

**ALEGATOS 76001310500120130087201 RV: RADICACION 2013.872**

Secretaria Sala Laboral Tribunal Superior - Seccional Cali

&lt;sslabcali@cendoj.ramajudicial.gov.co&gt;

Lun 21/06/2021 17:02

**Para:** Mary Elena Solarte Melo <msolartm@cendoj.ramajudicial.gov.co>; Gustavo Esteban Delgado Viteri <gdelgadv@cendoj.ramajudicial.gov.co>; Monica Londoño Mayungo <mlondonm@cendoj.ramajudicial.gov.co>

📎 2 archivos adjuntos (1 MB)

indira tribunal.pdf; INDIRA.zip;

Cordial saludo,

Remito alegatos 76001 31 05 001 2013 00872 01 INDIRA OCAMPO MARTINEZ "PROSERVIS TEMPORALES S.A.S. Y OTRO"

**MIRYAM PATRICIA MARTINEZ URBANO**

Escribiente Nominado

**Secretaría Sala Laboral | Tribunal Superior De Cali**

Teléfono: 8980800 Ext 8102

Sitio web: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)Email: [sslabcali@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:sslabcali@cendoj.ramajudicial.gov.co)

Dirección: Calle 12 # 4 - 36 Oficina 106

**Antes de imprimir este mensaje, piensa en tu compromiso ecológico.****De:** gloria amparo ramirez quintero <gloriamparo99@hotmail.com>**Enviado:** lunes, 21 de junio de 2021 15:51**Para:** Secretaria Sala Laboral Tribunal Superior - Seccional Cali <sslabcali@cendoj.ramajudicial.gov.co>**Asunto:** RADICACION 2013.872

DTE INDIRA OCAMPO

DDO PROSERVIS Y OTRO

GLORIA AMPARO RAMIREZ, APODERADA DE INDIRA OCAMPO, POR MEDIO DEL PRESENTE ESCRITO ADJUNTO ALEGATOS DE CONCLUSION Y ADJUNTO ANEXOS HISTORIA CLINICA ACTUALIZADA

**Señores  
TRIBUNAL SUPERIOR -SALA LABORAL  
DESPACHO 06  
MAGISTRADA MARY ELENA SOLARTE  
ESD**

**RADICACION 2013.0072  
DTE INDIRA OCAMPO MARTINEZ  
DDO PROSERVIS Y OTRO**

GLORIA AMPARO RAMIREZ QUINTERO, APODERADA DE LA DEMANDANTE, POR MEDIO DEL PRESENTE ESCRITO, DENTRO DEL TERMINO LEGAL PRESENTO ALEGATOS DE CONCLUSION ASI:

Téngase en cuenta que mi poderdante la Señora INDIRA OCAMPO MARTINEZ, identificada con la Cedula de Ciudadanía No. 31.957.735 , ingreso a laborar en la Empresa YUPI por intermedio de la Empresa Temporal Porservis desde el día 6 de Mayo del 2006, el día 8 de Enero del 2010, estando laborando al bajar la plataforma pierde equilibrio y cae al piso golpeándose la espalda.

Fue valorada en urgencias con dolor en región de glúteo derecho, dolor a la palpación en hemitorax derecho y dolor en codo movilidad con dolor por lo que toman RX de codo , tórax y pelvis ., al día siguiente consulto el servicio de urgencias refiriendo dolor abdominal a nivel de fosa iliaca derecha asociado a dolor pélvico con tac de abdomen que evidencia apéndice retrocecal edematoso no perforado por lo que el día 10-01-2010 es llevada a apendicetomía la patología mostro endometriosis apedícula.

El dolor referido por la trabajadora era abdominal irradiado a región lumbar lo que asociaron con el AT reportado por lo que en el mes de octubre de 2010 deciden solicitar RX de columna dorsolumbar la cual mostro discreta lateralización hacia la izquierda del eje de columna y leve aumento de lordosis lumbar fisiológica.

El día 17-01-2011 quien considera manejo por clínica del dolor dadas las características crónico abdominal inguinal y dorsal como parte del estudio realizado a su patología dolorosa fue intervenida para corrección quirúrgica de hernia inguinal derecha.

En Mayo 2011 dan diagnostico adicional de sacroileits derecha desde entonces han enfocado el cuadro dolor lumbar secundario al trauma del 2010

La EPS emite un concepto de sacroileitis como secuela del Accidente de Trabajo.

Se debe tener en cuenta que a consecuencia del accidente de trabajo tuvo relación con todos los quebrantos de salud los cuales tiene hasta la fecha

El Decreto 1295 /94 en su Artículo 12. Origen del Accidente de la Enfermedad y la Muerte dice:

“Toda enfermedad o patología, accidente o muerte, que no hayan sido clasificados o calificados como de origen profesional, se consideran de origen común.

La calificación del origen del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional será calificado, en primera instancia por la institución prestadora de servicios de salud que atiende al afiliado.

El médico o la comisión laboral de la entidad administradora de riesgos profesionales determinará el origen, en segunda instancia.

Cuando surjan discrepancias en el origen, estas serán resueltas por una junta integrada por representantes de las entidades administradoras, de salud y de riesgos profesionales.

a raíz de este accidente tuvo restricciones laborales tal y como lo informa el médico tratante de Medicina Laboral.

El día 27 de Agosto del 2010 la E.P.S Medicina Laboral le envió comunicación a la empresa Productos Yupi Cinal Calote Dpto Recursos Humanos y Proservis

El día 16 de Julio del 2013 PROSERVIS TEMPORLES S.A, le entrega la terminación del Contrato de trabajo Laboral sin justa causa, a pesar de sus restricciones laborales.

Mi poderdante es una persona humilde, sin ningún ingreso mensual, y sin salud por que fue desvinculado de la EPS, sin ser enviado a la Junta de Calificaciones, en condiciones de circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y adicionalmente el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

La Sra Indira Ocampo tiene derecho a la salud,., fue desvinculada de la EPS COOMEVA ya no recibe atención médica por que fue retirado por la Empresa, y sin dinero necesario para costear los gastos que acarrea su enfermedad lo cual está afectando su mínimo vital y por ende la manutención de su familia, ya que es la única persona que trabajaba y en el momento no tienen ningún ingreso para su familia.

La estabilidad laboral reforzada de trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución de la capacidad física, síquica o sensorial -sin importar si existe o no calificación de la pérdida de capacidad- conlleva el derecho a mantenerse en el empleo o a ser reubicado conforme a unas funciones congruentes con su estado de salud, lo cual debe incluir la capacitación para el adecuado cumplimiento del nuevo cargo.

la terminación de la relación laboral, sin restrinsiones laborales, sin permiso del Ministerio de trabajo, dejo a mi poderdante en situación de debilidad manifiesta, sin poder valerse por sí misma,

El derecho al trabajo está atado a unos principios mínimos fundamentales consagrados en el artículo 23 de la Constitución de 1991. Uno de estos consiste en que, cuando el trabajador es una persona en situación de discapacidad, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, que luego de presentar una disminución o limitación sensorial, física o sicológica, cuenta con la posibilidad de permanencia en el empleo como medida de protección a su especial condición, lo que se traduce en que goza de cierta seguridad en la continuidad de la relación laboral. Esto se materializa en la posibilidad de no poder ser despedido mientras no exista una de las causales que la ley ha contemplado como justa causa de despido y bajo la autorización del Ministerio de la Protección Social.

la estabilidad laboral reforzada, que constituye un derecho predicable de ciertos grupos sociales, como lo son las mujeres embarazadas, los minusválidos y los trabajadores aforados, ha sido tratada por la Corte Constitucional en los siguientes términos:

*“En efecto, si bien, conforme al artículo 53 de la Carta, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada. Esto sucede, por ejemplo, en relación con el fuero sindical (...). Igualmente, en anteriores ocasiones, esta Corporación también señaló que, debido al especial cuidado que la Carta ordena en favor de los minusválidos (CP Art. 54), estas personas gozan de una estabilidad laboral superior, la cual se proyecta incluso en los casos de funcionarios de libre nombramiento y remoción.*

*En materia laboral, 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*

*Según lo establecido en el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, “el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”.*

*En los contratos de obra o labor determinada, el derecho a la estabilidad laboral se protege durante el término del contrato, lo que quiere decir que, durante este periodo de tiempo deben respetarse las reglas de estabilidad laboral reguladas en el ordenamiento jurídico para la protección de las mujeres embarazadas, las personas en situación de discapacidad o quienes tienen fuero sindical.*

*Ahora bien, para hacer el análisis jurisprudencial del tema que se trata, es necesario hacer mención de otra de las circunstancias en las que la Corte ha reconocido el derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo anterior con miras a extender estos planteamientos al caso sub examine. En este sentido, esta Corporación cuando tocó el tema de la estabilidad laboral reforzada en los contratos a término fijo, señaló que bajo ciertas circunstancias, dicha garantía puede oponerse, incluso, a la terminación del contrato<sup>[12]</sup>. Sobre la garantía a la estabilidad laboral reforzada en los contratos a término fijo, la Corte en la Sentencia T- 687 de 2006. M.P Jaime Córdoba Triviño, en la que estudió el caso del Señor Orlando Salazar Núñez que ingresó a trabajar a Bioagrícola del Llano S.A. E.S.P. el 1 de marzo de 1999 y cuando se encontraba desempeñando las funciones de su cargo se accidentó, por lo que estando en incapacidad el empleador le informó sobre la terminación del contrato por completar 728 días de incapacidad, el Alto Tribunal señaló:*

*“el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto expectativa cierta y fundada del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política.*

*En este sentido, la Corte ha encontrado inconstitucional la terminación de los contratos a término fijo antes del vencimiento del término o su no renovación, cuando existen pruebas serias que demuestran que dicha decisión se funda en razones discriminatorias que afectan a colectivos de personas especialmente protegidas – como las personas discapacitadas - y que comprometen su derecho al mínimo vital. En estos casos se exige a la empresa la demostración de que su conducta obedece a necesidades del servicio, que existe una causa justa que justifica su comportamiento, y que antes de la terminación del contrato, intentó la reubicación del trabajador discapacitado en un puesto de trabajo compatible con sus condiciones. Adicionalmente, se exige que hubiere solicitado, previamente, el permiso de la oficina del trabajo. Sobre este tipo de justificaciones ha dicho la Corte:*

*“ el principio constitucional de la estabilidad laboral impide que la decisión del empleador de desvincular a un trabajador por el simple vencimiento del plazo sea absoluta. Las sentencias C-588 de 1995, C-016 de 1998, T-426 de 1998 y T-375 de 2000 han definido el alcance de este principio consagrado en el artículo 53 Superior, estableciendo que si a la fecha de expiración del plazo subsisten las causas que dieron origen a la contratación habiendo el trabajador cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones, éste tiene derecho a que se le renueve el contrato de trabajo por un término equivalente.*

*Es decir, que para que la decisión de no renovar el contrato de trabajo a término fijo se repute legítima y justa, ésta debe responder a la existencia de una condición objetiva (...). La prueba de la condición objetiva que legitima la terminación del vínculo laboral es una carga del empleador, quien debe*

No obstante, la garantía constitucional no implica que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad sea una condición perpetua. En efecto, tal como se expresó anteriormente, es posible terminar la relación laboral cuando se cumple con los requisitos y procedimientos establecidos en la ley y en la Constitución para este fin, es decir, previa demostración ante la autoridad competente de la existencia de razones que justifican la terminación de la relación laboral.

Pasando al tema particular que nos ocupa, es decir, a la estabilidad laboral reforzada en los contratos de obra o labor determinada, y, siguiendo la línea jurisprudencial de la Corte en este tema, es importante hacer referencia a la Sentencia T-1046 de 2008. M.P. Mauricio González Cuervo, que estudió el caso de un señor que se encontraba vinculado laboralmente a la empresa Concreto S.A., la cual vulneró sus derechos fundamentales por haberle terminado su contrato cuando se encontraba incapacitado luego de sufrir un infarto cerebrovascular que le dejó secuelas motoras y cognitivas. En este caso esta Corporación manifestó que:

*“Ahora bien, la Corte ha señalado que en ciertas circunstancias muy especiales el derecho a la estabilidad laboral reforzada puede oponerse, incluso, a la terminación del contrato de obra o labor determinada.*

*Entretanto, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la simple finalización de un contrato laboral de tales características, arguyendo la culminación de la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza, en especial, si la empresa escudada en la finalización del contrato de obra, desconoce los requisitos legales para su terminación o finiquita el contrato bajo supuestos que denoten discriminación. Estas consideraciones resultan particularmente relevantes cuando se trata de la terminación de contratos laborales celebrados con personas en condiciones de debilidad manifiesta.*

*En estos contratos el simple vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es suficiente para legitimar la decisión de un empleador de no renovar un contrato o de darlo por terminado, si subsisten la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador, el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales y se trata de una persona en una situación de debilidad, a menos que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual. Por ende, cuando una persona goza de “estabilidad laboral reforzada”, no puede ser desvinculada sin que exista una razón imparcial para el despido y legalmente medie la autorización de la oficina del trabajo o del juez, según el caso, que avale la decisión.* (Subrayado fuera del texto).

En nuestro caso en particular se puede probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente.

***Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa”.***

Así las cosas, y de conformidad con lo expuesto, la Sala concluye que para el tema de la estabilidad laboral reforzada, cuando a un trabajador se le da por terminado el contrato en razón de la culminación de la obra o misión para la que fue contratado, y, éste se encuentra en periodo de incapacidad, le corresponde al empleador probar que la causal del despido obedeció a la materialización de una de las causas justas de terminación del contrato, y no al estado de salud del trabajador. Además, cabe señalar que cuando un empleador opta por terminar el contrato de trabajo de una persona puesta en situación de debilidad manifiesta, debe contar primero con la autorización del Inspector de Trabajo del Ministerio de la Protección Social.

Para abordar el estudio de lo planteado, es necesario hacer alusión a la figura jurídica conocida como “*tercerización*”, la cual está regulada en la Ley 50 de 1999, por la cual se incluyeron reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictaron otras disposiciones. Ésta en su artículo 71 establece que: *“es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador”*. Así mismo, en el artículo 74 de la ley citada se expresa que: *“los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos (2) categorías: Trabajadores de planta y trabajadores en misión. Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales. Trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos”*. (Subrayado fuera del texto).

De acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico, sabemos que el trabajador tiene beneficios y la empresa como tal está en la obligaciones de seguir las normas de Seguridad Social para proteger la salud de sus trabajadores, tal y como podemos apreciar en La ley 100 de 1993, que es el marco legal general de la seguridad social, define a esta de la siguiente forma:

La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

Una de las principales preocupaciones de una compañía debe ser el control de riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores

Para ello de acuerdo a las disposiciones de la Organización Internacional el Trabajo OIT y las leyes establecidas en el país conforme al Sistema de Riesgos Profesionales, ha de elaborar un **Programa de Salud Ocupacional** pendiente a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus correspondientes ocupaciones y que deben ser desarrolladas en forma multidisciplinaria.

El Decreto Ley 1295 de 1994, cuyos objetivos buscan:

Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores

Fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional

Vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la Legislación en Salud Ocupacional y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las ARP.

Particularmente el Decreto 1295 en su Artículo 21 Literal D, obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en la empresa y su financiación.

En la Resolución 001016 de 1989 en el Artículo 4 y Parágrafo 1, se obliga a los empleadores contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores.

También obliga a los empleadores a destinar los recursos humanos financieros y físicos, indispensables para el desarrollo y cumplimiento del programa de Salud Ocupacional, de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Igualmente los programas de Salud Ocupacional tienen la obligación de supervisar las normas de Salud Ocupacional en toda la empresa, y en particular, en cada centro de trabajo.

Dada la complejidad y magnitud de esta tarea, se hace necesario que los programas de Salud Ocupacional sean entes autónomos, que dependan directamente de una unidad de la empresa, para permitir una mejor vigilancia y supervisión en el cumplimiento de cada una de las normas emanadas de la Legislación de Salud Ocupacional.

Con las excepciones previstas en el Artículo 279 de la Ley 100 de 1993, el Sistema General de Riesgos Profesionales se aplica a todas las empresas que funcione en el territorio nacional.

Por esta razón toda empresa debe cumplir con las normas vigentes en Colombia sobre Salud Ocupacional y Seguridad Integral.; Protección y mantenimiento del mayor nivel de bienestar, tanto físico como mental, de todos los trabajadores, disminuyendo al máximo la generación de accidentes de trabajo y los riesgos en su origen; Preservación de buenas condiciones de operación en los recursos materiales y económicos, logrando la optimización en su uso y minimizando cualquier tipo de pérdida., Garantía de que las condiciones y el manejo de residuos no contaminen el medio ambiente y cumplan las normas vigentes, responsabilidad de todos los niveles de Dirección por proveer un ambiente sano y seguro de trabajo, por medio de equipos, procedimientos y programas adecuado, responsabilidad de todos los trabajadores por su seguridad, la del personal bajo su cargo y de la empresa.

La Salud Ocupacional en Colombia se fundamenta en el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo. La Ley 9a de 1979 exige a los empleadores la implementación de un Programa de Salud Ocupacional, obligación reglamentada por el Decreto 614 de 1984 y la Resolución 1016 de 1989, entre otras normas.

La Responsabilidad por el daño podemos decir genéricamente que la responsabilidad es la atribución jurídica de la obligación de reparar las consecuencias de un daño. Nuestro sistema de responsabilidad civil parte del presupuesto de que la misma no existe si no hay daño: menoscabo de los bienes vitales de la persona (integridad psicofísica) o de su patrimonio.

La doctrina ha referido la cuestión de la responsabilidad a dos grandes factores de

Si partimos de un concepto objetivo de antijuridicidad, podemos concluir que “ el sistema legal no puede dejar sin repudio toda serie de conductas no vedadas, pero cuya prohibición surge de la consideración armónica del sistema jurídico.

De allí que la actividad que implica un riesgo no siempre es ilícita, sino que en muchos casos resulta plenamente lícita, aunque el legislador contemple in abstracto la eventual producción de un daño derivado de dicha actividad.

Es aquí donde el ordenamiento jurídico recepta el régimen de responsabilidad objetiva, en razón del riesgo que conlleva, a posteriori, un daño y califica al evento dañoso como antijurídico. De tal modo que no se trata de acciones lícitas que provoquen daño o acto lícito de consecuencias ilícitas, sino que es el propio factor de atribución objetivo (riesgo) el que, tomando como referencia el daño producido, permite formular el juicio de antijuridicidad, también objetiva, del obrar humano (la actividad riesgosa, en sí misma lícita) que ha sido causa adecuada (nexo causal) de aquel daño en concreto.-

La actividad riesgosa entraña una potencialidad dañosa que el derecho no desconoce, pero sólo surge el reproche de antijurídica, cuando causa daño. Allí actúa el factor de atribución objetivo contenido en el ordenamiento jurídico, que no requiere acreditar que en concreto, existe culpa.-

De esta apreciación del factor objetivo de atribución de responsabilidad, pasamos al que nos ocupa en el sub-exámine, por culpa del empleador, esto es, el factor de atribución subjetivo de responsabilidad.-

A ello debe sumarse el hecho de mi mandante no realizó ninguna falta que le sea imputable, por el contrario, el mismo cumplió con las exigencias laborales impuestas por la patronal.-

Es innegable pues, la culpa de la patronal, como factor subjetivo de atribución de responsabilidad, por cuanto estamos en presencia de una tarea impuesta por el principal sin tomar las precauciones del caso que permitan salvaguardar la integridad física del operario.-

Así se ubica a la culpa como fundamento de la responsabilidad del empleador

Debemos destacar que la Salud y el trabajo son Derechos Constitucionales tal y como dice en su artículo 25. **El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”.**

**Como podemos constatar la empresa yupi y proservis no tomaron las verdaderas medidas y prevenciones de la seguridad Social que toda empresa está obligada a prevenir con sus trabajadores y en especial el de la Sra Indira Ocampo, y ms con RESTRICCIONES LABORALES, con todos los quebrantos de salud todo debido al ACCIDENTE LABORAL ocurrido en la empresa. Y a raíz de este accidente le siguieron todos los demás problemas de salud que tiene hasta el día de hoy, 21-06-2021.**

La acción a tomar por parte de la empresa debió ser enviarla a Calificación por Perdida de Capacidad Laboral, reubicación del puesto, y realizar tratamiento para poder seguir laborando. Tal y como lo exige la ley de seguridad social, pero todo lo contrario fue despedida sin justa causa, quedando mi poderdante enferma, sin trabajo, sin eps, y de por vida sin poder seguir laborando, teniendo muy en cuenta que ingreso a laborar en buenas condiciones de salud, tal y como se aprecia en su examen de ingreso,



## INFORME RADIOLÓGICO

NOMBRE	OCAMPO MARTINEZ INDIRA	N°	31957735
D.I.	31957735	FECHA	27-12-2019 07:21:37
ENTIDAD	C EXT DOLOR		
DESCRIPCIÓN	C. CERVICAL+ SACRO-COCCIX		

### RADIOGRAFÍA DE SACRO COCCIX

#### HALLAZGOS

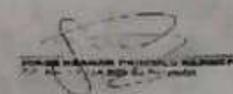
MARCADA ANGULACION ANTERIOR DEL SACRO COCCIX SIN OBSERVARSE IMAGENES RADIOLUCIDAS SUGESTIVAS DE LINEAS DE FRACTURA  
DISMINUCION DEL ESPACIO DISCAL L5-S1 EN SU SEGMENTO POSTERIOR.  
DENSIDAD DEL TEJIDO OSEO EXPUESTO SE ENCUENTRA CONSERVADA  
LINEAS CORTICALES CONTINUAS Y NORMALES  
RELACIONES ARTICULARES CONSERVADAS  
NO HAY EVIDENCIA DE LESIONES LITICAS O BLASTICAS  
NO HAY EVIDENCIA DE CALCIFICACIONES INTRA-ARTICULARES  
TEJIDOS BLANDOS CON DENSIDAD RADIOLOGICA SIN ALTERACIONES

CORRELACIONAR CON CLINICA Y DE SER NECESARIO ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS.

### RADIOGRAFIA DE COLUMNA CERVICAL

#### HALLAZGOS:

CAMBIOS ARTROSICOS CON ESCLEROSIS Y OSTEOFITOS A NIVEL DE C2, C3, C4, C5, C6 Y C7.  
DISMINUCION DE LOS ESPACIOS DISCALES C4-C5, C5-C6.  
SIGNOS DE UNCOARTROSIS.  
TEJIDOS BLANDOS PARAVERTEBRALES SIN ALTERACION.  
DENSIDAD DEL TEJIDO OSEO EXPUESTO SIN ALTERACION.  
ELEMENTOS DEL ARCO POSTERIOR DE CARACTERISTICAS NORMALES.  
NO SE APRECIAN SEGMENTOS LISTESICOS.  
ARTICULACION ATLO AXIAL RESPETADA CON ADECUADA ENTRE EL APÓFISIS ODONTOIDES Y LOS RECESOS LATERALES



Dr. Jorge Hernan Paredes Rengifo  
Cedula: 10534932  
Registro Médico: 002963/1993

**Dr. Jorge Hernan Paredes Rengifo**  
Radiólogo  
Cedula: 10534932  
Registro Médico: 002963/1993



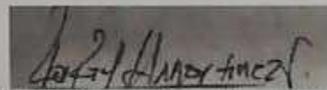
### INFORME RADIOLÓGICO

NOMBRE	OCAMPO MARTINEZ INDIRA	Nº	31957735
D.I.	31957735	FECHA	15-08-2019 16:17:08
ENTIDAD	C EXT/DOLOR		

#### HALLAZGOS

DENSIDAD ÓSEA DISMINUIDA ? OSTEOPENIA  
NO SE OBSERVAN FRACTURAS NI LESIONES OSEAS PATOLÓGICAS  
RELACIONES ARTICULARES COXOFEMORALES DE APARIENCIA NORMAL.  
NO HAY LESIONES LÍTICAS NI BALÍSTICAS  
TEJIDOS BLANDOS NORMALES  
ESCLEROSIS DE LA DENSIDAD OSEA TUBULAR BILATERAL

CONCLUSION  
OSTEOPENIA



Dr. Rafael Hernando Martínez Salazar  
Radiólogo  
Cedula: 11812537  
Registro Médico: 19-00276/2010

SEDE PRINCIPAL CALLI Calle 10 No 33 -51 PBX: (572) 604 4000 FAX: (572) 3252 412

SUCURSAL IBAGUÉ Cra 10 sur No. 66 A - 70 PBX: (570) 264 0010 FAX: (570) 264 0010 Ext. 215

SUCURSAL CARTAGENA Cra 71 No 31 - 85 PBX: (575) 681 0901S



Fecha: 30/11/2019 20:38:11  
Paciente: INDIRA OCAMPO MARTINEZ  
Examen: RM COLUMNA LUMBOSACRA  
Empresa: SALUD TOTAL EPS

Sede: CLINICA DESA CALI  
Estudio: 63402829 922976  
Documento: 31957735  
Edad: 52 a 10 m 14 d

El examen se practicó en secuencias sagitales y axiales de T1 y T2 y sagital con supresión grasa  
Hallazgos:

La altura de los cuerpos vertebrales está conservada. Disminución de la intensidad de la señal de los discos por intervertebrales L3-L4, L4-L5 y L5-S1 discopatía con cambios artrósicos apofisarios, mayores en L5-S1.

En L3-L4 y L4-L5 hay abombamiento asimétrico derecho no compresivo de los discos intervertebrales.

En L5-S1 hay protrusión discal central que indenta el saco dural. Los agujeros de conjunción están libres.

La médula espinal distal y las estructuras de la cola de caballo tienen morfología e intensidad de señal conservada. No hay lesiones focales.

#### CONCLUSIÓN:

Discopatía L3-L4, L4-L5 y L5-S1 con cambios artrósicos apofisarios, mayores en L5-S1.  
En L5-S1 hay protrusión discal central que indenta el saco dural.

*Monica Esguerra E*

**MONICA ESGUERRA**  
M.D. RADIOLOGO  
R.M. 51773228  
C.C. 51773228  
Transcrito por: GRADOL

Elaborado por: Instituto de Diagnóstico Médico S.A.

**IMPORTANTE:** La recomendación de estudios complementarios es de tipo técnico de acuerdo a la modalidad de imagen diagnóstica realizada, por lo que la competencia para definir la necesidad de estudios complementarios es del equipo médico tratante del paciente, de acuerdo al contexto clínico y ayudas diagnósticas previas.

Cali, Sede Principal Calle 40 # 38A - 35 Clínica DESA  
Calle 25 Norte # 2B N. 17 - Calle 5 # 6 - 63 Ips Clínica SAE

Impreso: 12/12/2019 13:58:41

Página: 1 of 1



Fecha: 30/11/2019 20:38:11  
Paciente: INDIRA OCAMPO MARTINEZ  
Examen: RM COLUMNA LUMBOSACRA  
Empresa: SALUD TOTAL EPS

Sede: CLINICA DESA CALI  
Estudio: 63402829 922976  
Documento: 31957735  
Edad: 52 a 10 m 14 d

El examen se practicó en secuencias sagitales y axiales de T1 y T2 y sagital con supresión grasa  
Hallazgos:

La altura de los cuerpos vertebrales está conservada. Disminución de la intensidad de la señal de los discos por intervertebrales L3-L4, L4-L5 y L5-S1 discopatía con cambios artrósicos apofisarios, mayores en L5-S1.

En L3-L4 y L4-L5 hay abombamiento asimétrico derecho no compresivo de los discos intervertebrales.

En L5-S1 hay protrusión discal central que indenta el saco dural. Los agujeros de conjunción están libres.

La médula espinal distal y las estructuras de la cola de caballo tienen morfología e intensidad de señal conservada. No hay lesiones focales.

#### CONCLUSIÓN:

Discopatía L3-L4, L4-L5 y L5-S1 con cambios artrósicos apofisarios, mayores en L5-S1.  
En L5-S1 hay protrusión discal central que indenta el saco dural.

*Monica Esguerra E*

**MONICA ESGUERRA**  
M.D. RADIOLOGO  
R.M. 51773228  
C.C. 51773228  
Transcrito por: GRADOL

Elaborado por: Instituto de Diagnóstico Médico S.A.

**IMPORTANTE:** La recomendación de estudios complementarios es de tipo técnico de acuerdo a la modalidad de imagen diagnóstica realizada, por lo que la competencia para definir la necesidad de estudios complementarios es del equipo médico tratante del paciente, de acuerdo al contexto clínico y ayudas diagnósticas previas.

Cali, Sede Principal Calle 40 # 38A - 35 Clínica DESA  
Calle 25 Norte # 2B N. 17 - Calle 5 # 6 - 63 Ips Clínica SAE

Impreso: 12/12/2019 13:58:41

Página: 1 of 1