COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/191/12

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/191/12
Expediente	T-3.242.537
Fecha	2010-10-18
Sala	Sala Segunda de Revisión
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador Discapacitado O Afectado Con Limitaciones
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada
- Resuelve Primero.

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Empleado que fue despedido por haber superado la incapacidad los 180 días procede el reintegro por cuanto fue despedido debido a su discapacidad sin González Cuervo, Juan Carlos Henao Pérez y Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

Texto completo

T-191-12 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-191/12 (Bogotá D.C., Marzo 12) DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO O AFECTADO CON LIMITACIONES- Protección especial DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Trabajador que estaba incapacitado por enfermedad y fue despedido del trabajo DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Caso en que se ordena reintegro de empleado que fue despedido por haber superado la incapacidad los 180 días DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- Caso en que procede el reintegro por cuanto fue despedido debido a su discapacidad sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social Referencia:

expediente T-3.242.537 Accionante: Orlando Quiroz Rangel Accionado: Industrias Metálicas Pedro A. Méndez Fallo de tutela objeto revisión: Sentencia proferida por el Juzgado 24 Civil Municipal de Bogotá Magistrados de la Sala Segunda de Revisión:

Mauricio González Cuervo, Juan Carlos Henao Pérez y Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Magistrado Ponente: MAURICIO GONZALEZ CUERVO. I. ANTECEDENTES 1. Demanda de tutela [1] 1.1.

Derechos fundamentales invocados: el accionante interpuso acción de tutela contra la empresa Industrias Metálicas Pedro A. Méndez por considerar vulnerados sus derechos al mínimo vital y estabilidad laboral reforzada.

1.2. Conducta que ocasionó la vulneración: El despido del accionante se produjo mientras se encontraba en incapacidad y tratamiento médico con posterioridad a un accidente laboral.

1.3. Pretensiones del actor: Pretende con la tutela, que se le ordene a la accionada, su afiliación inmediata a la Seguridad Social, pensiones y riesgos profesionales, se le reinstale en el cargo del cual fue retirado y se le paguen las prestaciones que se hubieren causado.

1.4. Fundamentos de la pretensión. Indica que fue contratado de forma verbal por la empresa Industrias Metálica Pedro A. Méndez para el cargo de soldador. Que el 18 de octubre de 2010 sufrió accidente de trabajo al caerle en el hombro derecho un perfil de 6 metros de largo y 10 centímetros de ancho, por lo que fue intervenido quirúrgicamente el primero de diciembre de 2010. Durante la práctica de las 40 terapias que le recomendaron, el 13 de julio de 2011 la empresa tomó la decisión de desvincularlo sin que mediara justa causa excepto el accidente sufrido en desarrollo de las labores contratadas.

Afirma que en la fecha que sufrió el accidente no se encontraba afiliado al Sistema de Seguridad Social en Salud, afiliación que sucedió con posterioridad al accidente sufrido. Finaliza aduciendo que no se encuentra inválido, que está apto para trabajar pero con restricciones médicas ordenadas por su médico tratante. Dice ser padre cabeza de familia y de él dependen sus 2 hijas y su esposa que no trabaja porque cuida de ellos.

Allegó como pruebas que sustentan su dicho las siguientes : -Copia de su cédula de ciudadanía -Resumen de la historia clínica que da cuenta del accidente sufrido y del tratamiento ordenado por el médico tratante -Fotocopia de las incapacidades otorgadas -Copia de los desprendibles de pago 2.

Intervención de la entidad accionada Pese a estar debidamente notificada por parte del juez de instancia, la empresa accionada no intervino en la presente acción de tutela, por lo que esta Sala dará aplicación a la presunción de veracidad de los hechos narrados en la demanda.

El artículo 20 del decreto 2591 de 1991 prescribe que si el informe de la entidad accionada no fuere rendido dentro del plazo correspondiente, se tendrán por ciertos los hechos y se entrará a resolver de plano, salvo que el juez estime necesaria otra averiguación previa .

Como lo ha señalado la jurisprudencia constitucional [2] esta institución encuentra sustento en (i) la necesidad de resolver con prontitud sobre las acciones de tutela, dado que están de por medio derechos fundamentales, y (ii) en la obligatoriedad de las providencias judiciales, que no se pueden desatender sin consecuencias, bien que se dirijan a particulares, ya que deban cumplirlas servidores o entidades públicas .

3. Sentencias objeto de revisión. Se ntencia de primera y única instancia. Juzgado 24 Civil Municipal de Bogotá Niega la tutela impetrada luego de señalar que no se encuentra probada la relación contractual entre la empresa y el accionante “ ni muchos menos que se le estén vulnerando los derechos fundamentales aducidos en el escrito de tutela” Añadió que la tutela debe “ fracasar por no configurarse el presupuesto principal de que trata el Art. 86 de la Carta Política, esto es, la vulneración o amenaza de un derecho constitucional fundamental por parte de una entidad pública, que amerite amparo constitucional y que deba ser contrarrestada por este medio.”.

II. CONSIDERACIONES 1. Competencia La Sala es competente para la revisión del caso, con fundamento en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política, desarrollados en los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Procedencia de la demanda de tutela 2.1. Afectación de un derecho fundamental. En el presente proceso se discute primordialmente la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada de una persona despedida de su trabajo mientras se encontraba en incapacidad con posterioridad a un accidente laboral.

2.2. Legitimación activa: El accionante es el titular del derecho que alega vulnerado, existiendo por tanto legitimación por activa para interponer la presente tutela.

2.3. Legitimación pasiva: Esta acción de tutela es procedente, en la medida en que el actor fue empleado de la empresa vinculada a esta acción y la subordinación es uno de los tres elementos propios del contrato de trabajo- artículos 86 Const., inciso final y 42-9 del Decreto 2591 de 1991- además de ser evidente la indefensión en que se halla quien reclama el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

2.4 Subsidiariedad: El amparo constitucional resulta procedente en aquellos eventos en que existiendo otros mecanismos ordinarios de protección, éstos se tornan ineficaces y carecen de idoneidad para evitar un perjuicio irremediable, o cuando recae sobre un sujeto de especial protección como en este caso.

2.5. Inmediatez: La demanda de tutela fue presentada el 31 de agosto de 2011, luego de haberse terminado el contrato de trabajo el 13 de julio de 2011 entre el accionante y la empresa accionada, cumpliéndose así la presentación de la demanda dentro de un término más que razonable posterior a la fecha de la circunstancia que se alega como vulneradora de derechos.

2.6. Problema de constitucionalidad Debe determinar la Sala si la decisión de la empresa Industrias Metálicas Pedro A. Méndez, de dar por terminado el contrato laboral del accionante, de manera unilateral durante un período de incapacidad, vulneró sus derechos fundamentales a la salud, a la vida en condiciones dignas, a la seguridad social, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada .

3. Protección al trabajador discapacitado o afectado con limitaciones. Reiteración de jurisprudencia 3.1. La jurisprudencia de esta Corporación ha dispuesto 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 su condición de discapacitados o de invalidez.” [3] Bajo tal supuesto, el amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia, entendida como una pérdida o anormalidad, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función;

ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano;

iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales.

[4] En consecuencia, “ la merma en las condiciones de salud de un trabajador puede hacer del mismo susceptible de una protección laboral reforzada que corresponde a la idea de estabilidad en el trabajo y que resulta de una aplicación directa de la Constitución Política, que en artículos como el 13, 48 y 53 obliga al Estado a la custodia especial de aquellas personas que presenten una disminución en sus facultades físicas, mentales y sensoriales. Esto coincide con aquella interpretación del concepto de limitación que se ha venido pregonando.” [5] 3.2.

La Ley 361 de 1997, publicada en el Diario Oficial N° 42.978, de febrero 11 de dicho año, fue expedida con fundamento en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la carta política, en consideración “a la dignidad que le es propia a las personas con limitación” , para proteger sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales, en procura de su completa realización personal y total integración social (art. 1º L. 361 de 1997).

El artículo 26 de la referida Ley consagró 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” ; además, se proscribió que las personas sean despedidas o su contrato laboral terminado a causa de una limitación, “salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo” .

Ahora bien , si de los elementos probatorios que obran en el proceso, el juez constitucional deduce que la finalización del contrato laboral de un trabajador limitado en su salud o integridad física, se produjo sin la previa aquiescencia de la autoridad administrativa, podrá presumir que esa decisión obedeció a la limitación física o mental, infiriendo de esa manera que se configura una afectación grave del derecho a la dignidad humana [6] . Por tal razón, al constatarse la presencia de tales condiciones, se deberá declarar la ineficacia del despido, ordenando el reintegro del trabajador al mismo empleo u otro de igual o superior nivel, que esté acorde con su situación.

3.3. Con respecto a esto, la Corte Constitucional ha considerado que la estabilidad laboral reforzada “conlleva la reubicación en un puesto en el que el discapacitado pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, no obstante la discapacidad que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas.” [7] 4.

Caso concreto 4.1. Considera el juez de primera instancia que la presente tutela está llamada a fracasar “ por no configurarse el presupuesto principal de que trata el Art.

86 de la Carta Política, esto es, la vulneración o amenaza de un derecho constitucional fundamental por parte de una entidad pública, que amerite amparo constitucional y que deba ser contrarrestada por este medio.”.

Se recuerda a este respecto lo dispuesto por el inciso final del artículo 86 de la Constitución Política cuando señala que la acción de tutela también procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público, cuando se afecte de manera grave y directa el interés colectivo, o en aquellos casos en los que el solicitante se encuentre en estado de subordinación o indefensión. Además de lo anterior, el Decreto 2591 de 1991, “Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política” , en su artículo 42 especificó los eventos en los cuales procede la acción de tutela contra particulares. Así entonces, el entendimiento y alcance dado por esta Corporación cuando el titular de la acción constitucional persigue defender sus derechos fundamentales ante la violación o riesgo de su ocurrencia por la acción u omisión del particular es el siguiente:

“La Corte ha entendido, y así lo ha expuesto en su jurisprudencia, que la indefensión hace referencia a una situación relacional que implica la dependencia de una persona respecto de otra, no tiene origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado, se configura sobre situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa por acción u omisión para proteger sus derechos conforme a las leyes que reglamentan su ejercicio; es decir que la indefensión es entendida como la posibilidad de dar respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate. Así mismo, ha dicho también esta Corte que el estado de indefensión o impotencia se analizará teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto, de las personas involucradas, de los hechos relevantes tales como las condiciones de desprotección, circunstancias económicas, sociales, culturales y los antecedentes personales de los sujetos procesales, por ello el concepto de indefensión es esencialmente relacional.

Ello significa que el estado de indefensión en que se encuentra el ciudadano en relación con otros particulares habrá que determinarlo, por parte del juez de tutela de acuerdo al tipo de vínculo que existe entre ambas partes. En este orden de ideas, estima la Sala que la tutela contra particulares extrae su fundamento socio-político del desvanecimiento de la distinción entre lo público y lo privado que caracteriza a la comunidad contemporánea; el fenómeno de la indefensión está encaminado a proteger a las personas de los abusos provenientes de cualquier poder: económico, social, religioso, cultural, etc.”.

[8] En este caso, como ya se explicó se cumple el presupuesto de procedencia de la tutela contra particulares en la medida en que el actor fue empleado de la empresa vinculada a esta acción y la subordinación es uno de los tres elementos propios del contrato de trabajo cuya terminación unilateral, habría generado, en este caso, la conculcación que

se pretende contrarrestar, además de ser evidente la indefensión en que se halla el accionante, urgido de amparo para los derechos fundamentales reclamados.

4.2. Aborda la Sala el presente caso bajo las siguientes consideraciones: Como se anunció ut supra, la Corte dará aplicación a la presunción de veracidad de los supuestos fácticos narrados por el accionante. Por consiguiente, la valoración de sus aseveraciones relativas al despido de manera unilateral sin justa causa alterando la estabilidad laboral reforzada de la que gozaba y la afectación a sus condiciones mínimas de vida ante la carencia de recursos para subsistir, deben ser analizadas en el marco de la presunción de veracidad que corre contra la empresa demandada. Lo anterior por cuanto, dichas afirmaciones debieron ser desvirtuadas por la accionada quien no se pronunció al respecto, ni justificó tal omisión, guardando absoluto silencio frente al requerimiento que le efectúo el juez de única instancia mediante el auto que admitió la acción de tutela de fecha 3 de septiembre de 2011. La presunción de veracidad está concebida en la dinámica de este Tribunal precisamente para sancionar el desinterés y la negligencia de las autoridades o del particular contra quienes se ha incoado la acción de tutela, por cuanto se ha estimado que el trámite constitucional no puede verse supeditado a dicha respuesta y es necesario que el mismo continúe su curso.

Contrario a lo dispuesto por el juez de instancia, en el presente caso sí existía una relación laboral entre las partes y de ello dan cuenta copias de las nóminas laborales allegadas al expediente, en donde se constata tanto que el empleador era Industrias Metálicas Pedro A. Méndez como el sueldo devengado por el accionante y las deducciones legales, elementos ineludibles de una relación laboral. En la información reposada en la historia clínica de Cruz Blanca y Café Salud se lee igualmente que el empleador es la empresa accionada.

Está probado en el expediente que el día de la terminación unilateral del contrato de trabajo- julio 13 de 2011- el actor se encontraba incapacitado según se constata en el material probatorio consignado en los folios 13 a 72 del expediente. Lo que permite deducir que el empleador habría vulnerado su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, pues no tuvo en cuenta tal incapacidad médica, que le imponía solicitar autorización previa al Ministerio de la Protección Social (artículo 26 de la Ley 361 de 1997).

Es evidente que el estado de debilidad manifiesta que ha venido afectando al señor Orlando Quiroz Rangel desde el accidente laboral en que resultó lesionado, se agravó al cancelársele la fuente laboral de los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas, incluyendo el acceso a los servicios de salud que requiere para su curación definitiva.

4.3. Ante el silencio de la entidad accionada y desconociendo las razones que alegaría la entidad para el despido mientras se surtían las incapacidades médicas, aventura la Corte a suponer que pudo tener relación con el hecho de que las incapacidades sobrepasaban los 180 días.

El Código Sustantivo del Trabajo en numeral 15, del literal a), del artículo 62 contempla como causal de terminación unilateral con justa causa por parte del empleador, la siguiente: “ La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad .” La disposición establece así que es justa causa para terminar unilateralmente por parte del empleador un contrato de trabajo, el que haya trascurrido un período de incapacidad del trabajador, por enfermedad, igual a 180 días continuos, sin que, de acuerdo con conceptos médicos, fuere posible su recuperación.

Sin embargo, al interpretar este precepto la Corte ha entendido que el empleado que por causa de una enfermedad no profesional o accidente laboral ha estado en incapacidad laboral superior a 180 días, goza igualmente de estabilidad laboral reforzada, precisamente por la situación de mayor vulnerabilidad que le causa su limitación física. La Corte en efecto ha sostenido que la terminación del contrato ante el cumplimiento de los 180 días continuos de incapacidad no da

derecho al empleador, per se , para terminar unilateralmente el contrato laboral por justa causa, posibilidad que no es absoluta, ni puede ser ejercida irrazonablemente, pues conforme a lo dispuesto por el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965 se debe reincorporar al trabajador que ha recuperado su salud cumplido ese período, o reubicar a quien presente incapacidad parcial, según lo que médicamente se haya dictaminado.

Por lo tanto, le corresponde al empleador mantener el vínculo laboral y continuar con el pago de las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social, tanto en salud como en pensiones y riesgos profesionales, por el lapso que señale el concepto médico para su rehabilitación.

4.4. La Corte descarta esta hipótesis de terminación del contrato y asume que no existiendo razones distintas a la incapacidad del accionante, está vigente la presunción de despido por discriminación al desatender la estabilidad laboral reforzada que amparaba al trabajador. Si el empleador pudo aducir como justa causa que hubieran transcurrido los 180 días continuos de incapacidad, no tuvo en cuenta que mediaba incapacidad médica al no haberse restablecido el estado de salud del accionante.

Sobre este particular, en la Sentencia T-279 de abril 6 de 2006, estudiando el caso de un trabajador al que, por causa de una enfermedad no profesional, le fue terminado el contrato de trabajo, por justa causa, por haber superado más de 180 días continuos de incapacidad, la Corte consideró que "(i) el empleador no goza de la facultad plena de aplicar el artículo 7, numeral 15, del Decreto 2351 de 1965, pues, para aplicarlo debe dar cumplimiento del artículo 16 del mismo Decreto y de las otras disposiciones laborales, incluidos el Convenio 159 de la OIT y normas relacionadas con la obligación de reintegro; (ii) debe existir siempre el dictamen médico o calificación de la autoridad competente sobre la capacidad laboral, con el fin de conocer la situación personal del trabajador; (iii) el empleador y las entidades responsables del Sistema de Seguridad Social Integral deben obrar armónicamente entre sí, y, a su vez, con el trabajador, con el fin de que el empleado incapacitado no interrumpa ni el tratamiento ni el acceso a la atención médica, ni deje de percibir los medios de subsistencia, bien sea a través del salario, o de la pensión de invalidez, si a ella tiene derecho.

De la misma forma, esta Corporación en la Sentencia T-504 de mayo 16 de 2008, estudiando un caso similar, consideró que la desvinculación del actor del trabajo por haber cumplido un período de incapacidades laborales superior a 180 días continuos, negándose a reubicarlo en otro empleo, era lesivo de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, la igualdad y la seguridad social. Al efecto, la Corte concluyó que las "entidades demandadas violaron los derechos invocados por el accionante como quiera que (i) lo desvincularon laboralmente mientras se encontraba incapacitado desconociendo su derecho a la estabilidad laboral reforzada, (ii) hicieron caso omiso de las recomendaciones de reubicación elevadas por los médicos de salud ocupacional que atendieron al actor, (iii) superado el término de 180 días de incapacidad del accionante no adelantaron gestiones para procurar su rehabilitación y reintegración laboral, así como tampoco procuraron definir su estado de invalidez, de suerte que violaron el principio de solidaridad que les asiste frente a sujetos de especial protección, (iv) suspendieron el pago de las cotizaciones al sistema de seguridad social integral sin reparar en el estado de salud del actor y sin indagar sobre su posibilidad de ser reintegrado laboralmente, y (v) adoptaron medidas para superar el perjuicio que la liquidación de la Cooperativa la Paz irrogaba a los cooperados y al usuario del servicio, sin considerar dentro de las mismas la inclusión del accionante como beneficiario del reintegro." Aplicando iguales presupuestos, esta Sala de Revisión revocará el fallo único de instancia dictado el 12 de septiembre por el Juzgado 24 Civil Municipal de Bogotá ; en su lugar, tutelará los derechos a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y a la salud del demandante.

4.5. En consecuencia, se ordenará a la empresa a través de su representante legal o quien haga sus veces, que si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, restablezca el contrato de trabajo con el señor Orlando Quiroz Rangel con el pago de los salarios, además de todas sus

prestaciones sociales y el cubrimiento de la seguridad social como si no hubiera dejado de laborar (sin solución de continuidad), en la medida en que la terminación unilateral es ineficaz.

Si el amparado ya está en condiciones de trabajar, lo reintegrará a una actividad que pueda desempeñar, dentro de las mismas o superiores condiciones a las existentes al momento de la desvinculación, brindándole la respectiva capacitación, si ésta fuere necesaria. Recuérdese que el artículo 54 superior impone al Estado y a los empleadores el deber de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a los trabajadores que la requieran, “con miras a hacer posible la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” [9] .

La Corte protege igualmente en estos casos el derecho a la igualdad instituido en el artículo 13 de la Carta, por cuanto “sin importar el tipo de relación laboral y la naturaleza de la discapacidad, todo trabajador en esta situación tiene derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada por estar en una condición de debilidad manifiesta” [10] .

4.6. Conclusión Como consecuencia de lo expuesto, se revocará la sentencia objeto de revisión por cuanto se comprobó que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo;

(b) ante el silencio frente a los hechos de la tutela, se infiere que el empleador no logró por ningún medio desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, luego corresponde al juez constitucional reconocer a favor del trabajador la ineficacia del despido laboral, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con sus condiciones y el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso .

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional de la República de Colombia, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE PRIMERO.- REVOCAR el fallo proferido el 12 de septiembre de 2011 por el Juzgado 24 Civil Municipal de Bogotá.

SEGUNDO.- TUTELAR los derechos a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y a la igualdad de Orlando Quiroz Rangel y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Industrias Metálicas Pedro A. Méndez a través de su representante legal o quien haga sus veces, que si aún no lo ha efectuado, dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, restablezca el contrato de trabajo con el señor Orlando Quiroz Rangel con el pago de los salarios, sus respectivas prestaciones sociales y el cubrimiento de la seguridad social, como si no hubiera dejado de laborar (sin solución de continuidad), en la medida en que la terminación unilateral que se efectuó es ineficaz. Si el amparado ya está en condiciones de trabajar, lo reintegrará a una actividad que pueda desempeñar según lo dictaminado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, en condiciones no inferiores a las existentes al momento de la desvinculación.

Por Secretaría General, LÍBRESE la comunicación a que se refiere el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

Cúmplase. MAURICIO GONZALEZ CUERVO Magistrado JUAN CARLOS HENAO PEREZ Magistrado GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Acción de tutela presentada el 2 de septiembre de 2011. Folio 84 del expediente.

[2] T – 825 de 2008 [3] T-198 de marzo 16 de 2006. [4] Cfr. T-198-06 precitada. [5] T-449 de junio 15 de 2010. [6] Cfr. T-490 de junio 16 de 2010.

[7] Cfr. T- 504 de mayo 16 de 2008. [8] T-382 de 2010 [9] Cfr. T-661 de agosto 10 de 2006. [10] T-490 de junio 16 de 2010.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 9 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.