

REPUBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ  
JUZGADO PROMISCUO MUNICIPAL TENJO CUNDINAMARCA

**Bogotá D.C veintitrés (23) de Junio de Dos Mil Veintiuno (2021)**

RAD. 2021 –00177 TUTELA DE JOTRGE LEONARDO LOZANO VS BIMBO DE COLOMBIA S.A VINCULACIÓN CONVERSALUD IPS, SANITAS EPS,CLINICA MEDIFACA S.A.S,IDIME., Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA BIMBO S.A ,.Ingeniero CRISTIAN CAMILO ALFEREZ HERNANDEZ Y CASA DE LA JUSTICIA DE LA CIUDAD DE CHIA

Procede el Despacho a proferir la sentencia que en derecho corresponda en la acción de tutela de la referencia.

**ANTECEDENTES**

El accionante actuando en nombre propio interpuso acción de tutela contra. BIMBO DE COLOMBIA Dirección principal km 12 autopista Medellín vía la punta notificacionesjudicialesescolombia@grupobimbo.com por considerar vulnerado su derecho fundamental al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada la salud la igualdad y seguridad social y al mínimo vital

Indica el accionante

1. Trabajé como mecánico de mantenimiento base en la empresa BIMBO DE COLOMBIA S.A. desde el 05 de junio de 2017 hasta el 11 de mayo de 2021. (Anexo 2)
2. El día 19 de enero de 2021 me acerqué al centro médico corvesalud IPS, centro prestador de mi servicio de salud, puesto que tenía un fuerte dolor Lumbar. El médico Carlos Iván Jaramillo Valcárcel con RM 80775177 me atendió y el diagnóstico fue Lumbago no especificado (M545), por lo que me mandó manejo analgésico, orden médica para Radiografía de Columna LumboSacra y recomendaciones médicas (Anexo 4).
3. El día 20 de enero de 2021 hice entrega de las recomendaciones médicas antedichas al Ingeniero Cristian Camilo Alférez Hernández, mi jefe inmediato, el cual me informó que escalaría el caso al médico Laboral de la Empresa.

4. El día 21 de enero de 2021 me acerqué nuevamente al centro médico corvesalud IPS, dado que el dolor no disminuyó y por el contrario se agravó. Me atendió el médico Carlos Iván Jaramillo Valcárcel, quien me envió incapacidad médica por 3 días y nuevamente envió las recomendaciones generales y signos de alarma (Anexo 5).

5. El día 22 de enero de 2021 se me realizó la radiografía de Columna Lumbosacra en la Clínica Medifaca S.A.S.

6. El día 29 de enero de 2021 me fueron enviados los hallazgos encontrados por el médico Radiólogo Oscar Derek Mendoza Báez con RM 80094236 (Anexo 6), los cuales fueron:

- Desviación del Eje Lumbar a la Derecha
- Rectificación de Lordosis Fisiológica
- Cambios Espondilicos anterolaterales generalizados
- Disminución de la amplitud del espacio intervertebral L4-L5 y L5-S1
- Osteopenia

7. El día 30 de enero de 2021 me atendió en consulta, en el centro médico Corvesalud, el médico Alexander Reyes Cruz con RM 3108025 quien, una vez revisados los hallazgos encontrados en la Radiografía Lumbosacra, me envió Valoración por Ortopedia (Anexo 7).

8. El día 08 de febrero de 2021 me acerqué al centro médico Corvesalud, dado que el dolor Lumbar empeoró, me atendió el médico Carlos Iván Jaramillo Valcárcel, quien envió Incapacidad Médica por 3 días, manejo con analgésicos y recomendaciones de acuerdo con los síntomas, que constituían signos de alarma (Anexo 8).

9. El día 11 de febrero de 2021 radiqué una carta en el departamento de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa BIMBO DE COLOMBIA S.A. En esta carta informé mi situación médica, adjuntando el resultado de la radiografía Lumbosacra, en cumplimiento a lo ordenado en el Literal 2, Artículo 10, Capítulo 3 del Decreto 1443 del 31 de Julio de 2014, la cual fue recibida por el Señor Diego Pachón del Área de Personal (Anexo 9).

10. El día 15 de marzo de 2021 nuevamente asistí a una cita médica, en la cual me atendió el Ortopedista Fabio Alberto Bernal Torres con RM 80505181, quien, revisando los resultados de la Radiografía de Columna y el examen físico correspondiente, da como diagnóstico Lumbago con Ciática y envía (Anexo 10):

- Resonancia Magnética de Columna Lumbosacra Simple
- Resonancia Magnética de Articulación Sacro Ilíaca Simple
- 15 Terapias Físicas Integrales
- Interconsulta por Cirugía de Columna

11. Entre los días 16 y 17 de Marzo, se realizó la valoración por la médico Laboral de la Empresa Mónica A. Camargo C., representante del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo quien, junto con el Ingeniero Cristian Camilo Alférez Hernández, jefe inmediato, realizaron el documento de seguimiento a recomendaciones médico laborales, donde se especificaron recomendaciones y las tareas que yo no podía realizar por mi condición médica, a la cual se acordó realizar un seguimiento mensual puesto que no se contaba con un diagnóstico específico (Anexo 11).

12. El 25 de marzo de 2021 la médica radióloga Mónica Esguerra con RM 51773228 me realizó un examen de Resonancia Magnética en el centro de salud IDIME, el cual fue debidamente ordenado por médico ortopedista.
13. El 27 de marzo de 2021 me hicieron entrega de los resultados del examen de Resonancia Magnética. (anexo 3),
14. De acuerdo con los resultados y conclusiones de la Resonancia antedicha, padezco de Discopatía L4-L5 y L5-S1 con hernias discales protruidas centrales no compresivas.
15. El 31 de Marzo le envíe el resultado de la Resonancia magnética de Columna Lumbosacra a la Doctora Mónica Camargo al correo monica.camargo@grupobimbo.com sin recibir ninguna respuesta (Anexo 12).
16. El día 03 de abril de 2021 logré programar la cita con el médico cirujano de columna para el día 03 de junio de 2021 (Anexo 13).
17. En las semanas del 07 al 13, 14 al 20, 21 al 27 y 28 de abril al 04 de mayo de 2021, el ingeniero Cristian Camilo Alférez Hernández, mi jefe inmediato, me programó órdenes de trabajo las cuales no cumplían con el documento de seguimiento de recomendaciones médico laborales, puesto que los equipos a intervenir estaban dentro de las restricciones impuestas por el médico laboral, de las cuales mi Jefe Inmediato tenía conocimiento, afectando mi efectividad laboral. En las ordenes de trabajo, se escribió que dichas ordenes de trabajo no se podían realizar por las recomendaciones médicas, a lo cual no tuve ninguna respuesta (Anexo 14).
18. Del día 05 al día 23 de abril de 2021 realicé las terapias físicas ordenadas por el médico ortopedista en la Clínica Santa Ana de Facatativá por la fisioterapeuta Sandra Sofía Pava con RM 52213282 (Anexo 15).
19. El 17 de abril de 2021 le informé vía WhatsApp al ingeniero Cristian Camilo Alférez Hernández y a la médica laboral Mónica Camargo que ese día vencía el documento de seguimiento a recomendaciones medico laborales, y solicité una nueva cita, a lo cual no tuve respuesta de ninguno de los dos (Anexo 16).
20. El día 28 de abril de 2021 el Ingeniero Cristian Camilo Alférez Hernández me informó que el 29 de abril la fisioterapeuta de la empresa me podía realizar la nueva valoración, sin embargo, ese día tenía programado mi día compensatorio de descanso, por lo cual le solicité al ingeniero realizarlo de forma virtual desde mi hogar, dadas las circunstancias de la pandemia y de los bloqueos a causa del paro nacional, a lo cual no tuve ninguna respuesta ni se llevó a cabo dicha valoración (Anexo 16).
21. El día 11 de mayo de 2021, el ingeniero Cristian Camilo Alférez Hernández, al ingresar a mi turno de trabajo, me informó de la terminación unilateral sin justa causa de mi contrato laboral (Anexo 17).
22. El día 13 de mayo de 2021 me realicé el examen médico laboral de egreso, ordenado por la empresa Bimbo de Colombia, en el centro médico Colmedicos en la Cra. 66 #12-91 de Bogotá. El examen lo realizó el Doctor Edwin Galindo Julio con RM 0337 de 26/03/2009 especialista en Salud Ocupacional de la Universidad del Norte con Licencia N° 0573 del 26/03/2013. El reporte del médico indica en el numeral 15 (principales hallazgos y

Diagnósticos): Usuario con Discopatía lumbar manejo por EPS refiere tiene pendiente valoración por neurocirugía, examen físico actual refiere síntomas, se evidencian limitaciones funcionales, se recomienda continuar controles en su entidad de salud. (Anexo 18)

23. El día 14 de mayo de 2021 radique en las oficinas de Bimbo de Colombia S.A un derecho de petición dirigido al Señor Francisco Javier Fuente Castañeda, actual gerente general de Bimbo de Colombia, con el fin de conciliar un acuerdo para restituir los derechos que se han visto vulnerados por la terminación sin justa causa de mi contrato laboral. (Anexo 19)

24. El día 03 de junio de 2021 tuve la valoración por Neurocirugía en la clínica infantil santa María del lago, con el Medico Neurocirujano Daniel Fernando Moreno Mora con RM 80215846. Al revisar las resonancias, y la historia clínica descarta indicación de manejo quirúrgico y solicita valoración por clínica de dolor para la realización de tratamiento por bloqueo facetario y peridural. (Anexo 20).

25. El día 08 de junio de 2021 se vencieron los 15 días hábiles dispuestos por la ley para que la empresa Bimbo de Colombia realizara la contestación del derecho de petición radicado el día 14 de mayo de 2021. No hubo ninguna respuesta por parte de la empresa.

26. La terminación de mi contrato, y la falta de respuesta al derecho de petición interpuesto a la empresa Bimbo de Colombia, me afecta en muchos aspectos, dado que me encuentro en seguimiento médico y a la espera de tratamiento por parte de la clínica del dolor. Los diagnósticos que mencioné y mi situación médica me impiden acceder a otras ofertas laborales al tener una disminución considerable de mi productividad.

27. Adicionalmente, soy padre cabeza de familia y tanto mi hijo menor de 9 meses, como mi esposa dependen económicamente de mí.

28. Mi esposa, además, actualmente sufre de hipotiroidismo de Hashimoto y nódulos tiroideos con micro calcificaciones sospechosas de malignidad, a la espera de entrega de resultados de ecografía de tiroides, enfermedades que se encuentra actualmente en seguimiento médico. (Anexo 21)

29. Por último, actualmente tengo una deuda por \$70.000.000 de pesos m/cte. por concepto de compra de vivienda.

#### **TRAMITE IMPARTIDO**

La acción de tutela se admitió ordenando notificar a la entidad accionada por Auto del 11 de Junio del 2021 otorgándole el término de dos (02) días para que se pronunciara sobre los hechos que motivaron la acción.

El Juzgado notificó a la accionada, quien en el término otorgado por el despacho manifestó

**BIMBO DE COLOMBIA S.A:** No Responde

**EMPRESA BIMBO S.A,** .Ingeniero **CRISTIAN CAMILO ALFEREZ HERNANDEZ:** No responde

}

**CONVERSALUD IPS:**

Expuesto lo anterior, debe tenerse en cuenta que CORVESALUD S. A. S. no es legítimo contradictor pues desconoce los hechos aducidos e igualmente y como se explica no está llamado, por falta de capacidad técnica y administrativa, a restablecer los derechos invocados, en mérito de esto debe desvincularse de la Litis a mi representada.

**CASA DE LA JUSTICIA DE LA CIUDAD DE CHIA:**

Exonerar a la Casa de Justicia y a la Dirección de Derechos y Resolución de Conflictos de cualquier responsabilidad laboral, culpa o acciones porque no somos responsables de ningún trámite laboral.

**IDIME:**

Esta entidad concluye que no existe ninguna conducta concreta, activa, u omisiva a los derechos fundamentales del señor JORGE LEONARDO LOZANO

**CLINICA MEDIFACA S.A.S:**

Que esta IPS no ha vulnerado los derechos fundamentales que alega el accionante y en consecuencia se ordena desvincularlos del presente tramite constitucional, contrario que se ordene BIMBO DE COLOMBIA ad ar solución inmediata a sus pretensiones

**EPS SANITAS S.AS:**

Se sirva decretar la IMPROCEDENCIA de la tutela interpuesta por el señor JORGE LEONARDO LOZANO LOZANO, y, en consecuencia, no existe ninguna conducta por parte de EPS Sanitas S.A.S. que pueda considerarse como violatoria de sus derechos fundamentales.

**CONSIDERACIONES**

De acuerdo con la situación fáctica advertida, deberá esta Juez Constitucional resolver el problema jurídico:

Corresponde establecer en primer lugar, acorde con las discusiones planteadas al interior del trámite de la presente tutela, si efectivamente se cumple con los requisitos de procedencia de la acción. En el evento de que se supere dicho

análisis se dilucidará acuerdo con la situación fáctica planteada el siguiente interrogante:

¿Se vulneran los derechos fundamentales al accionante **JORGE LEONARDO LOZANO LOZANO**?

Como indicamos, corresponde a este Juzgado establecer si la presente acción de tutela cumple con los requisitos de procedibilidad, ello con la finalidad de determinar si es viable el estudio de fondo del problema jurídico planteado

El artículo 86 de la Constitución Política consagra la acción de tutela como un mecanismo de naturaleza subsidiaria para la protección de los derechos fundamentales, el cual sólo procederá si el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, por manera que no se trata de un mecanismo alternativo a los otros medios jurisdiccionales existentes

En reiterada y pacífica jurisprudencia la Corte Constitucional ha señalado que la acción de tutela es un mecanismo de origen constitucional de carácter residual, subsidiario y cautelar, encaminado a la protección inmediata de los derechos fundamentales. Ha indicado también la Corte que la existencia de otro medio de defensa judicial no implica per se la improcedencia de tutela, pues debe tenerse en cuenta que los mecanismos alternos existentes sean idóneos, y que, pese a la existencia de vías ordinarias, será procedente la acción cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

De igual forma, el citado artículo 86 establece que la acción de tutela tiene por objeto reclamar ante los jueces la protección inmediata de los derechos fundamentales cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.

Con ocasión de lo anterior, la Corte Constitucional en su jurisprudencia ha desarrollado el principio de inmediatez según el cual, la acción de tutela, pese a no tener un término de caducidad expresamente previsto en la Constitución o en la Ley, procede dentro de un término razonable y proporcionado contado a partir del momento en el cual se produce la vulneración o amenaza al derecho, lapso dentro del cual se pueda presumir que la afectación es inminente y realmente produce un daño palmario.

Respecto al derecho al mínimo vital se ha señalado que esta presenta dos dimensiones de desarrollo. Una dimensión positiva, que se relaciona con la obligación a cargo del Estado y excepcionalmente de los particulares, de suministrar a la persona que se encuentra en un estado de discapacidad o de debilidad manifiesta las prestaciones necesarias e indispensables para sobrevivir dignamente y evitar su degradación o aniquilamiento como ser humano, con lo cual se puede mantener unas condiciones mínimas de vida digna por otra parte, la dimensión negativa establece un límite mínimo de las condiciones dignas y humanas que merece todo ser humano, en los términos de la Constitución y de la ley entonces cuando una persona discapacitada ve afectado su derecho al mínimo vital y a su vez resulta imposible protegerlo o garantizarlo, la acción de tutela surge como el mecanismo definitivo y adecuado para ello, a pesar de la existencia de otros medios judiciales ordinarios, toda vez que este derecho se encuentra en estrecha relación con otros derechos constitucionales como la dignidad y la vida condiciones dignas

**DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD-Trabajador que se encontraba incapacitado y se le terminó el contrato de trabajo al finalizar la obra/DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO DE OBRA O LABOR DETERMINADA**

*Este principio, tiene aplicación no sólo respecto a contratos de trabajo a término indefinido, sino también en aquellos casos en que los contratos son de duración específica. En ellos, en general, 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, Pues bien, tratándose de un contrato a término fijo, la jurisprudencia constitucional ha sido reiterativa en afirmar que el principio de la estabilidad laboral forzada también se aplica a este tipo de contratos por lo cual cuando el trabajador sea de aquellas personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, para dar por terminado el contrato laboral al vencimiento del plazo pactado o de una de sus prórrogas debe el empleador acudir a la Oficina del Trabajo para obtener la autorización necesaria que “determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación*

*que formalmente se le haya dado al vínculo laboral. en esos casos la llegada del término no es razón suficiente para darlo por terminado<sup>1</sup>*

En efecto la Ley 361 de 1997 en su artículo 26 señala que:

*“ARTÍCULO 26. 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.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización 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.”*

Esta norma fue examinada por la Corte en sentencia C-531/00, que declaró su exequibilidad condicionada considerando que debido a la estabilidad laboral reforzada que ostentan las personas con limitaciones físicas, es requisito para su despido por razón de su limitación la autorización del Ministerio de la Protección Social, con independencia de la indemnización especial de 180 días a la cual estas personas tienen derecho. Así las cosas cuando se declara la terminación unilateral del contrato sin justa causa, por razón de las circunstancias físicas del trabajador y no se solicita la debida autorización al Ministerio de la Protección Social, dicho despido “no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización.<sup>2</sup>” amparo sí resulta procedente para esos efectos dada las particularidades garantías que se otorgan a estas personas debido a su condición.

Y es que tratándose de empleados con protección a la estabilidad laboral reforzada por la Constitución Nacional, el empleador tiene el deber constitucional de hacer las gestiones necesarias para reubicar al empleado que va a ser desvinculado con ocasión de su limitación en un puesto compatible con sus capacidades y si esto no fuere posible ahí sí podrá solicitar el correspondiente

---

2

permiso al Ministerio de la Protección Social para que previo el pago de la indemnización legal, se cerciore que el despido no obedece a razones discriminatorias.

Ahora bien, como ya se señaló, para que proceda la acción de tutela es requisito **sine qua non** que se demuestre el perjuicio irremediable, el cual deberá reunir las siguientes características:

- a. Que el perjuicio sea inminente;
- b. Que las medidas a adoptar sean urgentes;
- c. Que el peligro sea grave, y
- d. Que su urgencia y gravedad determinen que la acción de tutela sea de impetración impostergable.

Estas características fueron ampliamente analizadas en la sentencia T-225 de ponencia del magistrado Vladimiro Naranjo, según la cual debe colegirse que si bien eventualmente cabría la acción de tutela, para evitar un perjuicio irremediable, dicho perjuicio debe estar absolutamente acreditado en los anteriores términos y debe ser consecuencia directa de la actuación de la entidad demandada, pues de ser así, abre la vía a la acción de tutela que procede de manera excepcional, lo que obliga al accionante a demostrar de forma suficiente dicho perjuicio, sin que sea suficiente una mera afirmación en el sentido de que el efecto del acto dañino es inminente por la presunta vulneración de los derechos

Fundamentales (cuya supuesta violación es objeto de estudio y decisión del fallador). En el caso que nos ocupa, no se encuentra acreditado el efecto inminente y dañino que puede recaer en el accionante por la actuación

*Uno de los requisitos esenciales del mecanismo excepcional de la tutela es la subsidiaridad y por consiguiente únicamente procede acudir a este amparo si el particular presuntamente afectado con la amenaza o la vulneración de algún derecho fundamental no disponen de otro medio de defensa constitucional o legal, excepto que se solicite como mecanismo transitorio para prevenir un perjuicio irremediable. En este sentido, debe el actor acreditar en primer momento cuáles acciones u omisiones del accionado constituyen violación de derechos*

*Fundamentales, al igual que debe presentarse claro y palmario el daño o amenaza irremediable que se pretende evitar*

La Corte en reiterada jurisprudencia ha concluido que la acción de tutela procede como mecanismo transitorio cuando el trabajador sea sujeto de especial protección constitucional como por ejemplo los trabajadores discapacitados, las mujeres embarazadas o trabajadores con alguna limitación en su salud en estado de debilidad manifiesta y siempre que se compruebe que la desvinculación obedeció al estado de salud:

*“ La protección excepcional que ofrece la tutela para situaciones como éstas se da, en especial, cuando la persona desvinculada de su trabajo tiene derecho a la “especial protección a su estabilidad laboral”, como por ejemplo, las mujeres embarazadas o las personas con limitaciones.*

*Por ello, la Corte ha señalado que despedir de manera unilateral a una persona debido a su condición física limitada, constituye una discriminación, pues “a las personas en estado de debilidad física manifiesta no se les puede tratar de igual manera que aquellas sanas”, tal como lo sostuvo en la sentencia T-943 de 1999 (MP Carlos Gaviria Díaz).<sup>3</sup>Y en sentencia T-508-08 la Corte Constitucional indicó que “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”.*

De igual manera en sentencia T-198 de 2006 la Corte Constitucional se pronunció en relación al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para definir las diferencias entre la protección laboral reforzada positiva y negativa a favor de personas con discapacidad; señaló que hay “*protección laboral positiva*” cuando la limitación de una persona no es motivo suficiente 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 y que hay “*protección laboral negativa*” cuando, en aplicación de la Ley 361 de 1997 la persona discapacitada no puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, sin que medie una autorización de la Oficina de Trabajo, que de producirse ese despido sin la respectiva autorización del Inspector del Trabajo, el empleador deberá cancelar una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiere lugar de conformidad con el Código Sustantivo de Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen.

Ahora bien, la Corte extendió los beneficios de la estabilidad laboral reforzada no solo a las personas con discapacidad calificada sino a todas aquellas que sufren una merma en su salud debido al desarrollo de sus labores, así lo expuso:

*“Se observa que la normatividad vigente contenida en el derecho interno e internacional sobre la materia propugna una real protección de las personas con*

---

*limitaciones para que éstas permanezcan en su empleo y prosperen gracias a un compromiso real y colectivo de ofrecerles la adecuada reintegración social. Sin embargo, cabría preguntarse qué sujetos deben estar protegidos por estas disposiciones. En este sentido, algunos podrían considerar que la estabilidad laboral reforzada sólo se aplica a aquellos que sufren algún grado de invalidez, tal y como lo sostuvo el accionado; sin embargo, resulta necesario definir con claridad quiénes están por éstas amparados, toda vez que la normatividad internacional y la jurisprudencia constitucional propugnan por un concepto de discapacidad más amplio. La jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que **SUFREN DETERIOROS DE SALUD EN EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES**. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, 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. Nace el deber del empleador de reubicar a los trabajadores que, durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física.”<sup>A</sup>*

*Sin embargo no es suficiente que la persona tenga las calidades especiales para que proceda la tutela sino como lo dice la jurisprudencia, “(i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario 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*

En razón de lo anteriormente considerado, el Juzgado Promiscuo Municipal De Tenjo Cundinamarca administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Constitución Política y de la ley

I

---

**RESUELVE**

**PRIMERO. CONCEDER** la protección constitucional a los derechos al trabajo, al mínimo vital, a la salud, la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada, del señor **JORGE LEONARDO LOZANO LOZANO** identificado con cedula de ciudadanía numero **1.023.928.147**

**SEGUNDO.** En consecuencia, se **ORDENA** a los señores **BIMBO DE COLOMBIA S.A NIT 830.002.366-0** que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, procedan a reintegrar al señor **JORGE LEONARDO LOZANO LOZANO** a un cargo que ajuste a las condiciones actuales de su salud equivalente al que venía desempeñando

**TERCERO:** Si no es impugnada, envíese oportunamente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE y CUMPLASE,**



**ADEY JELITZHA SANABRIA CASTILLO**

**Juez**