectual ha sido crucial en la prestación de servicios de la IMRC, esto sin descuidar las labores que le habían encomendado en atención a las recomendaciones y restricciones medicas a las que se encontraba sometida, entonces no había lugar a hacer mención que su vinculación laboral se alejaba de la realidad u objeto social de la empresa INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO.

Agrega la trabajadora, al expresar que la solicitante miente y sigue mintiendo, incluso es contradictoria su solicitud por cuanto alega que no tiene función o cargo alguno en el que pueda desarrollar funciones, pero dentro de la misma solicitud establece que con el fin de dar cumplimiento a las recomendaciones y restricciones medicas dispuso crear un puesto hibrido, puesto en el que si bien informo a usted no hace parte del fin u objeto social de la empresa, es extremadamente fundamental para poder generar el servicio de calidad que se viene generando.

Por otra parte, agrega que resulta necesario anotar, que sus incapacidades no son realizadas en forma permanentemente, pero si tiene pérdida de la capacidad laboral y además está enferma con una inflamación en los codos y en el hombro derecho lo cual le produce mucho dolor.

Que todo esto es demostrable con los estudios que me han realizado, los cuales demuestran que no debe hacer actividades asistenciales y/o administrativas, pero hay que resaltar que cuando los pacientes lo ameritan y las otras jefes o auxiliares no pueden hacer lo pertinente al paciente, confían en su experiencia a que haga un gran esfuerzo y ayude al paciente y ella lo hace a pesar del dolor que esto le pueda causar.

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

Cuando hace falta una jefa se apoyan en el para que realice actividades asistenciales y ella lo hace para sacar la unidad adelante, lo hace por los pacientes, por no entorpecer su tratamiento y cuidado, lo cual es realizado frente a todo el personal médico, todos son conscientes y están al tanto de eso.

Es dable resaltar el hecho, que la experiencia y conocimiento sirve de guía y apoyo para todo el personal que está y para el que llega, llámese auxiliar, fisioterapeuta, médico o jefe.

Agregó, que durante el tiempo de COVID-19 no fue Coordinadora de enfermería ya que durante ese tiempo ese puesto lo estaba ocupando la persona que ellos contrataron para esa actividad, como lo fue la Sra Yisela Guzmán. Cuando ella en su licencia de maternidad tuvo que ausentarse, realizó una actividad y eso después que les propusieron a otras jefas que ocuparán el cargo de coordinadora. A ella no le hicieron esa propuesta, solo le pidieron que les ayudara a hacer unos reportes mensuales reglamentarios que no estaban siendo llevados a cabalidad por la ausencia de la coordinadora. Esos reportes consistían en recoger cierta información de todos los pacientes que ingresan y egresan a la unidad. (Sería muy engorroso detallar en este momento). Por haber realizado esta actividad no hubo ninguna modificación en su contrato, ni bonificación y mucho menos agradecimiento.

Culmina su argumento al derecho a la defensa y contradicción, diciendo que, Bajo el entendido, le surge el interrogante ¿quién desea controvertir o desestimar en forma fraudulenta el fuero o estabilidad laboral reforzada que ostento? Pareciera más que se tratase de un constante constreñimiento u acoso para ocasionar mi renuncia y así evitarse todo este proceso.

Sobre el segundo numeral, este Despacho una vez verificado el expediente del folio 129 al 130, observó que, en fecha 19-04-2023 ARL AXA COLPATRIA, realizó CONSULTA MÉDICA a la TRABAJADORA, contingencia ENFERMEDAD LABORAL, siniestro 20190037388, fecha 03-05-2019, Diagnostico aprobado SÍNDROME TUNEL DEL CARPO BILATERAL, descripción JUNTA DE CALIFICACIÓN REGIONAL DEFINE COMO LABORAL LA PATOLOGÍA 03-05-2019, ingresa paciente a consulta, por sus propios medios, caminando sin dificultad, orientada en las 3 esferas, presenta leve hipertrofia tenar en manos, hace pizas entre pulgares y resto de dedos, empuja completamente ambas manos, pero con poca fuerza. Igualmente, se presentó elaboración de documento de PROGRAMA DE REHABILITACIÓN, REUBICACIÓN Y REINTEGRO LABORAL. (Folio 163 al 166) y en el folio 167 y 168 se observa carta donde consta que entregó los documentos requeridos por la empresa por la terminación del proceso de rehabilitación, que finalizó el día 1 de noviembre del 2019, por parte de AXA COLPATRIA, entidad que cubrió riesgos de tipo laboral.

En esa misma línea, la trabajadora no demostró en sus argumentos como documentos anexados ninguna clase de recomendación medico vigente o con posterioridad a la anterior consulta no entregó documentación que evidencie estudio alguno o calificación de pérdida de capacidad laboral por la patología que adolece actualmente **EPICONDILITIS Y LESIÓN DEL MANGUITO ROTADOR.**

En consecuencia, revisado el Histórico de incapacidades arrimados al expediente, se comprueba que el origen de estas es de origen de enfermedad general, y en la actualidad no se registra certificado de incapacidad con razón al diagnostico expuesto en el caso sub-examen. Y que las últimas recomendaciones medico laborales fueron recibidas, retroalimentadas en fecha 23 de noviembre del 2022, como consta en el Acta de cumplimiento de Recomendaciones y Reubicación de Funciones, folio 174 y 175.

En cuanto a que la trabajadora menciona que existen estudios que le han realizado, los cuales demuestran que no debe hacer actividades asistenciales y/o administrativas, este Despacho evidenció que no fueron aportados a este proceso, ni mucho menos historia clínica. En efecto, se evidenció en las recomendaciones de fechas 15-02-2021 y 16-03-2021 se acata, procede y deja constancia de

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

ACTA DE CUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES Y REUBICACIÓN POR SEGUIMIENTO DE PATOLOGÍA SÍNDROME DEL TUNEL CARPIANO EN EJERCICIO DE SU CARGO COMO ENFERMERA, a partir de la fecha y en vista que la unidad no cuenta con un área donde pueda ser parte activa de algún proceso, se asignó entonces la supervisión y vigilancia del cumplimiento del ingreso del personal, familiares a la unidad por lo que debía permanecer en el área de la entrada, dar recomendaciones de alta a los pacientes, tomar la temperatura de carro de paro, se le restringió el uso del celular en el área laboral por ser uno de los movimientos repetitivos al momento de escribir constantemente, pausas activas de 2 horas.

Para concluir la argumentación, la trabajadora expresó que, le surge el interrogante ¿quién desea controvertir o desestimar en forma fraudulenta el fuero o estabilidad laboral reforzada que se ostenta? Pareciera más que se tratase de un constante constreñimiento u acoso para ocasionar su renuncia y así evitarse todo este proceso.

Al respecto, este Despacho considera no tiene conocimiento alguno de que la trabajadora haya presentado queja por presunto acoso laboral o tenga fuero estabilidad laboral reforzada.

En cuanto a los argumentos y documentos aportados por la empresa **INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO C IPS S.A.**, con NIT numero 900.036.695-9, a raíz de la discapacidad o la situación de salud de la trabajadora **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA**, se puede establecer que existe incompatibilidad e inseparabilidad con el cargo que desempeña como Enfermera, al acreditarse para su desvinculación cumplimiento de los procesos de ajustes razonables, movimientos de personal necesarios para el reintegro o la reubicación laboral, el estudio de los puestos de trabajo en observancia de la discapacidad y/o el estado de salud de la trabajadora y el cargo a desempeñar.

Es así como se observa en el documento de fecha 28/10/2020 emitido por **AXA COLPATRIA**, que dice: “que presenta único siniestro de contingencia enfermedad laboral, quien recibió atención y manejo por equipo de rehabilitación de la aseguradora, de terminando la existencia de secuelas funcional dando de alta.” Asimismo, expresa **ALXA COLPATRIA** que con la finalización de la rehabilitación integral la determinación la perdida de la capacidad laboral, esta aseguradora dio cumplimiento a lo establecido en el decreto 1295 del 1.994, Decreto 2566 de 2009, Resolución 2569 de 1.999, decreto 2463 del 2001, ley 962 del 205, decreto 9644 de 1.994 y el Decreto 1072 del 2015.

Del Programa de Rehabilitación, Reubicación y Reintegro Laboral de AXA COLPATRIA, las actas de cumplimiento de recomendaciones y reubicación de funciones, por seguimiento de patología; documentos mediante los cuales el empleador demuestra haber agotado cualquier posibilidad de reincorporación o reubicación laboral, con tal que en los puestos de trabajo existentes en la empresa no empeorarían las condiciones de salud de la trabajadora, teniendo en cuenta el organigrama de la empresa, en el caso que hoy nos ocupa, sería Coordinación médica, Coordinadora de enfermería, Enfermera, Auxiliar de Enfermera

El responsable de la reincorporación o reubicación laboral por contingencias comunes o profesionales, es el empleador, quien puede asesorarse de los médicos que contrate para atender los servicios de salud de los trabajadores, o de la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, con el fin de prevenir agravamientos y para evitar accidentes de trabajo o enfermedades laborales derivadas de reincorporación o reubicación laboral.

En cuanto a la obligación del Ministerio de Trabajo de examinar si la desvinculación del trabajador se dio por justa causa alegada, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, cabe resaltar que de acuerdo a la sentencia C-531 de 2000 “*el requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico*”

RESOLUCIÓN NÚMERO 1354 DEL 05 DE DICIEMBRE DEL 2023

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador.”

Finalmente, este Despacho considera, que es procedente acceder a la solicitud de Autorización para la Terminación de Contrato Individual de Trabajo, toda vez que cumple con los requisitos de las Jurisprudencias emitidas por las altas cortes, la Normatividad Laboral Vigente y el artículo 26 de la Ley 361 de 1.997.

En ese orden de ideas se podrá autorizar a la empresa **INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO C IPS S.A.**, con NIT numero 900.036.695-9, terminar el contrato de trabajo a la trabajadora señora **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA**, quien se encuentra en estado de discapacidad o problemas de salud, y en ese sentido nos pronunciaremos.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: AUTORIZAR a la empresa **INTENSIVISTAS MATERNIDAD RAFAEL CALVO C IPS S.A.**, con NIT numero 900.036.695-9, y domicilio principal en la ciudad de Cartagena, Bolívar, barrio Amberes Cra 40 Diag. 26 C – 43, autorización terminar el contrato de trabajo a la trabajadora señora **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA**, quien se encuentra en estado de discapacidad o problemas de salud, de conformidad con la razón expuesta en la parte motiva de este proveído.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados, advirtiéndoles que contra la presente Resolución proceden los recursos de reposición ante este Despacho y en subsidio de apelación ante el director territorial, de conformidad con lo establecido en la ley 1437 de 2011.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

FRANCISCO TOMÀS GARCÍA MONTERROSA
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

“Por la cual se resuelve una solicitud de autorización de Despido a Trabajador Discapacitado”

Cartagena de Indias D. T y C., 26 de diciembre del 2023

Señora

ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA

Barrio Bosque Av. Crisanto Luque, Transversal 52 · 52 A 07

Cartagena de Indias D. T y C

zorys@hotmail.es

ASUNTO: Publicación de la Notificación por la página web del Ministerio de Trabajo a la Resolución número 1354 del 05 de diciembre de 2023

Respetada Señora:

Mediante el presente correo adjunto Resolución No. 1354 del 05 de diciembre de 2023, emanada de la Dirección Territorial Bolívar del Ministerio del Trabajo, para que se notifique por aviso en la página web a la señora **ZORAIDA DEL CARMEN ZUÑIGA RENTERIA**, debido a que no fue posible notificarla por medio físico.

Atentamente,



FRANCISCO TOMÀS GARCÍA MONTERROSA
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Elaboró:

Francisco Garcia
Inspector de Trabajo
GACT

Revisó:

Francisco Garcia
Inspector de Trabajo
GACT

Aprobó:

Francisco Garcia
Inspector de Trabajo
GACT

