

ORIENTACIÓN JURÍDICA SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA  
DE PERSONAS EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA: UNA PRÁCTICA  
JURÍDICA EN LA CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA.

IVO JOSÉ SÁNCHEZ EGEA.

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
BUCARAMANGA

2017

ORIENTACIÓN JURÍDICA SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA  
DE PERSONAS EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA: UNA PRÁCTICA  
JURÍDICA EN LA CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA.

IVO JOSÉ SÁNCHEZ EGEA.

Trabajo de grado para obtener título de ABOGADO.

Director del proyecto:

CLARA INÉS TAPIAS PADILLA

Abogada

Tutor de la organización:

LAURA JULIANA MUÑOZ SANTANDER

Abogada

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
BUCARAMANGA

2017

## **AGRADECIMIENTOS**

*A mi padre, quien siempre logró sembrar y cultivar en mí el aprecio al conocimiento y el valor al esfuerzo constante, quien me enseñó que nada que valga se logra sin sacrificio y aquello que se consigue en tales condiciones tiene un valor en términos infinitos.*

*A mi madre, mujer luchadora que me demostró a lo largo de todos estos años que nunca hay que rendirse, nunca hay que dejar de luchar.*

*A mi novia, por su constante apoyo, afecto y comprensión.*

*A mis docentes, por sus grandes y meritorias enseñanzas en mi formación académica y personal.*

## CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	18
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	21
1.1. ALCANCE DE LA PRÁCTICA	22
1.2. OBJETIVOS	23
1.2.1. OBJETIVO GENERAL	23
1.3. METODOLOGÍA	24
1.4. CRONOGRAMA	26
2. INFORMACIÓN SOBRE LA CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA COJUSTICIA	28
2.1. DESCRIPCIÓN DE LA CORPORACIÓN	28
2.2. MISIÓN	28
2.3. VISIÓN	29
2.4. PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES	29
2.5. OBJETIVOS INSTITUCIONALES	30
2.6. ACTIVIDADES INSTITUCIONALES	33
2.7. PORTAFOLIO DE SERVICIOS DE LA CORPORACIÓN	37
2.7.1 Derecho laboral	37

2.7.2. Derecho penal	38
2.7.3. Derecho civil y comercial	38
2.7.4. Seguridad y salud en el trabajo	38
2.7.5. Psicología del trabajo	40
2.8. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	43
2.9. INFORMACIÓN DE UBICACIÓN Y CONTACTO DE LA CORPORACIÓN	43
3. MARCOS DE REFERENCIA APLICADOS EN EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA	44
3.1. MARCO DE ANTECEDENTES HISTORICOS	44
3.1.1. El origen jurisprudencial de la protección a la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta en Colombia	47
3.2. MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS	51
3.2.1. Marco jurídico internacional	52
3.2.2. Marco jurídico nacional	56
3.3. MARCO JURISPRUDENCIAL	63
3.3.1. Definición del derecho a la estabilidad laboral reforzada	64
3.3.2. Protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada	65
3.3.3. procedencia de la tutela para la protección de derechos laborales	71
3.3.4. Trabajador en estado de debilidad manifiesta	73
3.3.5. Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en relación a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta	74

3.3.5. Comparativa entre el tratamiento de la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta entre la Corte Suprema y la Corte Constitucional	78
3.4. MARCO TEÓRICO	80
3.4.1. Teoría del Estado Social de Derecho como modelo organizativo estatal	80
3.4.2. Consecuencias de la aplicación del Estado Social de Derecho en la organización de un Estado	81
3.4.2. Alcance del Estado Social de Derecho	83
3.4.3. La teoría de la ponderación en materia de derechos fundamentales	84
3.4.4. Principios fundamentales del derecho laboral	86
3.4.5. La igualdad material como derecho trascendental en las relaciones de trabajo	88
3.4.6. Teoría legal y jurisprudencial de la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada en Colombia	89
3.5. MARCO CONCEPTUAL	91
4. ACTIVIDADES Y RESULTADOS DEL DESARROLLO DE LA PRACTICA JURIDICA.	96
4.1. ASISTENCIA JURÍDICA A LAS PERSONAS EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA QUE ACUDIERON A COJUSTICIA Y QUE ENCONTRABAN COBIJADAS BAJO EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA	96
4.2. ASISTENCIA JURÍDICA A LAS PERSONAS QUE ACUDIERON A COJUSTICIA SOLICITANDO ASESORÍA EN DIFERENTES ÁREAS DE APLICACIÓN DEL ESTUDIO DEL DERECHO.	104

4.2.1. Asistencia jurídica a las personas que acudieron a COJUSTICIA solicitando asesoría en diferentes áreas de aplicación del estudio del derecho de forma virtual	116
4.2.2. Orientación a personas jurídicas que acudieron a COJUSTICIA solicitando asesoría en diferentes áreas de aplicación del estudio del derecho	118
4.3. PUESTA EN MARCHA DEL CONSULTORIO JURÍDICO EN COJUSTICIA DIRIGIDO A LAS PERSONAS EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA Y QUE SEAN COBIJADAS BAJO EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.	119
4.3.1. Modalidades de atención para la orientación jurídica	119
4.3.2. Elaboración de los documentos concernientes al funcionamiento del consultorio jurídico de COJUSTICIA	125
4.3.3. Publicidad y difusión del consultorio jurídico dispuesto en favor de las personas en estado de debilidad manifiesta	129
4.4. PROYECCIÓN DEL MANUAL DE APLICABLE EN EL DESARROLLO DEL CONSULTORIO JURÍDICO DE COJUSTICIA DIRIGIDO A LOS MIEMBROS DE LA CORPORACIÓN.	130
5. CONCLUSIONES DEL DESARROLLO DEL CONSULTORIO JURÍDICO DE COJUSTICIA	132
6. BIBLIOGRAFÍA	143
ANEXOS	153

## LISTA DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
tabla No. 1. Cronograma De Actividades.	26
Tabla No. 2. Patricia Rincón Flórez	97
Tabla No. 3. Ferley Vargas Sanabria	97
Tabla No. 4. Julián Fernando Acosta Murillo	98
Tabla No. 5. Jaime García Morantes	99
Tabla No. 6. Luz Adriana Rojas Garcia	100
Tabla No. 7. Shirley Johanna Nigrinis	100
Tabla No. 8. Luis Alberto Rincón Pérez	101
Tabla No. 9. Cristian Medina Reyes	102
Tabla No. 10. Luz Sthella Ortiz Pérez	103
Tabla No. 11. Jonnathan Alberto Niño Tello	103
Tabla No. 12. Jhon Freddy Carrillo Dulcey	105
Tabla No. 13. Jaime Alberto González	105
Tabla No. 14. Anyul Suarez Sánchez	106

Tabla No. 15. Diego Armando Carrillo	107
Tabla No. 16. Jeimy Carvajal Henao	107
Tabla No. 17. Marisol Bautista	108
Tabla No. 18. Ricardo Calderón Barragan	109
Tabla No. 19. Alfonso Ardila Bautista	109
Tabla No. 20. Alicia Arias De Rueda	110
Tabla No. 21. Pedro Julio Manosalva Guevara	111
Tabla No. 22. Mauricio Rey Hernandez Y Otros	111
Tabla No. 23. José Antonio Mecón Niño	112
Tabla No. 24. Eddy Ruby Rojas Peña	113
Tabla No. 25. Ramiro León Jaimes	114
Tabla No. 26. Diana Patricia León Jaimes	114
Tabla No. 27. Miguel Sarmiento	115
Tabla No. 28. Pablo Antonio Becerra Gualdrón	116
Tabla No. 29. Alba Luz Pardo Ortiz	117
Tabla No. 30. Elda Maria Quintero Amorocho	118

## LISTA DE GRAFICOS

	<b>Pág.</b>
Grafico No. 1. Número De Usuarios Atentados En Torno Al Concepto Objeto De Estudio:	133
Grafico No. 2. Número De Usuarios Atendidos Por Mes:	134
Grafico No. 3. Número De Usuarios Atendidos Por Edades	135
Grafico No. 4. Número De Usuarios Atendidos Por Género:	136
Grafico No. 5. Número De Usuarios Atendidos Por Estrato Socioeconómico:	137
Grafico No. 6. Elaboración De Documentos En La Atención Prestada A Los Usuarios:	138
Grafico No. 7. Vinculación Contractual Posterior De Los Usuarios:	139
Grafico No. 8. Calificación Del Servicio Prestado A Los Usuarios:	140
Grafico No. 9. Número De Usuarios Atendidos Por Área Del Derecho:	141

## LISTA DE FOTOGRAFÍAS

	<b>Pág.</b>
Fotografía No. 1. Evidencia De La Prestación Del Servicio De Asesoría. Parte 1.	120
Fotografía No. 2. Evidencia De La Prestación Del Servicio De Asesoría. Parte 2.	121
Fotografía No. 3. Evidencia De La Prestación Del Servicio De Asesoría. Parte 3.	121
Fotografía No. 4. Página Web De Cojusticia.	123
Fotografía No. 5. Casillas Que Debe Diligenciar El Usuario Para Acceder Al Servicio De Orientación Jurídica Virtual A Través De La Página Web De Cojusticia	123
Fotografía No. 6. Resolución De Consulta Jurídica Virtual.	124
Fotografía No. 7. Versión Móvil Página Web.	124
Fotografía No. 8. Documento Para Agenda De Citas:	125
Fotografía No. 9. Formato De Entrega De Documentos Elaborados:	126
Fotografía No. 10. Formato De Solicitud De Asesoría Jurídica:	127
Fotografía No. 11. Formato De Quejas, Opiniones Y/O Sugerencias:	128
Fotografía No. 12. Folleto Publicitario	129



## LISTA DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
Anexo A. Manual De Uso Del Consultorio Jurídico De Cojusticia	153
Anexo B. Solicitudes De Asesorias Juridicas Tomadas A Los Usuarios Del Consultorio Juridico De Cojusticia.	189
Anexo C. Formatos De Entregas De Documentos Diligenciados	213
Anexo D. Certificación de Asistencia	<b>218</b>

## RESUMEN

**TITULO:** ORIENTACIÓN JURÍDICA SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA: UNA PRÁCTICA JURÍDICA EN LA CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA.<sup>1</sup>

**AUTOR:** Ivo José Sánchez Egea.<sup>\*\*</sup>

**PALABRAS CLAVES:** Estabilidad, laboral, reforzada, debilidad, manifiesta, ONG, COJUSTICIA, justicia, trabajo, igualdad.

**DESCRIPCIÓN:** COJUSTICIA, es una organización al servicio de la sociedad, organizaciones, población discapacitada, minorías étnicas, comunidades indígenas, asociaciones, agremiaciones, clase trabajadora y dirigido de manera especial a quienes se les ha quebrantado los derechos, a Colombianos, extranjeros y comunidades vulnerables de nuestro país. Dentro los servicios prestados por esta Corporación se pueden descartar los servicios de asesoría y representación jurídica, promoviendo el acceso real a la justicia, garantizando la igualdad ante la ley a través de capacitación, asesoramiento y representación prejudicial, judicial o extrajudicial., por intermediación de profesionales con amplia experiencia, en asuntos relacionados con Derecho Laboral, Seguridad Social, Seguridad y Salud en el Trabajo, Riesgos Laborales, Derecho Penal, Derecho Civil y Derecho Administrativo. El enfoque principal de mi proyecto como modalidad de grado, consistió en una labor de asistencia jurídica a las personas en estado de debilidad manifiesta que acudan a COJUSTICIA y que se encuentren cobijadas bajo el principio constitucional de Estabilidad Laboral Reforzada mediante la realización de una práctica jurídica Social. Así como la puesta en marcha de un consultorio jurídico dentro de la empresa que ayudara a adelantar el ejercicio de asesoría jurídica a estas personas en situación de especial protección de una forma ordenada y eficiente, lo anterior con el fin de apoyar el acceso real a la justicia de esta población en virtud del principio de solidaridad bajo el que se erige el Estado Social de Derecho que desarrolla la Constitución Política de Colombia.

---

<sup>1</sup> Trabajo De Grado

<sup>\*\*</sup> Facultad de Ciencias Humanas, Escuela De Derecho Y Ciencias Políticas, Director Dra. Clara Inés Tapias Padilla. Tutor Dra. Laura Juliana Muñoz Santander.

## ABSTRACT

**TITLE:** LEGAL GUIDANCE ON THE STRENGTHENED LABOR STABILITY OF PEOPLE IN A STATE OF WEAKNESSES MANIFESTA: A LEGAL PRACTICE AT CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA.<sup>2</sup>

**AUTHOR:** Ivo José Sánchez Egea.\*\*

**KEYWORDS:** Strengthened, stability, legal, NGO, COJUSTICIA, justice, work, equality,

**DESCRIPTION:** COJUSTICIA, is an organization at the service of society, organizations, disabled people, ethnic minorities, indigenous communities, associations, associations, working class and especially directed to those who have been violated the rights, Colombians, foreigners and vulnerable communities of our country. Within the services provided by this Corporation, legal counseling and representation services can be discarded, promoting real access to justice, guaranteeing equality before the law through training, counseling and legal, judicial or extrajudicial representation. Professionals with extensive experience in matters related to Labor Law, Social Security, Occupational Health and Safety, Labor Risks, Criminal Law, Civil Law and Administrative Law. The main focus of my project as a degree modality consisted of a legal assistance work for people in a state of manifest weakness who go to COJUSTICIA and who are covered under the constitutional principle of Reinforced Labor Stability through the implementation of a legal practice Social. As well as the implementation of a legal practice within the company that will help advance the legal counseling exercise to these people in a situation of special protection in an orderly and efficient way, the above in order to support the real access to the Justice of this population by virtue of the principle of solidarity under which stands the Social State of Law that develops the Political Constitution of Colombia.

---

<sup>2</sup> Work Degree

\*\*Faculty of human Sciences, School of Law and Politics Sciences. Director. Clara Ines Tapias Padilla. Tutor Laura Juliana Muñoz Santander.

## INTRODUCCIÓN

El Acuerdo Superior 004 del 12 de febrero de 2007 del Consejo Superior De La Universidad Industrial De Santander establece que el trabajo de grado puede desarrollarse en las siguientes modalidades: cursos de Maestría y Doctorado, pasantía de investigación, creación de empresas, práctica docente, practica social, práctica empresarial, trabajo de investigación.

De las anteriores, una modalidad de grado permitida por la Escuela de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Industrial De Santander es la PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL, una modalidad que en el contexto de la formación en la ciencia jurídica aporta un alto valor agregado al estudiante, pues le permite ponerse en contacto con las necesidades de entes territoriales o comunidades en el país y diseñar o aplicar alternativas de solución a problemas que hacen parte de su campo profesional, en proyectos que tienen como finalidad aportar al mejoramiento de la calidad de vida de grupos poblacionales.<sup>3</sup>

Igualmente, hay que reconocer que el Abogado es un profesional que debe ocuparse de crear el Derecho, interpretarlo, reconocerlo, invocarlo y aplicarlo a casos concretos para defender el derecho propio o ajeno, y de asesorar y enseñar para que invocando valores, principios y reglas se imparta justicia.

En este sentido, al abogado le corresponde la función de defender y promocionar los derechos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales<sup>4</sup>, para con ello,

---

<sup>3</sup>COLOMBIA. CONSEJO SUPERIOR. Acuerdo Superior 004. (12 de febrero de 2007). Por el cual se modifica el Reglamento Académico Estudiantil de Pregrado, en su Título V, Capítulo IX "Del Trabajo de Grado.[En línea]. Universidad Industrial De Santander.2007. (Recuperado en 4 de junio 2017). Disponible Online en: [http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/pags/pub/enlaces/pdf/acuerdo004\\_2007.pdf](http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/pags/pub/enlaces/pdf/acuerdo004_2007.pdf)

<sup>4</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1123 ( 22 de enero de 2007), Por la cual se establece el código disciplinario del abogado. LIBRO SEGUNDO. PARTE ESPECIAL. T I T U L O I. DEBERES E INCOMPATIBILIDADES DEL ABOGADO. CAPITULO I. DEBERES. Artículo 28 Deberes profesionales del abogado. .[En línea]Diario Oficial. Bogotá D.C.,2007,No. 46.519.(Recuperado en 13 de junio de 2017).Disponible en [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1123\\_2007.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1123_2007.html)

colaborar en la conservación y perfeccionamiento del orden jurídico y en la realización de una recta y eficaz justicia, y como misión la de defender los derechos de la sociedad y de los particulares.

Así, la condición de abogado envuelve una gran responsabilidad ante el Estado y la sociedad, pues el profesional en este campo ha de estar dotado de vocación de servicio, dedicación al estudio y de una reflexión consistente.

Entendiendo esto, la CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA – COJUSTICIA; constituyó un grupo de abogados de amplia trayectoria y conocimiento interdisciplinario en las distintas áreas del derecho Colombiano, a fin de brindar asesoría y representación jurídica a las comunidades y organizaciones tanto públicas como privadas en general, promoviendo el acceso real a la justicia y garantizando la igualdad ante la ley, orientando y representando de manera particular a personas y comunidades de escasos recursos económicos, sociales y en estado de debilidad manifestada.

Con el fin de apoyar tan trascendental trabajo, la presente práctica se enfocará específicamente en la prestación de asistencia jurídica a todas aquellas personas que acudieran a la Corporación y que fueran cobijadas bajo el principio de Estabilidad Laboral Reforzada por su estado de debilidad manifiesta; lo anterior, por cuanto su condición de especial protección constitucional amerita no solo un amparo desde lo legal, sino un auxilio por parte de todos los miembros de la sociedad en virtud del principio de solidaridad bajo el que se erige el Estado Social de Derecho que desarrolla la Constitución Política de Colombia.

En este contexto, llevar a cabo la práctica jurídica social en COJUSTICIA permite al estudiante encontrarse con una realidad que desde el acucioso estudio de la normativa jurídica no le es posible conocer, pues atendiendo las problemáticas de estas personas y comunidades se crea el espacio de interacción necesaria para que el estudiante deje de concebir la educación en el Derecho como un ejercicio

reflexivo y por el contrario, entienda que este es un campo de acción para la transformación del país y de la sociedad en sí misma.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Corporación Colombia Justa –COJUSTICIA–, es una organización al servicio de la sociedad, organizaciones, población en situación de discapacidad, minorías étnicas, comunidades indígenas, asociaciones, agremiaciones y clase trabajadora, dirigida de manera especial a quienes se les ha quebrantado los derechos por sus condiciones de salud, estrato social, raza o etnia.

En procura de la salvaguarda de tales derechos, la Corporación Colombia Justa brinda asesoría y representación jurídica a todos los miembros de estas poblaciones vulnerables, garantizando la igualdad ante la ley y promoviendo así el acceso real a la justicia de estas personas en asuntos relacionados con Derecho Laboral, Seguridad Social, Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.

Dentro de esta amplia población vulnerable, destacan aquellas personas en estado de debilidad manifiesta que buscan un tratamiento digno y una garantía de estabilidad laboral en aquellas empresas que producto de la competitividad y buscando siempre una rentabilidad, han dejado de lado la dignidad humana del trabajador y lo despiden cuando este ya no representa un activo valioso para sus compañías.

Es así, que frente a esta flagrante violación a deberes de orden constitucional que buscan permitir un acceso y permanencia en el empleo de aquellas personas en condición de debilidad manifiesta acorde a sus propias condiciones, situación que amerita no solo un amparo desde lo legal, sino un auxilio por parte de todos los miembros de la sociedad en virtud del principio de solidaridad bajo el que se erige el Estado Social de Derecho que desarrolla la Constitución Política de Colombia.

Dado que población vulnerable es día a día trasgredida en el campo laboral, y los trabajadores no cuentan con los conocimientos suficientes para iniciar las acciones legales que les permitan garantizar una estabilidad laboral reforzada y la imposición de sanciones a aquellos empleadores que han violado sus derechos, se hace

necesario la realización de la práctica jurídico social, la cual tiene como objetivo principal prestar asistencia jurídica a las personas en estado de debilidad manifiesta que acudan a COJUSTICIA y que se encuentren cobijadas bajo el principio constitucional de Estabilidad Laboral Reforzada, encaminado igualmente a apoyar el acceso real y efectivo de estas personas a la justicia a través de la elaboración de acciones de orden constitucional o cualquiera otra documentación que les permita tener un mínimo de garantías en torno a su derecho al trabajo, la dignidad humana y a la igualdad material.

Además, con el transcurso del desarrollo de la práctica jurídico-social se pretende desarrollar un consultorio jurídico en la Corporación dirigido principalmente a las personas en estado de debilidad manifiesta que puedan verse acogidas por la figura de la estabilidad laboral reforzada conforme a lo dispuesto en la diferente normatividad, jurisprudencia y teoría legal que enmarque el desarrollo de la práctica.

### **1.1. ALCANCE DE LA PRÁCTICA**

La práctica jurídica en COJUSTICIA no solo permitirá una mejor formación profesional en el campo del estudio del Derecho, además, me permitirá como estudiante practicante conocer la realidad y las problemáticas de las personas en estado de debilidad manifiesta que pudiesen ser beneficiarios del principio de la estabilidad laboral reforzada y aquellos otros beneficiarios de los servicios de esta corporación, entendiendo las múltiples implicaciones jurídicas tanto en el área laboral como en otras ramas del derecho que estas pueden llegar a general, además de ampliar la visión que como estudiante se tiene de la normativa jurídica, pues se darán a los trabajadores la mayor cantidad de soluciones jurídicas a los casos por ellos planteados, estudiando la viabilidad de cada una de ellas.

Con el compromiso social trazado por la empresa, se planteó en conjunto con los miembros de la Corporación, y de acuerdo a las propuestas que les presenté como practicante, la posibilidad de prestar asistencia jurídica a las personas en estado de

debilidad manifiesta que acudan a COJUSTICIA y que se encuentren cobijadas bajo el principio constitucional de Estabilidad Laboral Reforzada.

Además para lograr tal actividad de forma más segura, eficiencia y ordenada se buscó la puesta en marcha de un consultorio jurídico enfocado a estas personas de especial protección que apoyado en las bondades de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) se pudiera prestar a todas aquellas personas que por motivos de limitaciones físicas no podían movilizarse hasta las oficinas de la corporación, ayudando igualmente a todos los trabajadores que cumpliendo un horario estricto, no pueden dejar sus puestos de trabajo para recibir una asesoría jurídica en su caso.

## **1.2. OBJETIVOS**

De acuerdo al problema planteado y al alcance que se le ha dado a la práctica jurídica desarrollada en COJUSTICIA, se plantearán a continuación los objetivos que sirvieron de guía y ruta para adelantar correctamente las actividades exigidas para el cumplimiento de la práctica como requisito para obtener el título de abogado.

**1.2.1. OBJETIVO GENERAL:** Prestar asistencia jurídica a las personas en estado de debilidad manifiesta que acudan a COJUSTICIA y que se encuentren cobijadas bajo el principio constitucional de Estabilidad Laboral Reforzada.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- ❖ Hacer un acompañamiento y brindar orientación jurídica a los casos que asuma COJUSTICIA que estén relacionados con la Estabilidad Laboral Reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta o con diferentes áreas de aplicación del estudio del derecho.

- ❖ Elaborar la propuesta e implementar un consultorio jurídico dirigido a las personas que se encuentren en estado de debilidad manifiesta y que sean cobijadas bajo el principio de Estabilidad Laboral Reforzada al que se puedan acceder desde herramientas VIRTUALES o con asistencia PRESENCIAL por un periodo de tres (3) meses.
- ❖ Evaluar los resultados del acompañamiento y orientación jurídica dirigido a las personas que se encuentren en estado de debilidad manifiesta y que sean cobijadas bajo el principio de Estabilidad Laboral Reforzada, a través de la tabulación de los datos relativos a los usuarios atendidos, documentos elaborados y resultado de la gestión.

### **1.3. METODOLOGÍA**

De acuerdo al alcance dado a la práctica jurídica propuesta, se hace necesario definir claramente la metodología que se debe adelantar en la ejecución esta, la cual seguirá el siguiente plan:

- I. Para iniciar se realizará un reconocimiento del funcionamiento de las actividades principales desarrolladas por la Corporación Colombia Justa –COJUSTICIA–, a través de un reconocimiento descriptivo de la empresa, es decir, su misión, visión, principios y valores institucionales, las actividades que desarrolla y su estructura organizacional.

Esta actividad se ejecutará durante los primeros 15 días de la ejecución de las prácticas.

- II. Continuo a ello se determinarán los marcos de referencia aplicables en el desarrollo de la práctica jurídica en COJUSTICIA, estableciendo el

marco de antecedentes jurídicos, el marco teórico y el marco conceptual de las actividades desarrolladas en la Corporación en relación a las personas en estado de debilidad manifiesta en torno al tema de la estabilidad laboral reforzada.

Esta actividad se llevará a cabo durante el primer mes de ejecución del servicio de asesoría jurídica, comprendido entre la finalización del reconocimiento descriptivo de la empresa (PUNTO I.) y el día número 15 del segundo mes de la ejecución de las prácticas.

- III. Una vez comprendido, estudiado y determinado lo anterior, se procederá a proyectar una guía dirigido a los miembros de la corporación con fundamento en el estudio realizado en el que se consigne un procedimiento eficaz y vigente con la normatividad existente para aplicar en el desarrollo de la práctica jurídica

Se elaborará durante el segundo mes de la puesta en marcha del servicio de asesoría jurídica, esto es, desde el día 16 del segundo mes de la ejecución de la práctica al día 15 del tercer mes de la ejecución de la práctica.

- IV. Se elaborará una propuesta e implementará un consultorio jurídico dirigido principalmente a las personas en estado de debilidad manifiesta en torno al tema de la estabilidad laboral reforzada al que se pueda acceder desde herramientas VIRTUALES como con asistencia PRESENCIAL en las oficinas de la Corporación.

El consultorio jurídico dirigido a personas en especial situación de protección se ejecutara por un periodo de tres (3) meses que dará inicio desde el día número 16 de la ejecución de la práctica hasta el día número 15 del tercer mes de duración de la misma.

- V. Finalmente, se evaluarán los resultados de la práctica desarrollada en relación a las personas en estado de debilidad manifiesta en torno al tema de la estabilidad laboral reforzada, verificando los parámetros de eficiencia y calidad en la prestación del servicio, a través de la tabulación de los datos relativos a los usuarios atendidos, documentos elaborados y resultado de la gestión.

Con esto concluirá el desarrollo de la práctica en COJUSTICIA, durante los últimos 15 días de ejecución de la misma.

#### 1.4. CRONOGRAMA

Lo anterior se puede observar con mucha más claridad en el siguiente cronograma grafico de la ejecución de la práctica jurídica:

**Tabla No. 1. Cronograma de actividades.**

	Día 1 - 5	Día 6 – 10	Día 11 – 15	Día 16 – 20	Día 21 – 25	Día 25 - 30
MES						
1						

MES 2						
MES 3						
MES 4						

PUNTO I:  PUNTO II:  PUNTO III:  PUNTO IV:  PUNTO V: 

## **2. INFORMACIÓN SOBRE LA CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA COJUSTICIA**

A continuación se presentará la información descriptiva de la corporación, de acuerdo a los objetivos planteados y el cronograma trazado, como primer punto a desarrollar en la ejecución de la práctica jurídica.

### **2.1. DESCRIPCIÓN DE LA CORPORACIÓN**

COJUSTICIA, es una organización al servicio de la sociedad, organizaciones, población discapacitada, minorías étnicas, comunidades indígenas, asociaciones, agremiaciones, clase trabajadora y dirigido de manera especial a quienes se les ha quebrantado los derechos, a Colombianos, extranjeros y comunidades vulnerables de nuestro país.

Brindamos asesoría y representación jurídica, promoviendo el acceso real a la justicia, garantizando la igualdad ante la ley a través de capacitación, asesoramiento y representación prejudicial, judicial o extrajudicial, por intermediación de profesionales con amplia experiencia, en asuntos relacionados con Derecho Laboral, Seguridad Social, Seguridad y Salud en el Trabajo, Riesgos Laborales, Derecho Penal, Derecho Civil, Derecho Administrativo; en áreas como: consultoría preventiva, trámites ante entidades gubernamentales y procesos judiciales.<sup>5</sup>

### **2.2. MISIÓN**

COJUSTICIA, es una organización que lucha, defiende y promueve los derechos sociales, económicos, laborales, humanos, de salubridad y demás que permiten el bienestar, buenos vivir y la construcción de ciudadanía.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> COJUSTICIA. ¿Quiénes somos?.[En línea]. Corporación Colombia Justa.2014. (Recuperado en 20 de julio 2017).Disponible en <http://www.COJUSTICIA.com/quienes-somos>

<sup>6</sup> Ibid.

### 2.3. VISIÓN

COJUSTICIA, se proyecta como una organización, líder en la gestión y promoción del mejoramiento y fortalecimiento de los derechos socio - democráticos mediante la prestación de servicios jurídicos por intermedio de profesionales – especializados en las diferentes ramas del derecho y en otras áreas del conocimiento, dirigiendo estos recursos hacia la defensa y representación de trabajadores, población discapacitada, minorías étnicas, comunidades indígenas, asociaciones, agremiaciones, comunidades vulnerables y en estado de indefensión.<sup>7</sup>

### 2.4. PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

La corporación Colombia justa – COJUSTICIA, tiene como principios y valores institucionales de su actuación los siguientes<sup>8</sup>:

- ✓ **ORIENTACIÓN AL CLIENTE Y USUARIO:** Brindamos orientación al cliente dándole a conocer sus derechos en ley, las entidades de apoyo y procedimientos a seguir, logrando a través de esta asesoría la satisfacción de las necesidades del cliente y/o usuario manteniendo excelentes relaciones a corto y largo plazo.
- ✓ **HONESTIDAD:** Oramos con transparencia, rectitud y clara orientación moral cumpliendo con las responsabilidades asignadas en el uso de la información, de los recursos materiales y financieros. Manteniendo una conducta ejemplar en el ámbito personal y social.
- ✓ **RESPECTO:** Mantenemos una conducta que considera en su justo valor los derechos fundamentales de todo ser vivo, con aptitud tolerante y conciliante ante las diferencias de pensamiento que se presenten, aceptando y cumpliendo las leyes y normas con disposición permanente ante el

---

<sup>7</sup> Ibíd.

<sup>8</sup> Ibíd.

reconocimiento, la aceptación y comprensión hacia todas las personas que interactúan con la Organización.

- ✓ **INTEGRIDAD:** Actuamos de forma correcta, honesta y clara, generando confianza en los clientes, usuarios, colaboradores, proveedores, comunidad, colegas, obrando en el marco de la ley y de los principios propios.
- ✓ **COMPROMISO SOCIAL:** Oramos en torno al cumplimiento del mandato Constitucional, y por nuestro carácter de entidad social, el eje principal de nuestro accionar institucional es la responsabilidad social frente a los sectores vulnerables y desprotegidos de la sociedad.
- ✓ **EQUIDAD:** En COJUSTICIA buscamos la igualdad de oportunidades para todos los miembros que integran la sociedad, sin discriminación de género, raza, religión, creencia política, ocupación, nivel socio-económico, entre otros.
- ✓ **ETICA:** Actuamos de acuerdo a las normas morales que son la guía para definir conductas válidas, positivas y morales de acuerdo a las normas que dirigen el comportamiento humano en la sociedad.

## 2.5. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

La corporación Colombia justa – COJUSTICIA, tendrá como objetivos institucionales los siguientes<sup>9</sup>:

- 1) Promover el liderazgo, la democracia y la participación ciudadana, a través del acompañamiento y formación de líderes y lideresas que redunde en el

---

<sup>9</sup> COLOMBIA. ASAMBLEA DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER. BUCARAMANGA. Acta (01 de abril de 2014), Por medio de la cual se constituyen y adoptan los estatutos de la Corporación Colombia Justa, COJUSTICIA. Asamblea del departamento de Santander. Bucaramanga, Colombia: Inscrita en la cámara de comercio de Bucaramanga el 23 de abril de 2014.

mejoramiento de la democracia, e incentive la participación ciudadana, y promueva la práctica de valores y principios societarios.

- 2) Brindar asesoría y representación jurídica a las comunidades y organizaciones tanto públicas como privadas en general promoviendo el acceso real a la justicia y garantizando la igualdad ante la ley, de manera particular se orientará y representará a personas y comunidades de escasos recursos económicos, sociales y culturales, en estado de debilidad manifestada.
- 3) Promover en condiciones de igualdad a la población discapacitada, mejorar las condiciones de salud de las personas discapacitadas, brindar rehabilitación especializada física y psicológica tanto al discapacitado como a su familia; igualmente buscar oportunidades laborales para esta población y así mismo brindar asesoría jurídica para que se garanticen los derechos de estas personas.
- 4) Suscitar y fomentar el deporte, la recreación y la cultura, a través de la apropiación e implementación de programas deportivos, que redunden en el mejoramiento de la calidad de vida de niños, jóvenes y adultos; igualmente promover en las empresas, instituciones educativas, entidades del estado y comunidad en general la práctica del deporte, la recreación y la cultura, como actividad lúdica recreativa, además incentivar y apoyar a deportistas de alto rendimiento o élites y realizar eventos deportivos.
- 5) Financiar y apoyar la educación básica, media, universitaria, especialización, maestrías y diplomados a personas de escasos recursos, deportistas de alto rendimiento, jóvenes que sobresalgan académicamente, población discapacitada, minorías étnicas, comunidades indígenas, líderes sociales de nuestro departamento y nación.
- 6) Promover en niños, jóvenes y adultos, buenas prácticas de vida saludable, además de promocionar el cuidado del medio ambiente, la flora y la fauna,

suscitando espacios sanos que redunden en mejorar la calidad de vida de nuestras comunidades.

- 7) Propender por la salvaguarda de los derechos humanos y de manera especial la igualdad de género, generando mejores relaciones entre las personas en condiciones de dignidad, libertad e igualdad.
- 8) Fomentar la economía y la organización de unidades productivas, a través de programas y proyectos en la zona urbana y rural, que redunden en mejorar la calidad de vida, de personas, familias y comunidades.
- 9) Propender por el cuidado de la flora, fauna y biodiversidad generando políticas y programas para el cuidado y preservación del medio ambiente, podrá realizar actividad de reforestación y cuidado de las fuentes hídricas en nuestro país.
- 10) Ayudar, apoyar y dar acompañamiento a la comunidad y sociedad en común en momentos de catástrofes naturales, atentados terroristas, desplazamiento forzado de víctimas del conflicto armado, terrorismo y toda circunstancia que atente contra la vida y bienestar de la comunidad.
- 11) Ejercer vigilancia sobre la gestión pública, respecto a las autoridades; administrativas, políticas, judiciales, electorales, legislativas y órganos de control, así como de las entidades públicas o privadas encargadas de la ejecución de un programa, proyecto, contrato o representación de un servicio público, vigilar que los recursos se ejecuten conforme a lo programado, que las obras queden bien realizadas, que los servicios se presenten en forma eficiente y en general que se garanticen los derechos fundamentales de los ciudadanos.
- 12) Suscitar, fomentar, desarrollar y ejecutar programas de educación y capacitación para el cumplimiento del objeto social de corporación Colombia justa y educación en civismo, liderazgo, democracia, participación

ciudadana, deporte, recreación y cultura, etc. , y otros que redunden en el bienestar de sociedad en cumplimiento del objeto sociales de la corporación.

## **2.6. ACTIVIDADES INSTITUCIONALES**

La Corporación Colombia Justa - COJUSTICIA a fin de cumplir con sus objetivos institucionales desarrollará ejecutará y realizará las siguientes actividades<sup>10</sup>:

- 1) Desarrollar y ejecutar programas y/o actividades para la defensa, promoción y divulgación de los derechos humanos, el civismo, liderazgo y la democracia.
- 2) Desarrollar y ejecutar programas y/p actividades deportivas, culturales y recreativas
- 3) Realizar campañas didácticas, sociales y recreativas en favor del bienestar del a juventud y demás personas de diferentes etapas para contrarrestar los males que aquejan a la sociedad.
- 4) Captar recursos para financiar, apoyar y realizar programas deportivos, culturales y recreativos, así mismo apoyar y/o patrocinar a deportistas de alto rendimiento o elite en su preparación deportiva.
- 5) Contribuir con actividades y organizaciones en favor de la participación social y desarrollara, ejecutara programas que promuevan la participación ciudadana.
- 6) Realizar veeduría ciudadana y participar activa en el mejoramiento dela actividad gubernamental y administrativa para el beneficio de la comunidad.
- 7) Realizar vigilancia sobre la gestión pública, respecto a las autoridades; administrativas, políticas, judiciales, electorales, legislativas y órganos de control del estado colombiano.

---

<sup>10</sup> Ibíd.

- 8) Apoyar, orientar y colaborar con personas de escasos recursos son asesoría y representación jurídica.
- 9) Realizar estudios de investigación para el mejoramiento de los derechos fundamentales de los ciudadanos y de manera especial de las víctimas.
- 10) Promover la educación y/o capacitación de profesionales idóneos en: asesoría jurídica, resolución de conflictos, investigación a través de seminarios, conferencias, programas etc.
- 11) Promover, fomentar y realizar programas en los cuales se promueva la participación ciudadana y el dialogo social.
- 12) Captar recursos para financiar, apoyar, realizar y ejecutar programas de educación y/o participación ciudadana, democracia, civismo, liderazgo, veeduría ciudadana.
- 13) Promover y fomentar con los medios de comunicación programas dirigidos a contribuir con los fines de la corporación.
- 14) Crear los capítulos de la corporación Colombia justa COJUSTICIA en las capitales y comisiones en los demás municipios del territorio colombiano.
- 15) Toda gestión que engrandezca el bienestar de la sociedad, el deporte, el arte, la cultura la recreación, la educación, la democracia, la participación ciudadana, le civismo para beneficio de la patria y la sociedad.
- 16) Organizar las condiciones para desarrollar sus propias actividades, celebrar contratos o convenios y asociarse con otras entidades, de carácter nacional o internacional.
- 17) Realizar, patrocinar, organizar toda clase de eventos, en el departamento, en el país o en el exterior, que contribuyan al cumplimiento del presenta objeto social.

- 18) Apoyar patrocinar y/o facilitar la ejecución de ideas presentadas por personas o grupos, cuyos propósitos y objetivos concuerden con los de la corporación Colombia justa COJUSTICIA.
- 19) Diseñar y desarrollar mecanismos de financiación y cofinanciación, inversiones a nivel nacional, internacional, necesarios para el financiamiento y sostenimiento de la corporación Colombia justa COJUSTICIA, sus actividades y proyectos, utilizando en ambos casos los sistemas de cooperación, administración delegada de recursos, o cualquier otro medio.
- 20) Realizar actividades y programas que propendan el desarrollo integral y gremial de los usuarios de la organización.
- 21) Efectuar todas las otras actividades y operación económicas, relacionadas desde o directamente con el objeto social, para el desarrollo del mismo, el bienestar de los asociados y la adquisición de bienes, muebles e inmuebles.
- 22) Realizar directa o indirectamente, por cuenta propia o ajena, sola o mediante consorcios, uniones temporales o alianzas estratégicas con organizaciones no gubernamentales u organizaciones de la sociedad civil o entidades del sector privado y público, nacionales o extranjeras, todas aquellas actividades encaminadas a: proyectar, ejecutar, administrar, coordinar, controlar o evaluar planes, programas o proyectos, orientados a buscar el bienestar de los asociados y el de los particulares, para tales efectos podrá asociarse, fusionarse, participar en uniones temporales, consorcios y elaborar convenios con otras personas naturales o jurídicas que contribuyan al desarrollo del similar objeto social.
- 23) Realizar y ejecutar convenio, proyectos, programas con empresas privadas u oficiales para el desarrollo e imprimación de actividades deportivas, culturales y recreativas, el fomento del liderazgo en la sociedad, empleo y productividad.

- 24) Realizar acuerdos o convenios con entidades sin ánimo de lucro, como fundaciones, ONG, corporaciones, sindicatos, agremiaciones del orden nacional o internacional, para el cumplimiento de los objetivos de la corporación Colombia justa COJUSTICIA.
- 25) Realizar convenios, proyectos, programas para educación y capacitación de jóvenes deportistas y líderes.
- 26) Realizar actividades, programas, convenios institucionales de reforestación y cuidado de las fuentes hídricas en nuestro país y la preservación del medio ambiente.
- 27) Promover la investigación social, jurídica y en cualquier otra área del conocimiento que redunde en el cumplimiento de los objetivos corporativos.
- 28) Gestionar y captar recursos para el apoyo, patrocinio y financiación de deportista elite o de alto rendimiento para su preparación deportiva y participación en eventos deportivos en el país y en el exterior.
- 29) Desarrollar, ejecutar y realizar programas, para ayudar, y dar acompañamiento a la comunidad y sociedad en común en momento de catástrofes naturales, atentados terroristas, desplazamiento forzado de víctimas del conflicto armado, terrorismo y toda circunstancia que atente contra la vida y bienestar de la comunidad así mismo captar recursos de entidades públicas y privadas para cumplir con el presente objeto social de la corporación.

## **2.7. PORTAFOLIO DE SERVICIOS DE LA CORPORACIÓN**

En la CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA – COJUSTICIA; contamos con un grupo de abogados de amplia trayectoria y conocimiento interdisciplinario en las distintas áreas del derecho Colombiano.<sup>11</sup>

Estamos facultados para asesorar a nuestros clientes en las siguientes áreas del derecho:

### **2.7.1 Derecho laboral**

- ✓ Derecho individual del trabajo.
- ✓ Derecho colectivo del trabajo.
- ✓ Derecho procesal laboral.
- ✓ Derecho pensional.
- ✓ Procesos administrativos ante entes de inspección, vigilancia y control
- ✓ Procesos Judiciales.
- ✓ Revisión, modificación o elaboración del Reglamento Interno de Trabajo.
- ✓ Derecho de Seguridad Social y Riesgos Laborales.
- ✓ Diseño e implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Asesoría jurídica: Resolución de consultas, revisión de documentos, contratos laborales, proyección o revisión de liquidaciones laborales,

---

<sup>11</sup> COJUSTICIA. (2014). Portafolio de servicios, asesoría jurídica.[En línea]. Corporación Colombia Justa.2014. (Recuperado en 13 de junio 2017). Disponible en <http://www.COJUSTICIA.com/asesor%C3%ADa-juridica>

cálculo de indemnizaciones laborales, formulación de conceptos jurídicos escritos sobre temas de especial interés.

### **2.7.2. Derecho penal**

- ✓ Defensas penales.
- ✓ Representaciones individuales.
- ✓ Elaboración y formulación de denuncias penales.
- ✓ Representación de víctimas.
- ✓ Reclamaciones de bienes incautados.
- ✓ Reparaciones integrales.
- ✓ Trámite de recurso extraordinario de casación.
- ✓ Trámite de Acción de revisión (ante Corte Suprema de Justicia o Tribunales Superiores

### **2.7.3. Derecho civil y comercial**

- ✓ Asesoría integral en el tema de obligaciones, que implica consulta, elaboración, revisión de contratos.
- ✓ Asesoría integral en asuntos relacionados con constitución y/o elaboración de títulos valores.
- ✓ Asesoría respecto a las actas de constitución, modificación, adición de estatutos sociales.
- ✓ Representación en procesos administrativos.
- ✓ Representación en procesos Judiciales.

**2.7.4. Seguridad y salud en el trabajo:** En la CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA – COJUSTICIA queremos proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, eliminando o

reduciendo factores de riesgo y condiciones que ponen en peligro la salud, la seguridad en el trabajo y la vida de los trabajadores. Así mismo, generar y promover el trabajo sano y seguro, buenos ambientes y organizaciones de trabajo; y con esto brindar a los trabajadores bienestar físico, mental y social; logrando el perfeccionamiento laboral y manteniendo su capacidad de trabajo.

Lo anterior se logra por medio de un Conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas.

La Medicina Laboral constituye un instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores para el diseño de programas de prevención de enfermedades, cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de los trabajadores y minimizar las enfermedades laborales.

Entre las actividades que estamos facultados para desarrollar se encuentran<sup>12</sup>:

- ✓ Realización de exámenes de tipo ocupacional (Ingreso, periódicos y de retiro).
- ✓ Consulta de Medicina Laboral con el fin de definir: Restricciones laborales o recomendaciones ocupacionales y secuelas de accidentes de trabajo.
- ✓ Estudios para determinar el origen de un evento de salud.
- ✓ Calificación de Enfermedad Profesional.
- ✓ Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral.

---

<sup>12</sup> COJUSTICIA. (2014). Portafolio de servicios, seguridad y salud en el trabajo [En línea]. Corporación Colombia Justa.2014. (Recuperado en 17 de junio 2017). Disponible en <http://www.COJUSTICIA.com/asesor%C3%ADa-juridica>

- ✓ Sustentación de las Controversia, contra los Dictámenes de Origen y Pérdida de Capacidad Laboral (PCL) de EPS, ARL, Fondo de Pensiones y aseguradoras.
- ✓ Recursos de Reposición en Subsidio de Apelación, contra Dictámenes de Origen y Pérdida de Capacidad Laboral de Juntas de Calificación de Invalidez.
- ✓ Diseño y desarrollo de Sistemas de Vigilancia Epidemiológica con énfasis en factores de riesgo de tipo físico y químico.
- ✓ Reincorporación laboral trabajador con restricciones laborales: Valoración Pre-reincorporación (Por Medico Laboral y por profesional No medico (Fisioterapeuta, psicólogo, etc.).
- ✓ Visita Empresarial (incluye reunión con Jefe Inmediato y Jefe RH, Entrevista Trabajador, Inspección Puesto Trabajo).
- ✓ Reunión Comisión Reincorporación Laboral y firma de Acta.
- ✓ Realización de exámenes clínicos y paraclínicos más utilizados en desarrollo de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tales como visiometrías, audiometrías, espirometrías, lectura de placas radiográficas para diagnóstico.

**2.7.5. Psicología del trabajo:** En el ámbito laboral, el bienestar mental y emocional de los individuos incide en el desarrollo mismo de las organizaciones, puesto que trabajadores saludables, satisfechos y comprometidos permiten mejorar los resultados de las organizaciones, por tal razón la salud psicosocial es un aspecto fundamental para la salud integral del ser humano.

La PSICOLOGIA DEL TRABAJO se encarga de dar acompañamiento, asesoría y orientación profesional con el fin de realizar la identificación, evaluación, intervención, prevención, monitoreo y mitigación de los factores de riesgo psicosociales presentes en el entorno laboral.

Los empleadores tienen la obligación de prevenir los riesgos laborales y de manera especial los denominamos Factores de Riesgo Psicosociales con la entrada en vigencia de la Resolución 2646 de 2008, todos los empleadores deben realizar la evaluación rigurosa, el monitoreo permanente y gestión de los factores psicosociales en el trabajo. Por otro lado, por razones de ética, calidad de vida laboral, responsabilidad social y productividad, es necesario que las organizaciones examinen y gestionen de modo permanente y prioritario los factores psicosociales. Entre las actividades que desarrollamos se encuentran:

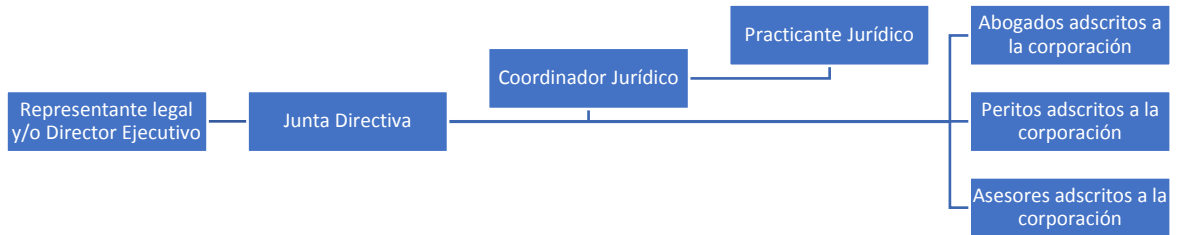
- ✓ Identificación y evaluación de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y sus efectos.
- ✓ Intervención de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y sus efectos.
- ✓ Determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.
- ✓ Asesoría técnica en la implementación del Programa de Prevención Acoso Laboral.

**2.7.6. Higiene y seguridad industrial:** Sus actividades comprenden la identificación, evaluación, análisis de riesgos ocupacionales y las recomendaciones específicas para su control, a través de la elaboración de matriz de riesgo, visitas de inspección a las áreas de trabajo, mediciones ambientales y asesoría técnica. Igualmente, se desarrolla un programa de vigilancia y control del estado de la infraestructura física de la institución, con el fin de recomendar las acciones de mantenimiento pertinentes para garantizar la calidad y normal desarrollo de las actividades laborales en la empresa, entre las actividades que desarrollamos se encuentran:

- ✓ Proceso y programa de inducción y reinducción.
- ✓ Programa de medicina preventiva y del trabajo.

- ✓ Programa de higiene industrial.
- ✓ Programa de seguridad industrial.
- ✓ Política en SST, alcohol y drogas y seguridad vial.
- ✓ Reglamento de higiene y seguridad.
- ✓ Reglamento interno de trabajo.
- ✓ Matriz de identificación de riesgos.
- ✓ Plan de emergencias.
- ✓ Constitución del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
- ✓ Constitución comité de convivencia laboral.
- ✓ Programa de Riesgo Psicosocial.
- ✓ Programa uso y reposición de elementos de protección personal.
- ✓ Normas generales de prevención.
- ✓ Programa de inspecciones de seguridad
- ✓ Diseño, desarrollo y ejecución de programas educativos para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- ✓ Diseño, desarrollo y ejecución de programas motivacionales para los trabajadores.
- ✓ Diseño de perfiles ocupacionales.

## 2.8. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL<sup>13</sup>



## 2.9. INFORMACIÓN DE UBICACIÓN Y CONTACTO DE LA CORPORACIÓN

**Dirección:** Calle 36 N°.19-18, Oficina 502, Edificio Gran Colombiana, Bucaramanga - Santander, Colombia

**Teléfonos:** 3168339752 - 3112227000 PBX: (7) 6-80-17-27

**Email:** COJUSTICIA@hotmail.com

**Web:** [www.COJUSTICIA.com](http://www.COJUSTICIA.com)

---

<sup>13</sup> COLOMBIA. ASAMBLEA DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER. BUCARAMANGA. Acta (01 de abril de 2014) .Por medio de la cual se constituyen y adoptan los estatutos de la Corporación Colombia Justa, COJUSTICIA. Asamblea del departamento de Santander. Bucaramanga, Colombia: Inscrita en la cámara de comercio de Bucaramanga el 23 de abril de 2014.

### **3. MARCOS DE REFERENCIA APLICADOS EN EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA**

#### **3.1. MARCO DE ANTECEDENTES HISTORICOS**

Durante el desarrollo y evolución de la sociedad, uno de los elementos que ha influido política y estructuralmente a las formas organizativas de los grupos humanos ha sido precisamente el trabajo, actividad que ha contribuido al crecimiento y prosperidad de estas organizaciones sociales que podemos llamar naciones, sociedades, países o regiones, pues cada uno de los avances que se han manifestado a lo largo de la historia están relacionados de una u otra forma a la actividad laboral.

Hoy en día tenemos una perspectiva más o menos clara de la protección jurídica y humanística del trabajo, en donde se han delimitado una serie de derechos y obligaciones del trabajador, se han regulado jurídicamente las relaciones desiguales entre trabajadores y empleadores, se han limitado las jornadas de trabajo, los horarios, las edades y niveles salariales, sin embargo, dicho avance ha sido producto de una constante evolución y pugna social por lograr el cumplimiento y definición de tales garantías.

Para iniciar a dar una mirada historia del trabajador es preciso iniciar por la antigua Roma, cuna de muchos de los conceptos y costumbres jurídicas que hoy en día predicamos a través de las leyes, allí las personas que se dedicaban a la actividad laboral no recibían un trato igualitario frente aquellos que poseían las riquezas y los medios de producción, el modelo laboral estaba sujeto a un modelo mucho más transversal que permeaba la estructura misma de lo que Roma significada<sup>14</sup>, hago referencia con ello al modelo esclavista, en el que estas personas eran tratadas

---

<sup>14</sup> CASTAÑO CARDONA, Ramiro Alberto. Historia de Roma y Del Derecho Romano. Bogotá D.C. Doctrina y Ley Ltda ediciones,2006.

como bienes sujetos a la compra y venta del mejor postor, no tenía una regulación en su jornada de trabajo, ni mucho menos recibían una retribución salarial por las actividades realizadas, aunque se estaba muy lejos de lograr una regulación de derechos, las relaciones esclavistas dejaron en claro la magnífica grandeza el poder del ser humano para llevar a cabo grandes construcciones, mantener cultivos y todas aquellas labores que lograron que una sociedad tan grande y duradera pudiera desarrollarse sobre esta tierra.

El mismo desarrollo social desencadenaría casi que inevitablemente en avances como los Derechos humanos, la industrialización, las diferentes formas de gobierno, etc., haciendo que las sociedades se fueron acercando cada vez más inevitablemente a la necesidad de regular las relaciones desiguales entre empleadores y trabajadores. Sin embargo, no es hasta los siglos XVIII y XIX es donde concretamente se comienzan a evidenciar los avances de protección jurídica al trabajador, pues si bien la abolición de la esclavitud ya se estaba dando en la mayoría de los países para estos años, el sometimiento de los seres humanos se acentuó una vez entra en auge el periodo conocido como la “Revolución Industrial”, producto de la invención de la máquina de vapor y proveniente de Inglaterra como modelo de producción; dicho modelo originó innumerables utilidades tanto científicas como económicas a la sociedad, sin embargo llevo a los dueños de las maquinas a explotar a innumerables pobladores a fin de sacar el mayor provecho de estos medios de producción.

Cabe señalar que en dicha época, tal y como lo señala Aristides A. Larin *“miles de trabajadores quedaron en la desocupación, viéndose obligados a vivir en miseria y a ofrecer su trabajo en condiciones muchas veces inhumanas y con imperceptible remuneración en desesperada competencia; problemas que dieron origen a las “luchas sindicales” y su manifestación a través de los convenios colectivos de trabajo con miras de alcanzar mejores condiciones de vida de los trabajadores y de su familia y el desarrollo de la industria con el logro del incremento de la producción*

*y productividad, en busca de la plena ocupación de toda persona con capacidad y obligada a trabajar.*"<sup>15</sup>

Este hecho, tal y como fue citado, llevo a que surgieran movimientos de empleados que habían llegado a los asentamientos urbanos y no conseguían trabajo o aquellos quienes estaban trabajando los hacían en tales condiciones inhumanas, que buscaron una regulación de las relaciones laborales, pues en dicho espacio temporal, los contratos entre empleador y empleado, fueron elaborados bajo la legislación civil, los cuales estaban regidos meramente por la voluntad de las partes y no incluían dentro de los mismos ningún tipo de estabilidad o protección al trabajador.

Así, luego de una deplorable situación y una constante oleada de luchas sociales, el 27 de diciembre de 1880 se emite en Francia una de las primeras leyes encaminadas a proteger la Estabilidad Laboral y las condiciones de trabajo, pues si bien esta actividad era vista desde un punto de vista civil, no fue hasta la promulgación de esta ley que se acuñaron sanciones para quien diera por terminado el contrato como el caso del empleador que despide sin justa causa a uno de sus trabajadores.

Sin bien tales avances ayudaron a que los empleadores otorgaran mayor estabilidad a sus trabajadores, no fue hasta la firma del Tratado de Versalles en 1919, que se crea Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el fin de generar un estado de paz y tranquilidad, después de la primera guerra mundial teniendo en cuenta los aspectos laborales y de igualdad entre los países. Uno de los principales motivos de su creación se basó en la existencia de *“condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que*

---

<sup>15</sup> LARÍN, Rafael. Historia del movimiento sindical de El Salvador. En: revista “LA UNIVERSIDAD. Julio-agosto, 1971, vol. no.4, pág. 137.

*el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; considerando que es urgente mejorar dichas condiciones.”<sup>16</sup>*

Con el avance de los años y la implementación interna de las recomendaciones expedidas por la OIT, junto con las diferentes legislaciones de cada país el derecho laboral y en específico, la figura de estabilidad laboral ha sufrido una fuerte evolución, según el profesor Mario Levi De Veali la estabilidad laboral “*consiste en el derecho del empleado a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento sino por alguna causa taxativamente determinada*”<sup>17</sup> concepto que es producto de toda esta constante lucha y evolución de las relaciones laborales, llegando por fin hoy a determinar que los trabajadores cuentan con una garantía de legalidad con la taxatividad de las causales de despido y que existen además unas situaciones excepcionales que garantizan su trabajo pese a la existencia de tales causales.

### **3.1.1. El origen jurisprudencial de la protección a la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta en Colombia:**

Ahora bien, con el fin de centrar el marco histórico a la figura de Estabilidad Laboral reforzada en Colombia, es importante mencionar que no es hasta la expedición de la constitución de 1991 con la inclusión de los derechos de orden social como el derecho al trabajo y la garantía de la estabilidad de este que puede hablar de una protección reforzada de tal derecho, especialmente en personas en situación de debilidad manifiesta.

Aunque la estabilidad laboral se expresa en el Artículo 53 de la constitución política y únicamente contempla a las mujeres en estado de embarazo y los trabajadores sindicalizados, ha sido producto de la jurisprudencia constitucional que se ha

---

<sup>16</sup> OIT.Orígenes e Historia. Relatoría acerca de la OIT publicada en la página web oficial de la organización [En línea]. Organización Internacional del Trabajo 2017. (Recuperado en 25 de junio 2017). Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>.

<sup>17</sup> DEVEALI, Mario. Lineamientos del Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Argentina:2a edición, Tipográfica Editora, , 1953, pág. 265.

estudiado y regulado una protección reforzada para los trabajadores que tuvieran alguna condición de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, y aquellos que en el transcurso del contrato laboral, independientemente de las causas externas o internas, presentaran una disminución demostrable en su estado de salud.

Con el nacimiento de la Constitución de 1991, se le otorgó la salvaguarda de los presupuestos constitucionales a la Corte Constitucional con el objetivo de proteger los derechos fundamentales que fueran vulnerados por las autoridades públicas o particulares en el desarrollo del estado social de derecho.

De esta forma con la definición de mecanismos de protección directa a esta clase de derechos como la acción de tutela, mecanismo citado en el artículo 86 de la norma superior, los trabajadores en este país comenzaron a luchar de una forma jurídica por la protección directa de sus derechos, con el fin de que se garantizara en una u otra medida su estabilidad en el trabajo, la regulación de sus derechos y la garantías que permitieran que sus condiciones de salud y debilidad no causara que fueran despedidos, segregados y marginalizados en el campo laboral.

El primer pronunciamiento de la Corte Constitucional sobre este tema, fue la Sentencia T-427 de 1992, donde un trabajador de CAPRECOM fue declarado insubsistente de su cargo, alegando la práctica de una cirugía tendiente a corregir una *osteoneocrosis* que le obstruía el normal funcionamiento de las funciones pélvicas y el actor solicitaba el amparo a su derecho Constitucional al trabajo, reintegro y pago de salarios dejados de percibir.<sup>18</sup>

Aunque en este pronunciamiento la Corte Constitucional no hizo referencia expresa al termino de estabilidad laboral reforzada, este fallo fue el primero en estudiar a fondo tal posibilidad, negando el amparo pues al realizar las diferentes

---

<sup>18</sup> COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-427 (20 junio de 1992). Sala Segunda de Revisión. M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-936. (Recuperado en 27 de junio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-427-92.htm>

investigaciones y audiencias a los médicos que practicaron la cirugía, se evidenció que había evolución casi completa de la dolencia y así mismo, la enfermedad no era degenerativa y al contrario, tendiente a sanar por completo.<sup>19</sup>

En esa ocasión, la H. Corte invocó en el cuerpo de la sentencia el Convenio 159 de 1983 de la Organización Internacional del Trabajo *sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)*, que preceptúa la posibilidad de reincorporación de una persona que haya perdido las capacidades físicas y/o mentales para ejercer una labor y que después de la rehabilitación médica recupere sus funciones laborales, puede volver a laborar, como cualquier trabajador.

Además, dicho fallo planteo una línea de estudio que guio a decisiones subsiguientes a reconocer la existencia del derecho de estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta.

Otra de los pronunciamientos del máximo órgano constitucional que puede considerarse como el origen de la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada en Colombia fue la sentencia T-441 de 1993; en dicha sentencia la Corte Constitucional en primera media confirmó las sentencias de primera y segunda instancia que le otorgaron el reintegro a un trabajador minusválido del sector público que fue declarado insubsistente por parte del Contralor General de la Nación, el cual interpuso la acción de tutela señalando una grave vulneración a sus derechos fundamentales a la igualdad, vida digna y mínimo vital.

La Corte en el fallo señala que las personas con limitaciones físicas o mentales no pueden encajarse forzosamente en un derecho de igualdad absoluta en el que se les exijan los mismos comportamientos o rendimientos que aquellas que no tienen afectada ninguna de sus capacidades, resaltando que el Estado Social de Derecho inculca una protección a todas las personas que se encuentren en debilidad manifiesta refiriendo que:

---

<sup>19</sup> *Ibíd.*

*"...El objeto de la garantía ofrecida a toda persona en el artículo 13 de la Carta no es el de construir un ordenamiento jurídico absoluto que otorgue a todos idéntico trato dentro de una concepción matemática, ignorando factores de diversidad que exigen del poder público la previsión y la práctica de razonables distinciones tendientes a evitar que por la vía de un igualitarismo ciego y formal en realidad se establezca, se favorezca o se acreciente la desigualdad. Para ser objetiva y justa, la regla de la igualdad ante la Ley, no puede desconocer en su determinación tales factores, ya que ellas reclaman regulación distinta para fenómenos y situaciones divergentes."*<sup>20</sup>

En esta sentencia, tampoco se habla de forma directa de una estabilidad laboral reforzada, sin embargo, esta hace referencia a un *"alcance Constitucional del derecho a la igualdad. La protección Constitucional del minusválido"*<sup>21</sup> dando un avance significativo en el desarrollo de los derechos laborales de las personas en situación de debilidad manifiesta, concretamente en aquellas en condición de discapacidad.

En dicha jurisprudencia, la Corte enuncia el derecho a la igualdad y cita la sentencia C-094 del 27 de febrero de 1993<sup>22</sup> donde se estudió a fondo el derecho a la igualdad real y efectiva adoptando medidas en favor de los grupos marginados y menos favorecidos, especialmente a las personas que por su condición económica, física o mental, se encuentran en posición de debilidad manifiesta. Se cita en tal jurisprudencia que:

---

<sup>20</sup>COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-441 (12 de octubre de 1993). Sala Quinta de Revisión. M.P.: José Gregorio Hernández Galindo.[En línea] Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-15978. (Recuperado en 17 de junio 2017).Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/T-441-93.htm>

<sup>21</sup> *Ibíd.*

<sup>22</sup>COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-094 (27 de febrero de 1993). Sala Plena. M.P.: José Gregorio Hernández Galindo. .[En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: Expedientes D-162, D-171 y D-174.(Recuperado en 17 de junio 2017)..Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/c-094-93.htm>

*“Esta función, que tiene fundamento en el concepto del Estado Social de Derecho, excluye las tendencias que pretenden hacer de la igualdad un rasero único, inmodificable y no susceptible de adaptaciones. En ese orden de ideas, la posición que fije el Estado en ejercicio de su actividad, en especial si de la función legislativa se trata, no puede ser ajena al reconocimiento de la diversidad como dato de obligada referencia al adoptar sus decisiones.”<sup>23</sup>*

Así, la estabilidad laboral reforzada, originaria de la jurisprudencia Constitucional por vía de tutela, empezó a ofrecer una alternativa a los trabajadores en condición de debilidad manifiesta que vieron en la acción de tutela el mecanismo más significativo en la protección inmediata de sus derechos fundamentales, derechos que en la mayoría de los casos fueron vulnerados y afectados por los empleadores en el desarrollo de la relación contractual con sus trabajadores, ofreciendo a lo largo de sus sentencias las reglas que regulan y determinan las causales por las cuales se puede ser acreedor de este derecho, informándole al empleador las consecuencias en las que podría incurrir al incumplir los parámetros contenidos en cada uno de los pronunciamientos y sirviendo de criterio, para el Juez de tutela, al momento de emitir un fallo, lo elabore de forma congruente, precisa y justa de acuerdo al caso que se someta a su estudio.

### **3.2. MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS**

Habiendo determinado un marco de antecedentes históricos del concepto en estudio y del origen de su protección en Colombia, se hace necesario exponer el marco jurídico vigente, compuesto por normas de orden constitucional, legal y jurisprudencia, utilizado como sustento de la práctica jurídica desarrollada en la Corporación, a continuación se presentan las normas y jurisprudencias esenciales y vigentes correspondientes a la protección del trabajador y el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de debilidad manifiesta.

---

<sup>23</sup> Ibíd.

**3.2.1. Marco jurídico internacional:** Tal y como se mencionó en el referente histórico, el surgimiento y evolución del derecho internacional del trabajo pueden identificarse varias etapas, la primera etapa corresponde a propuestas que se enmarcan a lo largo del siglo XIX donde se presentan luchas por reivindicaciones y la regularización de derechos; la segunda, corresponde a las conferencias internacionales y se puede ubicar desde finales del siglo XIX hasta la primera década del siglo XX; la tercera etapa, la de los tratados multilaterales en el marco de la Organización Internacional del Trabajo, y, la última, la de la protección judicial internacional de los derechos laborales y prestacionales, que inicia a finales de la década del cincuenta del siglo XX hasta la fecha.<sup>24</sup>

Desde el nacimiento de la OIT y la importancia que ha tenido este tema en las agendas internacionales, se ha consolidado la obligación por parte de los Estados miembros de adoptar políticas y principios como prioritarios en la agenda nacional, y es por esto que países como Colombia no han sido ajenos a esta tendencia, es importante resaltar que desde la Constitución Política de 1991, se han creado una serie de instrumentos normativos y fallos jurisprudenciales que han permitido consolidar la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en condición de debilidad manifiesta, la cual se encuentra consagrada en los diferentes instrumentos internacionales que hacen parte del llamado bloque de constitucionalidad.

En el caso de la regulación laboral en el ámbito internacional, no solo la OIT se ha encargado de impartir indicaciones a los diferentes estados en torno a los trabajadores, sino que diferentes organismos internacionales en entendido la

---

<sup>24</sup> OIT. Orígenes e Historia. Relatoría acerca de la OIT publicada en la página web oficial de la organización. [En línea]. Organización Internacional del Trabajo 2017.(Recuperado en 20 de junio de 2017).Disponible en <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

necesidad de implementar normas con contenidos y alcances semejantes aplicables a todos los Estados de la comunidad internacional con el propósito no sólo el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, sino, también, la eliminación de la desigualdad frente aquellas personas que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta y de especial protección.

A continuación se señalarán los instrumentos internacionales más importantes en los cuales se aborda el tema de trabajador en situación de discapacidad:

- **Carta de las Naciones Unidas (1945):** , este instrumento internacional determina los lineamientos y la organización de las Naciones Unidas, mediante su articulado determina los derechos y las obligaciones de los Estados miembros, presupuestos de vital importancia no solo para la aplicabilidad de la normativa internacional laboral en el país sino de la integración de esta al bloque de constitucionalidad.
- **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948):** la declaración universal de los derechos humanos se encuentra edificada en los derechos a la libertad, la justicia y la paz, teniendo como base el reconocimiento de la dignidad y de los derechos iguales e inalienables de todos los seres humanos, todos los Estados Miembros se comprometieron a asegurar, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre, hecho que indudablemente repercute de forma directa a la protección de los trabajadores y sobre todo a su dignificación en el trabajo según sus condiciones de vida.
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966):** Este pacto aboga por la materialización de las condiciones económica, social y cultural que permitan al ser humano el disfrute de sus derechos individuales como las libertades civiles y políticas. Lo anterior imponiendo a los Estados la obligación de promover el respeto universal

y efectivo de los derechos y libertades humanas garantizando las condiciones de vida de sus pobladores.

- **Observación No. 5 al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1994) sobre Las personas con discapacidad:** En esta observación se busca fiscalizar el cumplimiento, por los Estados Partes en el Pacto, de su obligación de lograr que las personas con discapacidad pueden disfrutar plenamente de sus derechos, además buscar una inclusión igualitaria y equitativa de los mismos en todas las esferas sociales, incluyendo el trabajo.
- **Observación No. 18 al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2005) sobre el derecho al trabajo:** En esta observación se busca resaltar que el derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana, refiriendo que toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad aportando esto no solo a la supervivencia del individuo y de su familia, sino que contribuye también a su desarrollo social mientras el trabajo sea libremente escogido y se garantice su estabilidad.
- **Convenio N° 159 sobre la readaptación profesional y el Empleo (personas inválidas) de la Organización Internacional del Trabajo OIT (1983):** El Convenio señala que debe entenderse por persona inválida<sup>(\*)</sup> a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente

---

(\*) Cabe señalar que de conformidad con el enfoque seguido en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, se debe utilizar de forma prioritaria la expresión "persona con discapacidad" en vez de la antigua expresión, que era "persona inválida" o "persona discapacitada". Se ha sugerido que esta última expresión podía interpretarse erróneamente en el sentido de que se había perdido la capacidad personal de funcionar como persona.

reconocida, así mismo ordena que todos los estados miembros deben considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona en condición de discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad. Fue ratificado por Colombia a través de la ley 82 de 1988.

- **Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (1993):** El Programa de Acción Mundial es una estrategia global para mejorar la prevención de la discapacidad, la rehabilitación y la igualdad de oportunidades, que busca la plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo nacional. En el Programa también se subraya la necesidad de abordar la discapacidad desde una perspectiva de derechos humanos. En sus tres capítulos se analizan las definiciones, los conceptos y los principios relativos a la discapacidad; se examina la situación mundial de las personas con discapacidad; y se formulan recomendaciones para la adopción de medidas a nivel nacional, regional e internacional. (Naciones Unidas, 1993)
- **Convención interamericana para la eliminación de la discriminación contra personas con discapacidad (1999):** La Convención tiene por objetivo la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluyendo la educación, la participación política y el trabajo. Fue ratificada por Colombia a través de la ley 762 del año 2002.
- **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (2008):** La Convención va dirigida a lograr el reconocimiento mundial de la discapacidad como cuestión de los derechos humanos.

- **Programa de Acción para el Decenio de las Américas: Por los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad (2006-2016) de la Organización de Estados Americanos:** este programa construye un plan de acción para los Estados miembros que busca dignificar el tratamiento dado a las personas en situación de discapacidad en las diferentes esferas de su desarrollo social, incluyéndose el trabajo, la oportunidad de empleo y la estabilidad de este.

**3.2.2. Marco jurídico nacional:** Para determinar un marco jurídico del principio de estabilidad laboral reforzada en protección directa de las personas en situación de debilidad manifiesta se hace necesario citar en primera medida un marco de normas superiores o de orden constitucional, que van a delimitar el ámbito de configuración legislativa de todas las leyes y decretos reglamentarios que versen sobre el tema, por ello, a continuación se plantea todo el entramado principal de normas que constituyen el objeto de estudio desarrollado en la presente práctica jurídica.

**3.2.2.1. Marco constitucional:** La protección de carácter interno constitucional que se ha dado a las personas en situación de debilidad manifiesta se encuentran en los contenidos normativos de los artículos 1, 13, 47, 53 y 54 de la Constitución Política de 1991 donde el Derecho al trabajo se establece como un pilar fundamental de la sociedad, el cual va ligado con el concepto de dignidad humana y del derecho fundamental a la igualdad material.

El desarrollo del Estado Social de Derecho en materia de las personas en estado de debilidad manifiesta también ha estado enfocado, a partir de los postulados de la Constitución Política de 1991, en la protección de aquellas personas en el ámbito del trabajo, de su realización como persona a partir del centro de trabajo, de su protección desde la óptica del derecho laboral, estableciendo unas garantías adicionales para el ingreso, permanencia y estabilidad en el trabajo, buscando así desarrollar mediante la adopción de estos instrumentos el derecho fundamental de la igualdad material que desarrolla nuestra Constitución Nacional.

A continuación se expondrán los instrumentos normativos constitucionales internos que tienen una mayor relevancia referente a la estabilidad laboral que debe tener todo trabajador en situación de debilidad manifiesta.

**"ARTÍCULO 1°:** *Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general."*

El principio de solidaridad es base fundamental en la protección del trabajador que por motivo de su trabajo ha tenido alguna afectación en su salud o contraído alguna disminución en su capacidad de trabajo, pues lleva a que los otros miembros de la sociedad a través de los diferentes subsistemas de seguridad social y la estabilidad en el trabajo aporten los elementos necesarios para que esta persona no vea afectados sus derechos fundamentales.

**"ARTÍCULO 13.** *Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica."*

Artículo superior que si bien no hace mención directa a aquellas personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, actualmente se ha interpretado desde cualquier elemento que pueda desencadenar una discriminación, asegurando una igualdad de orden material, que garantice las mismas oportunidades y garantías a todos los miembros de la nación sin importar su condición.

**"ARTÍCULO 47.** *El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran."*

Artículo constitucional trascendental en la materia bajo estudio, pues es este mandamiento superior que ha hecho que el Estado integre en la legislación una serie de garantías para todas aquellas personas que padecen algún tipo de afectación en su salud y que los llevan a una condición de debilidad manifiesta, dicha integración social de la que trata el artículo, puede debe ser interpretada desde todos los puntos que conllevan tal integración, como el trabajo, la educación, la participación, etc.

**“ARTICULO 53.** *El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;(…)”*

Uno de los mandatos constitucionales que trascienden a todas las esferas de la protección de los derechos de los trabajadores es el artículo 53 de la carta política, pues si bien el congreso sigue en mora de expedir un estatuto del trabajo, la constitución igualmente puntualizo una serie de principios mínimos fundamentales que deben regir en cualquier regulación de orden laboral, destacándose entre ellos la igualdad de oportunidades para los trabajadores y la estabilidad del empleo que en la materia de estudio aplicada en el desarrollo de la práctica adquiere especial relevancia en tanto se constituyen como los puntos cardinales a seguir cuando de la protección de un trabajador en situación de debilidad manifiesta se trata.

**“ARTICULO 54.** *Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar 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.”*

Así se condensa en un solo artículo las obligaciones principales tanto del Estado y de los empleadores en torno a los trabajadores que se encuentren en una especial

condición de salud, pues si bien el reseñado artículo hace referencia a “minusválidos” la interpretación que se ha dado desde la doctrina constitucional a tal calificativo ha sido una amplia interpretación encaminada hacia las personas en condición de discapacidad y todas aquellas que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta.

**3.2.2.2. Marco legal y reglamentario:** En nuestro país la protección a la estabilidad laboral del trabajador y todas las garantías que se desarrollan alrededor esta relación laboral se encuentran dispersas en un entramado de normas que han sido expedidas por el Congreso de la Republica y por el ejecutivo a través de los años, sin embargo, con el fin de no hacer muy extenso el presente estudio, se citaran a continuación las principales normas concordantes con el tema desarrollado en la presente práctica jurídica.

***“DECRETO 2351 DE 1965. ARTICULO 16. REINSTALACIÓN EN EL EMPLEO. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados:***

*a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo:*

*b) A proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.”*<sup>26</sup>

Esta ley que reforma algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo consagra una obligación del empleador que garantiza una estabilidad laboral de los trabajadores que se encuentran incapacitados parcialmente, es decir, que no tienen

---

<sup>26</sup> COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Decreto 2351. (04 de septiembre de 1965).Por el cual hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo.[En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial No 31.754 del 17 de septiembre de 1965.(Recuperado el 25 de junio 2017). Disponible en [http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_2351\\_1965.htm](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2351_1965.htm)

afectaciones en su salud que impidan totalmente el desarrollo de sus labores, pero que si afectan la normal ejecución de tales obligaciones, contemplado que el empleado debe efectuar todos los cambios necesarios dentro de su empresa a fin de esta persona que tenga esta afectación pueda desempeñar las labores que dentro de su estado estén a su alcance.

***“LEY 82 DE 1988. ARTICULO 2.*** *De conformidad con las condiciones, prácticas y posibilidades nacionales, todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.”*<sup>27</sup>

La ley 82 de 1988 es la ley por la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, que tal y como se mencionó anteriormente ordena a todos los estados miembros en materia de readaptación profesional a permitir que la persona en condición de discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

***“DECRETO 2177 DE 1989. ARTÍCULO 16.*** *Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo. La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo.”*<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 82. (23 de diciembre de 1988). Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69a. reunión, Ginebra, 1983. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial No. 38.626 de Diciembre 23 de 1988. (Recuperado el 25 de junio 2017). Disponible en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14931>

<sup>28</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 2177. (21 de septiembre de 1989). por el cual se desarrolla la ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la organización internacional del trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. El presidente de la República

El decreto 2177 de 1989 es el decreto que reglamenta la ley 82 de 1988, es decir, que en últimas imparte aplicación al Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; en tal decreto se refiere en distintos tópicos del articulado, pero más concretamente en el artículo 16 la obligación del empleador de reincorporar al trabajo a las personas que por sus condiciones de salud no hayan podido efectuar sus labores por un periodo indeterminado de tiempo, haciendo hincapié en la autonomía de los dictámenes médicos en relación a la capacidad del trabajador.

***“LEY 762 DE 2002. ARTÍCULO II. Los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.”***<sup>29</sup>

La ley 762 de 2002 es la ley por la cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, que tal y como se mencionó anteriormente ordena a todos los Estados parte adoptar medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de servicios como el empleo a estas personas en especial situación de debilidad manifiesta.

***“DECRETO 1507 DE 2014. ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional contenido en el presente decreto, se aplica a todos los habitantes del territorio***

---

Diario Oficial 38991 del 21 de septiembre de 1989. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial 38991 del 21 de septiembre de 1989. (Recuperado en 25 de junio 2017). Disponible en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=10813>

<sup>29</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 762. (31 de julio de 2002). Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999).[En línea] Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial No. 44.889 de Agosto 5 de 2002. (Recuperado en 26 de junio 2017).Disponible en [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0769\\_2002.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0769_2002.html)

*nacional, a los trabajadores de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes y del sector privado en general, independientemente de su tipo de vinculación laboral, clase de ocupación, edad, tipo y origen de discapacidad o condición de afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, para determinar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen.”<sup>30</sup>*

El decreto 1507 de 2014, también se constituye de una norma de vital importancia en cuanto a la protección de la estabilidad laboral de las personas en situación de debilidad manifiesta, pues determina todos los procedimientos y mecanismos por los cuales los trabajadores pueden ser evaluados y calificados en cuanto a su pérdida de capacidad laboral, es decir, es el instrumento por medio del cual se mide la afectación de las personas en relación a la ejecución del trabajo.

**“LEY 361 DE 1997. ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.** *En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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*

---

<sup>30</sup> COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1507. (12 de agosto de 2014) Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.[En línea] Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial 49241 de agosto 12 de 2014.(Recuperado en 25 de junio 2017).Disponble en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58941>

*acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”<sup>31</sup>*

Finalmente, cabe destacar este precepto normativo, pues la protección reforzada de la estabilidad en el puesto de trabajo del trabajador en situación de debilidad manifiesta está regulada legalmente en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la cual estableció el procedimiento de permiso ante el Ministerio del Trabajo para poder despedir o desvincular a un trabajador en situación de discapacidad cuando medie una justa causa en los términos del Código Sustantivo del Trabajo.

En cuanto a este procedimiento, el Ministerio<sup>32</sup> ha establecido que el procedimiento de la autorización del Inspector del trabajo para proceder al despido no puede responder a una discriminación por su limitación, ni debe ir encaminado a una reducción de sus derechos laborales, por el contrario únicamente procede cuando se configura la justa causa o cuando se ve afectados los intereses económicos de la empresa.

### **3.3. MARCO JURISPRUDENCIAL**

El marco jurisprudencial de la protección a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta ha sido un tema en principio inherente a la jurisprudencia constitucional, sin embargo, tal protección ha llevado a la Corte Suprema de justicia a tomar y sentar una clara posición al respecto, que en varios aspectos ha ido en contravía con lo preceptuado por el máximo órgano constitucional.

---

<sup>31</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 361. (07 de febrero de 1997). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial No. 42.978 de 11 de febrero de 1997. (Recuperado en 26 de junio 2017). Disponible en [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0361\\_1997.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html)

<sup>32</sup> MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Concepto 363455 (30 de diciembre de 2010). Asunto: Fuero de discapacidad en origen común y la autorización del Inspector de Trabajo. [En línea].(Recuperado en 25 de junio 2017).Disponible en <http://actualicese.com/normatividad/2010/12/30/concepto-363455-de-30-12-2010/>

Así, a continuación se expondrá brevemente el desarrollo jurisprudencial del tema de estudio, citando el concepto, el desarrollo de la protección constitucional del mismo en diferentes fallos, la posición sentada por la Corte Suprema de justicia y las diferencias entre lo que ambos órganos de cierre consideran al respecto.

**3.3.1. Definición del derecho a la estabilidad laboral reforzada:** Según nuestra constitución política, artículo 53, el Estado y la ley deben propender por la estabilidad laboral del trabajador colombiano. Sin embargo la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha desarrollado un principio superior a la estabilidad laboral, principio que se ha denominado estabilidad laboral reforzada, con el cual se busca garantizar la estabilidad del trabajador en casos muy particulares y que puedan afectar gravemente algunos derechos fundamentales del trabajador que se encuentra en situación de debilidad manifiesta y que requiere una especial protección.

El concepto de estabilidad laboral reforzada fue definido por la Corte Constitucional en torno al derecho que gozan las mujeres en estado de embarazo o lactancia, pero se ha hecho extensivo a múltiples situaciones que llevan a otorgar una especie protección al trabajador en su puesto de trabajo.

Así definió tal derecho la Honorable Corte:

*“En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el*

*ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar”<sup>33</sup>*

### **3.3.2. Protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada:**

En principio, el derecho a la estabilidad laboral reforzada tomado del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se puede predicar de aquellas personas en situación de discapacidad que hayan sido efectivamente calificadas según el Decreto 1507 de 2014.

Sin embargo, la Corte ha hecho extensiva tal garantía a todas aquellas personas que no hayan sido calificadas científicamente por un médico que determine el nivel de discapacidad, señalando además que puede darse una protección por vía de tutela a través de un amparo constitucional transitorio. En otros términos refiere la H. Corte:

*“La garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas”<sup>34</sup>.*

Ahora bien, la Corte Constitucional ha establecido una línea jurisprudencial al respecto de la estabilidad laboral reforzada, en la cual ha venido estableciendo las siguientes subreglas interpretativas:

---

<sup>33</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-470 (25 de septiembre de 1997). Sala Plena. M.P.: Luis Antonio Vargas Álvarez. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Expediente D-1606.(Recuperado en 24 de junio 2017).Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1997/C-470-97.htm>

<sup>34</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-111. (20 de febrero de 2012). Sala Primera de Revisión. M.P.: María Victoria Calle Correa. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-3218232.(Recuperado en 24 de junio 2017).Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-111-12.htm>

- 1) Es una garantía que la Carta consagra con independencia de la modalidad de contrato, vale decir, que no es exclusiva de los contratos a término indefinido, por lo cual *“es igualmente aplicable la exigencia oponible al empleador por la cual éste **se encuentra llamado a obtener una autorización del inspector de trabajo cuando desee dar por terminada la relación laboral** con fundamento en la expiración del término originalmente acordado o, atendiendo determinadas precisiones, en la culminación de la obra para la cual el trabajador fue contratado”*<sup>35</sup>.
- 2) Procede cuando la disminución de la capacidad laboral surge en desarrollo del contrato, es decir, *“no se encuentra restringida al caso específico de quienes tienen la calidad de inválidos o discapacitados”* sino que además *“[a]quellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución”*<sup>36</sup>.
- 3) Protege a los trabajadores que sufren un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. *“Por ello, la Corte Constitucional ha protegido a los trabajadores que en el desarrollo de sus funciones sufren accidentes o enfermedades que disminuyen su capacidad laboral. La jurisprudencia ha concluido que el empleador se encuentra en la obligación de reubicar a estos trabajadores y cuando el patrono conoce del estado de salud de su empleado y estando en la posibilidad de reubicarlo en un nuevo puesto de trabajo, no lo hace, y por el contrario, lo despide sin justa causa, implica la **presunción de que el despido***

---

<sup>35</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-936. (14 de diciembre de 2009). Sala Octava de Revisión. M.P.: *Humberto Antonio Sierra Porto*. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-2.326.074, T- 2.384.577 y T-2.387.690. Recuperado en 24 de junio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-936-09.htm>

<sup>36</sup> *Ibid.*

**se efectuó como consecuencia de dicho estado, abusando de una facultad legal para legitimar su conducta omisivo**<sup>37</sup>.

- 4) No precisa que exista calificación previa de la discapacidad. ***“De manera que el margen de acción para garantizar dicha protección, no se limita entonces a quienes tengan una calificación porcentual de discapacidad, basta que esté probado que su situación del salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin la necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados***<sup>38</sup>.
- 5) Para dar por terminado el contrato a quienes se encuentren en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, es necesario contar con la autorización previa del Ministerio de Trabajo. ***“El empleador tiene una facultad legal limitada para despedir al trabajador con discapacidad, aún cuando se le indemnice, por cuanto debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997. El despido hecho en circunstancias de discapacidad, se torna ineficaz a menos que el empleador pruebe, ante la oficina del Trabajo, que no le es posible reubicarlo. De lo contrario, se presume que la terminación laboral fue en razón de su enfermedad***<sup>39</sup>.
- 6) Hay una presunción de que el despido ha sido en razón de la discapacidad si no se obtiene previamente dicha autorización. ***“En ese sentido, en aquellos casos en los que el juez de tutela encuentre acreditado que la terminación del contrato***

---

<sup>37</sup> COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL.Sentencia T-003. (14 de enero de 2010). Sala Séptima de Revisión. *M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub*. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-2.193.962. (Recuperado en 23de junio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-003-10.htm>

<sup>38</sup>COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-039. (1 de febrero de 2010. Sala Quinta de Revisión. *M.P.: Jorge Iván Palacio Palacio*. [En línea] Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-2396452. (Recuperado en 23de julio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-039-10.htm>

<sup>39</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia T-003. (14 de enero de 2010).Sala Séptima de Revisión. *M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub*. [En línea].Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-2.193.962.(Recuperado en 14 de junio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-003-10.htm>

*de trabajo de quien ha sufrido mengua en su estado de salud no ha sido llevada a cabo con la autorización por parte de la autoridad administrativa, deberá dar **aplicación a la presunción antes referida en virtud de la cual se ha de asumir que la causa de dicha desvinculación es, precisamente, la desmejora de su salud y, por consiguiente, de la disminución de su capacidad laboral***<sup>40</sup>.

- 7) La omisión de la autorización conlleva no solo el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 sino también el restablecimiento del contrato y la reubicación del trabajador. ***“El despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga 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***<sup>41</sup>.
- 8) La acción de tutela es el medio para obtener la reinstalación o restablecimiento del contrato cuando se trata de violación al derecho a la estabilidad reforzada. ***“Las personas desvinculadas laboralmente en situación de vulnerabilidad por padecer alguna discapacidad o encontrarse en estado de debilidad manifiesta podrán acudir a la acción de tutela para lograr la protección efectiva de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados, pues se tratan de sujetos de especial protección constitucional, amparadas bajo el derecho a la estabilidad***

---

<sup>40</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia T-936. (14 de diciembre de 2009). Sala Octava de Revisión. M.P.: *Humberto Antonio Sierra Porto*. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-2.326.074, T- 2.384.577 y T-2.387.690. (Recuperado en 15 de junio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-936-09.htm>

<sup>41</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-531. (10 de mayo de 2000). Sala Tercera de Revisión. M.P.: *Álvaro Tafur Galvis*. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente D-2600. (Recuperado en 15 de junio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/c-531-00.htm>

*laboral reforzada, que requieren de una intervención urgente y eficaz que rechace cualquier acto de discriminación.*<sup>42</sup>.

- 9) La estabilidad laboral reforzada aplica a todas las clases de contrato laboral. *“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 previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio de 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.*<sup>43</sup>

- 10) Finalmente, en relación al tema la Honorable Corte Constitucional por medio de la **Sentencia SU-049 del 02 de febrero de 2017** con magistrada ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA, decidió unificar la jurisprudencia dejando claro los siguientes tópicos:

En la sentencia señala la Corte en relación a la aplicabilidad de la estabilidad laboral reforzada que:

*“Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse*

---

<sup>42</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-334. (28 de junio de 2016). Sala Plena de la corte. M.P.: *Alejandro Linares Cantillo*. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente D-2600. (Recuperado en 16 de junio 2017). Disponibles en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-334-16.htm>

<sup>43</sup> *Ibíd.*

*como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.*

*(...)*

*Según la Constitución, no solo quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, deben contar con protección especial. **Son todas las personas “en circunstancias de debilidad manifiesta” las que tienen derecho constitucional a ser protegidas “especialmente”** (CP art 13). Este derecho no se circunscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable. (...) En el ámbito ocupacional, que provoca esta decisión de la Corte, rige el principio de “estabilidad” (CP art 53), el cual como se verá no es exclusivo de las relaciones estructuradas bajo subordinación sino que aplica al trabajo en general, tal como lo define la Constitución; es decir, “en todas sus formas” (CP art 53).”<sup>44</sup>*

En el mismo sentido, se pronunció la Corte en la citada sentencia, sobre la carga de solidaridad que le atañe al empleador o contratante en el caso de que a uno de sus trabajadores o contratistas le sobrevenga una limitación en su salud o integridad, y que ello pueda afectar su correcto desarrollo laboral:

*“La Constitución, la ley y la jurisprudencia han tenido en cuenta para tal efecto los vínculos preexistentes a la situación que motiva el obrar solidario. Así, por ejemplo, cuando una persona experimenta una afectación de salud relevante, el principio de solidaridad implica para (...) **sus empleadores y contratantes, el deber de preservarlo en el empleo a menos que concurra justa causa convalidada por***

---

<sup>44</sup> COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU-049 (02 de febrero de 2017). Sala Plena. M.P.: María Victoria Calle Correa. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Expediente T-4632398. (Recuperado en 13 de junio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2017/SU049-17.htm>

*la oficina del Trabajo, sin perjuicio de la obligación de reubicarlo, capacitarlo y ajustar las condiciones de su trabajo al cambio en sus condiciones existenciales, pues esto además se acompasa con el principio de integración social (CP art 43).<sup>45</sup>*

Se puede concluir de ello, que la Corte Constitucional, considera que los seres humanos no son objetos o instrumentos, que solo sean valiosos en la medida de su utilidad a los fines individuales o económicos de los demás, sino que las personas tienen un valor en sí mismas, y al experimentar una afectación de salud no pueden ser tratadas como las mercancías o las cosas, que se desechan ante la presentación de un ‘desperfecto’ o ‘problema funcional’. Lo anterior con fundamento en el Estado constitucional, “el respeto de la dignidad humana” (CP art 1).

**3.3.3. procedencia de la tutela para la protección de derechos laborales:** Si bien es cierto, la jurisprudencia constitucional ha dejado claro que la acción de tutela procede cuando (i) el actor no dispone de otros medios judiciales de defensa; o (ii) dispone de ellos pero se requiere evitar un perjuicio irremediable; o (iii) los recursos disponibles no son idóneos o eficaces, toda vez que su sola existencia formal no es garantía de su utilidad en el caso concreto y por ende la tutela no es el medio idóneo para la protección de los derechos de tipo laboral, si se han establecido una serie de reglas y principios en los cuales dicha acción puede proceder de forma excepcional para salvaguardar la protección de los derechos fundamentales de personas que se encuentran en especial protección, por ello tenemos que la Honorable Corte Constitucional en **sentencia T-043 del año 2014**, luego se referir esta regla general señaló que:

*“No obstante, con el objeto de armonizar el alcance de los principios de subsidiariedad de la acción de tutela, y efectividad de los derechos fundamentales, la Corporación ha precisado que en determinados eventos el recurso de amparo*

---

<sup>45</sup> *Ibíd.*

*procede con el puntual fin de salvaguardar bienes iusfundamentales cuya protección resulta impostergable.*<sup>46</sup>

Así mismo, la Corte en **sentencia T-128 del año 2015** reconoce la calidad especial de personas cuya situación de salud y calidad de vida se encuentra en un estado tan crítico, a que se les confiera un especial cuidado en torno a sus derechos fundamentales y se les libre de ciertas cargas indebidas o desproporcionadas como puede ser la exigencia del cumplimiento de todos los mecanismos jurisdiccionales con antelación a la interposición de la acción de tutela, así señala la Corte:

*“Las personas con discapacidad tienen derecho a no ser discriminadas y a que se adopten medidas tendientes a lograr que su derecho a la igualdad sea efectivo garantizándoles su participación e integración plenas en la sociedad. (...) entendido como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que se requieren en un caso particular, para garantizarle a las personas con discapacidad el goce y ejercicio en condiciones de igualdad de sus derechos humanos y libertades fundamentales, las cuales no deben imponer una carga desproporcionada o indebida.”<sup>47</sup>*

Igualmente, se pronunció la Corte en reciente sentencia de unificación, **Sentencia SU-049 de 2017** sobre la discriminación positiva que deben aplicar los operadores judiciales a la hora de evaluar la procedencia de una tutela interpuesta por una persona en especial estado de protección:

---

<sup>46</sup> COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-043 (31 de enero de 2014). Sala Novena de Revisión. M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Expediente T-4033636. (Recuperado en 13 de junio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2014/T-043-14.htm>

<sup>47</sup> COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-128 (26 de marzo de 2015). Corte Constitucional. Sala Sexta de Revisión. M.P.: Jorge Iván Palacio Palacio.[En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Expedientes acumulados. (Recuperado en 16 de junio de 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/T-128-15.htm>

*“Ahora bien, la jurisprudencia constitucional ha señalado que el examen de procedencia de la tutela debe ser más flexible cuando están comprometidos derechos fundamentales de sujetos de especial protección, o en circunstancias de debilidad manifiesta. En desarrollo del derecho fundamental a la igualdad, el Estado les debe garantizar a estas personas un tratamiento diferencial positivo y analizar los requisitos de subsidiariedad e inmediatez desde una óptica menos estricta, pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial (...)Especialmente procede cuando el goce efectivo de su derecho al mínimo vital o a la salud se ve obstruido.”<sup>48</sup>*

Concluyéndose que si bien la tutela no fue creada como el medio idóneo para la protección de acreencias de tipo laboral, cuando se amerite por las condiciones especiales de la persona, la justicia debe flexionar los altos regímenes a los que somete la viabilidad de la tutela en materia laboral, y por el contrario, debe mostrar al solicitante una protección directa de sus derechos fundamentales, tal y como lo ordene la carta constitucional.

**3.3.4. Trabajador en estado de debilidad manifiesta:** La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha reconocido que toda persona que sufra una disminución física, sensorial o psíquica (afectación de la salud), durante el transcurso del contrato laboral, se encuentra en debilidad manifiesta.<sup>49</sup>

Al respecto de las personas en estado de debilidad manifiesta ha señalado claramente la Corte en su jurisprudencia que:

*“No existe un derecho fundamental a la conservación del trabajo o a permanecer determinado tiempo en un empleo, pero sí el derecho a la estabilidad laboral*

---

<sup>48</sup> Sentencia SU-049 de 2017 Op.Cit.

<sup>49</sup> Corte Constitucional. Sentencias T-457(15 de julio de 2015). Sala Séptima de Revisión. M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.[En línea]. Bogotá D.C., Colombia Expediente T-3.850.235.(Recuperado en 24 de junio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-457-13.htm>

*reforzada por parte de aquellas personas en estado de debilidad manifiesta”, el cual se presenta cuando existe: “(i) una deficiencia física (sensorial o psíquica)...; (ii) una discapacidad o (iii) una minusvalía” y es irrelevante la causa de la afectación. Es constitucionalmente inadmisibles desvincularlos sin que medie autorización”<sup>50</sup>*

Por ende, solo puede terminarse el contrato del trabajador en debilidad manifiesta por situación de discapacidad o deterioro en su salud, con base en una justa causa objetiva y relevante, con previa autorización del Inspector del Trabajo, porque de lo contrario se considera bajo una presunción de hecho que la terminación tuvo causa en la situación de discapacidad y el trabajador despedido tiene derecho al reintegro.

En relación a la justa causa objetiva, la Corte Constitucional refiere que debe estar relacionada con “las razones del servicio” y, por ello, se requiere la autorización de la “oficina de Trabajo”<sup>51</sup>

**3.3.5. Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en relación a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta:** La Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral de Colombia, ha generado fallos y consolidado una línea jurisprudencial respecto a la estabilidad del trabajador en estado de debilidad manifiesta mucho más rígida y *legalista*, la cual se ha centrado principalmente en enfatizar que le es aplicable este tipo de protección de los derechos fundamentales únicamente a los trabajadores que padezcan limitaciones en los grados de “severas y profundas”(\*\*)

---

<sup>50</sup>COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-692 (11 de noviembre de 2015). Sala Sexta de Revisión. M.P.: María Victoria Calle Correa. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Expedientes T-5080961 y T-5088585. (Recuperado en 20 de junio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/T-692-15.htm>

<sup>51</sup> COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-457 (15 de julio de 2013. Sala Séptima de Revisión. M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.[En línea}. Bogotá D.C., Colombia: Expediente T-3.850.235. (Recuperado en 16 de junio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-457-13.htm>

(\*\*)Definición contenida en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, mediante el cual se señalan los parámetros de severidad de las limitaciones expuestas en el artículo 5 de la Ley 361 de 1997.

La línea jurisprudencial que ha desarrollado la Honorable Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral – responde a un tratamiento de la estabilidad laboral de los trabajadores que padecen exclusivamente grados de limitación severos y profundos, argumentando que:

*“La Ley 361 de 1997 está dirigida de manera general a garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1°; al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación, como ya se anotó, a quienes padecen una minusvalía significativa”<sup>52</sup>*

En este orden de ideas la Corte Suprema ha desarrollado una serie de precisiones en relación a la protección y garantía de la estabilidad laboral reforzada en personas en condición de limitación severa y profunda que se citan a continuación:

En cuanto a la prohibición de despido, la Corte Suprema define que esta no aplica de forma indiscriminada sino que solo pueden ser acreedores de la misma una parte de la población en situación de debilidad manifiesta, refiriendo que:

*“La prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada. Situación en la que no se encuentra el demandante, pues su incapacidad permanente parcial tan sólo es del 7.41%, es decir, inferior al 15% del extremo mínimo de la limitación modera, que es el grado menor de discapacidad respecto*

---

<sup>52</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia Casación 35606. (25 de marzo de 2009). Sala de Casación Laboral. M.P.: Isaura Vargas Díaz. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Número de Providencia: Acta 11. (Recuperado en 15 de junio 2017). Disponible en [http://legal.legis.com.co/document?obra=jurcol&document=jurcol\\_c62e2543249a4da9b0a18d47c2a373b7](http://legal.legis.com.co/document?obra=jurcol&document=jurcol_c62e2543249a4da9b0a18d47c2a373b7)

*del cual operan las garantías de asistencia y protección que regula esa ley, conforme con su artículo 1°.*<sup>53</sup>

La Corte Suprema no solo ha delimitado a las personas que tienen este derecho, sino que además ha definidos una serie de subreglas para dar aplicación a la indemnización contemplada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997. En el presente fallo, la Corte Suprema de Justicia reitera la Sentencia del Radicado 32532 de 2008 y establece las siguientes directrices:

*“Para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: (i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad labora, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.”*<sup>54</sup>

En este orden de ideas, no se puede determinar que la Corte Suprema no garantice el derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues en el desarrollo de su jurisprudencia ha hecho clara referencia a la protección de la relación laboral de las personas en estado de debilidad manifiesta en los siguientes términos:

*“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar la vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como*

---

<sup>53</sup>COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia Casación 53083. (14 de octubre de 2015) Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. M.P.: RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO. [En línea].Bogotá D.C., Colombia: Número de Providencia: SL 14134-2015.(Recuperado en 16 de junio 2017).Disponible en [http://www.mincit.gov.co/loader.php?lServicio=Documentos&lFuncion=verPdf&id=78850&name=Sentencia\\_14134\\_de\\_2015.pdf&prefijo=file](http://www.mincit.gov.co/loader.php?lServicio=Documentos&lFuncion=verPdf&id=78850&name=Sentencia_14134_de_2015.pdf&prefijo=file)

<sup>54</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia Casación 36115. (16 de marzo de 2010) Sala de Casación Laboral. M.P.: GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA. [En línea].Bogotá D.C., Colombia.(Recuperado en 14 de junio 2017). Disponible en <https://corte-suprema-justicia.vlex.com.co/vid/sentencia-n-220536490>

*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.*

*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 de 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.*

*De tal suerte que la repulsa decidida y la sanción severa del legislador se predicen del despido o del fenecimiento del contrato de trabajo cuyo solo motor haya sido la disminución física, sensorial o psíquica del trabajador.*

*El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 constituye una valiosa herramienta que propende por garantizar la asistencia y la protección necesarias de las personas con limitaciones significativas, en la medida de reprimir severamente el fenecimiento del vínculo de trabajo que haya tenido causa en esas especiales condiciones que afectan a los trabajadores.”<sup>55</sup>*

Finalmente la Corte Suprema también ha diferido en torno a la configuración de una presunción de descremación con el despido, la Corte analizó que el art. 26 de la L. 361/1997, y no consagraba presunción alguna acerca de que la terminación del contrato de trabajado de una persona con limitaciones «físicas, sensoriales o síquicas» se originara en razón de dicha limitación, por cuanto si al momento de la finalización de la relación laboral, la empleadora desconocía la discapacidad, no puede predicarse que tal decisión obedeció a su limitación.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> *Ibíd.*

<sup>56</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia Casación 46770. (17 de Junio de 2015) Sala de Casación Laboral. M.P.: Clara Cecilia Dueñas Quevedo. [En línea].Bogotá D.C., Colombia: Número de

### **3.3.5. Comparativa entre el tratamiento de la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta entre la Corte Suprema y la Corte Constitucional:**

Entre la posición que ha tomado la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia existen una serie contradicciones en las que la primera, expone una aplicación constitucional, indiscriminada y general de la estabilidad laboral reforzada como derecho fundamental, mientras que la otra corporación resuelve el tema de estudio desde la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como se expondrá seguidamente en diferentes puntos de disidencia entre las dos líneas jurisprudenciales:

En relación al **procedimiento o instrumento jurídico** aplicable para resolver sobre la estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de estabilidad manifiesta, la Corte Constitucional refiere que es aplicable la Acción de tutela que no requiere aplicación de derecho de postulación, es decir, no requiere que el trabajador sea representado por un abogado caracterizada por un trámite corto y preferente, que no impone la carga de demostrar la discapacidad, solo demostrar debilidad manifiesta o que se encuentra en un tratamiento médico. En la acción de tutela el Juez constitucional define la situación de manera transitoria a fin de que el trabajador acuda a la jurisdicción ordinaria.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia refiere que el instrumento jurídico idóneo es el proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia, trámite que requiere abogado para presentar la demanda y adelantar el proceso cuyo fin está enfocado a que el empleador garantice el reintegro de forma definitiva.

En cuanto a las personas **titulares del derecho**, la Corte Constitucional predica que gozan de estabilidad laboral aquellos trabajadores que tengan cualquier tipo de disminución en su salud y que por ende se demuestre que se encuentran en una

---

Providencia: SL7964-2015.(Recuperado en 17 de junio 2017).Disponible en <https://corte-suprema-justicia.vlex.com.co/vid/581283238>

situación de debilidad manifiesta, mientras que la Corte Suprema refiere que la protección se da solo en los casos en que los trabajadores se encuentren debidamente calificados en su pérdida de capacidad laboral se encuentre en un grado de discapacidad moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%).

Ahora bien, en torno a la **carga de la prueba**, es importante referir que la protección a la estabilidad laboral reforzada para la Corte Constitucional al estar enmarcada en la acción de tutela, la carga de la prueba se encuentra distribuida de forma equitativa entre el empleador y el trabajador, dando la oportunidad al trabajador de demostrar la existencia de su estado de debilidad manifiesta y al empleador a demostrar que el despido no se dio por razón del estado de afectación de salud del trabajador y por tanto no fue una acción discriminatoria para con este.

Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia refiere claramente que es obligación del trabajador demostrar que el despido se dio por su condición de discapacidad, además de aportar el dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15% emitido por autoridad competente conforme al Decreto 2463 de 2001 además de exigir al trabajador el aporte de documentos como recomendaciones médico-laborales, análisis de puesto de trabajo, certificación de cargos y labores, etc.

Ahora bien, finalmente, un punto álgido de disidencia entre las posiciones de ambas Cortes está relacionado con la existencia o no de una **presunción** en favor del trabajador, la Corte Constitucional considera que la situación de indefensión del trabajador lleva a que exista una inversión de la carga de la prueba, definiendo que existe en favor del trabajador una presunción que refiere que si el trabajador es despedido mientras se encuentra en una disminución en su salud, es por ese motivo que se presume fue despedido, contrario a lo preceptuado por la Corte Suprema que define que no existe ninguna presunción que lleve a dar conocimiento de que el contrato de un trabajador en esta situación se dio por su condición, otorgando al

demanda la carga de demostrar tal situación y al demandado a poder defenderse de tal aseveración.

### **3.4. MARCO TEÓRICO**

Con el objetivo de crear un cuerpo unificado de criterios que ayudara comprender y analizar el tema propuesto en el desarrollo de la presente práctica jurídica, se tomaron como principales teorías aquellas que desarrollan ampliamente las funciones del Estado Social de Derecho, el alcance y consecuencias de la aplicación de este modelo de Estado y los principios rectores que rigen en materia de protección de las relaciones laborales.

#### **3.4.1. Teoría del Estado Social de Derecho como modelo organizativo estatal:**

Para entender lo que el estado social de derecho representa como modelo organizativo estatal es importante en primera medida hacer referencia a la definición del Estado de derecho para después de ello aproximar el concepto de estado social, pues en últimas el complemento de estos es lo que en configura el Estado social de derecho.

Si bien varios teóricos ha definido el Estado de derecho desde múltiples perspectivas, una definición que puede tomarse como generalmente aceptada define al Estado de derecho como:

*"Aquella sociedad políticamente organizada, donde la ley está sobre los gobernantes, y no a la inversa, y por ello rige por igual entre todos los ciudadanos. En la actualidad exige la existencia y la vigencia de una Constitución; y, en otros tiempos, un estatuto tradicional de equilibrio entre los poderes, que se cumple o que, si se infringe, lleva consigo las consiguientes reparaciones privadas o las sanciones criminales previstas".*<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> CABANELLAS Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Eliasta. Tomo III, 1989.

En este orden de ideas, el Estado de derecho excluye todo tipo de regímenes totalitarios o autocráticos que llevan a la concentración del poder en una sola persona u órgano sin que se pongan limitaciones a este o consecuencias jurídicas de su incumplimiento. Así mismo puede considerarse entonces que la norma jurídica que fundamenta el Estado de Derecho se concentra en la división clara y precisa del poder público, distribuyendo equitativamente sus funciones en distintos órganos que en últimas componen el Estado.

El Estado Social, por su parte, es el Estado que tiene por objetivo garantizar en la medida de las posibilidades de la sociedad que lo aplique favoreces la igualdad social de forma real y tangible, inclinándose además en favor de los grupos discriminados o marginados. Así, el Estado Social de Derecho busca la definición y cumplimiento de un catálogo de principios y derechos fundamentales tanto individuales como principalmente sociales, como el derecho al trabajo, la seguridad social, la vivienda, la educación, la salud, y la protección especial de ciertos miembros de la sociedad que por su condición histórica y estructural se han visto desprovistos de protección institucional como la mujer, los adultos mayores, los jóvenes, etc., haciendo de ellos un referente de interpretación de la política de Estado.

En este orden de ideas, se puede concluir que el Estado Social de derecho es la forma organizativa de aquellos Estados en los que su componente principal son los habitantes de su sociedad, reconociendo en ellos sus diferencias y condiciones especiales, fundado en principios como la solidaridad, la dignidad humana y la igualdad real.

**3.4.2. Consecuencias de la aplicación del Estado Social de Derecho en la organización de un Estado:** La propia concepción de lo que se define como un Estado Social de derecho indica que para el Estado se establecen unas cargas que deben ser cumplidas a fin de que se cumpla con el objetivo propio de su configuración.

La Corte Constitucional al respecto ha delimitado dos esferas esenciales de cumplimiento que debe suplir el Estado Social de Derecho, una es el bienestar de la sociedad y el segundo el cumplimiento del orden constitucional, así lo señaló la Corte:

*La incidencia del Estado social de derecho en la organización sociopolítica puede ser descrita esquemáticamente desde dos puntos de vista: cuantitativo y cualitativo. Lo primero suele tratarse bajo el tema del Estado bienestar (welfare State, stato del benessere, L'Etat Providence) y lo segundo bajo el tema de Estado constitucional democrático. La delimitación entre ambos conceptos no es tajante; cada uno de ellos hace alusión a un aspecto específico de un mismo asunto. Su complementariedad es evidente.*

*El estado bienestar surgió a principios de siglo en Europa como respuesta a las demandas sociales; el movimiento obrero europeo, las reivindicaciones populares provenientes de las revoluciones Rusa y Mexicana y las innovaciones adoptadas durante la república de Weimar, la época del New Deal en los Estados Unidos, sirvieron para transformar el reducido Estado liberal en un complejo aparato político-administrativo jalonador de toda la dinámica social. Desde este punto de vista el Estado social puede ser definido como el Estado que garantiza estándares mínimos de salario, alimentación, salud, habitación, educación, asegurados para todos los ciudadanos bajo la idea de derecho y no simplemente de caridad (H.L. Wilensky, 1975).*

*El Estado constitucional democrático ha sido la respuesta jurídico-política derivada de la actividad intervencionista del Estado. Dicha respuesta está fundada en nuevos valores-derechos consagrados por la segunda y tercera generación de derechos humanos y se manifiesta institucionalmente a través de la creación de mecanismos de democracia participativa, de control político y jurídico en el ejercicio del poder y sobre todo, a través de la consagración de un catálogo de principios y de derechos*

*fundamentales que inspiran toda la interpretación y el funcionamiento de la organización política”<sup>58</sup>*

En ese orden de ideas, el Estado Social de Derecho no prevee únicamente una solución legalista y determinada a cada uno de los problemas que puedan surgir de la sociedad, sino que va apoyando su protección y garantía desde una ejecución progresiva y concatenada de programas sociales y la implementación complementaria de leyes que reglamenten las garantías constitucionales que le son inherentes a cada uno de sus ciudadanos.

Además, en temas de conflicto social, el Estado social de derecho, contrario a aquel que solo enfatiza su desarrollo en la garantía y cumplimiento del orden jurídico no apunta a una resolución esquemática y determinada de los conflictos, sino que apoyando en su premisa de beneficio a sus ciudadanos determina una serie de mecanismos más laxos que permiten a una mayor población el acceso a la justicia, dejando en papel de los jueces una función también social, alejándolos en ciertas ocasiones del hermetismo jurídico de los procesos ordinarios como lo es el caso de la Acción de Tutela o la Acción Popular en Colombia.

Es así como la Constitución Política en este tipo de estados no puede estar concebida como una carta meramente política, sino que en su parte orgánica debe comprender una serie de principios y derechos de orden fundamental que puedan ser aplicados de forma directa, estableciendo mecanismos de participación ciudadana y de protección judicial de derechos que garanticen de una u otra forma su cabal cumplimiento.

**3.4.2. Alcance del Estado Social de Derecho:** En cuanto al alcance del Estado Social de Derecho es importante resaltar que como se ha mencionado, el concepto compuesto precisa fundamentalmente tres principales características, que a su vez

---

<sup>58</sup>COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-406 (05 de junio de 1992). Sala Primera de Revisión. M.P.: Ciro Angarita Barón. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Expediente T-778. (Recuperado en 14 de junio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-406-92.htm>

otorgan el alcance a este modelo organizativo de Estado. Estos son el Estado de derecho, el estado social y la democracia constitucional.

El Estado social de derecho, debe entonces preservar los principios del estado de derecho liberal, es decir, propender por una supremacía de la legalidad y seguridad jurídica, la división de poderes y la garantía de derechos fundamentales, sin embargo, dichos derechos fundamentales no son solo aquellos de orden individual que obligan al Estado a cumplir unos límites en el ejercicio del poder, sino que busca una cooperación social integral entre los habitantes del Estado, garantizando así la igual real o material de la que se ha hecho mención anteriormente.

Así mismo, la democracia constitucional lleva a que el Estado Social de Derecho debe continuar asegurando todos los principios del Estado liberal clásico que conocimos gracias a las revoluciones conocidas como burguesas, principios entre los cuales se pueden mencionar el derecho a la participación política, la toma de decisiones por mayoría, los límites al poder, las instituciones para el control del Estado, el sistema de garantías y la división de las funciones del Estado, todos estos encaminados a la racionalización y regulación del poder del Estado frente a la sociedad.

**3.4.3. La teoría de la ponderación en materia de derechos fundamentales:** Entendiendo que el Estado Social de Derecho trae consigo la garantía de la protección directa de distintos derechos de orden social e individual como para el caso en estudio podrían señalarse el derecho al trabajo y el derecho a la libre empresa cuando ambos se ven enfrentados en situaciones como la estabilidad laboral reforzada, la constitución prevé un sistema que ayuda a dar solución a un problema jurídico que implica alguna restricción o sacrificio de otros derechos o

intereses en favor de unos más importantes que se están poniendo en consideración.<sup>59</sup>

El sistema ha sido llamado por la Jurisprudencia de la Corte Constitucional como la “ponderación”, organismo que lo ha definido en sentido amplio como:

*“el modo de argumentación constitucional, por medio del cual el juez resuelve una colisión entre valores, objetivos, intereses y/o principios constitucionalmente protegidos. La ponderación se puede llevar a cabo de distintas maneras, es decir, puede consistir en un método más o menos estructurado, con criterios analíticos más o menos precisos para cada paso del método y, por supuesto, con parámetros analíticos que difieren en cuanto a su contenido y su intensidad”.*<sup>60</sup>

Así mismo, en sentido estricto la H. Corte ha señalado que:

*“es uno de los pasos en la aplicación del principio de proporcionalidad, generalmente el último paso, en el cual el juez lleva a cabo una evaluación del grado en el cual una norma o situación determinada afecta un derecho o principio constitucional, por una parte, y de la importancia de los valores, principios, intereses u objetivos constitucionales invocados para justificar la imposición de dicha carga, por otra”.*

De esta forma, la Ponderación como métodos de argumentación constitucional adquiere su importancia trascendental en el ámbito de aplicación, pues ayuda a resolver conflictos graves entre los derechos fundamentales ayudando a brindar protección a los derechos que entren en conflicto, cercenando alguno de ellos en

---

<sup>59</sup>COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia C-022 (23 de enero de 1996). Corte Constitucional. Sala Plena. M.P Carlos Gaviria Díaz. [En línea].Bogotá D.C., Colombia: Expediente D-1008.(Recuperado en 18 de junio de 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/C-022-96.htm>

<sup>60</sup> COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia C-836 (09 de agosto de 2001). Corte Constitucional. Sala Plena. M.P Rodrigo Escobar Gil.[ [En línea] Bogotá D.C., Colombia: Expediente D-3374. .(Recuperado en 18 de junio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/C-836-01.htm>

favor de otros sin que este ejercicio conlleve un desconocimiento total de su protección.

Así, en el caso de la aplicación del Principio de la estabilidad laboral reforzada en los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, lleva sin duda a un desconocimiento parcial de la autonomía del empleador, de la libre competencia en el mercado y otra serie de principios liberales y económicos, sin embargo, este tipo de derechos se da en proporción a la necesidad de protección que tiene un grupo poblacional que por su condición requiere una protección especial de sus derechos, y una garantía supra legal a la situación en la que se encuentra, como es el caso de las personas en debilidad manifiesta o aquellos en condición de discapacidad.

**3.4.4. Principios fundamentales del derecho laboral:** Aludir a la expresión "Principio" nos remite al latín principium que en términos históricos significó "comienzo" y origen y en la época clásica se ha utilizado para designar una norma con carácter superior. El vocablo principio también significa fundamento, origen, razón fundamental sobre la cual se procede pero también puede entenderse como lo primordial en todo orden de relación cronológica, lógica y ontológica. La idea de principio denota el origen y desarrollo de criterios fundamentales expresados en reglas o aforismos que tienen virtualidad y eficacia propia, su más pura esencia responde a una general aspiración que se traduce en la realización de su contenido.<sup>61</sup>

Cuando de los principios del derecho laboral se hace referencia, es claro que con estos no se busca un drástico cambio en lo que el modelo económico demanda como trabajo, sino que pretende crear las condiciones para hacerlo más digno a la condición humana de los trabajadores y trabajadoras, al tiempo que se propone

---

<sup>61</sup> Boletín Mexicano de Derecho Comparado, nueva serie, año XXXIV, núm. 100, enero-abril de 2001, P.166-167.

redimensionar la función del trabajo como creador de riqueza y lucro empresarial, descubriendo y valorando sus posibilidades creativas y de desarrollo humano.

En lo que a Colombia compete, los principios fundamentales del derecho laboral están consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política Nacional, artículo en el que se ordenó al Congreso expedir el Estatuto del Trabajo, estatuto que si bien no ha sido expedido aún, si se han hecho exigibles estos principios de principios mínimos fundamentales que la asamblea nacional constituyente pretendía dar protección desde la Carta política en materia del trabajo.

Hace referencia la Corte en torno a estos principios, que estos:

*“se relacionan con la organización política del Estado Social de Derecho, empeñado en "combatir las penurias económicas o sociales y las desventajas de diversos sectores, grupos o personas de la población [v.g. los trabajadores], prestándoles asistencia y protección; todo esto, a través de herramientas (como las del artículo 53 C.P.), dirigidas a la construcción de las condiciones indispensables "para asegurar a todos los habitantes del país una vida justa dentro de las posibilidades económicas que estén a su alcance”<sup>62</sup>*

En este sentido, es pertinente citar a continuación la lista de principios contenida en el artículo 53 de la Constitución Política:

*“Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad*

---

<sup>62</sup> COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL, sentencia C – 055 (03 de febrero de 1999) Magistrado Ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz. Expediente D- 8274.(Recuperado en 17 de junio 2017).Disponible en de:<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/C-055-99.htm>

*social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”<sup>63</sup>*

**3.4.5. La igualdad material como derecho trascendental en las relaciones de trabajo:** El derecho a la igualdad material es conocida como el derecho fundamental base y estructural de lo que se pretende cuando de un Estado Social de Derecho se trata, pues al reconocer las diferencias esenciales entre todos los miembros de la sociedad y al establecer una serie de mecanismos que apliquen un trato diferenciado a todos aquellos que por su condición requieran de tal trato, se garantiza la igualdad a la Corte Constitucional ha desarrollado tanto desde un punto de vista jurisprudencial.

La Corte Constitucional ha abordado el tema del Derecho de Igualdad como un principio y un derecho:

*“Como principio, implica un deber de obligatorio cumplimiento para todas las autoridades y, en especial, para el legislador cuando configura el derecho y fija las directrices necesarias para estructurar las políticas públicas porque es una regla de justicia elemental y se proyecta para definir la forma de Estado. Como derecho, la igualdad es un derecho subjetivo que se concreta en deberes de abstención como la prohibición de la discriminación y en obligaciones de acción como la consagración de tratos favorables para grupos que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta. La correcta aplicación del derecho a la igualdad no sólo supone la igualdad de trato respecto de los privilegios, oportunidades y cargas entre los iguales, sino también el tratamiento desigual entre supuestos disímiles.”<sup>64</sup>*

Por ello, se puede concluir fehacientemente que la Constitución, entendiendo que este estado tiene un enfoque social, no prohíbe el trato desigual sino que por el

---

<sup>63</sup> COLOMBIA.ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política Colombiana (1991) Artículo 53.

<sup>64</sup> COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-862 (03 de septiembre de 2008). Sala Plena. M.P Marco Gerardo Monroy Cabra. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Expediente D-7166. (Recuperado en 17 de junio 2017).Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-862-08.htm>

contrario prohíbe tajantemente el trato discriminatorio, pues el trato desigual positivo puede ser obligatorio en ciertos casos, como lo es el trabajador en estado de debilidad manifiesta, siendo el trato discriminatorio aquel que establece diferencias sin justificación constitucionalmente válida. El principio a la igualdad y el derecho subjetivo a la no discriminación, entendidos éstos conceptos desde una perspectiva material que implica el trato igual o diferente pero no discriminatorio.

Es así como en Colombia, el derecho a la igualdad material se ha estructurado como un pilar fundamental del Estado social de Derecho que ha desarrollado la Constitución, y permea no solo la garantiza de condiciones de igualdad, sino que además repercute en concepciones del trabajo como la estabilidad laboral reforzada, los pagos e indemnizaciones las presunciones positivas, todo con el objetivo de que a los trabajadores, pues sin ninguna distinción pueda garantizárseles un trato digno, un salario justo, y una estabilidad que pueda apoyar en su condición de vida y les permita un correcto desarrollo social y personal.

**3.4.6. Teoría legal y jurisprudencial de la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada en Colombia:** La Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones, estableció en su inciso primero del **artículo 26**, modificado por el artículo 137 del Decreto 19 de 2012, una protección especial en materia laboral consistente en que:

*“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, **ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo**”*

El inciso segundo del citado artículo señala que:

*“quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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.”*

Cabe aclarar que si bien el artículo 5° ibídem establece que dicha discapacidad deberá aparecer calificada como tal en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado, y se especificará el carácter de persona en situación de discapacidad y el grado de discapacidad moderada, severa o profunda de la persona, la protección de la estabilidad reforzada no se circunscribe a los casos contemplados en la Ley 361 de 1997, pues jurisprudencialmente la H. Corte Constitucional ha establecido que ella también procede, por aplicación directa de la Constitución, frente **a las personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta.**

Determinado de esta forma la H. Corte, que para predicar tal garantía se deben cumplir una serie de presupuestos en la forma de despido, señalando que:

*“Cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio”<sup>65</sup>*

Por ello concluyó finalmente la Corte que el juez que conoce del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador:

*“(i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno); (ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta*

---

<sup>65</sup> Sentencia SU-049 de 2017.Op.Cit.

*su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación; (iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso, y (iv) el derecho a recibir “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”<sup>66</sup>*

### **3.5. MARCO CONCEPTUAL**

A fin de ofrecer claridad en algunos de los términos que fueron utilizados durante el desarrollo de la presente práctica jurídica, es elemental desarrollar el marco conceptual en el que se relacionen las siguientes nociones:

**DISCAPACIDAD:** con la palabra discapacidad se resume un gran número de diferentes limitaciones funcionales... puede revestir la forma de una deficiencias física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental... de carácter permanente o transitorio.<sup>67</sup>

**INCAPACIDAD:** El auxilio por incapacidad se define como el reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de la misma que hacen las EPS a sus afiliados cotizantes no pensionados, por todo el tiempo en que estén inhabilitados física o mentalmente para desempeñar en forma temporal su profesión u oficio habitual.

En materia de Riesgos Profesionales, el Artículo 2º de la Ley 776 de 2002 define la incapacidad temporal como aquella que, según el cuadro agudo de la enfermedad

---

<sup>66</sup> *Ibíd.*

<sup>67</sup> ONU. Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (ONU, 1983).[En línea].(Recuperado en 18 junio 2017).Disponible en <http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissres0.htm>

o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.<sup>68</sup>

**ACCIDENTE DE TRABAJO:** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.<sup>69</sup>

### **ENFERMEDAD PROFESIONAL:**

1. Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

2. Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región sólo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón de su oficio.<sup>70</sup>

**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** La Salud Ocupacional, a partir de la Ley 1562 de 2012 que se entenderá como Seguridad y Salud en el Trabajo , definida como la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y a su vez esta busca con la participación de varias profesiones y con el compromiso activo de todos los niveles de la empresa,

---

<sup>68</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO DE COLOMBIA. (2017). Incapacidad. *Banco de preguntas frecuentes*. [En línea].(Recuperado en 14 de julio 2017).Disponible en <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/incapacidad.html>

<sup>69</sup>COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 (11 de julio de 2012). Congreso de la república. Por medio de la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. [En línea]. Bogotá. D.C., Colombia: Diario Oficial No. 48.488 de 11 de julio de 2012.Artículo 3. (Recuperado en 16 de junio 2017). Disponible en [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1562\\_2012.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html)

<sup>70</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. *Por medio del cual se expide el Código Sustantivo del Trabajo*. [En línea]. Bogotá. D.C, Colombia: Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950 Artículos 200. (Recuperado en 16 de junio 2017). Disponible en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=3310>

optimizar las condiciones de trabajo y de salud de la población trabajadora, mediante acciones coordinadas de promoción y prevención de la salud, así como la prevención y el control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y la productividad de la empresa.<sup>71</sup>

**PROCESO DE DETERMINACIÓN DEL ORIGEN DE UNA ENFERMEDAD O DE UN ACCIDENTE:** Es el conjunto de actividades que deben realizar las diferentes instancias que tienen competencias en este proceso, para tomar la decisión respecto al origen de una enfermedad y/o accidente.

Estas actividades son: en el caso de determinación del origen de una enfermedad, la lectura y análisis de la historia clínica del trabajador, reportes, valoraciones o exámenes médicos periódicos y en general, los que puedan servir de prueba para certificar una determinada relación causal, tales como certificado de cargos y labores, comisiones, realización de actividades, subordinación, uso de determinadas herramientas, aparatos, equipos o elementos, contratos de trabajo, estadísticas o testimonios, entre otros, que se relacionen con la patología, lesión o condición en estudio.

Y en el caso de accidente, el análisis del informe de investigación del accidente versus todos los elementos de la definición de accidente de trabajo, que rige en nuestro país, que conforme a la Decisión 584 de 2004 del instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Andina de Naciones – CAN, es *“Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador,*

---

<sup>71</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO. (2014). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST año 2014 – 2015. *Subdirección de Gestión del Talento Humano. Grupo de Capacitación y Bienestar Laboral.* [En línea].(Recuperado en 18 de junio 2017).Disponible en [http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc\\_download/5015-programa-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html](http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/5015-programa-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html)

*o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar horas de trabajo...”.*

Por último después de la lectura y análisis de la información, debe proyectar el dictamen de calificación del origen, con la fundamentación de hecho y de derecho, que tuvo en cuenta para la calificación realizada.<sup>72</sup>

**TRABAJO:** El trabajo es la actividad humana por la cual los individuos obtienen un salario y pueden cubrir sus necesidades. Requiere de tres características principales, a saber, prestación personal del servicio, salario y subordinación.

**ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA:** Es el conjunto de actividades que deben realizar las diferentes instancias que tienen competencias en este proceso, para tomar la decisión respecto al porcentaje de pérdida de capacidad laboral, que tiene una persona con discapacidad, independientemente del origen de las enfermedades que se la generan.

Estas actividades son: en el caso de calificación de pérdida de capacidad laboral, la lectura y análisis de la historia clínica del trabajador, reportes, valoraciones o exámenes médicos periódicos y en general, los que puedan servir de prueba para justificar la severidad de las condiciones de salud, que le generan la discapacidad y minusvalía, en términos de una calificación porcentual de pérdida de capacidad laboral, en concordancia a las disposiciones del Decreto 917 de 1999, el cual determina como de uso obligatorio el Manual único de Calificación de Invalidez.

Por último después de la lectura y análisis de la información, y la verificación de las condiciones de salud del trabajador, debe proyectar el dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral, con la fundamentación de hecho y de

---

<sup>72</sup> MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. (2017). Dirección General de Riesgos Profesionales. Preguntas más frecuentes del proceso de determinación de origen de enfermedad y/o accidente. [En línea. (Recuperado en 17 de junio 2017). Disponible en <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Archivos/PREGFRECUENTES-ORIGEN2011.pdf>

derecho, que tuvo en cuenta para la calificación realizada y en el formato de dictamen, adoptado como de uso obligatorio mediante el Decreto 1971 de 1999.<sup>73</sup>

**DERECHO DE PETICIÓN:** es un derecho que la Constitución nacional en su artículo 23 ha concedido a los ciudadanos para que estos puedan presentar peticiones a las autoridades, para que se les suministre información sobre situaciones de interés general y/o particular. El artículo 23 contempla: *“Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales”*.<sup>74</sup>

**ACCIÓN DE TUTELA:** Es un mecanismo de protección de los derechos constitucionales fundamentales de los habitantes del territorio colombiano. La Constitución Nacional en su artículo 86 dispuso que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por si misma o por quien actúe a su nombre la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de particulares en los casos previstos en la ley, siempre y cuando no proceda otro mecanismo judicial de defensa.<sup>75</sup>

---

<sup>73</sup> *Ibíd.*

<sup>74</sup> COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución política de Colombia (20 de julio de 1991). Por la cual se profiera la Constitución Política de Colombia .Artículo 23 [En Línea] Bogotá D.C., Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. (Recuperado en 17 de julio de 2017) Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)

<sup>75</sup> COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Preguntas Frecuentes de Constitucionalidad. [En línea].(Recuperado en 18 junio 2017).Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/secretaria/otros/Preguntas.php>

#### **4. ACTIVIDADES Y RESULTADOS DEL DESARROLLO DE LA PRACTICA JURIDICA.**

A continuación se hará una exposición a modo de síntesis de las actividades realizadas en el marco del desarrollo de la práctica jurídica en COJUSTICIA y los resultados de tal desarrollo en torno a los objetivos planteados.

##### **4.1. ASISTENCIA JURÍDICA A LAS PERSONAS EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA QUE ACUDIERON A COJUSTICIA Y QUE ENCONTRABAN COBIJADAS BAJO EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

El desarrollo de la práctica jurídica adelantada en COJUSTICIA se enfocó específicamente en la prestación de asistencia jurídica a todas aquellas personas que acudieran a la Corporación y que fueran cobijadas bajo el principio de Estabilidad Laboral Reforzada por su estado de debilidad manifiesta; lo anterior, por cuanto su condición de especial protección constitucional amerita no solo un amparo desde lo legal, sino un auxilio por parte de todos los miembros de la sociedad en virtud del principio de solidaridad bajo el que se erige el Estado Social de Derecho que desarrolla la Constitución Política de Colombia.

Durante los aproximados tres (03) meses de atención a usuarios de la Corporación, se recibió un número determinado de personas que por su condición de debilidad manifiesta buscaban asesoría jurídica o la elaboración de acciones constitucionales encaminadas a buscar un amparo real y efectivo de sus derechos, todo ello enmarcado en la urgencia que una persona de bajos recursos y que se encuentra con graves disminuciones en su salud física o mental puede llegar a sufrir.

A continuación se hará una relación de la totalidad de los usuarios que tomaron la prestación del servicio ofrecido en el desarrollo de la práctica en torno a la materia concreta de estudio, esto es, la Estabilidad Laboral Reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta; de acuerdo a la política de tratamiento de datos vigente en COJUSTICIA se relacionan nombre, genero, edad y estrato de los

usuarios, más una breve consignación de los hechos y la asesoría brinda, así como la realización de documentos a los mismos; igualmente se determina si el usuario fue vinculado como cliente de la corporación a través de un contrato de prestación de servicios y la calificación por parte del usuario del servicio que le fue prestado.

**Tabla No. 2. Patricia Rincón Flórez**

<b>NOMBRE:</b> Patricia Rincón Flórez			<b>FECHA:</b> 08/03/2017
<b>ESTRATO:</b> 01	<b>EDAD:</b> 50	<b>GENERO:</b> Femenino	<b>AREA:</b> Laboral
<b>CASO:</b> Mujer que sufre de cáncer de piel que laboraba en el Hospital de la Quinta Brigada del Ejército Nacional como aseadora y fue despedida por justa causa, pero sin tener en cuenta su estado de salud, hecho por el cual no ha podido percibir ningún dinero para su sustento, además que no se le han prestado correctamente los servicios de salud por parte de su EPS.			
<b>GESTION:</b> A la usuaria se le dio asesoría acerca de su derecho a la estabilidad laboral reforzada según la jurisprudencia Constitucional, además se acompañó en el desarrollo y presentación de la acción de tutela hasta que fue atendida en su salud, indemnizada y reintegrada a su trabajo por parte de su empleador.		<b>DOCUMENTO REALIZADO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acción de Tutela (EPS)</li> <li>• Acción de Tutela empleador</li> <li>• Impugnación de Tutela.</li> </ul>	
<b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> SI		<b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Excelente	

**Tabla No. 3. Ferley Vargas Sanabria**

<b>NOMBRE:</b> Ferley Vargas Sanabria			<b>FECHA:</b> 21/03/2017
<b>ESTRATO:</b> 2	<b>EDAD:</b> 55	<b>GENERO:</b> Masculino	<b>AREA:</b> Laboral
<b>CASO:</b> El usuario acude al consultorio jurídico de COJUSTICIA a fin de solicitar asesoría en torno a la citación que recibió por parte de su empleador para comparecer ante un comité de reclamos pese a que este se encuentra enfermo y en condición de debilidad manifiesta.			
<b>GESTION:</b> Se orienta al usuario sobre sus derechos en el proceso disciplinario interno de la empresa, haciendo hincapié en que debe exigir se le enuncien por escrito las circunstancias fácticas por las cuales se le está adelantando tal proceso y debe acreditar su condición de salud ante tal órgano disciplinario.		<b>DOCUMENTO REALIZADO:</b>  - NINGUNO -	
<b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> NO		<b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Excelente	

**Tabla No. 4. Julián Fernando Acosta Murillo**

<b>NOMBRE:</b> Julián Fernando Acosta Murillo			<b>FECHA:</b> 24/03/2017
<b>ESTRATO:</b> 2	<b>EDAD:</b> 35	<b>GENERO:</b> Masculino	<b>AREA:</b> Laboral
<b>CASO:</b> Trabajador vinculado a importante club de la ciudad de Bucaramanga al personal de mantenimiento de carros de golf, que ha trabajado por más de 15 años bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, pero cumpliendo			

órdenes, horario de trabajo y sujeción funcional, le ocurre un accidente de trabajo por el cual no le prestaron servicios de salud, impetro acción de tutela.	
<b>GESTION:</b> Se orienta al usuario sobre la primacía de la realidad sobre las formalidades, los elementos que constituyen un contrato de trabajo, los derechos que tiene como trabajador y sobre todo los derechos que tiene como persona afectada por un accidente de trabajo.	<b>DOCUMENTO REALIZADO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Impugnación de fallo de Tutela.</li> </ul>
<b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> NO	<b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Excelente

**Tabla No. 5. Jaime García Morantes**

<b>NOMBRE:</b> Jaime García Morantes			<b>FECHA:</b> 07/04/2017
<b>ESTRATO:</b> 4	<b>EDAD:</b> 52	<b>GENERO:</b> Masculino	<b>AREA:</b> Laboral
<b>CASO:</b> Trabajador de importante empresa del departamento de Santander manifiesta que lo han sobrecargado de trabajo, además de que se ha generado en su contra una especie de acoso laboral, además, manifiesta que le han diagnosticado diferentes enfermedades de tipo psiquiátrico.			
<b>GESTION:</b> Se le indica al usuario que debe seguir acudiendo a su tratamiento médico, además, de que debe acatar cada una de las recomendaciones que los profesionales médicos le hagan, además se informa al usuario el trámite			<b>DOCUMENTO REALIZADO:</b> - NINGUNO -

de la calificación de pérdida de capacidad laboral y su derecho a la estabilidad laboral reforzada.	
<b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> NO	<b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Excelente

**Tabla No. 6. Luz Adriana Rojas Garcia**

<b>NOMBRE:</b> Luz Adriana Rojas Garcia			<b>FECHA:</b> 21/04/2017
<b>ESTRATO:</b> 3	<b>EDAD:</b> 29	<b>GENERO:</b> Femenino	<b>AREA:</b> Laboral
<b>CASO:</b> Mujer menor de 30 años de edad que sufre múltiples enfermedades de tipo hormonal, psicológico y psiquiátrico por la extracción de sus ovarios, que fue despedida de una empresa de telecomunicaciones por terminación de contrato.			
<b>GESTION:</b> Se orienta a la usuaria sobre sus derechos como trabajadora en condición de manifiesta vulnerabilidad, la figura de la estabilidad laboral reforzada y su protección tanto por vía constitucional como por vía ordinaria laboral.			<b>DOCUMENTO REALIZADO:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Acción de tutela</li></ul>
<b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> SI			<b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Excelente

**Tabla No. 7. Shirley Johanna Nigrinis**

<b>NOMBRE:</b> Shirley Johanna Nigrinis	<b>FECHA:</b> 21/04/2017
---	-----------------------------

<b>ESTRATO:</b> 4	<b>EDAD:</b> 35	<b>GENERO:</b> Femenino	<b>AREA:</b> Laboral
<b>CASO:</b> La usuaria refiere que fue despedida en virtud de la terminación del plazo por el que firmó un contrato a término fijo, además que refiere haber sufrido un quebranto de salud en el año 2016, que llevo a que la hospitalizaran, e indaga sobre la posibilidad de reintegro.			
<b>GESTION:</b> Se le explica a la usuaria la posición constitucional en relación a la figura de la estabilidad laboral reforzada, además se expone a la usuaria que requeriría de unos diagnósticos más reiterados y con mayor impacto en su salud para exigir a un juez si reintegro.		<b>DOCUMENTO REALIZADO:</b>  - NINGUNO -	
<b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b>		<b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Excelente	

**Tabla No. 8. Luis Alberto Rincón Pérez**

<b>NOMBRE:</b> Luis Alberto Rincón Pérez			<b>FECHA:</b> 21/04/2017
<b>ESTRATO:</b> 2	<b>EDAD:</b> 43	<b>GENERO:</b> Masculino	<b>AREA:</b> Laboral
<b>CASO:</b> Usuario que refiere es tercerizado laboralmente en importante empresa de aseo de la ciudad de Bucaramanga, laboraba como conductor de un vehículo de alto desempeño, en el año 2016 sufrió un accidente con el vehículo por fallas mecánicas.			
<b>GESTION:</b> Se orienta al usuario sobre su derecho a recibir una atención integral por parte de la			<b>DOCUMENTO REALIZADO:</b>

A.R.L. y que sus diagnósticos pueden dar lugar a pérdida de capacidad laboral, además de su posibilidad de entablar demanda para pedir una indemnización y hacerse acreedor del derecho a la estabilidad laboral reforzada.	- NINGUNO -
<b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> SI	<b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Excelente

**Tabla No. 9. Cristian Medina Reyes**

<b>NOMBRE:</b> Cristian Medina Reyes			<b>FECHA:</b> 14/05/2017
<b>ESTRATO:</b> 2	<b>EDAD:</b> 52	<b>GENERO:</b> Masculino	<b>AREA:</b> Laboral
<b>CASO:</b> el usuario refiere que fue despedido de una empresa de telecomunicaciones sin justa causa en el año 2015, siendo posteriormente reintegrado por orden de un juez de la república en razón a la figura de estabilidad laboral reforzada por sufrir de una grave enfermedad que afecta el funcionamiento de sus piernas, alude que en la empresa sufre de acoso laboral porque no desean tener un trabajador enfermo.			
<b>GESTION:</b> Se le informa al usuario sus derechos como persona en situación de discapacidad, además de orientarlo sobre la figura del acoso laboral y las consecuencias que dicha conducta puede tener para el empleador o sus superiores.			<b>DOCUMENTO REALIZADO:</b>  - NINGUNO -
<b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b>			<b>CALIFICACION</b>

	<b>DEL SERVICIO:</b> Excelente
--	--------------------------------

**Tabla No. 10. Luz Sthella Ortiz Pérez**

<b>NOMBRE:</b> Luz Sthella Ortiz Pérez			<b>FECHA:</b> 19/05/2017
<b>ESTRATO:</b> 1	<b>EDAD:</b> 43	<b>GENERO:</b> Femenino	<b>AREA:</b> Laboral
<b>CASO:</b> Mujer de 43 años que sufre de cáncer de mama, trabajaba en el hospital militar de la quinta brigada de Bucaramanga y fue despedida sin justa causa, su EPS se ha negado a prestarle servicios pero manifiesta ya haber interpuesto acción de tutela encontrándose en trámite.			
<b>GESTION:</b> Se dio asesoría a la usuaria sobre sus derechos en relación a la estabilidad laboral reforzada y sus derechos asistenciales en salud.			<b>DOCUMENTO REALIZADO:</b> - NINGUNO -
<b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> NO			<b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Excelente

**Tabla No. 11. Jonnathan Alberto Niño Tello**

<b>NOMBRE:</b> Jonnathan Alberto Niño Tello			<b>FECHA:</b> 25/05/2017
<b>ESTRATO:</b> 1	<b>EDAD:</b> 25	<b>GENERO:</b> Masculino	<b>AREA:</b> Laboral
<b>CASO:</b> Joven de 25 años que perdió su pierna derecha por causa de un accidente laboral presentado en importante centro comercial de la ciudad de Floridablanca,			

realizaba la tarea de mantenimiento de escaleras eléctricas y no fue capacitado correctamente por parte de su empleador.	
<b>GESTION:</b> Se le informa al usuario sus derechos como trabajador que ha visto disminuida su salud a causa de un accidente de tipo laboral, la responsabilidad del empleador y el trámite de la posible demanda.	<b>DOCUMENTO REALIZADO:</b>  - NINGUNO -
<b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b>  SI	<b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Excelente

#### **4.2. ASISTENCIA JURÍDICA A LAS PERSONAS QUE ACUDIERON A COJUSTICIA SOLICITANDO ASESORÍA EN DIFERENTES ÁREAS DE APLICACIÓN DEL ESTUDIO DEL DERECHO.**

Si bien el desarrollo de la práctica jurídica adelantada en COJUSTICIA se enfocó específicamente en la prestación de asistencia jurídica a todas aquellas personas que acudieran a la Corporación y que fueran cobijadas bajo el principio de Estabilidad Laboral Reforzada por su estado de debilidad manifiesta; también se prestó el servicio de asesoría jurídica a diferentes personas que acudieron a la Corporación a fin de resolver sus dudas o buscar la elaboración de documentos en las diferentes áreas de aplicación del estudio del derecho, como el derecho civil, penal, constitucional o seguridad social.

A continuación se hará una relación de la totalidad de los usuarios que tomaron la prestación del servicio ofrecido en el desarrollo de la práctica en torno a en las diferentes áreas de aplicación del estudio del derecho; de acuerdo a la política de tratamiento de datos vigente en COJUSTICIA se relacionan nombre, genero, edad y estrato de los usuarios, más una breve consignación de los hechos y la asesoría

brinda, así como la realización de documentos a los mismos; igualmente se determina si el usuario fue vinculado como cliente de la corporación a través de un contrato de prestación de servicios y la calificación por parte del usuario del servicio que le fue prestado.

**Tabla No. 12. Jhon Freddy Carrillo Dulcey**

<b>NOMBRE:</b> Jhon Freddy Carrillo Dulcey			<b>FECHA:</b> 08/03/2017
<b>ESTRATO:</b> 02	<b>EDAD:</b> 45	<b>GENERO:</b> Masculino	<b>AREA:</b> Laboral
<b>CASO:</b> Trabajador de la empresa TESICOL S.A. encargada de la elaboración de textiles contrae una serie de enfermedades, entre ella, Hipoacusia y Tinitus, las cuales para ser calificado su origen por parte de la EPS debe remitirse una documentación por parte del empleador, quien se niega a proporcionarla.			
<b>GESTION:</b> Se orienta al trabajador sobre sus derechos tanto asistenciales como de seguridad en relación a sus enfermedades, y las obligaciones que el empleador posee en estos casos. Se logra por medio de tutela que el usuario continúe con el tratamiento médico y la respectiva calificación del origen de su enfermedad.			<b>DOCUMENTO REALIZADO:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Acción de Tutela.</li></ul>
<b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> NO			<b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Excelente

**Tabla No. 13. Jaime Alberto González**

<b>NOMBRE:</b> Jaime Alberto González			<b>FECHA:</b> 14/03/2017
<b>ESTRATO:</b> 1	<b>EDAD:</b> 48	<b>GENERO:</b> Masculino	<b>AREA:</b> Familia
<b>CASO:</b> El usuario acude al consultorio jurídico de COJUSTICIA a fin de conocer el trámite para declarar liquidada la sociedad patrimonial generada con casación de una unión marital de hecho de una duración de 3 años.			
<b>GESTION:</b> Se orienta al usuario en relación a su consulta que debe declarar la U.M.H., para luego liquidarla, además de que se debe regular la cuota alimentaria, visitas y custodia de los menos de edad.		<b>DOCUMENTO REALIZADO:</b>  - NINGUNO -	
<b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> NO		<b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Excelente	

**Tabla No. 14. Anyul Suarez Sánchez**

<b>NOMBRE:</b> Anyul Suarez Sánchez			<b>FECHA:</b> 17/03/2017
<b>ESTRATO:</b> 2	<b>EDAD:</b> 53	<b>GENERO:</b> Femenino	<b>AREA:</b> Laboral
<b>CASO:</b> La usuaria acude al consultorio jurídico de COJUSTICIA desde la ciudad de Ocaña (donde reside) a fin de que se acompañe y represente judicialmente un posible proceso laboral por la responsabilidad patronal de Centrales Eléctricas de Norte de Santander por la muerte de su sobrino cuando trabajaba reparando unas líneas de alta tensión en el municipio de Aguachica – Cesar.			

<p><b>GESTION:</b> Se orienta a la usuaria los trámites legales que deben adelantarse en la ocurrencia de un accidente de trabajo mortal, las obligaciones de la A.R.L., el empleador y el ministerio del trabajo, se suscribe contrato de prestación de servicios para representación judicial.</p>	<p><b>DOCUMENTO REALIZADO:</b> - NINGUNO -</p>
<p><b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> SI</p>	<p><b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Excelente</p>

**Tabla No. 15. Diego Armando Carrillo**

<p><b>NOMBRE:</b> Diego Armando Carrillo</p>			<p><b>FECHA:</b> 23/03/2017</p>
<p><b>ESTRATO:</b> 2</p>	<p><b>EDAD:</b> 37</p>	<p><b>GENERO:</b> Masculino</p>	<p><b>AREA:</b> Laboral</p>
<p><b>CASO:</b> El usuario acude al consultorio jurídico de COJUSTICIA a fin de solicitar asesoría en torno a la citación que recibió por parte de su empleador para comparecer ante un comité de reclamos.</p>			
<p><b>GESTION:</b> Se orienta al usuario sobre sus derechos en el proceso disciplinario interno de la empresa, haciendo hincapié en que debe exigir se le enuncien por escrito las circunstancias fácticas por las cuales se le está adelantando tal proceso.</p>			<p><b>DOCUMENTO REALIZADO:</b> - NINGUNO -</p>
<p><b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> NO</p>			<p><b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Excelente</p>

**Tabla No. 16. Jeimy Carvajal Henao**

<b>NOMBRE:</b> Jeimy Carvajal Henao			<b>FECHA:</b> 24/03/2017
<b>ESTRATO:</b> 2	<b>EDAD:</b> 35	<b>GENERO:</b> Femenino	<b>AREA:</b> Familia y Penal
<b>CASO:</b> La usuaria expone que su esposo le adeuda por alimentos una suma superior a los 20 millones de pesos en virtud de acta de conciliación de fecha 2 de julio de 2005 a favor de su menor hijo.			
<b>GESTION:</b> Se orienta a la usuaria sobre el trámite a seguir para exigir el dinero en un proceso ejecutivo de alimentos y la posibilidad de acudir a la vida penal.			<b>DOCUMENTO REALIZADO:</b>  - NINGUNO -
<b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> NO			<b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Excelente

**Tabla No. 17. Marisol Bautista**

<b>NOMBRE:</b> Marisol Bautista			<b>FECHA:</b> 24/03/2017
<b>ESTRATO:</b> 2	<b>EDAD:</b> 45	<b>GENERO:</b> Femenino	<b>AREA:</b> Penal
<b>CASO:</b> Victima de conflicto armado que refiere haber perdido a su esposo en una toma guerrillera, además de haber sido desplazada de su lugar de origen a causa del conflicto. Refiere que desea saber su vinculación como víctima a los diferentes programas ofrecidos por el gobierno nacional y el estado de los procesos investigativos sobre la desaparición de su esposo.			

<p><b>GESTION:</b> Se asesora a la usuaria en relación a sus derechos como víctima en el conflicto a la verdad, justicia, reparación y garantía de no repetición.</p>	<p><b>DOCUMENTO REALIZADO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Derechos de petición a la fiscalía y unidad de víctimas.</li> </ul>
<p><b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> NO</p>	<p><b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Excelente</p>

**Tabla No. 18. Ricardo Calderón Barragan**

<p><b>NOMBRE:</b> Ricardo Calderón Barragan</p>			<p><b>FECHA:</b> 07/04/2017</p>
<p><b>ESTRATO:</b> 1</p>	<p><b>EDAD:</b> 64</p>	<p><b>GENERO:</b> Masculino</p>	<p><b>AREA:</b> Laboral</p>
<p><b>CASO:</b> Usuario que tiene edad para adquirir su pensión de vejez, refiere haber cotizado con entidades públicas una serie de semanas de cotización que no aparecen en COLPENSIONES.</p>			
<p><b>GESTION:</b> Se le informa al usuario sobre la existencia de los bonos pensionales, las distintas clases de este y el procedimiento para exigirlo.</p>			<p><b>DOCUMENTO REALIZADO:</b> - NINGUNO -</p>
<p><b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> NO</p>			<p><b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Bueno</p>

**Tabla No. 19. Alfonso Ardila Bautista**

<b>NOMBRE:</b> Alfonso Ardila Bautista			<b>FECHA:</b> 07/04/2017
<b>ESTRATO:</b> 2	<b>EDAD:</b> 46	<b>GENERO:</b> Masculino	<b>AREA:</b> Publico
<b>CASO:</b> El usuario acude al consultorio jurídico de COJUSTICIA porque su EPS no ha prestado correcto servicio en relación a una serie de padecimientos que ha sufrido desde hace varios años.			
<b>GESTION:</b> Se le informa al usuario sobre la protección constitucional del derecho fundamental a la salud, y la posibilidad de acudir por vía de tutela a la exigibilidad de la prestación de los servicios de salud.		<b>DOCUMENTO REALIZADO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acción de tutela.</li> </ul>	
<b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> SI		<b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Excelente	

**Tabla No. 20. Alicia Arias de Rueda**

<b>NOMBRE:</b> Alicia Arias de Rueda			<b>FECHA:</b> 07/04/2017
<b>ESTRATO:</b> 2	<b>EDAD:</b> 58	<b>GENERO:</b> Femenino	<b>AREA:</b> Civil
<b>CASO:</b> La usuaria manifestó que fallaron a su favor en un proceso de responsabilidad civil extracontractual en el año 1998, el cual tenía un abogado suyo que nunca le reportó ganancia de algún dinero o indemnización.			
<b>GESTION:</b> Se estudia el contenido del expediente del proceso aludido por la usuaria, se manifiestan		<b>DOCUMENTO REALIZADO:</b>	

las etapas procesales surtidas y la terminación de los procesos por desistimiento tácito.	- NINGUNO -
<b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> NO	<b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Excelente

**Tabla No. 21. Pedro Julio Manosalva Guevara**

<b>NOMBRE:</b> Pedro Julio Manosalva Guevara			<b>FECHA:</b> 07/04/2017
<b>ESTRATO:</b> 3	<b>EDAD:</b> 40	<b>GENERO:</b> Masculino	<b>AREA:</b> Laboral
<b>CASO:</b> Usuario pensionado por invalidez, a causa de una pérdida de capacidad laboral superior al 50%, por un accidente determinado como laboral, motivo por el cual el usuario indaga sobre el destino de sus aportes a pensión en COLPENSIONES.			
<b>GESTION:</b> Se le orienta al usuario sobre la figura de la indemnización sustitutiva de la pensión de vejez, y la posición jurisprudencia en relación a la incompatibilidad de pensiones, planteando igualmente la posibilidad de acudir por vía de tutela a la exigencia de su saldo pensional.			<b>DOCUMENTO REALIZADO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acción de tutela</li> <li>• Impugnación de fallo de tutela.</li> </ul>
<b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> NO			<b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Excelente

**Tabla No. 22. Mauricio Rey Hernandez y otros**

<b>NOMBRE:</b> Mauricio Rey Hernandez y otros			<b>FECHA:</b> 10/04/20173
<b>ESTRATO:</b> 3	<b>EDAD:</b> 46	<b>GENERO:</b> Masculino	<b>AREA:</b> Laboral
<b>CASO:</b> Se presentan al consultorio jurídico de COJUSTICIA cuatro (4) trabajadores de una importante empresa de vigilancia que fueron despedidos sin justa causa, cuya modalidad de contrato consistía en contrato de trabajo a término fijo menor a un año, que había sido prorrogado en múltiples ocasiones.			
<b>GESTION:</b> Se les orienta a los usuarios sobre las consecuencias de la terminación sin justa de un contrato a término fijo, y sobre las causas que justamente pueden llevar a la terminación del contrato de trabajo, se suscribe contrato de prestación de servicios para entablar demanda.		<b>DOCUMENTO REALIZADO:</b> - NINGUNO -	
<b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> SI		<b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Excelente	

**Tabla No. 23. José Antonio Mecón Niño**

<b>NOMBRE:</b> José Antonio Mecón Niño			<b>FECHA:</b> 21/04/2017
<b>ESTRATO:</b> 1	<b>EDAD:</b> 52	<b>GENERO:</b> Masculino	<b>AREA:</b> Laboral
<b>CASO:</b> Usuario que ha estado enfermo a causa de su trabajo por prolongados periodos de tiempo, causa por la cual, se le han prescrito múltiples incapacidades médicas, que su empleador no le ha pagado.			

<p><b>GESTION:</b> Se explica al trabajador la responsabilidad del empleador en relación a las incapacidades y la posibilidad de solicitar su pago por vía de tutela por la vulneración a su derecho fundamental al mínimo vital.</p>	<p><b>DOCUMENTO REALIZADO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acción de tutela</li> </ul>
<p><b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> <b>NO</b></p>	<p><b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Excelente</p>

**Tabla No. 24. Eddy Ruby Rojas Peña**

<p><b>NOMBRE:</b> Eddy Ruby Rojas Peña</p>			<p><b>FECHA:</b> 25/04/2017</p>
<p><b>ESTRATO:</b> 4</p>	<p><b>EDAD:</b> 54</p>	<p><b>GENERO:</b> Femenino</p>	<p><b>AREA:</b> Laboral</p>
<p><b>CASO:</b> Mujer mayor de 50 años que fue diagnosticada con trastorno mixto e ansiedad que fue calificado de origen profesional, motivo por el cual refiere no conocer el procedimiento a seguir luego de que se ha calificado el origen en un primer momento por parte de la EPS su diagnóstico.</p>			
<p><b>GESTION:</b> Se explica a la usuaria el proceso de notificación del dictamen a los demás actores, tales como el empleador y la A.R.L., además se explica a la usuaria los términos que tienen para manifestar su inconformidad con el dictamen y que puede hacer en caso de darse esta situación.</p>			<p><b>DOCUMENTO REALIZADO:</b> - NINGUNO -</p>
<p><b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> <b>NO</b></p>			<p><b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Excelente</p>

**Tabla No. 25. Ramiro León Jaimes**

<b>NOMBRE:</b> Ramiro León Jaimes			<b>FECHA:</b> 03/05/2017
<b>ESTRATO:</b> 1	<b>EDAD:</b> 57	<b>GENERO:</b> Masculino	<b>AREA:</b> Laboral
<p><b>CASO:</b> Trabajador de la industria de la palma por más de 10 años, en los cuales se vinculó contractualmente con la modalidad de contrato de trabajo a término fijo, refiere que no figuran en el sistema general de pensiones los aportes que realizo durante esos 10 años.</p>			
<p><b>GESTION:</b> Se orientó al usuario sobre la responsabilidad del empleador de realizar las cotizaciones al sistema de pensiones, y las posibilidades que pueden llevar a que las semanas cotizadas no figuren en COLPENSIONES.</p>		<p><b>DOCUMENTO REALIZADO:</b> - NINGUNO -</p>	
<p><b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> SI</p>		<p><b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Excelente</p>	

**Tabla No. 26. Diana Patricia León Jaimes**

<b>NOMBRE:</b> Diana Patricia León Jaimes			<b>FECHA:</b> 26/06/2017
<b>ESTRATO:</b> 4	<b>EDAD:</b> 32	<b>GENERO:</b> Femenino	<b>AREA:</b> Comercial

<b>CASO:</b> La usuaria manifiesta que su madre falleció dos años atrás, quien presuntamente estaba pagando un seguro de vida, solicitando información sobre ello.	
<b>GESTION:</b> Se le orienta a la usuaria sobre la naturaleza jurídica de los seguros de vida, y las aristas a tomar en cuenta para determinar el monto que debe reconocer la aseguradora como la causa de muerte, el monto de importe del seguro, etc.	<b>DOCUMENTO REALIZADO:</b>  - NINGUNO -
<b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> NO	<b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Excelente

**Tabla No. 27. Miguel Sarmiento**

<b>NOMBRE:</b> Miguel Sarmiento			<b>FECHA:</b> 02/06/2017
<b>ESTRATO:</b> 1	<b>EDAD:</b> 63	<b>GENERO:</b> Masculino	<b>AREA:</b> Penal
<b>CASO:</b> Refiere el usuario que se dedica a la actividad de cantar música popular de forma independiente, un día unos policías excediendo el uso de la fuerza afectaron sus cuerdas vocales y por tal motivo no ha podido realizar su actividad laboral.			
<b>GESTION:</b> Se le informa al usuario sobre la posibilidad de entablar denuncia penal y disciplinaria en contra de los agresores, además del trámite que surtiría el proceso penal antes de poner llegar a una condena de perjuicios.			<b>DOCUMENTO REALIZADO:</b>  - NINGUNO -

<b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> NO	<b>CALIFICACION DEL SERVICIO:</b> Excelente
---	---

**4.2.1. Asistencia jurídica a las personas que acudieron a COJUSTICIA solicitando asesoría en diferentes áreas de aplicación del estudio del derecho de forma virtual:** Igualmente cabe destacar que varias personas acudieron a los servicios prestados en el desarrollo de la práctica jurídica de forma virtual a través de la plataforma web de la corporación; de acuerdo a la política de tratamiento de datos vigente en COJUSTICIA se relacionan nombre, género y área del derecho, más una breve consignación de los hechos y la asesoría brinda, así como la realización de documentos a los mismos; igualmente se determina si el usuario asistió posteriormente a la corporación a fin de recibir una asesoría más completa de forma presencial sobre su caso.

Cabe destacar que la difusión del servicio virtual conlleva una mayor complejidad que la prestación personal del servicio, pues la población más cercana al uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación suele ser gente mucho más joven que el nicho poblacional que más suele necesitar este tipo de servicios, caracterizado por población vulnerable que padece de algún tipo de enfermedad producto de muchos años de trabajo, o de su avanzada edad, sin embargo, se logró poner en funcionamiento de acuerdo a los objetivos planteados, además que se examinó su correcto funcionamiento, pues se lograron atender los siguientes usuarios:

**Tabla No. 28. PABLO ANTONIO BECERRA GUALDRON**

<b>NOMBRE:</b> PABLO ANTONIO BECERRA GUALDRON	<b>FECHA:</b> 03/06/2017
---	-----------------------------

<b>AREA:</b> Laboral	<b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> NO
<b>CASO:</b> El usuario expone en el consultorio jurídico virtual que fue calificado el origen de su enfermedad en primera instancia por la EPS, quienes dictaminaron que su origen era labora, a este dictamen fue manifestada la inconformidad por parte de la ARL, pero pasados muchos meses no se ha remitido su expediente a la Junta Regional de Calificación de Invalidez.	
<b>GESTION:</b> Se orienta al usuario sobre la obligación que tiene la EPS de remitir el expediente, igualmente la obligación que reposa sobre la ARL de remitir la historia clínica al ente calificador	<b>DOCUMENTO REALIZADO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acción de tutela</li> </ul>

**Tabla No. 29. ALBA LUZ PARDO ORTIZ**

<b>NOMBRE:</b> ALBA LUZ PARDO ORTIZ	<b>FECHA:</b> 29/05/17
<b>AREA:</b> Público	<b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> NO
<b>CASO:</b> la usuaria acude al consultorio jurídico virtual de COJUSTICIA porque su EPS no ha prestado correcto servicio en relación a una serie de padecimientos que ha sufrido desde hace varios años.	
<b>GESTION:</b> Se le informa a la usuaria sobre la protección constitucional del derecho fundamental a la salud, y la posibilidad de acudir por vía de tutela a la exigibilidad de la prestación de los servicios de salud.	<b>DOCUMENTO REALIZADO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acción de tutela</li> </ul>

**Tabla No. 30. ELDA MARIA QUINTERO AMOROCHO**

<b>NOMBRE:</b> ELDA MARIA QUINTERO AMOROCHO		<b>FECHA:</b> 18/03/17
<b>AREA:</b> Público	<b>POSTERIOR VINCULACIÓN CONTRACTUAL:</b> NO	
<b>CASO:</b> la usuaria acude al consultorio jurídico virtual de COJUSTICIA porque su EPS no ha prestado correcto servicio en relación a una serie de padecimientos que ha sufrido desde hace varios años.		
<b>GESTION:</b> Se le informa a la usuaria sobre la protección constitucional del derecho fundamental a la salud, y la posibilidad de acudir por vía de tutela a la exigibilidad de la prestación de los servicios de salud.	<b>DOCUMENTO REALIZADO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acción de tutela</li> </ul>	

**4.2.2. Orientación a personas jurídicas que acudieron a COJUSTICIA solicitando asesoría en diferentes áreas de aplicación del estudio del derecho.**

Como bien se dijo con anterioridad, en la ejecución del desarrollo de las practicas, se atendieron una serie de consultas que escaparon al tema principal de estudio, esto es, la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta, dentro de estas atenciones se recibieron consultas especializadas llevadas a cabo por sindicatos de trabajadores en la ciudad de Bucaramanga,<sup>(\*\*\*)76</sup> quienes encomendaron el estudio de temas específicos, a continuación se relaciona de forma somera el tema en que se pidió apoyo y la asesoría o documentos que se le elaboraron en torno a ello.

---

(\*\*\*)De acuerdo a la política de tratamiento de datos de COJUSTICIA y a lo expresado por los miembros de tales sindicatos se omitirá en el presente proyecto de grado la identidad de tales organizaciones sindicales.

- Asesoría en la elaboración de denuncia penal en contra de personas que causaron agravios a uno de los sindicatos.
- Asesoría y Análisis del proceso disciplinario interno con el que cuenta uno de los sindicatos, se realizó un estudio de los estatutos del sindicato y se hizo una presentación ante el comité directivo relacionando las falencias y ventajas del proceso disciplinario establecido.
- Asesoría en la elaboración de denuncia penal en contra de persona que afecto directamente los intereses de uno de los sindicatos.

#### **4.3. PUESTA EN MARCHA DEL CONSULTORIO JURÍDICO EN COJUSTICIA DIRIGIDO A LAS PERSONAS EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA Y QUE SEAN COBIJADAS BAJO EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.**

Con el objetivo de prestar de forma correcta y organizada la asistencia jurídica de personas en estado de debilidad manifiesta que acudieran a COJUSTICIA buscando la protección del principio de Estabilidad Laboral Reforzada desarrollado en la jurisprudencia colombiana, se desarrolló en la Corporación un servicio de consultorio jurídico al que pudieran acceder todas aquellas personas que especial condición de protección que tienen limitaciones en su salud tanto física como mental.

**4.3.1. Modalidades de atención para la orientación jurídica:** Con el objetivo de que el servicio de orientación jurídica prestado en el marco de la práctica fuera más accesible para ellos, el servicio se dispuso enfocado desde dos perspectivas, la primera apoyada en las bondades de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC): iniciar la ejecución de un consultorio jurídico al que se pudiera acceder de forma virtual, el cual contara con un entorno web amigable y fácil de usar, ayudando de esta forma a las que por motivos de limitaciones físicas no podían movilizarse hasta las oficinas de la corporación, además, ayudando a todos aquellos trabajadores que cumpliendo un horario estricto, no pueden dejar sus puestos de trabajo para recibir una asesoría jurídica en su caso, y en segundo lugar,

hacer que el consultorio jurídico estuviera también a disposición de forma física y presencial para toda esa población que no tiene la confianza y el conocimiento suficiente de las TIC, y que por ello acceden por su voluntad a un servicio jurídico en el que puedan exponer su problemática por medio de un dialogo tangible y fluido.

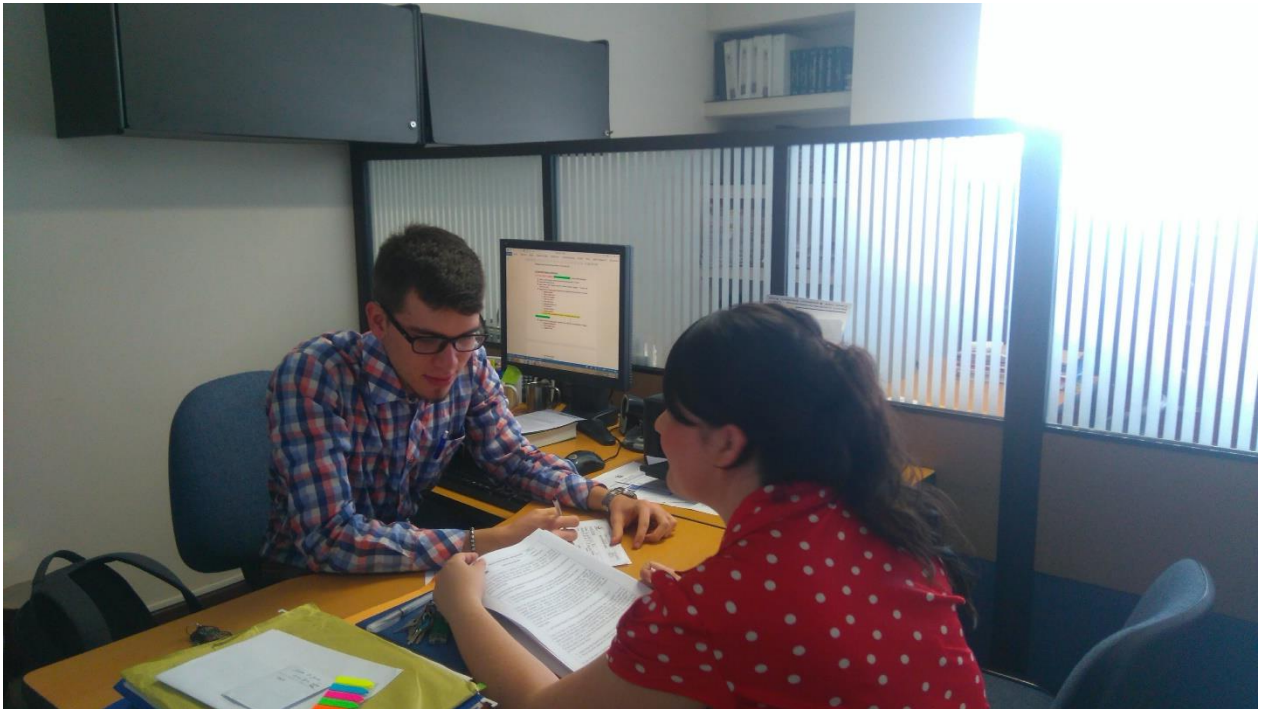
**4.3.1.1. Prestación de asistencia jurídica presencial:** Dicha atención presencial se realizó en jornadas de trabajo de mínimo un día a la semana, en los que previa comunicación de los usuarios, se determinaba el orden de las citas y el tiempo de duración de las mismas, además atendiendo las políticas de atención especialidad y enfoque diferencial frente a las personas en estado de debilidad manifiesta, se determinó que en los casos en que las personas se encontraran en una situación de indefensión y necesitaran la prestación del servicio urgente se le asignaría una cita con más flexibilidad y premura que las demás personas.

A continuación, se incorporan una serie de fotografías realizadas durante la atención presencial de usuarios:

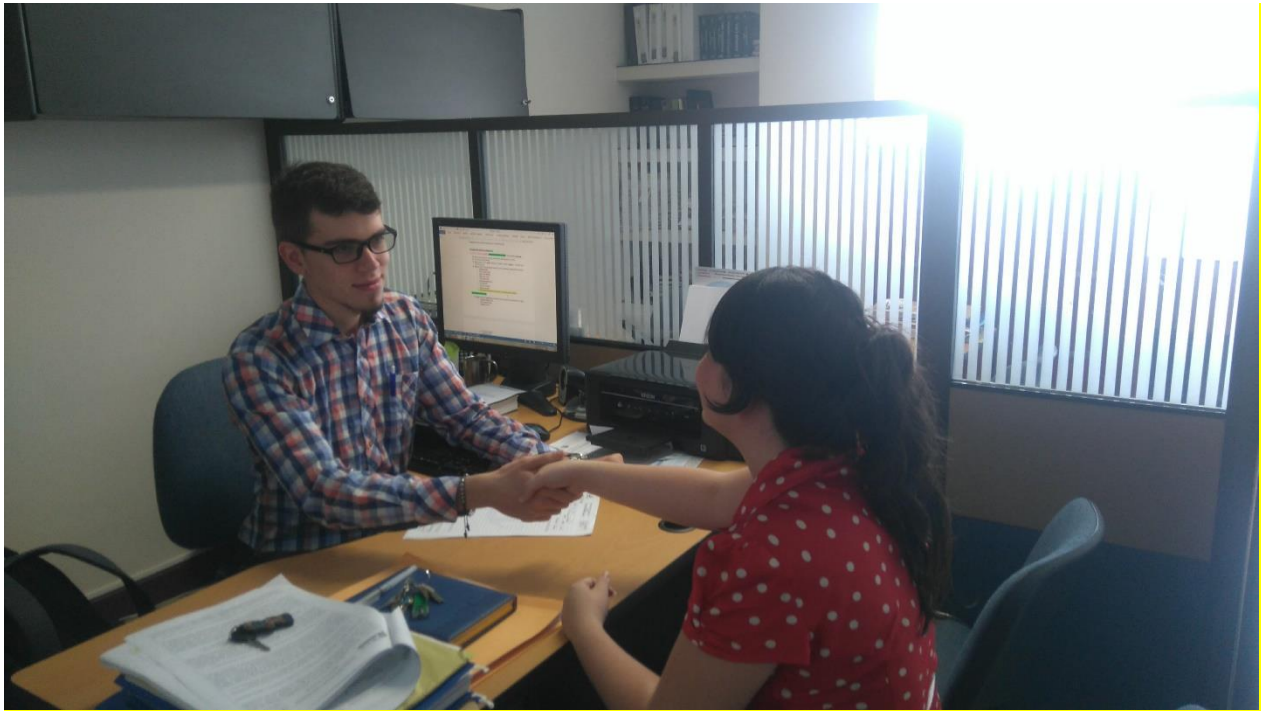
**Fotografía No. 1. Evidencia de la prestación del servicio de asesoría. Parte 1.**



**Fotografía No. 2. Evidencia de la prestación del servicio de asesoría. Parte 2.**



**Fotografía No. 3. Evidencia de la prestación del servicio de asesoría. Parte 3.**



#### **4.3.1.2. PRESTACIÓN DE ASISTENCIA JURÍDICA VIRTUAL**

En relación a la atención virtual, esta se realizó a través de la página web de la corporación, recibiendo las consultas de los usuarios y resolviendo estas en un espacio de 48 horas hábiles.

A continuación, se incorporan una serie de imágenes y fotografías relativas a la prestación virtual de asesoría jurídica que realice en el desarrollo de la práctica en COJUSTUCIA.

Fotografía No. 4. Página web de COJUSTICIA.



Fotografía No. 5. Casillas que debe diligenciar el usuario para acceder al servicio de orientación jurídica virtual a través de la página web de COJUSTICIA

Nombre:

Email / Correo Electrónico:

Teléfono:

Mensaje / Consulta Jurídica:

ENVIAR

## Fotografía No. 6. Resolución de consulta jurídica virtual.



Igualmente, es válido mencionar que la página web se dispuso para funcionamiento en teléfonos móviles, apuntando a una accesibilidad mucho mayor para aquella población que necesitara sus servicios, así se adjunta a continuación imagen del funcionamiento de la página en teléfonos móviles:

## Fotografía No. 7. Versión móvil página web.



**4.3.2. Elaboración de los documentos concernientes al funcionamiento del consultorio jurídico de COJUSTICIA:** En relación a la atención de los usuarios en situación de debilidad manifiesta que fueran cobijados por el principio de estabilidad laboral reforzada, uno de los objetivos era generar una concentración ordenada y responsable de la información de los usuarios atendidos, los casos asumidos, la entrega de documentos y los espacios de comunicación ofrecidos a los propios usuarios.

Así se desarrollaron los formatos necesarios tanto para agendar y organizar la atención a los usuarios, el formato de entrevista en el que se consigne toda la información básica del usuario, organizado de tal forma que permita la tabulación de los datos para estudios y conclusiones, el formato para la entrega de documentos elaborados y finalmente el formato de quejas, sugerencias y observaciones, formatos todos que se adjuntan a continuación:

**Fotografía No. 8. Documento para agenda de citas:**




**CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA**  
COJUSTICIA

NIT. N°.900724074-7

Agenda de citas consultorio juridico - COJUSTICIA

NOMBRE	TELEFONO	TEMA / CASO	FECHA	HORA

**Fotografía No. 9. Formato de entrega de documentos elaborados:**

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA COJUSTICIA	NIT. N°. 900724074-7
	<b>ENTREGA DE DOCUMENTOS</b>	Versión 01
		Página 1 de 1

<b>Fecha:</b>	DD / MM / AAAA	<b>Entrega:</b>	RESPONSABLE ENTREGA
<b>Documento:</b>		<b>No. folios</b>	
<b>Contenido:</b>			
<b>Comentarios:</b>			
<b>Firma:</b>	<b>C.C. y lugar expedición:</b>		





**4.3.3. Publicidad y difusión del consultorio jurídico dispuesto en favor de las personas en estado de debilidad manifiesta:** Atendiendo que el objetivo principal de la práctica consiste en prestar asistencia jurídica a las personas en estado de debilidad manifiesta que acudieran a COJUSTICIA y que se encontraran cobijadas bajo el principio constitucional de Estabilidad Laboral Reforzada, era sumamente necesario hacer que el servicio prestado en la ejecución de la práctica pudiera llegar precisamente a estas personas en condición de especial protección.

Así las cosas, diseñé para la Corporación un folleto o pieza publicitaria en el que se expuso a esta vulnerable las áreas del derecho en que principalmente se especializa la corporación, los trámites para todos aquellos que pudieran ser titulares de la estabilidad laboral reforzada, además de consignar la gratuidad del servicio y la información de la corporación; adjunto a continuación el diseño de dicho folleto publicitario:

**Fotografía No. 12. Folleto publicitario**



Finalmente vale aclarar que dicho folleto publicitario no llego a ser un simple diseño, sino que realmente se imprimió en un número elevado de copias y fue distribuido en los focos principales donde la población necesitada suele conglomerarse, tal como las sedes de las diferentes Administradoras de Riesgos Laborales (A.R.L.), la Administradora Colombiana de Pensiones (COLPENSIONES), clínicas

especializadas en el adulto mayor, etcétera; Adjunto a continuación igualmente evidencia de dicha impresión:

### Fotografía No. 13. Impresión de folletos publicitarios.



#### 4.4. PROYECCIÓN DEL MANUAL DE APLICABLE EN EL DESARROLLO DEL CONSULTORIO JURÍDICO DE COJUSTICIA DIRIGIDO A LOS MIEMBROS DE LA CORPORACIÓN.

Atendiendo uno de los objetivos planteados se redactó un manual de uso dirigido a los miembros de la Corporación en el que se consignó toda la información pertinente al desarrollo y ejecución de las actividades relativas al consultorio jurídico de COJUSTICIA dirigido a todas aquellas personas en estado de debilidad manifiesta que pueden ser cobijadas por el principio de Estabilidad Laboral Reforzada, este comprendió los roles desarrollados por los miembros de la corporación, así como las competencias y acciones específicas desarrolladas por estos y el procedimiento de atención que se debe implementar, igualmente se desarrollan los mecanismos de control a los profesionales adscritos a la corporación y sus gestiones adelantadas en el consultorio jurídico.

Cabe destacar que el citado manual se adjunta al presente proyecto como anexo a las actividades realizadas. **(Ver ANEXO A.)**

## **5. CONCLUSIONES DEL DESARROLLO DEL CONSULTORIO JURÍDICO DE COJUSTICIA**

La primera conclusión que arroja esta actividad práctica realizada en la Corporación Colombia Justa corresponde a que la estabilidad laboral reforzada, originaria de la jurisprudencia Constitucional por vía de tutela, ofrece una alternativa a los trabajadores en condición de debilidad manifiesta que vean afectados o vulnerados sus derechos fundamentales, derechos que en la mayoría de los casos son puestos en peligro por los empleadores en el desarrollo de la relación contractual con sus trabajadores.

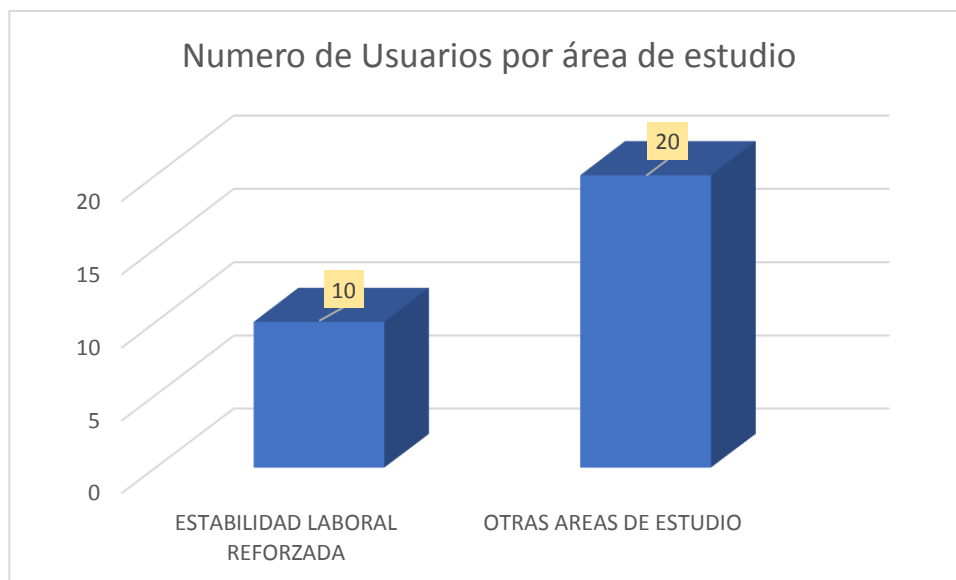
Así, la protección de este derecho o principio se da en Colombia a través de la jurisprudencia de la Corte Constitucional que a lo largo de sus sentencias define las reglas que regulan y determinan las causales por las cuales se puede ser acreedor de este derecho, informándole al empleador las consecuencias en las que podría incurrir al incumplir los parámetros contenidos en cada uno de los pronunciamientos y sirviendo de criterio, para el Juez de tutela, al momento de emitir un fallo, lo elabore de forma congruente, precisa y justa de acuerdo al caso que se someta a su estudio.

En relación al desarrollo del objetivo principal se pudo evidenciar que un gran número de personas en estado de debilidad manifiesta y que se encontraban cobijadas bajo el principio constitucional de Estabilidad Laboral Reforzada acudieron a COJUSTICIA y se pudo prestar efectivamente asistencia jurídica a cada uno de sus casos, sin embargo a fin de dar un panorama más claro y conclusiva de las resultas de estos meses de trabajo, expondré a continuación el compendio de variables concurrentes en los casos atendidos enmarcados en la materia de estudio de una forma gráfica y estadística.

**Número de Usuarios atendidos en torno al concepto objeto de estudio:**

Durante el desarrollo de la práctica jurídica en COJUSTICIA, se atendieron en total treinta (30) personas, más las asesorías realizadas a distintos sindicatos en temas muy específicos para ser catalogados dentro del mismo grupo, de estas treinta (30) orientaciones jurídicas se atendieron once (11) personas en estado de debilidad manifiesta por el tema de la estabilidad laboral reforzada; Adjunto a continuación gráfico con los datos referidos:

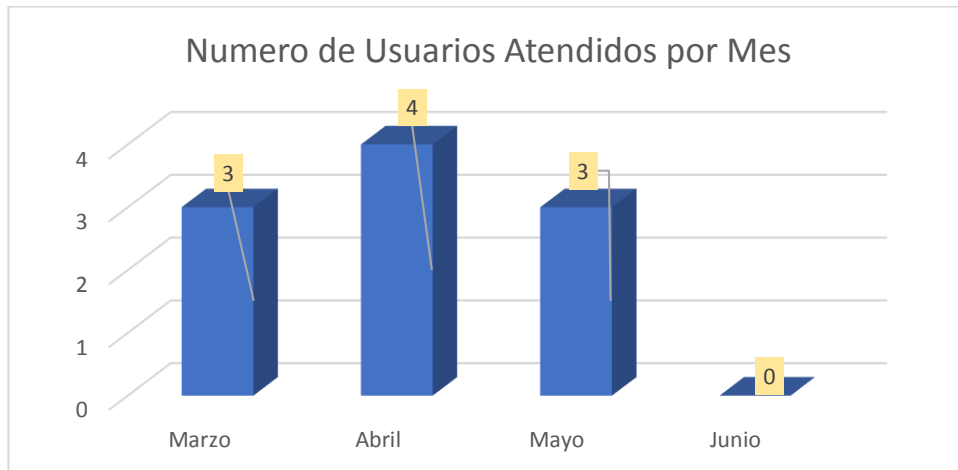
**Grafico No. 1. Número de Usuarios atendados en torno al concepto objeto de estudio:**



**Número de Usuarios Atendidos por Mes:**

Durante el desarrollo de la práctica jurídica en COJUSTICIA en relación a las personas en estado de debilidad manifiesta por el tema de la estabilidad laboral reforzada, el mayor número de atenciones a usuarios se presentó en el mes de abril, sin embargo se evidencio una muy buena público objetivo del servicio, dándose luego una decaída en el número de atenciones en el mes final, hecho que si bien puede ser la falta de interés de los usuarios, si está muy ligado a la concentración de los esfuerzos corporativos en la puesta en marcha de otros proyectos y documentos como la ejecución del consultorio juridico; Adjunto a continuación gráfico con los datos referidos:

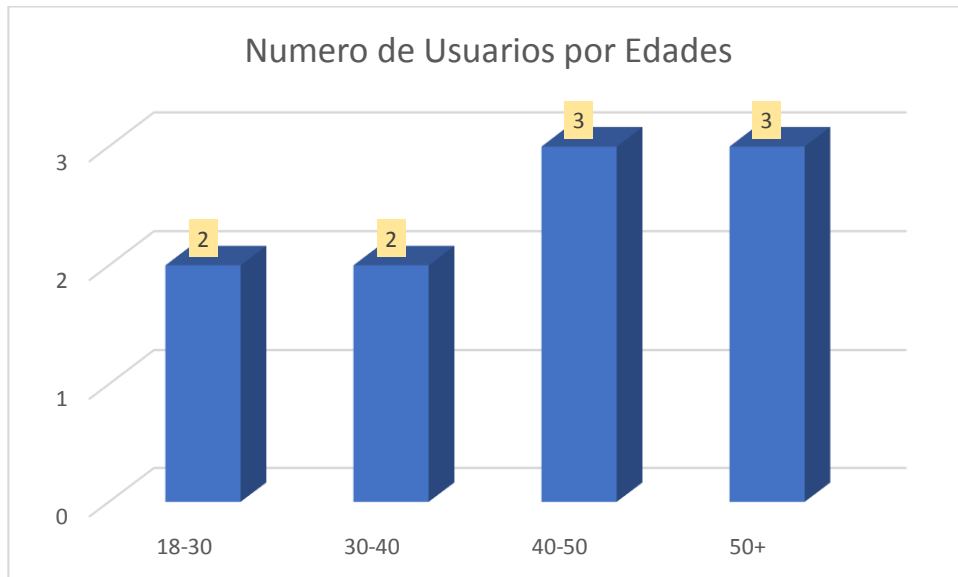
**Grafico No. 2. Número de Usuarios Atendidos por Mes:**



**Número de usuarios atendidos por edades**

Durante el desarrollo de la práctica jurídica en COJUSTICIA en relación a las personas en estado de debilidad manifiesta por el tema de la estabilidad laboral reforzada, el mayor número de atenciones a usuarios se presentó en las edades más avanzadas, caracterizadas por ser una población con muchos más problemas de salud y debilidad manifiesta; Adjunto a continuación gráfico con los datos referidos:

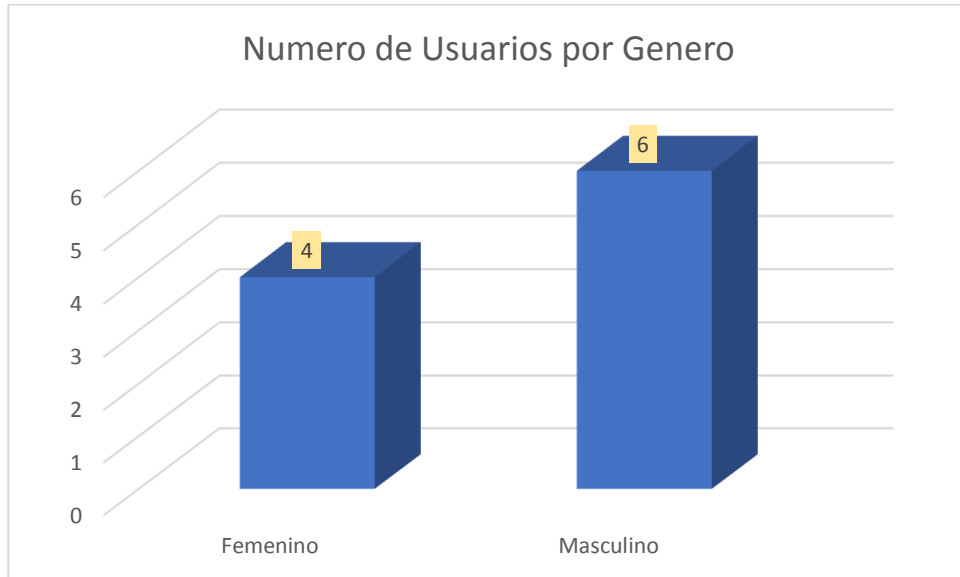
**Grafico No. 3. Número de usuarios atendidos por edades**



**Número de usuarios atendidos por género:**

Durante el desarrollo de la práctica jurídica en COJUSTICIA en relación a las personas en estado de debilidad manifiesta por el tema de la estabilidad laboral reforzada, el mayor número de atenciones a usuarios se presentó a hombres, sin embargo, la diferencia radica en tan solo dos (02) usuarios, motivo por el cual no es dable concluir de forma radical la deficiencia de atención a alguno de los géneros; Adjunto a continuación gráfico con los datos referidos:

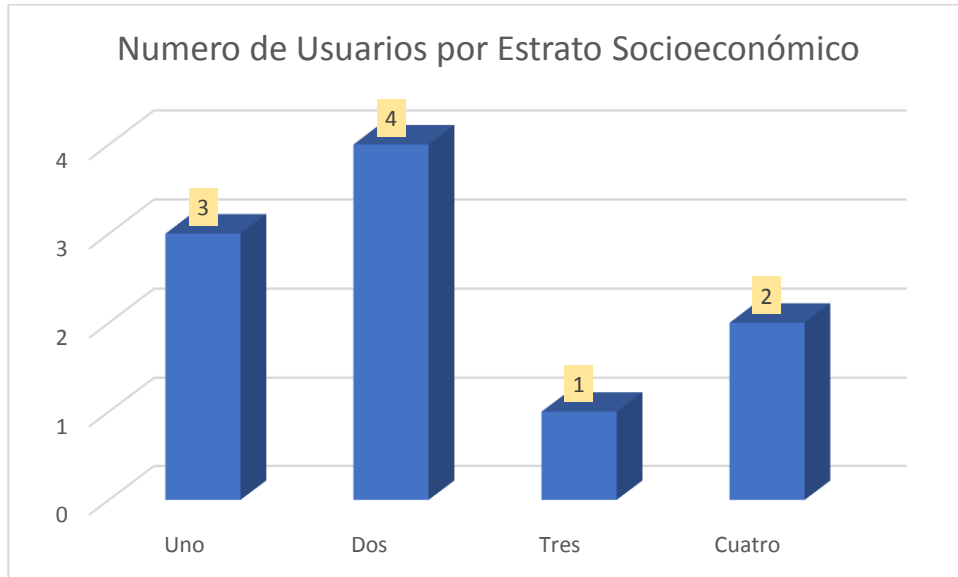
**Grafico No. 4. Número de usuarios atendidos por género:**



**Número de usuarios atendidos por estrato socioeconómico:**

Durante el desarrollo de la práctica jurídica en COJUSTICIA en relación a las personas en estado de debilidad manifiesta por el tema de la estabilidad laboral reforzada; el mayor número de atenciones a usuarios se presentó en los estratos uno (01) y dos (02), denotándose de esta forma que la población vulnerable es la que precisamente necesita garantizar su estabilidad laboral, lo anterior surgió de una dinámica natural, pues desde la empresa no se implementó ningún tipo de trato diferenciado o restricción de atención a uno u otro estrato social; Adjunto a continuación gráfico con los datos referidos:

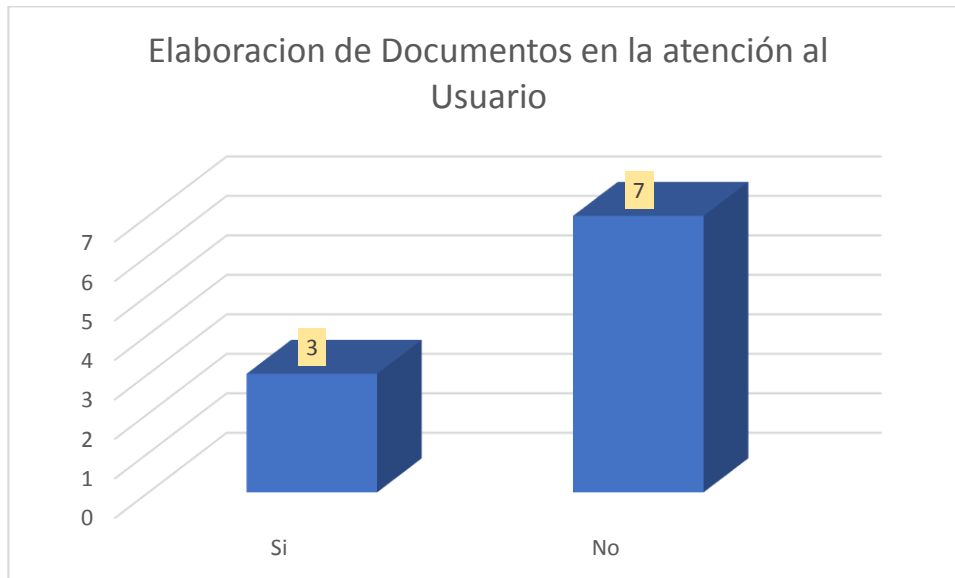
**Grafico No. 5. Número de usuarios atendidos por estrato socioeconómico:**



**Elaboración de documentos en la atención prestada a los usuarios:**

Durante el desarrollo de la práctica jurídica en COJUSTICIA en relación a las personas en estado de debilidad manifiesta por el tema de la estabilidad laboral reforzada, la elaboración de documentos se derivaba de la necesidad expuesta por parte de los usuarios en sus casos, de tal ejercicio se realizaron documentos en tres (3) atenciones, consistentes en acciones de tutela, mientras que en las restantes siete (7) personas se brindó una asesoría verbal del caso expuesto; Adjunto a continuación gráfico con los datos referidos:

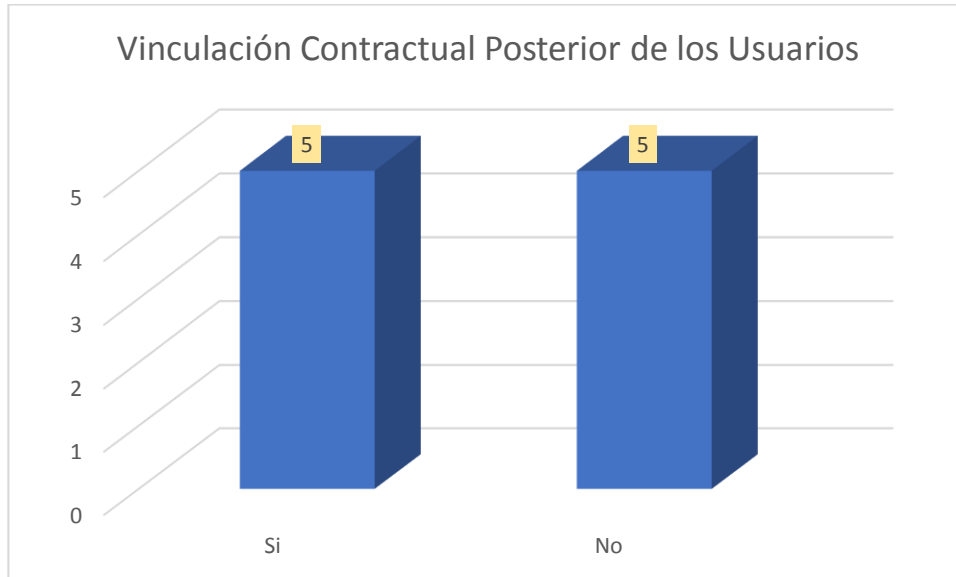
**Grafico No. 6. Elaboración de documentos en la atención prestada a los usuarios:**



**Vinculación contractual de los usuarios:**

Durante el desarrollo de la práctica jurídica en COJUSTICIA en relación a las personas en estado de debilidad manifiesta por el tema de la estabilidad laboral reforzada, también existía la posibilidad de que un usuario pudiese vincularse contractualmente con la corporación a fin de lograr una representación judicial o administrativa en su caso, por lo tanto se evidenció a partes iguales la vinculación de estas personas que se encuentran en estado especial de protección; Adjunto a continuación gráfico con los datos referidos:

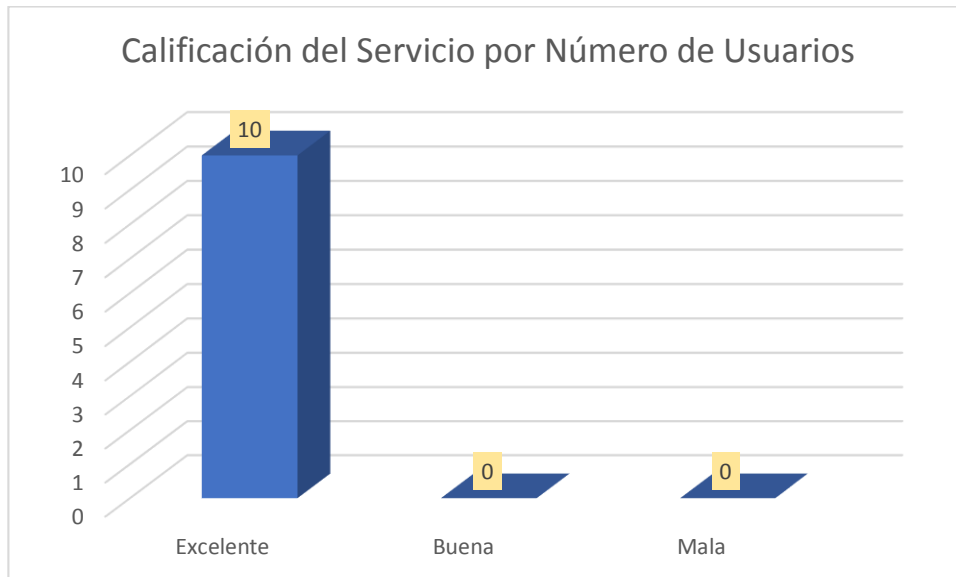
**Grafico No. 7. Vinculación contractual Posterior de los usuarios:**



**Calificación del servicio prestado a los usuarios:**

Como bien se expuso en el cuerpo del presente documento, durante el desarrollo de la práctica jurídica en COJUSTICIA, se establecieron una serie de formatos, entre los cuales, el de asesoría jurídica contenía un espacio para que los usuarios calificaran el servicio prestado por parte de la Corporación, arrojando resultados muy positivos; Adjunto a continuación gráfico con los datos referidos en relación a las personas en estado de debilidad manifiesta por el tema de la estabilidad laboral reforzada:

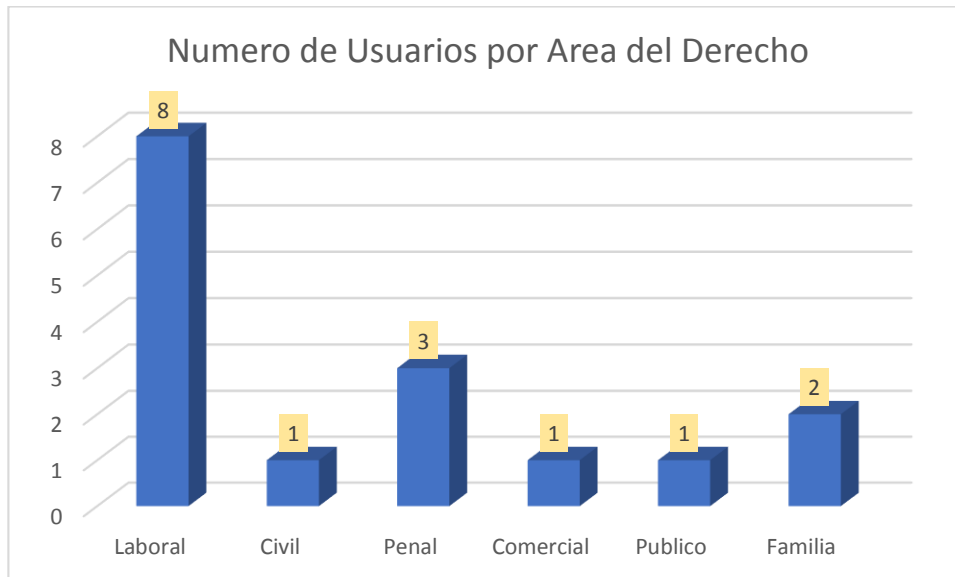
**Grafico No. 8. Calificación del servicio prestado a los usuarios:**



**Número de usuarios atendidos por área del derecho:**

Tal y como se mencionó anteriormente durante el desarrollo de la práctica jurídica en COJUSTICIA no solo se brindó asesoría jurídica en relación a las personas en estado de debilidad manifiesta por el tema de la estabilidad laboral reforzada, sino que se atendieron otras personas que buscaron el servicio por otras áreas de estudio del derecho, en este grupo el mayor número de atenciones a usuarios se presentó sin duda alguna en el área laboral, pues este ha sido el ejercicio principal del estudio del derecho por parte de la Corporación, sin embargo, se reportaron atenciones en otras áreas del derecho, que ayudó sin duda alguna a dar un mayor dinamismo a la prestación del servicio; Adjunto a continuación gráfico con los datos referidos:

**Grafico No. 9. Número de usuarios atendidos por área del derecho:**



Ahora bien, en relación a la implementación de las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en servicio de atención jurídica dirigido a las a las personas en estado de debilidad manifiesta por el tema de la estabilidad laboral reforzada, permitió ofrecer el servicio más allá de las barreras físicas de la atención presencial, ayudando a que los usuarios tengan la posibilidad de recibir su asesoría jurídica sin desatender su puesto de trabajo, sin salir de su caso, beneficiando especialmente a las personas en condición de discapacidad y que cuentan con limitaciones físicas que hacen que salir de su casa sea un obstáculo mayor en la búsqueda de la protección de sus derechos fundamentales.

De la redacción y construcción del manual del uso del Consultorio Jurídico de COJUSTICIA se puede concluir fehacientemente que es de vital importancia para el funcionamiento de un programa de esta naturaleza la consignación de un procedimiento eficaz y vigente con la normatividad existente que permita la aplicación no solo de las normas aplicables en relación a las personas en estado de debilidad manifiesta por el tema de la estabilidad laboral reforzada, sino que garantice además a los usuarios temas tan importantes como el manejo de datos

personales por parte de la Corporación, y la definición clara de funciones de cada uno de los actores del consultorio.

### **Recomendaciones:**

Igualmente como parte de estas conclusiones, veo importante recomendar a la Corporación Colombia Justa la implementación de una serie de mejoras o procesos que permitirían ampliar el rango de acción que tiene la Corporación con la ejecución del servicio de asesoría jurídica.

En primera medida, me permitiría muy respetuosamente recomendar la implementación de una atención especial de género, en la que desde la recepción misma del caso, se analice las repercusiones de género que tiene el caso expuesto, prestando para ello una asesoría especializada en ello, detectando situaciones de riesgo, discriminación o violencia de género, a fin de brindar una correcta asesoría sobre los tipos de violencia de género, los derechos con los que cuentan las víctimas y la orientación en los procedimientos determinado para lograr su protección y restablecimiento de derechos.

Finalmente, en torno a la aplicación Web del servicio de orientación jurídica de COJUSTICIA dirigido a las personas en estado de debilidad manifiesta por el tema de la estabilidad laboral reforzada sería importante para dar mayor dinamismo a la prestación del servicio por este medio, evaluar la posibilidad de ampliar las capacidades técnicas de la plataforma, específicamente lo relacionado con la posibilidad de que el usuario pueda adjuntar a su solicitud documentos que apoyen la exposición de su caso, permitiendo además al profesional del derecho conocer más a fondo la situación jurídica planteada por el usuario, hecho que sin duda repercutiría positivamente en la prestación del servicio por parte de la Corporación.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

Boletín Mexicano de Derecho Comparado, nueva serie, año XXXIV, núm. 100, enero-abril de 2001, P.166-167.

CABANELLAS Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Eliasta. Tomo III, 1989.

CASTAÑO CARDONA, Ramiro Alberto. Historia de Roma y Del Derecho Romano. Bogotá D.C. Doctrina y Ley Ltda. ediciones, 2006.

COJUSTICIA. (2014). Portafolio de servicios, asesoría jurídica. [En línea]. Corporación Colombia Justa.2014. (Recuperado en 13 de julio 2017). Disponible en <http://www.COJUSTICIA.com/asesor%C3%ADa-juridica>

COJUSTICIA. (2014). Portafolio de servicios, seguridad y salud en el trabajo [En línea]. Corporación Colombia Justa.2014. (Recuperado en 17 de julio 2017). Disponible en <http://www.COJUSTICIA.com/asesor%C3%ADa-juridica>

COJUSTICIA. ¿Quiénes somos? [En línea]. Corporación Colombia Justa.2014. (Recuperado en 20 de julio de 2017). Disponible en <http://www.COJUSTICIA.com/quienes-somos>

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA .Ley 1346. (31 de julio de 2009).Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial No. 47.427 de 31 de julio de 2009. (Recuperado en 17 de junio 2017). Disponible en [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1346\\_2009.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1346_2009.html)

COLOMBIA. ASAMBLEA DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER. BUCARAMANGA. Acta (01 de abril de 2014),Por medio de la cual se constituyen y adoptan los estatutos de la Corporación Colombia Justa, COJUSTICIA. Asamblea

del departamento de Santander. Bucaramanga, Colombia: Inscrita en la cámara de comercio de Bucaramanga el 23 de abril de 2014.

COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución política de Colombia (20 de julio de 1991). Por la cual se profiera la Constitución Política de Colombia .Artículo 53 [En Línea] Bogotá D.C., Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. (Recuperado en 17 de julio de 2017) Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html) COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-862 (03 de septiembre de 2008). Sala Plena. M.P Marco Gerardo Monroy Cabra. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Expediente D-7166. (Recuperado en 17 de junio 2017).Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-862-08.htm>

COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución política de Colombia (20 de julio de 1991). Por la cual se profiera la Constitución Política de Colombia .Artículo 23 [En Línea] Bogotá D.C., Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. (Recuperado en 17 de julio de 2017) Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 2177. (21 de septiembre de 1989). por el cual se desarrolla la ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la organización internacional del trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas. El presidente de la República Diario Oficial 38991 del 21 de septiembre de 1989. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial 38991 del 21 de septiembre de 1989. (Recuperado en 25 de julio 2017). Disponible en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=10813>

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. Por medio del cual se expide el Código Sustantivo del Trabajo.[En línea]. Bogotá. D.C, Colombia: Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950

Artículos 200. (Recuperado en 16 de junio 2017). Disponible en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=3310>

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1123 ( 22 de enero de 2007), Por la cual se establece el código disciplinario del abogado. LIBRO SEGUNDO. PARTE ESPECIAL. T I T U L O I. DEBERES E INCOMPATIBILIDADES DEL ABOGADO. CAPITULO I. DEBERES. Artículo 28 Deberes profesionales del abogado. [En línea]Diario Oficial. Bogotá D.C.,2007,No. 46.519.(Recuperado en 13 de junio 2017).Disponible en [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1123\\_2007.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1123_2007.html)

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 (11 de julio de 2012). Congreso de la república. Por medio de la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. [En línea]. Bogotá. D.C., Colombia: Diario Oficial No. 48.488 de 11 de julio de 2012.Articulo 3. (Recuperado en 16 de junio 2017). Disponible en [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1562\\_2012.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html)

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 361. (07 de febrero de 1997). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial No. 42.978 de 11 de febrero de 1997. (Recuperado en 26 de julio 2017). Disponible en [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0361\\_1997.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html)

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 762. (31 de julio de 2002). Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999).[En línea] Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial No. 44.889 de Agosto 5 de 2002. (Recuperado en 26 de julio 2017). Disponible en [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0769\\_2002.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0769_2002.html)

COLOMBIA. CONSEJO SUPERIOR. Acuerdo Superior 004. (12 de febrero de 2007). Por el cual se modifica el Reglamento Académico Estudiantil de Pregrado, en su Título V, Capítulo IX “Del Trabajo de Grado.[En línea]. Universidad Industrial De Santander.2007. (Recuperado en 4 de julio 2017). Disponible Online en: [http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/pags/pub/enlaces/pdf/acuerdo004\\_2007.pdf](http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/pags/pub/enlaces/pdf/acuerdo004_2007.pdf)

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia T-003. (14 de enero de 2010).Sala Séptima de Revisión. M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [En línea].Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-2.193.962.(Recuperado en 14 de junio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-003-10.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia T-936. (14 de diciembre de 2009). Sala Octava de Revisión. M.P.: Humberto Antonio Sierra Porto. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-2.326.074, T- 2.384.577 y T- 2.387.690. (Recuperado en 15 de junio de 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-936-09.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-470 (25 de septiembre de 1997). Sala Plena. M.P.: Luis Antonio Vargas Álvarez. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Expediente D-1606.(Recuperado en 24 de julio 2017).Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1997/C-470-97.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-111. (20 de febrero de 2012). Sala Primera de Revisión. M.P.: María Victoria Calle Correa. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-3218232.(Recuperado en 24 de julio 2017).Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-111-12.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-936. (14 de diciembre de 2009). Sala Octava de Revisión. M.P.: Humberto Antonio Sierra Porto. [En línea].Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-2.326.074, T- 2.384.577 y

T-2.387.690. Recuperado en 24 de julio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-936-09.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-531. (10 de mayo de 2000). Sala Tercera de Revisión. M.P.: Álvaro Tafur Galvis. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente D-2600. (Recuperado en 15 de junio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/c-531-00.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-334. (28 de junio de 2016). Sala Plena de la corte. M.P.: Alejandro Linares Cantillo. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente D-2600. (Recuperado en 16 de junio 2017). Disponibles en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-334-16.htm>

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia Casación 53083. (14 de octubre de 2015) Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. M.P.: RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Número de Providencia: SL 14134-2015. (Recuperado en 16 de junio 2017). Disponible en [http://www.mincit.gov.co/loader.php?IServicio=Documentos&IFuncion=verPdf&id=78850&name=Sentencia\\_14134\\_de\\_2015.pdf&prefijo=file](http://www.mincit.gov.co/loader.php?IServicio=Documentos&IFuncion=verPdf&id=78850&name=Sentencia_14134_de_2015.pdf&prefijo=file)

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia Casación 35606. (25 de marzo de 2009). Sala de Casación Laboral. M.P.: Isaura Vargas Díaz. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Número de Providencia: Acta11. (Recuperado en 15 de junio 2017). Disponible en [http://legal.legis.com.co/document?obra=jurcol&document=jurcol\\_c62e2543249a4da9b0a18d47c2a373b7](http://legal.legis.com.co/document?obra=jurcol&document=jurcol_c62e2543249a4da9b0a18d47c2a373b7)

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia Casación 36115. (16 de marzo de 2010) Sala de Casación Laboral. M.P.: GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia. (Recuperado en 14 de junio 2017). Disponible en <https://corte-suprema-justicia.vlex.com.co/vid/sentencia-n-220536490>

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia Casación 46770. (17 de junio de 2015) Sala de Casación Laboral. M.P.: Clara Cecilia Dueñas Quevedo. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Número de Providencia: SL7964-2015. (Recuperado en 17 de junio 2017). Disponible en <https://corte-suprema-justicia.vlex.com.co/vid/581283238>

COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1507. (12 de agosto de 2014) Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. [En línea] Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial 49241 de agosto 12 de 2014. (Recuperado en 25 de julio 2017). Disponible en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58941>

COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Decreto 2351. (04 de septiembre de 1965). Por el cual hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial No 31.754 del 17 de septiembre de 1965. (Recuperado el 25 de julio 2017). Disponible en [http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_2351\\_1965.htm](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2351_1965.htm)

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 82. (23 de diciembre de 1988). Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69a. reunión, Ginebra, 1983. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial No. 38.626 de diciembre 23 de 1988. (Recuperado el 25 de julio 2017). Disponible en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14931>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-003. (14 de enero de 2010). Sala Séptima de Revisión. M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-2.193.962. (Recuperado en 23 de julio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-003-10.htm>

COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-094 (27 de febrero de 1993). Sala Plena. M.P.: José Gregorio Hernández Galindo. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: Expedientes D-162, D-171 y D-174.(Recuperado en 17 de julio 2017)..Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/c-094-93.htm>

COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia C-022 (23 de enero de 1996). Corte Constitucional. Sala Plena. M.P Carlos Gaviria Díaz. [En línea].Bogotá D.C., Colombia: Expediente D-1008.(Recuperado en 18 de junio de 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/C-022-96.htm>

COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia C-836 (09 de agosto de 2001). Corte Constitucional. Sala Plena. M.P Rodrigo Escobar Gil. [En línea] Bogotá D.C., Colombia: Expediente D-3374. (Recuperado en 18 de junio de 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/C-836-01.htm>

COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL, sentencia C – 055 (03 de febrero de 1999) Magistrado Ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz. Expediente D-8274.(Recuperado en 17 de junio 2017).Disponible en de:<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/C-055-99.htm>

COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Preguntas Frecuentes de Constitucionalidad. [En línea].(Recuperado en 18 junio 2017).Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/secretaria/otros/Preguntas.php>

COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU-049 (02 de febrero de 2017). Sala Plena. M.P.: María Victoria Calle Correa. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Expediente T-4632398. (Recuperado en 13 de junio de 2017).Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2017/SU049-17.htm>

COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-039. (1 de febrero de 2010. Sala Quinta de Revisión. M.P.: Jorge Iván Palacio Palacio.[En línea] Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-2396452. Recuperado en 23de julio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-039-10.htm>

COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-043 (31 de enero de 2014). Sala Novena de Revisión. M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Expediente T-4033636. (Recuperado en 13 de junio de 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2014/T-043-14.htm>

COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-128 (26 de marzo de 2015). Corte Constitucional. Sala Sexta de Revisión. M.P.: Jorge Iván Palacio Palacio.[En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Expedientes acumulados. (Recuperado en 16 de junio de 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/T-128-15.htm>

COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-427 (20 junio de 1992). Sala Segunda de Revisión. M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-936. (Recuperado en 27 de julio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-427-92.htm>

COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-441 (12 de octubre de 1993). Sala Quinta de Revisión. M.P.: José Gregorio Hernández Galindo.[En línea] Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-15978. (Recuperado en 17 de julio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/T-441-93.htm>

COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-457 (15 de julio de 2013). Sala Séptima de Revisión. M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.[En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Expediente T-3.850.235. (Recuperado en 16 de junio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-457-13.htm>

COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-692 (11 de noviembre de 2015). Sala Sexta de Revisión. M.P.: María Victoria Calle Correa. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Expedientes T-5080961 y T- 5088585. (Recuperado en 20 de junio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/T-692->

COLOMBIA.CORTE COSNTITUCIONAL. Sentencia T-406 (05 de junio de 1992). Sala Primera de Revisión. M.P.: Ciro Angarita Baron. [En línea]. Bogotá D.C.,

Colombia: Expediente T-778.(Recuperado en 14 de junio de 2017).Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-406-92.htm>

Corte Constitucional. Sentencias T-457(15 de julio de 2015).Sala Séptima de Revisión. M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.[En línea].Bogotá D.C., Colombia Expediente T-3.850.235.(Recuperado en 24 de junio de 2017).Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-457-13.htm>

DEVEALI, Mario. Lineamientos del Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Argentina:2a edición, Tipográfica Editora, , 1953, pág. 265.

LARÍN, Rafael. Historia del movimiento sindical de El Salvador. En: revista “LA UNIVERSIDAD. Julio- agosto, 1971, vol. no.4, pág. 137.

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. (2017). Dirección General de Riesgos Profesionales. Preguntas más frecuentes del proceso de determinación de origen de enfermedad y/o accidente. [En línea.(Recuperado en 17 de junio 2017).Disponible en <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Archivos/PREGFRECUENTES-ORIGEN2011.pdf>

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Concepto 363455 (30 de diciembre de 2010). Asunto: Fuero de discapacidad en origen común y la autorización del Inspector de Trabajo. [En línea].(Recuperado en 25 de julio 2017).Disponible en <http://actualicese.com/normatividad/2010/12/30/concepto-363455-de-30-12-2010/>

MINISTERIO DEL TRABAJO DE COLOMBIA. (2017). Incapacidad. Banco de preguntas frecuentes. .[En línea].(Recuperado en 14 de julio 2017).Disponible en <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/incapacidad.htm>

MINISTERIO DEL TRABAJO. (2014). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST año 2014 – 2015. Subdirección de Gestión del Talento Humano. Grupo de Capacitación y Bienestar Laboral. [En línea].(Recuperado en 18 de junio 2017).Disponible en

[http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc\\_download/5015-programa-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html](http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/5015-programa-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html)

OIT. Orígenes e Historia. Relatoría acerca de la OIT publicada en la página web oficial de la organización [En línea]. Organización Internacional del Trabajo 2017. (Recuperado en 25 de junio 2017). Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

OIT. Orígenes e Historia. Relatoría acerca de la OIT publicada en la página web oficial de la organización. [En línea]. Organización Internacional del Trabajo 2017.(Recuperado en 20 de julio de 2017).Disponible en <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

ONU. Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (ONU, 1983)

ONU. Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (ONU, 1983).[En línea].(Recuperado en 18 junio 2017).Disponible en <http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissres0.htm>

## **ANEXOS**

### **ANEXO A. MANUAL DE USO DEL CONSULTORIO JURÍDICO DE COJUSTICIA**

#### **INTRODUCCIÓN:**

La Corporación Colombia Justa, reconociendo que se ha constituido como una organización al servicio de la sociedad, organizaciones, población con discapacidad minorías étnicas, comunidades indígenas, asociaciones, agremiaciones, clase trabajadora y dirigido de manera especial a quienes se les ha quebrantado y limitado su derecho fundamental de acceder a la justicia, ha venido brindando asesoría y representación jurídica, promoviendo el acceso real a la justicia, garantizando la igualdad ante la ley a través de capacitación, asesoramiento y representación prejudicial, judicial o extrajudicial, por intermediación de profesionales con amplia experiencia, en asuntos relacionados con Derecho Laboral, Seguridad Social, Seguridad y Salud en el Trabajo, Riesgos Laborales, Derecho Penal, Derecho Civil, Derecho Administrativo; en áreas como: consultoría preventiva, trámites ante entidades gubernamentales y procesos judiciales.

Sin embargo, durante estos primeros años de desarrollo y ejecución de nuestra visión y misión como corporación, hemos entendido que existe un nicho poblacional, comprendido por personas en situación de invalidez laboral, producto de accidente de trabajo y/o enfermedades de origen profesional, mujeres cabeza de hogar, adultos mayores, y demás miembros de la amplia población trabajadora de la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana que requiere orientación y asesoría en la resolución de sus problemas de orden jurídico.

Por lo tanto, la Corporación Colombia Justa ha desarrollado el CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA con el objetivo de dar cumplimiento a nuestro compromiso de contribuir al mejoramiento de las condiciones jurídicas y de

protección de derechos de la población trabajadora y en estado de necesidad de la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana.

En el presente Manual de uso se consignará toda la información pertinente al desarrollo y ejecución de las actividades relativas al CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA, este comprende los roles desarrollados por los miembros de la corporación, así como las competencias y acciones específicas desarrolladas por estos y el procedimiento de atención que se debe implementar, igualmente se desarrollan los mecanismos de control a los profesionales adscritos a la corporación y sus gestiones adelantadas en el consultorio jurídico.

### **USUARIOS:**

En este punto, se expondrá el perfil del usuario que la Corporación Colombia Justa ha enfocado el desarrollo y ejecución del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA, los derechos y obligaciones que adquiere tanto la Corporación al prestar el servicio, así como los adquiridos por el mismo usuario al hacerse usuario de este. Ello con el fin de que los profesionales, practicantes y en general miembros de la Corporación, tengan completa claridad sobre las personas a quienes se les presta el servicio, y los fundamentos constitucionales, legales y corporativos por los cuales se debe garantizar a estas personas el servicio ofrecido por el consultorio.

### **PERSONAS EN ESPECIAL SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD:**

La Corporación Colombia Justa, ha enfocado principalmente sus esfuerzos, durante el desarrollo de su objeto social, en las personas que por sus condiciones físicas, mentales, sociales y económicas se encuentran en una especial situación de

vulnerabilidad, y de acuerdo a los principios constitucionales<sup>(\*\*\*\*)</sup>77 y jurisprudenciales<sup>(\*\*\*\*)</sup>78 deben ser objeto de una especial protección y atención, tanto por los organismos gubernamentales, como por los demás miembros de la sociedad.

Reconociendo lo anterior, el desarrollo del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA no puede ser ajeno a los mandatos constitucionales y legales en torno a estas personas, y mucho menos puede ser contrario a los propios principios y valores en los cuales se ha desarrollado la labor de la Corporación. Por ello, es necesario remarcar que el consultorio tiene que tener como objetivo primario propender por garantizar la atención especial e inmediata que requieren las personas en situaciones de vulnerabilidad como las que a continuación se exponen:

### **PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD CON OCASIÓN DE ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL:**

Si bien es cierto, la Corporación tiene por objetivo la gestión y promoción del mejoramiento y fortalecimiento de los derechos socio - democráticos mediante la prestación de servicios jurídicos por intermedio de profesionales especializados en las diferentes ramas del derecho y en otras áreas del conocimiento, el derecho

---

(\*\*\*\*)“El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas a favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.” – Constitución política de Colombia (20 de julio de 1991). Asamblea Nacional Constituyente. Bogotá D.C., Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. Artículo 13. Obtenido en [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)

(\*\*\*\*)COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencias: T-106 (25 de marzo de 2015). Sala Quinta de Revisión. M.P.: *GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO*, T-025 (22 de enero de 2004) Corte Constitucional. Sala Tercera de revisión. M.P.: *MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA*, T-587 (12 de junio de 2008) Corte Constitucional. Sala Octava de revisión. M.P.: *HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO*, y T-303 (18 de abril de 2006) Corte Constitucional. Sala quinta de revisión. M.P.: *RODRIGO ESCOBAR GIL* que reconocen la existencia de unos sujetos de especial protección constitucional quienes tienen derecho a una protección adicional por parte del Estado por ejemplo adultos mayores, personas en situación de desplazamiento y madres cabeza de familia.

laboral ha sido el área en que la corporación ha logrado influir en mayor medida en la dinámica social de nuestra ciudad.

Así, los miembros de la corporación que tengan participación en el desarrollo del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA, deberán como solo conocer y aplicar la normatividad legal, constitucional e internacional<sup>79</sup> en torno a la protección de los derechos de personas en condición de discapacidad, sino que deberán prestar una especial atención y asesoramiento jurídico a las personas que por motivo de su trabajo se hayan afectado en su salud tanto mental como física, ya sea por eventos de accidente de trabajo o enfermedades de origen profesional.

En estos eventos, la Corporación prestara el servicio de consultorio jurídico con el objetivo general de lograr que a dicha persona no solo le sea calificado formalmente el origen (laboral o común) del accidente o enfermedad que lo aqueja y la respectiva pérdida de capacidad laboral, sino que en la medida de lo posible le sea garantizado el pago de pensión de invalidez en los casos en que dicha situación tenga fundamento legal o jurisprudencial.

Al respecto de estos procedimientos, importante mencionar que la Honorable Corte Constitucional ha determinado en amplia jurisprudencia las circunstancias en la que puede ser violado o vulnerado el derecho a la valoración de la pérdida de capacidad laboral, así cita la Corte en la reciente sentencia **T-399 del año 2015**:

*“En ese sentido, la jurisprudencia ha identificado que se vulnera el derecho a la valoración de la pérdida de capacidad laboral en diferentes circunstancias. Puede ocurrir cuando se niega la práctica de la valoración, **o cuando se imponen barreras injustificadas para la misma**, a pesar de que la entidad está obligada a llevarla a*

---

<sup>79</sup>COLOMBIA . CONGRESO DE LA REPUBLICA .Ley 1346. (31 de julio de 2009).Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial No. 47.427 de 31 de julio de 2009. (Recuperado en 17 de junio 2017). Disponible en [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1346\\_2009.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1346_2009.html)

***cabo. Las dos circunstancias pueden ser violatorias de los derechos fundamentales del accionante.***<sup>80</sup>

Así también lo han mencionado otros pronunciamientos de esta Corte que además resaltan, que la vulneración se efectúa contra una persona en estado de indefensión. Por ejemplo, la **sentencia T-696 de 2011** sostiene:

*“Ahora bien, la vulneración de los derechos fundamentales por la negación del derecho a la valoración no sólo ocurre cuando ésta se niega, sino cuando no se práctica a tiempo, complicando en algunos casos la situación del afectado. En ambos (sic) situaciones **la consecuencia de negarlo o dilatarlo en el tiempo afecta gravemente a la dignidad humana poniendo a quien pretende ser usuario de la pensión de invalidez en una grave situación de indefensión.***<sup>81</sup>

Este sentido, se evidencia en la jurisprudencia citada que las barreras injustificadas que el empleador pueda imponer al trabajador en torno a la calificación del origen y pérdida de capacidad laboral producto de un accidente se constituyen como situaciones flagrantemente violatorios a los derechos fundamentales del trabajador.

Finalmente resalta la Corte en la citada sentencia respecto de las personas que como en mi situación se encuentran en un grave estado de indefensión y discapacidad que:

*“(...) a estas personas el Estado les debe una especial protección constitucional, en virtud de los mandatos de la Constitución y tratados de derechos humanos integrados al bloque de constitucionalidad. Por esta razón, según el caso concreto,*

---

<sup>80</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-399. (30 de junio de 2015). Sala quinta de revisión. M.P.: Gloria Stella Ortiz Delgado. [En línea]. Bogotá, D. C., Colombia: Referencia: expediente T-4.776.648.(Recuperado en 23 de junio 2017).Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/T-399-15.htm>

<sup>81</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia T-696. (20 de septiembre de 2011).Sala octava de revisión. M.P.: Humberto Antonio Sierra Porto. . [En línea]. Bogotá, D.C., Colombia: Referencia: expediente T-3078939. Recuperado en 23 de junio 2017).Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2011/T-696-11.htm>

*es muy probable que la persona interesada requiera con urgencia la prestación económica de la pensión, pues ante las dificultades para acceder al mercado laboral por la discapacidad, en muchos casos es indispensable la pensión para tener un sustento que cubra las necesidades básicas”.*

## **PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD EN ESTADO DE DESEMPLEO:**

La actividad del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA, también se ha pensado para ayudar a esta población de especial protección cuando sean despedidos injustificadamente de sus puestos de trabajo, pues dicha situación no solo afecta la solvencia y estabilidad económica del implicado, sino que además, afecta directamente el derecho fundamental al mínimo vital el cual debe ser protegido y garantizado en los casos en que la persona se encuentre en especiales condiciones de protección.

En este sentido, se hace indispensable resaltar el contenido de la Convención De Naciones Unidas Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad en el que se establece que:

*“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación adquieran una discapacidad durante el empleo (...)”<sup>82</sup>*

---

<sup>82</sup> ONU. Convención Sobre los derechos de las Personas con Discapacidad. (13 de diciembre de 2006). Organización de Naciones Unidas. Artículo 27.[En línea]. (Recuperado en 17 de junio 2017). Disponible en <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Así, Es necesario resaltar que para dar por terminado el contrato de trabajo a quienes se encuentren en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, es necesario contar con la autorización previa del Ministerio de Trabajo.

*“El empleador tiene una facultad legal limitada para despedir al trabajador con discapacidad, aun cuando se le indemnice, por cuanto debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997. **El despido hecho en circunstancias de discapacidad, se torna ineficaz a menos que el empleador pruebe, ante la oficina del Trabajo, que no le es posible reubicarlo. De lo contrario, se presume que la terminación laboral fue en razón de su enfermedad**”<sup>83</sup>.*

Además, es importante resaltar que hay una presunción de que el despido ha sido en razón de la condición de incapacidad si no se obtiene previamente dicha autorización:

*“En ese sentido, en aquellos casos en los que el juez de tutela encuentre acreditado que la terminación del contrato de trabajo de quien ha sufrido mengua en su estado de salud no ha sido llevada a cabo con la autorización por parte de la autoridad administrativa, deberá dar **aplicación a la presunción antes referida en virtud de la cual se ha de asumir que la causa de dicha desvinculación es, precisamente, la desmejora de su salud y, por consiguiente, de la disminución de su capacidad laboral**”<sup>84</sup>.*

Finalmente, es importante resaltar que la omisión de la autorización conlleva no solo el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 sino también el restablecimiento del contrato y la reubicación del trabajador:

---

<sup>83</sup> COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL.. Sentencia T-003. (14 de enero de 2010). Sala Séptima de Revisión. M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [En línea].Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-2.193.962. ]. (Recuperado en 17 de junio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-003-10.htm>

<sup>84</sup>COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-936. (14 de diciembre de 2009). Sala Octava de Revisión. M.P.: Humberto Antonio Sierra Port o. [En línea]Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-2.326.074, T- 2.384.577 y T-2.387.690. (Recuperado en 13 de junio de 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-936-09.htm>.

*“El despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, **no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga 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”<sup>85</sup>*

## **HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN ENTRE LOS USUARIOS Y LA CORPORACIÓN**

Teniendo en cuenta el compromiso que la Corporación Colombia Justa, adquiere con sus usuarios, se han dispuesto herramientas de comunicación entre los usuarios y la corporación a fin de garantizar a los mismos la resolución de sus quejas, el estudio de sus sugerencias y sobre todo su derecho a manifestar libremente su opinión, tanto en el desarrollo PRESENCIAL del servicio de consultorio, como con las herramientas de tipo VIRTUAL que se han destinado para tal fin.

### **BUZON DE QUEJAS, OPINIONES Y SUGERENCIAS:**

El desarrollo PRESENCIAL del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA conlleva, como más adelante será presentado, de un procedimiento determinado durante el cual, sin perjuicio de que etapa se encuentre en desarrollo, el usuario del consultorio se puede acercar a las instalaciones de la corporación, a fin de consignar de forma escrita y formal sus quejas y opiniones, o las sugerencias que con ocasión de la prestación del servicio se pretendan prestar.

---

<sup>85</sup>COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL.Sentencia C-531. (10 de mayo de 2000).. Sala Tercera de Revisión. M.P.: Álvaro Tafur Galvis.[En línea] Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente D-2600. (Recuperado en 13 de junio de 2017).Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/c-531-00.htm>

Para ello, COJUSTICIA ha dispuesto de un Buzón, en el cual el usuario encontrara el formato que la corporación ha establecido para consignar este tipo de comunicaciones, el cual puede tomar, diligenciar ya sea en su hogar, o en la misma oficina, para luego depositar en su interior.

El Director Jurídico de la Corporación, abrirá el Buzón de sugerencias de forma semanal, a fin de conocer el contenido de los formatos que se hayan depositado, para a su vez tomar las decisiones del caso, a fin de solucionar la problemática que se haya presentado en caso de quejas, acoger y consignar las sugerencias que realicen los usuarios, y dar a conocer a los demás miembros de la corporación las opiniones expuestas por los usuarios del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA.

A continuación, se expondrá el formato que se ha desarrollado para que los usuarios puedan consignar de la forma más clara, precisa y ordenada posible, sus quejas, opiniones o sugerencias, precisando a su vez sus datos a fin de poder ser contactado por la Corporación en caso de que sea necesario:



## SISTEMA DE CONTACTO VIRTUAL:

Teniendo en cuenta que el servicio del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA también tiene un alcance virtual, tal y como se expondrá más adelante, la Corporación ha dispuesto de un sistema de contacto y comunicación en la página web publica a todos los ciudadanos que decidan consultarla a fin de que las distintas personas puedan hacer sus consultas jurídicas con el fin de que sean resueltas por los miembros de nuestra organización.

Dicho sistema de contacto, no solo está destinado exclusivamente para consignar las consultas jurídicas del usuario, sino que además, se posee como un canal de comunicación entre estos y la Corporación, así, se dispuso del espacio para que los usuarios también pudieran consignar sus quejas, opiniones o sugerencias ingresando a través de nuestra web o al siguiente enlace: <http://www.cojusticia.com/consultorio-juridico>

En el que el usuario encontrara las siguientes casillas:

Nombre:

Email / Correo Electrónico:

Teléfono:

Mensaje / Consulta Jurídica:

Las cuales deberá diligenciar, consignando la información que allí se requiere, y exponiéndonos su queja, opinión o sugerencia, a de solucionar la problemática que se haya presentado en caso de quejas, acoger y consignar las sugerencias que

realicen los usuarios, y dar a conocer a los demás miembros de la corporación las opiniones expuestas por los usuarios del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA.

## **POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES**

En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012, por la cual se dictan disposiciones para la protección de datos personales, la Corporación Colombia Justa, en su calidad de responsable del tratamiento de datos personales, informa los lineamientos generales en esta materia:

### **Datos Generales**

El responsable del tratamiento de los datos personales recolectados y almacenados durante el desarrollo del servicio del Consultorio Jurídico de COJUSTICIA es la Corporación Colombia Justa, identificada con NIT: 900.724.074-7, con sede principal en la Calle 36 No. 19-18 Oficina 502 en la ciudad de Bucaramanga, Portal Web [www.cojusticia.com](http://www.cojusticia.com).

### **Política y finalidad del Tratamiento de los Datos**

La Corporación Colombia Justa se encarga directamente del tratamiento de los Datos Personales; sin embargo, se reserva el derecho a delegar en un tercero tal tratamiento. La corporación exige al Encargado la atención e implementación de los lineamientos y procedimientos idóneos para la protección de los datos personales y la estricta confidencialidad de los mismos.

La autorización para el tratamiento de los datos personales por parte del usuario, permite a COJUSTICIA, recolectar, transferir, almacenar, usar, circular, suprimir, compartir, actualizar y transmitir, para efectos de cumplir con las siguientes finalidades:

(1) validar la información en cumplimiento de la exigencia legal de conocimiento del cliente aplicable a COJUSTICIA, (2) Ejercer la actividad de representación ante las autoridades judiciales y administrativas autorizadas por el usuario, (3) La elaboración de documentos de orden jurídico y legal que pueden llegar a contener datos personales proporcionados por los usuarios, (4) el tratamiento de los datos personales protegidos por nuestro ordenamiento jurídico, (6) el tratamiento y protección de los datos de contacto (direcciones de correo físico, electrónico, redes sociales y teléfono), y (6) analizar los datos en conjunto a fin de realizar estudios de resultados e implementación de políticas relativas al servicio de consultorio jurídico.

El alcance de la autorización comprende la facultad para que COJUSTICIA les envíe mensajes a los usuarios con contenidos institucionales, notificaciones, información del estado del proceso, documentos elaborados, cuotas pendientes de pago y demás información relativa al portafolio de servicios de la Entidad, a través de correo electrónico y/o mensajes de texto al teléfono móvil.

### **Derechos del titular de los datos personales**

El titular de los datos personales además tiene una serie de derechos que las leyes sobre protección de datos personales le ofrecen, que a continuación se enlistan y que COJUSTICIA, los garantiza a través del cumplimiento de los procedimientos definidos:

- Conocer, actualizar y rectificar sus datos personales frente a la Entidad. Este derecho se puede ejercer, entre otros frente a datos parciales, inexactos, fraccionados, que induzcan a error, o aquellos cuyo Tratamiento esté expresamente prohibido o no haya sido autorizado;
- Solicitar prueba de la autorización otorgada a la Corporación cuando expresamente se exceptúe como requisito para el Tratamiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 10 de la ley 1581 de 2012;
- Ser informado por la Corporación, previa solicitud, respecto del uso que le ha dado a sus datos personales;

- Presentar ante las entidades de vigilancia y regulación correspondientes quejas por infracciones a lo dispuesto la ley 1581 de 2012 y las demás normas que la modifiquen, adicionen o complementen;
- Revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato cuando en el Tratamiento no se respeten los principios, derechos y garantías constitucionales y legales. La revocatoria y/o supresión procederá cuando la entidad reguladora haya determinado que en el Tratamiento la Corporación o el Encargado han incurrido en conductas contrarias la ley 1581 de 2012 y a la Constitución;
- Acceder en forma gratuita a sus datos personales que hayan sido objeto de Tratamiento.

### **Seguridad de la información**

COJUSTICIA está comprometida en efectuar un correcto uso y tratamiento de los datos personales contenidos en sus bases de datos, evitando el acceso no autorizado a terceros que puedan conocer o vulnerar, modificar, divulgar y/o destruir la información que allí reposa.

Para este fin, cuenta con protocolos de seguridad y acceso a los sistemas de información, almacenamiento y procesamiento incluidas medidas físicas de control de riesgos de seguridad los cuales deben ser acatados por todos los miembros de la Corporación.

### **Almacenamiento de los datos personales**

COJUSTICA solicita los datos necesarios a los usuarios para la correcta prestación del servicio de asesoría jurídica y representación judicial y/o administrativa. En algunos casos, puede solicitar información adicional y sensible la cual es de libre y voluntaria entrega por parte del titular del dato a fin de que estos datos sean incluidos en las labores de análisis y estudio del servicio prestado por parte de la Corporación.

Una vez suministrados sus datos personales, de manera voluntaria y libre, a través del registro en nuestros portales Web, entre otros, los mismos son almacenados en la base de datos pertinente de acuerdo al servicio adquirido. Las bases de datos se encuentran respaldadas en la Nube para mayor seguridad y los servidores en los que reposan las bases de datos están protegidos físicamente en un lugar seguro. Sólo personal autorizado puede acceder a él y por tanto a los datos personales de los usuarios.

### **Atención de consultas y reclamos**

Para la recepción de consultas, reclamos, quejas o para el ejercicio de los derechos, los usuarios pueden comunicarse a través de cualquiera de las herramientas de comunicación entre los usuarios y la corporación y se atenderán en los tiempos establecidos por la Ley 1581 del año 2012.

## **ROLES DE LOS MIEMBROS DE LA CORPORACIÓN:**

Cada uno de los miembros de la corporación va a tener una incidencia fundamental el desarrollo del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA, pues el servicio que se presta a la comunidad es producto de la suma de esfuerzos y disciplinas que siempre han caracterizado a la Corporación Colombia Justa. Así, se expondrá a continuación los roles o responsabilidad que tiene que uno de los miembros de la corporación con ocasión del desarrollo y aplicación del consultorio jurídico.

### **REPRESENTANTE LEGAL Y/O DIRECTOR EJECUTIVO:**

El representante legal o director ejecutivo de la Corporación Colombia Justa como máxima autoridad de nuestra organización, tiene bajo su cargo la estructuración y organización general del consultorio jurídico, obedeciendo los mandatos que le sean emitidos por parte de la Junta directiva de la Corporación.

Concretamente, es la persona encargada de garantizar el suministro y mantenimiento de todas las herramientas tanto físicas como virtuales para el funcionamiento del consultorio, esto es, las oficinas para prestar el servicio, los equipos electrónicos y de papelería para elaborar los documentos que serán entregados a los usuarios, la provisión oportuna de los distintos formatos aplicados en el desarrollo del servicio, el mantenimiento on-line de la plataforma Web de la Corporación y sitio correspondiente al CONSULTORIO JURIDICO VIRTUAL, y demás actividades tendientes a garantizar la prestación del servicio en condiciones de calidad, eficiencia y efectividad.

#### **JUNTA DIRECTIVA:**

La Junta directiva, compuesta por todos los socios o contribuyentes de la corporación tiene a su cargo el direccionamiento tanto financiero como de recurso humano exigido para la puesta en marcha y funcionamiento del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA.

Es la dependencia encargada de definir, aprobar y ejecutar el presupuesto que sea destinado para la puesta en marcha y funcionamiento del consultorio jurídico, presupuesto que deberá tener en cuenta las necesidades tanto iniciales como sobrevinientes del desarrollo del consultorio jurídico; además de ser la dependencia encargada de orientar la prestación del servicio, esto es, la precisión de la comunidad objetivo de usuarios, los procedimientos que se deben desarrollar para la prestación del servicio, los términos para la entrega de documentos, las competencias y acciones específicas que se desarrollaran con ocasión del desarrollo del consultorio jurídico, y el procedimiento de atención a los usuarios.

#### **COORDINADOR JURÍDICO:**

El coordinador jurídico, es el profesional del derecho encargado por la corporación para coordinar, evaluar y apreciar las actividades desarrolladas por los abogados y practicantes adscritos a la Corporación.

En el desarrollo del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA, el coordinador jurídico deberá realizar un seguimiento a las actividades desarrolladas por abogados y practicantes con ocasión de la prestación del servicio, realizando una labor de asesoría en la orientación de casos, cuando esta actividad sea así exigida por alguno de estos profesionales o practicantes.

Además, como función principal, el Coordinador Jurídico, deberá realizar controles de gestión, a cada uno de los miembros de la Corporación que estén adelantando el acompañamiento o representación judicial de los casos que hayan ingresado a la corporación por medio del desarrollo del consultorio jurídico, verificando que el profesional este cumpliendo a cabalidad el procedimiento de atención a los usuarios atendiendo los criterios de calidad, eficiencia y efectividad.

### **ABOGADOS ADSCRITOS A LA CORPORACIÓN**

Los abogados adscritos a la corporación Colombia justa, son todos aquellos que en virtud de un contrato legalmente celebrado con el representante legal de la corporación se hayan obligado a prestar sus servicios profesionales a la corporación, en actividades como la atención a usuarios, realización de asesorías jurídicas o representación judicial.

La Corporación Colombia Justa también ha respaldado el desarrollo del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA, destinando profesionales del derecho para la atención a los usuarios del servicio, la prestación de asesoría a los mismos, y la representación judicial en los casos en que esta sea necesaria y aprobada por la Corporación.

Los profesionales asignados para tal fin, deberán elaborar documentos, proyectar demandas, y brindar asesoría verbal a los usuarios del consultorio jurídico atendiendo los criterios de calidad, eficiencia y efectividad, exigidos por la corporación, así como también deberán asistir a los controles de gestión citados por el Coordinador Jurídico de la Corporación, atendiendo las recomendaciones y plazos definidos por este con ocasión de su actividad dentro de la organización.

## **PRACTICANTE JURÍDICO:**

El practicante jurídico, es un estudiante que ha sido vinculado a la Corporación por medio de la suscripción de un convenio interinstitucional con la escuela de derecho de una universidad legalmente constituida y avalada por las autoridades correspondientes. En virtud de dicho convenio la Corporación le permite al estudiante encontrarse con una realidad que desde el acucioso estudio de la normativa jurídica no le es posible conocer, pues atendiendo las problemáticas de estas personas y comunidades se crea el espacio de interacción necesaria para que el estudiante deje de concebir la educación en el Derecho como un ejercicio reflexivo y por el contrario, entienda que este es un campo de acción para la transformación del país y de la sociedad en sí misma.

El practicante jurídico desarrolla un rol fundamental en la ejecución del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA, pues es la persona encargada de tener un primer contacto directo con el usuario del servicio, brindándole al mismo, en conjunto con los profesionales que acompañan su labor, un primer punto de vista jurídico a la resolución de la consulta elevada, además de ser la persona encargada de elaborar documentos de vital importancia institucional en el país, como las acciones de tutela, derechos de petición, conceptos jurídicos escritos y demás documentos y tramites que como estudiante le sean permitidos actuar por la legislación colombiana.

Es igualmente responsabilidad del prácticamente desarrollar su actividad en torno al CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA atendiendo los criterios de calidad, eficiencia y efectividad, exigidos por la corporación, así como también deberán asistir a los controles de gestión citados por el Coordinador Jurídico de la Corporación, atendiendo las recomendaciones y plazos definidos por este con ocasión de su actividad dentro de la organización.

## **COMPETENCIA Y ACCIONES ESPECÍFICAS DESARROLLADAS EN EL CONSULTORIO JURÍDICO DE COJUSTICIA:**

Los trámites adelantados en el CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA pueden tener dos (2) naturalezas distintas según la acción que se despliegue o la actividad desarrollada por los miembros de la Corporación.

### **TRAMITES QUE NO REQUIEREN PODER:**

La primera, es la de aquellos tramites que no requieren un contrato de prestación de servicios y poder especial otorgados y suscritos por el usuario, son aquellos tramites en los que solo se brinda una asesoría jurídica de tipo verbal o escrito al usuario sobre la orientación jurídica de su caso, pero no se despliega ninguna acción por parte de la Corporación, o cuando la acción desplegada es de tipo constitucional, es decir, aquellas que la constitución nacional ha determinado que no requieren la postulación de un abogado titulado, sino que pueden ser impetradas por el mismo usuario, dentro de estas acciones específicas tenemos:

- Asesoría verbal o escrita al usuario
- Acciones de tutela
- Derechos de petición
- Quejas oficiosas ante organismos de vigilancia y control
- Elaboración y formulación de denuncias penales.
- consulta, elaboración, revisión de contratos y/o títulos valores.
- proyección o revisión de liquidaciones laborales
- peticiones para la determinación del origen de enfermedades ante E.P.S., A.R.L, A.F.P., Junta Regional de Calificación de Invalidez y Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

- Peticiones para la calificación de la pérdida de capacidad laboral ante E.P.S., A.R.L, A.F.P., Junta Regional de Calificación de Invalidez y Junta Nacional de Calificación de Invalidez.
- Todos aquellos trámites que pueda adelantar el equipo de COJUSTICIA, sin que el usuario tenga que suscribir un poder especial para tal fin.

Trámites todos, que pueden ser adelantados por parte de aquellos miembros vinculados a la corporación bajo la figura de PRACTICANTE JURÍDICO.

### **TRAMITES QUE REQUIEREN PODER:**

La segunda, es la de aquellos tramites que requieren un contrato de prestación de servicios y poder especial otorgados y suscritos por el usuario, son aquellos tramites en los que se brinda por parte de la corporación una representación en procesos ya sea administrativos o judiciales, y de despliegan acciones que por exigencia legal deben ser impetradas bajo la postulación de un abogado titulado, dentro de estas acciones específicas tenemos:

- Representación en Procesos Judiciales
- Representación en Procesos administrativos ante entes de inspección, vigilancia y control
- Elaboración y tramitación de recursos ordinarios y extraordinarios en contra de sentencias judiciales, o actos administrativos.
- Todos aquellos trámites en los que sea encomendado la intervención de abogado titulado adscrito al equipo de COJUSTICIA.

Dichos trámites procesales, estarán a cargo y serán adelantados por profesionales del derecho que estén adscritos a la Corporación, sin perjuicio de que los demás miembros de la misma, como aquellos vinculados bajo la figura de Práctica Jurídica puedan apoyar dicha actividad en la recolección y organización de información, y en la proyección de documentos.

Finalmente, se debe reiterar que para asumir dichas representaciones se debe cumplir estrictamente el procedimiento de atención al usuario estipulado en el presente manual de uso.

### **PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A LOS USUARIOS**

Como bien se ha mencionado anteriormente, la Corporación ha dispuesto de una serie de recursos y herramientas para que el CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA pueda prestar el servicio a los usuarios tanto por medio de una consulta presencial en las instalaciones de la Corporación, como haciendo uso de las tecnologías de la información y la comunicación a fin de lograr un contacto directo con los más necesitados, teniendo en cuenta en todo momento las condiciones especiales de nuestros usuarios y los criterios de calidad, eficiencia y efectividad en los que se ha enmarcado el funcionamiento del consultorio.

En ese sentido, se desarrollara a continuación el procedimiento de atención a usuarios de acuerdo a la modalidad aplicada en el desarrollo del consultorio jurídico, ya sea virtual o presencial, además de exponer los formatos que deben ser usados en la prestación del servicio.

#### **CONSULTORIO JURIDICO VIRTUAL:**

El servicio del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA en su modalidad virtual, se prestará desarrollando los siguientes pasos:

1. El usuario deberá ingresar a la página de la corporación, [www.cojusticia.com](http://www.cojusticia.com), y acceder al ítem web denominado CONSULTORIO JURIDICO. (Disponible en el siguiente link: <http://www.cojusticia.com/consultorio-juridico>)
2. Una vez se acceda a la herramienta virtual, el Usuario encontrara un formulario y una serie de instrucciones que le ayudaran a acceder al servicio; así, deberá diligenciar en su totalidad los datos especificados en las casillas, consignando su nombre completo, dirección de correo electrónico o E- mail, y su número de celular.

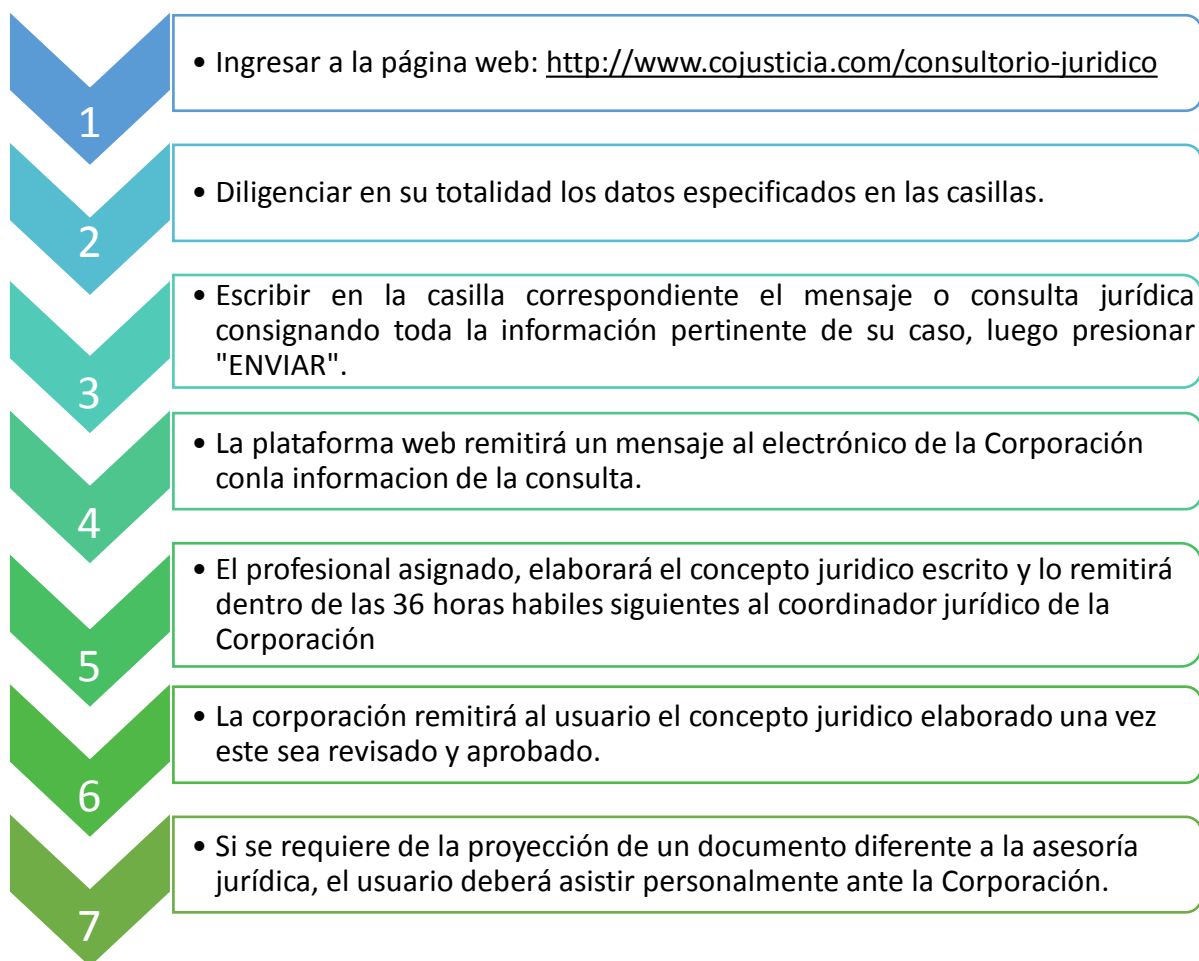
3. A continuación, deberá escribir en la casilla destinada para su mensaje o consulta jurídica el problema jurídico por el cual acude a los servicios del CONSULTORIO JURÍDICO DE COJUSTICIA, dejando claro toda la información pertinente de su caso y todos los detalles del mismo que a consideración del usuario sean necesarios demarcar. Luego deberá presionar o hacer clic en la casilla, ENVIAR.

Al enviar la consulta, el usuario acepta que COJUSTICIA recopile y haga uso de los datos personales que usted proporcione para el desarrollo de su consulta y de diversos procedimientos relacionados directamente con nuestro objeto social, lo anterior, en cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 y a lo previsto en el numeral 3 y el parágrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.

4. Una vez el mensaje sea recibido por la plataforma web, esta remitirá un mensaje de correo electrónico de la Corporación, en la que se especificaran los datos aportados por el usuario, y la consulta realizada.
5. Una vez dicha consulta sea conocida y notificada a los miembros de la Corporación, se asignará un profesional del derecho o practicante jurídico para que en las 48 horas hábiles siguientes al envío de la consulta por parte del usuario, elabore un concepto jurídico escrito que deberá ser remitido a las directivas de la Corporación máximo 12 horas hábiles antes del vencimiento del término estipulado anteriormente, para que sea evaluado y revisado por los miembros de la corporación competentes a tal fin.
6. Finalmente, se enviará al usuario el texto del concepto jurídico elaborado, debidamente revisado y aprobado por la Corporación por medio de un correo electrónico en el que resolverá la consulta jurídica y elevada y se invitara al usuario a mantener un diálogo y comunicación activa con la corporación.
7. En el caso de que se deba proyectar un documento diferente a la asesoría jurídica, el usuario deberá acercarse personalmente a las instalaciones de la corporación a fin de tratar más a fondo su caso, recibir los documentos

necesarios para la elaboración del mismo y demás trámites oportunos a cada caso en particular.

A continuación se adjunta el flujograma de procesos para la prestación del servicio del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA en su modalidad virtual:



### **CONSULTORIO JURIDICO PRESENCIAL:**

El servicio del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA en su modalidad presencial, se prestará desarrollando los siguientes pasos:

1. El consultorio jurídico se desarrollará en la modalidad presencial a través de jornadas de atención a usuarios que se adelantaran una vez a la semana, en las que se dispondrá de una jornada de cinco (5) horas para la recepción de nuevos casos.
2. El usuario que desee acceder al servicio, deberá comunicarse con la corporación ya sea, por medios telefónicos, electrónicos o acudir directamente a las instalaciones de COJUSTICIA a fin de apartar una cita o consulta, las cuales, serán asignadas por regla general atendiendo el orden de las solicitudes, trámite que puede variar en los casos de extrema necesidad o condiciones de especial protección por parte del solicitante.
3. La persona que se comunique deberá proporcionar su nombre, número de teléfono y el tema principal de su consulta a fin de dar a conocer a los miembros de la Corporación los puntos básicos y exigencias mínimas que se deben garantizar al momento del desarrollo de la consulta.
4. El usuario será atendido en las instalaciones de la corporación el día y hora designados, durante un espacio de tiempo de una hora, en las que se escuchará su consulta, se brindará asesoría verbal y se definirán las posibles acciones que se pueden adelantar por parte de los profesionales adscritos a la corporación.

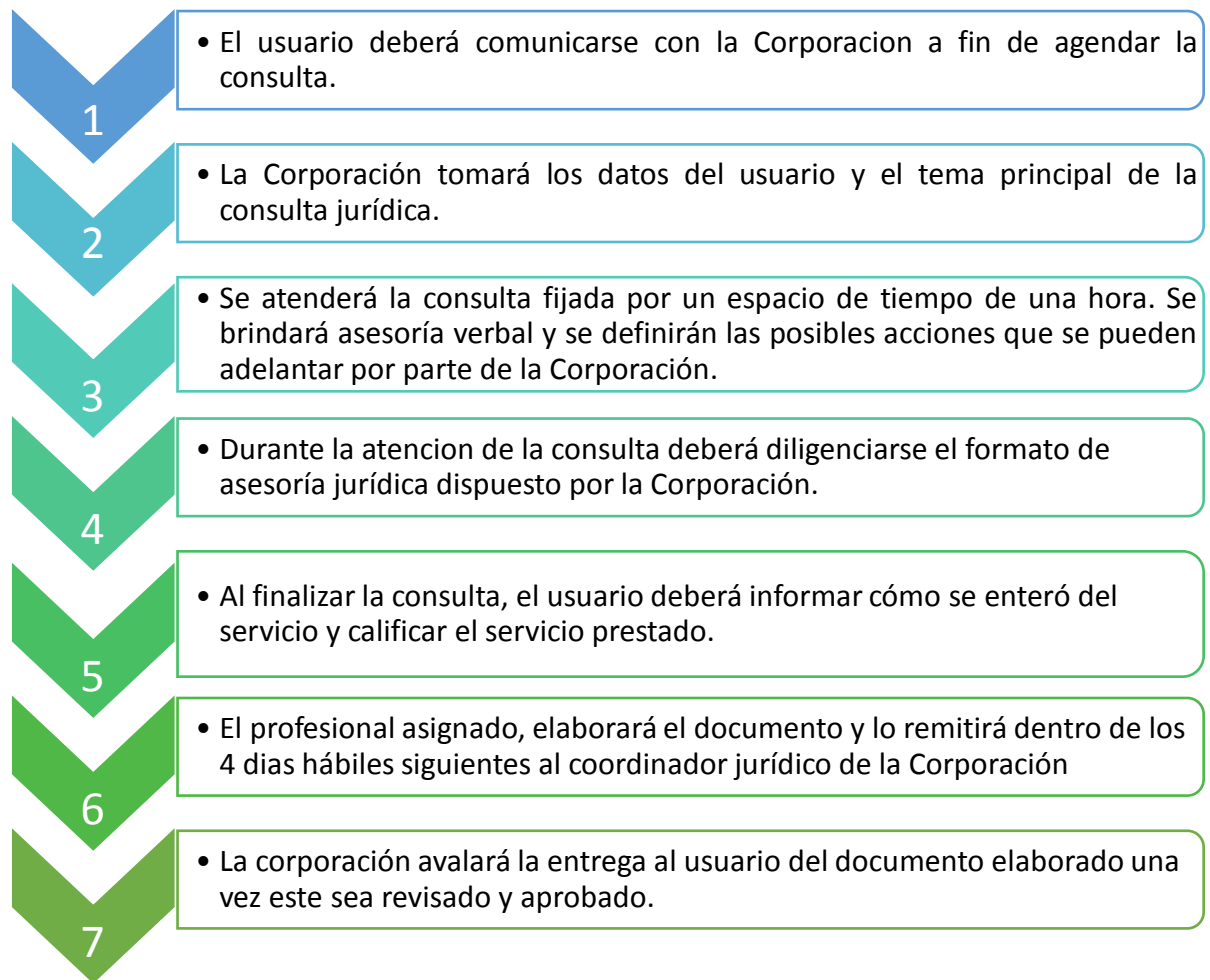
Además, el profesional encargado de brindar la atención, deberá diligenciar el formato de asesoría jurídica dispuesto por la Corporación, a fin de consignar la información básica del usuario y el contenido de la consulta.

Igualmente, dicho formato deberá contener la firma del usuario y su número de cedula, a fin de garantizar la asistencia personal del mismo al servicio presencial, y su aprobación de la información consignada en dicho formato; al firmar el formato, el usuario acepta que COJUSTICIA recopile y haga uso de los datos personales que usted proporcione para el desarrollo de su consulta y de diversos procedimientos relacionados directamente con nuestro objeto social, lo anterior, en cumplimiento a lo estipulado en la Ley

1581 de 2012 y a lo previsto en el numeral 3 y el párrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.

Al finalizar la consulta, el usuario deberá informar cómo se enteró del servicio y calificar el servicio prestado, a fin de que la corporación pueda hacer un seguimiento constante y evaluación de calidad al funcionamiento del CONSULTRIO JURIDICO DE COJUSTICIA.

A continuación se adjunta el flujograma de procesos para la prestación del servicio del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA en su modalidad presencial:





remitido a las directivas de la Corporación máximo un (1) día hábil antes del vencimiento del termino estipulado anteriormente, para que sea evaluado y revisado por los miembros de la corporación competentes a tal fin.

5. En el caso de que los servicios del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA sean solicitados por un menor de edad, este deberá estar acompañado por un representante legal y es a este a quien se le prestará el servicio, se le elaboran los documentos, etc.

### **ELABORACIÓN Y ENTREGA DE DOCUMENTOS A LOS USUARIOS**

Los documentos, cuya elaboración sean encomendado a los miembros de la Corporación, con ocasión de la presentación del servicio del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA, ya sea en su modalidad presencial o virtual, además de ser entregados en los términos estipulados anteriormente según sea el caso, deberán cumplir con una serie de estándares que garanticen el cumplimiento de los criterios de calidad, eficiencia y efectividad en los que se ha enmarcado el funcionamiento del consultorio; tales como:

- Todos los documentos que sean entregados en el marco del desarrollo del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA deberán ser elaborados a computador, cumpliendo estándares mínimos de estética y ortografía. Además, deberán ser proyectados o impresos sobre el membrete oficial de COJUSTICIA en los casos en que sean elaborados para el usuario o cuando tengan por destino las diferentes autoridades cuando así se considere, a fin de cumplir los estándares de imagen institucional de la Corporación.

A continuación se anexa el membrete oficial:



## CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA

NIT. N°. 900724074-7  
Licencia en S-ST Res. 02810 de 2016




Calle 36 N°. 19 - 18, Oficina 502, edificio Gran Colombiana, Bucaramanga

(7) 680 17 27

☎ 3168339752 - 3112227000 ✉ [cojusticia@hotmail.com](mailto:cojusticia@hotmail.com) 🌐 [www.cojusticia.com](http://www.cojusticia.com) 📘 Cojusticia

- Todos los documentos que sean entregados en el marco del desarrollo del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA deberán ser revisados y aprobados por un profesional del derecho adscrito a la corporación y que será Designado para tal fin.
- Todos los documentos que sean elaborados en el marco del desarrollo del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA en su modalidad virtual, serán remitidos única y exclusivamente desde el correo institucional de la Corporación.
- Todos los documentos que sean elaborados en el marco del desarrollo del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA en su modalidad presencial, deberán ser entregados personalmente al usuario, quien firmara el formato de entrega de documentos diligenciado.

Formato anexo a continuación:

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA COJUSTICIA	NIT. N°. 900724074-7
	<b>ENTREGA DE DOCUMENTOS</b>	Versión 01
		Página 1 de 1

<b>Fecha:</b>	DD / MM / AAAA	<b>Entrega:</b>	RESPONSABLE ENTREGA
<b>Documento:</b>		<b>No. folios</b>	
<b>Contenido:</b>			
<b>Comentarios:</b>			
<b>Firma:</b>	<b>C.C. y lugar expedición:</b>		

Dicho Formato deberá ser diligenciado en su totalidad, con letra legible, en forma ordenada y completo, además deberá tener consignada la firma y el número de cedula de la persona que recibe el documento elaborado.

Igualmente podrán ser remitidos por correo electrónico los documentos elaborados a los usuarios cuando dicha acción sea autorizada por los mismos, caso en el que serán remitidos única y exclusivamente desde el correo institucional de la Corporación.

### **CONTROL DE GESTIÓN A LOS CASOS RECIBIDOS EN EL CONSULTORIO JURÍDICO DE COJUSTICIA**

En el desarrollo del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA, el coordinador jurídico de la Corporación realizará controles de gestión, a cada uno de los miembros de la Corporación que estén adelantando el acompañamiento o representación judicial de los casos que hayan ingresado a la corporación por medio del desarrollo del consultorio jurídico, ya sean abogados o practicantes, verificando que se esté cumpliendo a cabalidad el procedimiento de atención a los usuarios atendiendo los criterios de calidad, eficiencia y efectividad.

Dichos controles, serán convocados y citados directamente por el Coordinador Jurídico de la Corporación, quien comunicará al abogado o prácticamente la fecha y hora a la que deberá asistir a las instalaciones de COJUSTICIA, a fin de rendir informe de gestión de los casos que tiene a su cargo; dicha fecha podrá ser concretada de forma convencional de acuerdo a los compromisos previamente adquiridos por el profesional.

En el informe de gestión presentado por el profesional, se deberá informar detalladamente los siguientes aspectos:

- Casos que tiene a su cargo, precisando los nombres de los usuarios, número de identificación de los mismos, área del derecho en el que se enmarca su caso y la fecha en que se le asignó.
- Las solicitudes, consultas o peticiones que le fueron encomendadas por el usuario, informado las actuaciones realizadas por su parte a fin de resolver la consulta jurídica del usuario.
- En el caso en que se haya encomendado la elaboración de documentos, el profesional deberá exponer la fecha en que se entregó el mismo, y a quien iba dirigido, además de informar si se obtuvo respuesta si es del caso.
- En el caso de que se adelanten representaciones judiciales o administrativas, se deberá informar por parte del profesional la etapa procesal actual, a fin de que el coordinador jurídico pueda identificar el estado del trámite y la responsabilidad con la que se ha adelantado el mismo.
- Finalmente, el coordinador jurídico podrá exigir al profesional exponga el archivo físico de los casos, a fin de verificar el diligenciamiento completo de los formatos exigidos en el procedimiento de atención a usuarios consignado en el presente manual de uso.

A partir de la información entregada en cada uno de los casos del profesional que rinde el informe, el Coordinador Jurídico podrá, en caso de ser necesario, sugerir al profesional una serie de acciones a tener en cuenta a fin de garantizar que la prestación del servicio CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA obedezca a los criterios de calidad, eficiencia y efectividad destinados por la Corporación.

## **TERMINACIÓN DEL SERVICIO PRESTADO**

El servicio prestado al usuario en el marco del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA, al igual que todas las actividades realizadas por la Corporación y dirigidas a la comunidad, tiene como objetivo mejorar las condiciones jurídicas de los ciudadanos, logrando que se respeten sus derechos y brindando en la medida de lo posible, toda la ayuda necesaria para acercar al ciudadano a una administración efectiva de justicia.

En ese sentido, el servicio que la corporación le presenta al ciudadano en el desarrollo del consultorio jurídico, puede entenderse terminado por distintos factores y eventos que a continuación se pasaran a exponer.

### **ASESORIA JURIDICA:**

En los casos en que el usuario del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA acuda en la modalidad presencial con el fin de recibir asesoría jurídica de su caso, se le brindara la misma en el mismo momento de la consulta, se le realizarán todas las explicaciones e indicaciones pertinente al caso expuesto y con ello se entenderá terminado la prestación del servicio.

### **ELABORACIÓN DE DOCUMENTO:**

En los casos en que el usuario haya acudido al CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA en su modalidad presencial, con el fin de obtener la elaboración de un documento o petición que no implique el seguimiento por parte de la Corporación de algún trámite o procedimiento de tipo administrativo o judicial, se entenderá terminado el servicio cuando le sea entregado el mismo, y el usuario, suscriba el formato pertinente a la entrega de documentos.

En el caso de la modalidad virtual del consultorio jurídico, el trámite se entenderá terminado una vez se envíe el documento elaborado para la consulta realizada, en caso de que el usuario requiera ampliar su información o aportar documentos y deba acercarse, como se dijo con antelación, a las instalaciones de la Corporación, se le

abrirá con gusto un nuevo trámite que se adelantara bajo las mismas implicaciones de la atención presencial.

### **PROCESOS JUDICIALES Y ADMINISTRATIVOS:**

En los casos en que la Corporación haya prestado al usuario el servicio de acompañamiento en trámites de orden judicial o administrativo, sin que para ello se haya suscrito un contrato de prestación de servicios, el trámite se entenderá terminado una vez se agoten los recursos ordinarios propios de la acción emprendida.

Si para dicho acompañamiento, se suscribió un contrato de prestación de servicios entre el usuario y la corporación, el trámite solo se entenderá terminado en los mismos términos en que se haya pactado en el contrato de prestación de servicios, acogiénose el trámite a la totalidad de lo consignado y establecido en el contrato suscrito.

Igualmente, el profesional de derecho que fue asignado para el caso, podrá sustituir la representación judicial que ejerce en los términos pactados en el contrato de prestación de servicios suscrito entre este y la corporación.

Además, cuando dicha situación se diere, el Coordinador jurídico exigirá al sustituyente el expediente completo del caso, y verificará lo siguiente:

- Que se cuente en el expediente entregado por el profesional, con todos los documentos que le fueron entregados, así como aquellos que fueron emitidos por las autoridades judiciales o administrativas en el desarrollo de su gestión.
- Que todos los formatos definidos por la Corporación para el desarrollo del CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA estén completamente diligenciados y firmados por quien corresponda.

- Que el profesional deje consignado por escrito un informe de caso debe contener como mínimo, el resumen fáctico del caso, el recuento procesal, las gestiones adelantadas por el profesional, la estrategia jurídica trazada para el caso y las recomendaciones que este considere deben seguirse.

## **BIBLIOGRAFÍA**

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia T-696. (20 de septiembre de 2011). Sala octava de revisión. M.P.: Humberto Antonio Sierra Porto. . [En línea]. Bogotá, D.C., Colombia: Referencia: expediente T-3078939. Recuperado en 23 de junio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2011/T-696-11.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-399. (30 de junio de 2015). Sala quinta de revisión. M.P.: Gloria Stella Ortiz Delgado. [En línea]. Bogotá, D. C., Colombia: Referencia: expediente T-4.776.648.(Recuperado en 23 de junio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/T-399-15.htm>

COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-936. (14 de diciembre de 2009). Sala Octava de Revisión. M.P.: Humberto Antonio Sierra Port o. [En línea] Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-2.326.074, T- 2.384.577 y T-2.387.690. (Recuperado en 13 de junio de 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-936-09.htm>.

COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL.. Sentencia T-003. (14 de enero de 2010). Sala Séptima de Revisión. M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [En línea]. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-2.193.962. ]. (Recuperado en 17 de junio 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-003-10.htm>

COLOMBIA.CORTE CONSTITUCIONAL.Sentencia C-531. (10 de mayo de 200).. Sala Tercera de Revisión. M.P.: Álvaro Tafur Galvis.[En línea] Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente D-2600. (Recuperado en 13 de junio de 2017). Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/c-531-00.htm>

ONU. Convención Sobre los derechos de las Personas con Discapacidad. (13 de diciembre de 2006). Organización de Naciones Unidas. Artículo 27.[En línea]. (Recuperado en 17 de junio 2017). Disponible en <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

**ANEXO B. SOLICITUDES DE ASESORIAS JURIDICAS TOMADAS A LOS  
USUARIOS DEL CONSULTORIO JURIDICO DE COJUSTICIA.**

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA COJUSTICIA	NIT. N°. 900724074-7
	<b>SOLICITUD ASESORIA JURIDICA</b>	Versión 02
		Página 1 de 1

07/04/2017

<b>NOMBRE:</b>	Alicia Arias De Rueda	<b>c.c.</b>	63.271.737
<b>DIRECCIÓN:</b>	calle 10 # 3-60 villa del florido	<b>TELÉFONOS</b>	3174591099
<b>E-mail:</b>	-	<b>ESTRATO</b>	2
		<b>GENERO</b>	F
		<b>Edad</b>	38

<b>AREA DEL DERECHO:</b>	Civil	<b>ASUNTO CONSULTA</b>	desistimiento litico
--------------------------	-------	------------------------	----------------------

**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PRETENSIONES:**


La usuaria acude al consultorio jurídico de Cojusticia a fin de exponer su caso, el cual data desde 1998 cuando su esposo murió en un accidente automovilístico en la ciudad de Bucaramanga.

A raíz de tal accidente causado por un bus tipo niños de una empresa distribuidora de automoviles se interpuso una demanda a fin de lograr una justa indemnización de perjuicios.

Tal proceso debió ser una sentencia favorable que posteriormente se llevó a un proceso ejecutivo. proceso a el que pasados tantos años no se ha sentido nada.

Al firmar el presente formato, usted acepta que COJUSTICIA recopile y haga uso de los datos personales que usted proporcione para el desarrollo de su consulta y de diversos procedimientos relacionados directamente con nuestro objeto social, lo anterior, en cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 y a lo previsto en el numeral 3 y el parágrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.

<b>SEGMENTO PARA BENEFICIARIO:</b>					
¿Cómo se enteró del servicio? / Remisión de:					
Otro usuario.					
<b>Calificación del servicio (X):</b>	Malo	bueno	excelente	<b>Abogado asignado:</b>	Juan Gabriel
<b>Firma beneficiario:</b>	No. Cedula y lugar expedición:				
Alicia Arias de Rueda			63271737 Bucaramanga		

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA	NIT. N° 900724074-7
	COJUSTICIA	Versión 01
	SOLICITUD ASESORIA JURIDICA	Página 1 de 1

FECHA: 08 | 03 | 2012

NOMBRE:	Jhon freddy Carrillo Pulcra	C.C.	91 536 599
DIRECCIÓN:	Mamanga # Casa # 2do Piso	TELÉFONOS:	3163727250
E-mail:	Jhonfrek88@hotmail.com	GENERO:	X
		Edad:	00

AREA DEL DERECHO:	LABORAL	ASUNTO CONSULTA:	Empresa no remite documentos a EPS para calificación de origen
-------------------	---------	------------------	--

**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PRETENSIONES:**

EPS Cafesalud requiere de una documentación para adelantar la calificación del origen de hipocausa y tinitus, hacer Accion de tutela para q se ordene a Tesoro S.A el envío de la documentación a la EPS y obtenga la calificación.

l. Deseo Jhaudo

- Salud (por calificación)
- seguridad social (Pensiones)
- Debido Proceso.

Al firmar el presente formato, usted acepta que COJUSTICIA recopile y haga uso de los datos personales que usted proporcione para el desarrollo de su consulta y de diversos procedimientos relacionados directamente con nuestro objeto social, lo anterior, en cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 y a lo previsto en el numeral 3 y el parágrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.

<b>SEGMENTO PARA BENEFICIARIO:</b>				
¿Cómo se enteró del servicio? / Remisión de:			Juan Gabriel Henao	
Calificación del servicio (X):	Malo	bueno	excelente	Abogado asignado: <i>[Firma]</i>
			X	
Firma beneficiario:			No. Cedula y lugar expedición:	
Jhon f carrillo D			915365996/CA	

**COJUSTICIA**  
 Calle 36 N° 19 - 18, Oficina 502, edificio Gran Colombiana, Bucaramanga  
 Teléfonos: 3168339752 - 3112227000 E-mail cojusticia@hotmail.com  
 www.cojusticia.com

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA	NIT. N° 900724074-7
	COJUSTICIA	Versión 01
	SOLICITUD ASESORÍA JURIDICA	Página 1 de 1

FECHA: 19 03 2017

NOMBRE:	Jaime Alberto Gamaler	C.C.	91 262 278
DIRECCIÓN:	Cra 74 # 20-58	TELÉFONOS:	3174052577
E-mail:	climasproject2012@hotmail.com	GENERO:	X
		Edad:	48

AREA DEL DERECHO:	familia	ASUNTO CONSULTA:	Asesoría para liquidación Soc Patrimonial
-------------------	---------	------------------	---

**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PRETENSIONES:**

Se orienta sobre el trámite legal a seguir con ocasión de la separación de Sociedad Patrimonial. Se informa la necesidad de declarar la Sociedad, liquidarla y regular el asunto de alimentos, visita, custodia.

Se comunica que las costas son notariales y judiciales. Se informa que la cuantía son de 2.800.000 más el 3% al 7% de la cuantía.

Al firmar el presente formato, usted acepta que COJUSTICIA recopile y haga uso de los datos personales que usted proporcione para el desarrollo de su consulta y de diversos procedimientos relacionados directamente con nuestro objeto social, lo anterior, en cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 y a lo previsto en el numeral 3 y el parágrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.


**SEGMENTO PARA BENEFICIARIO:**

¿Cómo se enteró del servicio? / Remisión de: Otro usuario

Calificación del servicio (X):	Malo	bueno	excelente	Abogado asignado:	Laura Muñoz
			X		

Firma beneficiario: *Laura A. González* No. Cedula y lugar expedición: 91262278 BOY

COJUSTICIA  
 Calle 36 N° 19 - 18, Oficina 502, edificio Gran Colombiana, Bucaramanga  
 Teléfonos: 3168339752 - 3112227000 E-mail cojusticia@hotmail.com  
 www.cojusticia.com

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA COJUSTICIA	NIT. N° 900724074-7
	SOLICITUD ASESORÍA JURIDICA	Versión 01
		Página 1 de 1

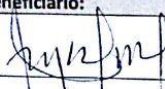
FECHA: 17 03 2017

NOMBRE:	Anyu Suarez Sanchez	C.C.	37.320.468
DIRECCIÓN:	Cra 28 # 7A-15, Cerro de Ocaña N.S.	TELÉFONOS:	3053058986 3046311924 - Hem
E-mail:	anyuPIPE40@yahoo.es	GENERO:	F Edad: 53

AREA DEL DERECHO:	Laboral	ASUNTO CONSULTA:	Accidente Mortal
-------------------	---------	------------------	------------------

BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PRETENSIONES:
<p>La usuaria acude al consultorio jurídico de la corporación colombia justa desde la ciudad de Ocaña norte de Santander en donde reside actualmente a fin de que se acompañe y represente judicialmente un posible proceso laboral por la responsabilidad patronal de Cables Eléctricos de Norte de Santander - CENS - por la muerte de su sobrino cuando trabajaba reparando unas líneas de alta tensión en el municipio de Aguachica - Cesar.</p> <p>Se orienta a la usuaria sobre los límites legales que se deben seguir cuando ocurre un accidente de Trabajo mortal y la responsabilidad del empleador y A.B.L. en los mismos.</p>

Al firmar el presente formato, usted acepta que COJUSTICIA recopile y haga uso de los datos personales que usted proporcione para el desarrollo de su consulta y de diversos procedimientos relacionados directamente con nuestro objeto social, lo anterior, en cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 y a lo previsto en el numeral 3 y el parágrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.

SEGMENTO PARA BENEFICIARIO:					
¿Cómo se enteró del servicio? / Remisión de:			Publicidad.		
Calificación del servicio (X):	Malo	bueno	excelente	Abogado asignado:	Laura Muñoz
			X		
Firma beneficiario:			No. Cedula y lugar expedición:		
			37.320468 de Ocaña.		

COJUSTICIA  
Calle 36 N°.19 - 18, Oficina 502, edificio Gran Colombiana, Bucaramanga  
Teléfonos: 3168339752 - 3112227000 E-mail cojusticia@hotmail.com  
www.cojusticia.com

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA COJUSTICIA	NIT. N°. 900724074-7
	<b>SOLICITUD ASESORÍA JURIDICA</b>	Versión 02 Página 1 de 1

07/04/2017

<b>NOMBRE:</b>	Alfonso Ardila Bautista	<b>C.C.</b>	5.626.451
<b>DIRECCIÓN:</b>	Calle 3 8+08 Barrio Gloria Piedecuesta	<b>TELÉFONOS</b>	3114634663
<b>E-mail:</b>	alfonsoardila@gmail.com	<b>ESTRATO</b>	2
		<b>GENERO</b>	X
		<b>Edad</b>	46


<b>AREA DEL DERECHO:</b>	Publico	<b>ASUNTO CONSULTA</b>	Tutela (salud)
--------------------------	---------	------------------------	----------------


**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PRETENSIONES:**

El usuario refiere que tiene varios padecimientos pero la EPS Cafesalud no le han dado cita ni le aseguran convenio para realizar cirugía.

adjunta documentación para interponer acción de tutela

Al firmar el presente formato, usted acepta que COJUSTICIA recopile y haga uso de los datos personales que usted proporcione para el desarrollo de su consulta y de diversos procedimientos relacionados directamente con nuestro objeto social, lo anterior, en cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 y a lo previsto en el numeral 3 y el parágrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.

<b>SEGMENTO PARA BENEFICIARIO:</b>				
¿Cómo se enteró del servicio? / Remisión de:			JUN Gabriel	
<b>Calificación del servicio (X):</b>	Malo	bueno	excelente	<b>Abogado asignado:</b>
			X	Fro Sánchez
<b>Firma beneficiario:</b>			<b>No. Cedula y lugar expedición:</b>	
			5626 451 CHaralá	

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA COJUSTICIA	NIT. N°. 900724074-7
	SOLICITUD ASESORÍA JURIDICA	Versión 02 Página 1 de 1

24/03/12

NOMBRE:	Jeremy Carvajal Henao	C.C.	37.550.287
DIRECCIÓN:	Calle 320 # 34 - 27 Cúcuta -	TELÉFONOS	3012063782
E-mail:	jeycarvajal@hotmail.com	ESTRATO	2
		GENERO	F
		Edad	35

AREA DEL DERECHO:	Civil / Penal	ASUNTO CONSULTA	Alimentos
-------------------	---------------	-----------------	-----------

**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PRETENSIONES:**

La usuaria afirma que se le adeuda por alimentos la suma superior a 20 millones de pesos en virtud de Acta de conciliación de fecha 2 Julio de 2005 por cuota de sueldo 230.000.

Indica la usuaria por las posibilidades legales para poder hacer exigible los dineros que se le adeudan.

Se orienta a usuaria sobre la posibilidad de exigir el pago de los dineros por medio de un proceso ejecutivo ~~de~~ de alimentos, además de que se podría interponer una denuncia en la fiscalía en procura de que se pronuncie al pago.

Al firmar el presente formato, usted acepta que COJUSTICIA recopile y haga uso de los datos personales que usted proporcione para el desarrollo de su consulta y de diversos procedimientos relacionados directamente con nuestro objeto social, lo anterior, en cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 y a lo previsto en el numeral 3 y el parágrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.

<b>SEGMENTO PARA BENEFICIARIO:</b>				
¿Cómo se enteró del servicio? / Remisión de: <i>Amigo</i>				
Calificación del servicio (X):	Malo	bueno	excelente	Abogado asignado: <i>Ivo Saidez</i>
			X	
Firma beneficiario:	No. Cedula y lugar expedición:			
<i>Jeremy Carvajal</i>	37550287 Cúcuta			

FECHA: 08 | 03 | 2017

NOMBRE:	Patricia Rincon Florez	C.C.	63.324.435
DIRECCIÓN:	Cra 11B #21-33 Quinta - Florida Blanca	TELÉFONOS:	315 403 4090
E-mail:	-	GENERO:	F Edad: 50

AREA DEL DERECHO:	Laboral	ASUNTO CONSULTA	Despido Injustificado.
-------------------	---------	-----------------	------------------------

**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PRETENSIONES:**

Mujer de 50 años que sufre de cancer de piel que laboraba en la Quinta Brigada (Hospital) como aseadora, estaba contratada por una bolsa de empleo Flores y Alvarez, contrato de duración del 7 marzo de 2016 al 31 octubre de 2016, día en que fue despedida.


la usuaria interpuso un derecho de petición al empleador exigiendo copia del contrato de trabajo, que no recibió respuesta, por tanto tuteló. la tutela fue concedida pero no se ha dado cumplimiento.

Igualmente manifiesta la usuaria que no le están otorgando las prestaciones médicas para el tratamiento del cancer.

Se solicita revocar un desacato por incumplimiento de tutela, elaborar tutela para reintegro laboral inmediato y las prestaciones médicas, y demanda para reintegro.

Al firmar el presente formato, usted acepta que COJUSTICIA recopile y haga uso de los datos personales que usted proporcione para el desarrollo de su consulta y de diversos procedimientos relacionados directamente con nuestro objeto social, lo anterior, en cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 y a lo previsto en el numeral 3 y el parágrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.

<b>SEGMENTO PARA BENEFICIARIO:</b>				
¿Cómo se enteró del servicio? / Remisión de:				Juan Gabriel Herazo
Calificación del servicio (X):	Malo	bueno	excelente	Abogado asignado: Ivo Sánchez
			X	
Firma beneficiario:			No. Cedula y lugar expedición:	
PATRICIA RINCON F			63324435 B/6A	

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA COJUSTICIA	NIT. N°. 900724074-7
	<b>SOLICITUD ASESORIA JURIDICA</b>	Versión 02
		Página 1 de 1

07/04/2017

NOMBRE:	Ricardo Calderon Borracion	C.C.	13.823.961
DIRECCIÓN:	Carrera 16A #7A-06 Carrera 2 Pedernales	TELÉFONOS	3174904724
E-mail:	-	ESTRATO	1
		GENERO	M
		Edad	64

AREA DEL DERECHO:	Laboral	ASUNTO CONSULTA	Pensiones.
-------------------	---------	-----------------	------------

**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PRETENSIONES:**

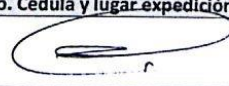
Conto con ~~el~~ Seguro Social hasta el año 1995 desde el año 1972. y con Colombia mayo desde el año 2008 hasta el año 2014


Colpensiones Borracion su salud para la pensión, aduciendo que no aplica el régimen de transición desde el año 2014 en su caso y por tanto no cumple con los requisitos para pensionarse.

Se ordena al usuario allegar toda la documentación, pero igualmente se le refiere que una vez realizada la indemnización sustitutiva no tiene derecho a pensión.

*Asesorio*

Al firmar el presente formato, usted acepta que COJUSTICIA recopile y haga uso de los datos personales que usted proporcione para el desarrollo de su consulta y de diversos procedimientos relacionados directamente con nuestro objeto social, lo anterior, en cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 y a lo previsto en el numeral 3 y el parágrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.

<b>SEGMENTO PARA BENEFICIARIO:</b>				
¿Cómo se enteró del servicio? / Remisión de:				Otro usuario
Calificación del servicio (X):	Malo	bueno	excelente	Abogado asignado: Juan Gabriel H.
		X		
Firma beneficiario:			No. Cedula y lugar expedición:	
				

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA COJUSTICIA	NIT. N°. 900724074-7
	SOLICITUD ASESORÍA JURIDICA	Versión 02 Página 1 de 1

07/04/2017

NOMBRE:	Pedro Julio Manosalva Guenara	C.C.	91.349.418
DIRECCIÓN:	Calle 3 #16-70, casa 202 Piedecuesta	TELÉFONOS	3204369814
E-mail:	Santacruz_santacruz@pr.	ESTRATO	3
		GENERO	M
		Edad	40

AREA DEL DERECHO:	Laboral	ASUNTO CONSULTA	Pensiones
-------------------	---------	-----------------	-----------

**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PRETENSIONES:**


Refiere el usuario que la ADL (Positiva) lo pensionó por invalidez de origen laboral (hace 8 meses), por un accidente laboral ocurrido el 10 de diciembre de 2014, trabajo para pretelar cuando pedía el cargo gna.

Segun la ley de el usuario tiene derecho a la devolución, pero colpasines le echo resolución el la que le indica que no le hace la devolución, pues tiene que esperar a tener 62 años para hacer efectivo el derecho.

cotizante por un periodo de 20 años, sobre un salario mínimo.

Al firmar el presente formato, usted acepta que COJUSTICIA recopile y haga uso de los datos personales que usted proporcione para el desarrollo de su consulta y de diversos procedimientos relacionados directamente con nuestro objeto social, lo anterior, en cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1551 de 2012 y a lo previsto en el numeral 3 y el parágrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.

<b>SEGMENTO PARA BENEFICIARIO:</b>				
¿Cómo se enteró del servicio? / Remisión de:			Juan Gabriel.	
Calificación del servicio (X):	Malo	bueno	excelente	Abogado asignado: Ivo Sánchez
			X	
Firma beneficiario:			No. Cedula y lugar expedición:	
Pedro Manosalva			91.349.418 de Piedecuesta	

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA COJUSTICIA	NIT. N° 900724074-7 Versión 01
	SOLICITUD ASESORÍA JURÍDICA	Página 1 de 1

FECHA: 21 | 03 | 2017

NOMBRE:	ferley Vargas Sanabria	C.C.	5784145
DIRECCIÓN:	Cra 8 # 61 - 132 Ciudadela E.M	TELÉFONOS:	3154921375
E-mail:	f.vargasos@hotmail.com	GENERO:	λ
		Edad:	55

AREA DEL DERECHO:	LABORAL	ASUNTO CONSULTA	Comité de reclamos FSSA
-------------------	---------	-----------------	----------------------------

**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PRETENSIONES:**


La empresa se enteró el 9 Marzo, lo llamo Lucero Pineta, 10 de Marzo la de control interno y la Sfe, 16 Marzo, Asesoría relacionada con Citación a Comité de reclamos se oriento y envío al correo electrónico modelo de Deficiencia de documentos y otros asuntos a caso electrónico


Al firmar el presente formato, usted acepta que COJUSTICIA recopile y haga uso de los datos personales que usted proporcione para el desarrollo de su consulta y de diversos procedimientos relacionados directamente con nuestro objeto social, lo anterior, en cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 y a lo previsto en el numeral 3 y el parágrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.

**SEGMENTO PARA BENEFICIARIO:**

¿Cómo se enteró del servicio? / Remisión de: Otro caso

Calificación del servicio (X):	Malo	bueno	excelente	Abogado asignado:	Laura Muñoz
			X		

Firma beneficiario:  No. Cedula y lugar expedición: 5784145 del Valle

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA COJUSTICIA	NIT. N° 900724074-7
	SOLICITUD ASESORIA JURIDICA	Versión 01
		Página 1 de 1

FECHA: 23 03 2017

NOMBRE:	Diego Armando Carrillo	C.C.	91 758 954
DIRECCIÓN:	C. 75 # 200-22 Florida Blanca	TELÉFONOS:	3184810191
E-mail:	dcarrilla88@gmail.com	GENERO:	X
		Edad:	37

AREA DEL DERECHO:	Derecho laboral	ASUNTO CONSULTA	Citación a Comité de Reclamos
-------------------	-----------------	-----------------	-------------------------------

**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PRETENSIONES:**


Solicitud asesoria por citación a Comité de Reclamos para el día 7 de Abril de 2017. Se le orienta y se elabora documento para radicar ante la ESSG. Solicitud expediente, enunciación de circunstancias Asesoria

Al firmar el presente formato, usted acepta que COJUSTICIA recopile y haga uso de los datos personales que usted proporcione para el desarrollo de su consulta y de diversos procedimientos relacionados directamente con nuestro objeto social, lo anterior, en cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 y a lo previsto en el numeral 3 y el parágrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.

**SEGMENTO PARA BENEFICIARIO:**

¿Cómo se enteró del servicio? / Remisión de:				otro usuario.	
Calificación del servicio (X):	Malo	bueno	excelente	Abogado asignado:	Lidia Muñoz -
			X		
Firma beneficiario:				No. Cedula y lugar expedición:	
D A C U H - Diego A Carrillo U.				91-158.954 R. Blanca	

COJUSTICIA  
Calle 36 N° 19 - 18, Oficina 502, edificio Gran Colombiana, Bucaramanga  
Teléfonos: 3168339752 - 3112227000 E-mail cojusticia@hotmail.com  
www.cojusticia.com

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA COJUSTICIA	NIT. N° 900724074-7
	SOLICITUD ASESORÍA JURIDICA	Versión 01
		Página 1 de 1

FECHA: 24 03 2014

NOMBRE:	Juan Fernando Acosta Munillo	C.C.	13872979
DIRECCIÓN:	Av. 134 #56-10 Floridablanca	TELÉFONOS:	3188332835
E-mail:	-	GENERO:	M Edad: 35

AREA DEL DERECHO:	Labour	ASUNTO CONSULTA:	Accidente Laboral + Seguridad Contrato de Trabajo
-------------------	--------	------------------	--

**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PRETENSIONES:**

Señala el usuario que ha trabajado con el club compatriota desde los 14 años en el cargo de Caddie de Golf, desempeñando dicha actividad uno de los elementos del club de Golf. Se soltó y en este momento perdió el ojo.

Señala su vinculación con un contrato de prestación de servicios, por ello la APL no respondía por el accidente, motivo por el cual se tuteló y el juez de tutela decidió que Ana Compatria debía hacerse responsable.

El fallo de tutela fue impugnado por la APL y el usuario requiere una defensa del fallo.

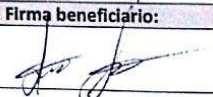
Señala igualmente que durante 20 años de trabajo no le cotizaron aportes al sistema de pensiones.

Al firmar el presente formato, usted acepta que COJUSTICIA recopile y haga uso de los datos personales que usted proporcione para el desarrollo de su consulta y de diversos procedimientos relacionados directamente con nuestro objeto social, lo anterior, en cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 y a lo previsto en el numeral 3 y el parágrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.


**SEGMENTO PARA BENEFICIARIO:**

¿Cómo se enteró del servicio? / Remisión de: Otro usuario

Calificación del servicio (X):	Malo	bueno	excelente	Abogado asignado:	Ivo Sánchez
			X		

Firma beneficiario:  No. Cedula y lugar expedición: 13872979 Bucaramanga.

COJUSTICIA  
Calle 36 N° 19 - 18, Oficina 502, edificio Gran Colombiana, Bucaramanga  
Teléfonos: 3168339752 - 3112227000 E-mail cojusticia@hotmail.com  
www.cojusticia.com

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA COJUSTICIA	NIT. N° 900724074-7
	SOLICITUD ASESORÍA JURIDICA	Versión 01
		Página 1 de 1

FECHA: 28/03/2017

NOMBRE:	Marisol Bautista	C.C.	28156983
DIRECCIÓN:	Ciudadela Mariano Giron Sector 3 #24-21	TELÉFONOS:	3185519029
E-mail:		GENERO:	<input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F Edad: 45

AREA DEL DERECHO:	Penal	ASUNTO CONSULTA:	calidad de victima
-------------------	-------	------------------	--------------------


**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PRETENSIONES:**

la señora manifiesto que en el año 1993 fue victima de la violencia en el Municipio de Girón, perdio a su esposo Heriberto Orjategui Gutierrez, aduce que se desplazo a barrancabarrera vivió 2 años, regreso a girón, en el año 2015 interpuso denuncia Penal. Por desplazamiento forzado, obtuvo una Comunicaciones de la Unidad para la atención y reparación integral de victimas en donde al parecer le reconocen la condición de victima

Se elaboraron Derechos de Petición Solicitando el estado de los trámites ante Escalía General y Unidad de Victimas.

Al firmar el presente formato, usted acepta que COJUSTICIA recopile y haga uso de los datos personales que usted proporcione para el desarrollo de su consulta y de diversos procedimientos relacionados directamente con nuestro objeto social, lo anterior, en cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 y a lo previsto en el numeral 3 y el parágrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.

<b>SEGMENTO PARA BENEFICIARIO:</b>				
¿Cómo se enteró del servicio? / Remisión de: Juan Ordóñez Puentes				
Calificación del servicio (X):	Malo	bueno	excelente	Abogado asignado: KEO Muñoz
			X	
Firma beneficiario: Marisol Bautista	No. Cedula y lugar expedición: 28156983. Girón			

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA COJUSTICIA	NIT. N° 900724074-7
	SOLICITUD ASESORÍA JURIDICA	Versión 02 Página 1 de 1

FECHA: 19 05 2017

NOMBRE:	Luc Strella Ortiz Perez	C.C.	
DIRECCIÓN:	Call 43 # 6ª - 38 A. Anso lapece	TELÉFONOS	
E-mail:		ESTRATO	1
		GENERO	F
		Edad	43

AREA DEL DERECHO:	LABORA	ASUNTO CONSULTA	Pentegvo laboral
-------------------	--------	-----------------	------------------

**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PRETENSIONES:**

la usuaria expone que tambien habria trabajado los ultimos años en el hospital de sanidad militar en el que desempeñaba labores de aseo y mantenimiento General.

Refiere que fue despedida por cuanto ella se encontraba vinculada por medio de una empresa de bajos de empleo, y estos dieron por terminado el contrato.

así, señala que ella sufre de un grave cancer de mama y está en trámite una cirugía de quimio.

Al firmar el presente formato, usted acepta que COJUSTICIA recopile y haga uso de los datos personales que usted proporcione para el desarrollo de su consulta y de diversos procedimientos relacionados directamente con nuestro objeto social, lo anterior, en cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 y a lo previsto en el numeral 3 y el parágrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.


**SEGMENTO PARA BENEFICIARIO:**

¿Cómo se enteró del servicio? / Remisión de: Otra usuaria

Calificación del servicio (X):	Malo	bueno	excelente	Abogado asignado:	Laura Muñoz
			X		

Firma beneficiario: Luc Strella Ortiz Perez

No. Cedula y lugar expedición: 63334171 B/marega

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA		NIT. N° 900724074-7
	COJUSTICIA		Versión 02
	SOLICITUD ASESORIA JURIDICA		Página 1 de 1

FECHA: 23 05 2017

NOMBRE:	Jonathon Alberto Niño Telo	c.c.	109872231
DIRECCIÓN:	Cra 15 F #106-14 las Delicias	TELÉFONOS	3166972778
E-mail:	Jonathon-n26@hotmail.com	ESTRATO	1
		GENERO	X
		Edad	25

AREA DEL DERECHO:	LABORAL	ASUNTO CONSULTA	Colpa Patronal
-------------------	---------	-----------------	----------------


**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PRETENSIONES:**

Usario se presenta con precedente de radicación de demanda laboral por culpa Patronal en donde se ordenó el archivo por desastimemento fábrito. El accidente ocurrió en en C.R. la florida en una escalera eléctrica causando atropamiento del Pie derecho

Se revisará la documentación para determinar la viabilidad.

Al firmar el presente formato, usted acepta que COJUSTICIA recopile y haga uso de los datos personales que usted proporcione para el desarrollo de su consulta y de diversos procedimientos relacionados directamente con nuestro objeto social, lo anterior, en cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 y a lo previsto en el numeral 3 y el parágrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.

<b>SEGMENTO PARA BENEFICIARIO:</b>				
¿Cómo se enteró del servicio? / Remisión de:			Otro usuario	
Calificación del servicio (X):	Malo	bueno	excelente	Abogado asignado: Luayán Juliana Muñoz
			X	
Firma beneficiario:			No. Cedula y lugar expedición:	
JONATHAN NIÑO T.			1.698.722.231 B/manga	

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA COJUSTICIA	NIT. N° 900724074-7
	SOLICITUD ASESORIA JURIDICA	Versión 02 Página 1 de 1

FECHA: 26/05/2017

NOMBRE:	Diana Patricia Leon Jaimes	C.C.	37652951
DIRECCIÓN:	Calle 9 # 26-16 Bno Universidad	TELÉFONOS	3133906260
E-mail:	Yaltramos155@gmail.com	ESTRATO	4
		GENERO	f
		Edad	32

AREA DEL DERECHO:	Comercial.	ASUNTO CONSULTA	Seguro de vida
-------------------	------------	-----------------	----------------


**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PRETENSIONES:**

Refiere la usuaria que su madre falleció el día 29 de diciembre de 2015, ella, había adquirido un seguro de vida en Maife Colombia Seguros S.A. que cubría su riesgo de muerte, pero el seguro no quiso pagar la póliza por aculpa señala que había mora en el pago (no pagaba desde octubre de 2015)

lo anterior, contrario a lo estipulado en la póliza, que refería en término de 90 días de mora, término que se señala que no se cumplió

Al firmar el presente formato, usted acepta que COJUSTICIA recopile y haga uso de los datos personales que usted proporcione para el desarrollo de su consulta y de diversos procedimientos relacionados directamente con nuestro objeto social, lo anterior, en cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 y a lo previsto en el numeral 3 y el parágrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.

<b>SEGMENTO PARA BENEFICIARIO:</b>				
¿Cómo se enteró del servicio? / Remisión de:			Publicidad	
Calificación del servicio (X):	Malo	bueno	excelente	Abogado asignado:
			X	
Firma beneficiario:			No. Cedula y lugar expedición:	
* Diana Leon			37652951. San vicente de chucut	

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA	NIT. N° 900724074-7
	COJUSTICIA	Versión 02
	SOLICITUD ASESORÍA JURIDICA	Página 1 de 1

FECHA: 07/04/2017

NOMBRE:	Jaime Garcia Mosquera	C.C.	91.776.807
DIRECCIÓN:	calle 18 # 31-44 San Alonso Bucaramanga	TELÉFONOS	3162674694
E-mail:	Jaime.Garcia.M@gmail.com	ESTRATO	4
		GENERO	M
		Edad	52

AREA DEL DERECHO:	laboral	ASUNTO CONSULTA:	Persegi
-------------------	---------	------------------	---------

**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PRETENSIONES:**

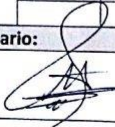
Señala el usuario que trabaja con la ESSA desde el año 2004, hace referencia igualmente que su condición de salud desde que nació es delicada en sus pulmones y oídos.


Señala que desde que firmó con la ESSA, comenzaron a aumentar la presión del trabajo lo que le generó anemia cardiaca y hipertensión arterial, luego de ello acudió al psicólogo y la empresa le señaló que debe relevar sus funciones.

Se le indica que debe seguir acudiendo ante médico laboral y aceptar las recomendaciones del mismo.

Al firmar el presente formato, usted acepta que COJUSTICIA recopile y haga uso de los datos personales que usted proporcione para el desarrollo de su consulta y de diversos procedimientos relacionados directamente con nuestro objeto social, lo anterior, en cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 y a lo previsto en el numeral 3 y el parágrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.

**SEGMENTO PARA BENEFICIARIO:**

¿Cómo se enteró del servicio? / Remisión de:				Otro usuario	
Calificación del servicio (X):	Malo	bueno	excelente	Abogado asignado:	Juan Gabriel Huaco
			X		
Firma beneficiario:				No. Cedula y lugar expedición:	
				91.176.801 Grón	

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA	NIT. N° 900724074-7
	COJUSTICIA	Versión 02
	SOLICITUD ASESORIA JURIDICA	Página 1 de 1

FECHA: 10 04 2017

NOMBRE:	Mauricio Rey Hernandez	C.C.	91.279.880
DIRECCIÓN:	Calle 4 N:R-137, Nueva Villada	TELÉFONOS	3167664045-6714743
E-mail:		ESTRATO	3
		GENERO	M
		Edad	46

AREA DEL DERECHO:	Laboral	ASUNTO CONSULTA:	Terminación contrato
-------------------	---------	------------------	----------------------

**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PRETENSIONES:**

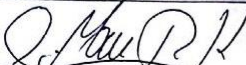
El usuario refiere que él en conjunto con otros cinco compañeros se desempeñan como guardias de vigilancia en una institución de ventas de gran superficie desde el año 2015.

asegura el usuario que desde finales de 2016 se había manifestado en la empresa que se les iba a terminar el contrato.


finalmente señala el usuario que fueron despedidos por cuanto asegura la empresa que el contrato termino y señalando como si su relación contractual se de obra o labor, pide que los contratos se incluyan durante un contrato a término fijo.

Al firmar el presente formato, usted acepta que COJUSTICIA recopile y haga uso de los datos personales que usted proporcione para el desarrollo de su consulta y de diversos procedimientos relacionados directamente con nuestro objeto social, lo anterior, en cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 y a lo previsto en el numeral 3 y el parágrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.

**SEGMENTO PARA BENEFICIARIO:**

¿Cómo se enteró del servicio? / Remisión de:	otro usuario			
Calificación del servicio (X):	Malo	bueno	excelente	Abogado asignado:
			X	Catalina Juliana Muñoz
Firma beneficiario:	No. Cedula y lugar expedición:			
	91279880			



	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA	NIT. N°. 900724074-7
	COJUSTICIA	Versión 02
	SOLICITUD ASESORÍA JURIDICA	Página 1 de 1

FECHA: 21/09/2017

NOMBRE:	Shirley Johanna Xigrinis	C.C.	63598253
DIRECCIÓN:	Cra 31 # 21-18 San Alonso	TELÉFONOS	3183891577
E-mail:	Sxigrinis@hotmail.com	ESTRATO	4
		GENERO	x
		Edad	33

AREA DEL DERECHO:	ABOLIZ	ASUNTO CONSULTA	Despido/terminación objetiva/Estabilidad
-------------------	--------	-----------------	--

**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PRETENSIONES:**

Usaria que se presenta a exponer un caso de terminación de contrato a término fijo por vencimiento del término. La Usaria tuvo una problemática de salud en 2016 que implicó cirugía y hospitalización. La persona actualmente no cuenta con historia clínica robusta que posibilite la interposición de la acción de tutela y acción laboral. Se recomienda a la Usaria ampliar historia clínica.

Al firmar el presente formato, usted acepta que COJUSTICIA recopile y haga uso de los datos personales que usted proporcione para el desarrollo de su consulta y de diversos procedimientos relacionados directamente con nuestro objeto social, lo anterior, en cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 y a lo previsto en el numeral 3 y el parágrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.

**SEGMENTO PARA BENEFICIARIO:**

¿Cómo se enteró del servicio? / Remisión de:	Publicidad.		
Calificación del servicio (X):	Malo	bueno	excelente
			X
Firma beneficiario:	Abogado asignado: Laura Juliana Muñoz		
	No. Cedula y lugar expedición:		
SHIRLEY J XIGRINIS C	63.548.233 B/MANABÁ		

FECHA: 21/04/2017

NOMBRE:	Jose Antonio Mecon Niño	C.C.	5724563
DIRECCIÓN:	Cta 21B #1-32 Barrio Transición norte sector 4 Bucaramanga	TELÉFONOS	6730140 / 3165339450
E-mail:	Jose.mecon@hotmail.com	ESTRATO	1
		GENERO	M
		Edad	52

AREA DEL DERECHO:	Laboral	ASUNTO CONSULTA	
-------------------	---------	-----------------	--

**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PRETENSIONES:**

El usuario refiere que le dieron incapacidad el día 2 de febrero al 3 de marzo (EPS) luego de hacer calificación origen diario de su enfermedad, y le dieron incapacidad el 6 y 7 de marzo (APL) luego del 14 al 23 de marzo (EPS) y luego del 24 ~~marzo~~ al 22 de abril. (EPS)

Refiere que la empresa le pago 3 días por cada periodo de incapacidad. es decir le pago 9 días.

ha insistido en la empresa, y no le han dado informacoi ni le han resuelto la situacoi.

Al firmarlo por este medio formalizado por el COJUSTICIA se otorga a los datos que se proporcionan que estos son veraces y ciertos para el desarrollo de su consulta y para el trámite de los servicios que se solicitan. Se comprometo a cumplir con el cumplimiento de la Ley 1564 de 2012 y a no permitir que se utilice el presente documento para fines distintos a los que se indica en el presente documento.


**SEGMENTO PARA BENEFICIARIO:**

¿Cómo se enteró del servicio? / Remisión de: otro usuario

Calificación del servicio (X):	Malo	bueno	excelente	Abogado asignado:	Juan Sánchez
			X		

Firma beneficiario: José Mecon

No. Cedula y lugar expedición: 5724563.

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA COJUSTICIA	NIT. N° 900724074-7
	SOLICITUD ASESORIA JURIDICA	Versión 02 Página 1 de 1

FECHA: 25/04/2017

NOMBRE:	Eddy Ruben Rojas Peña	C.C.	63-309.919
DIRECCIÓN:	alle la # 21-31 apto 502 Bays	TELÉFONOS	3132621957
E-mail:	—	ESTRATO	4 GÉNERO F Edad 54

AREA DEL DERECHO:	Laboral	ASUNTO CONSULTA	Origen de enfermedad calificadas.
-------------------	---------	-----------------	-----------------------------------

**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PRETENSIONES:**


Refiere la usuaria que sufre de trastorno mixto de ansiedad no especificado que fue calificado de origen laboral o profesional.

Se orienta a la usuaria el procedimiento a seguir luego de haber calificación del origen de una enfermedad, así se le señala a la usuaria, el procedimiento que se sigue para determinar el origen de una enfermedad, iniciarse por la EPS o ARL de acuerdo al tratamiento que se haya adeudado.

Se explica que dicho dictamen emitido por la EPS o ARL según sea el caso, se notifica a los demás partes, es decir, al empleador, trabajadores, AFP o EPS/ARL según quien no hay realizado el dictamen, (no) dichas notificación se surte con el objetivo de que las partes puedan mostrar su inconformidad y con ello se vincula el trámite a la Junta de Calificación Regional, quien dictará un dictamen que podrá ser recurrido ante la Junta Nacional de Calificación Nacional.

Al firmar el presente formato, usted acepta que COJUSTICIA recopile y haga uso de los datos personales que usted proporcione para el desarrollo de su consulta y de diversos procedimientos relacionados directamente con nuestro objeto social, lo anterior, en cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 y a lo previsto en el numeral 3 y el parágrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.

<b>SEGMENTO PARA BENEFICIARIO:</b>				
¿Cómo se enteró del servicio? / Remisión de:				ESSA
Calificación del servicio (X):	Malo	bueno	excelente	Abogado asignado: Juan Gabriel H.
			X	
Firma beneficiario:			No. Cedula y lugar expedición:	
Eddy R. Rojas P			63-309.919 Bays	

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA COJUSTICIA	NIT. N° 900724074-7
	<b>SOLICITUD ASESORIA JURIDICA</b>	Versión 02
		Página 1 de 1

FECHA: 02/06/2017

NOMBRE:	Miguel Sarmiento	C.C.	73832810
DIRECCIÓN:	manzanilla # 25B-66 sector 4, Ciudad nuevo Gran	TELÉFONOS	3173468255
E-mail:	carpinteramigavs4@outlook.com	ESTRATO	1
		GENERO	M
		Edad	63

ÁREA DEL DERECHO:	Penal	ASUNTO CONSULTA	Denuncia Penal.
-------------------	-------	-----------------	-----------------

**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PRETENSIONES:**

Refiere el usuario que ha sido cantante aproximadamente unos 25 años en el área de la música popular, desempeñando sus servicios de forma independiente.

Refiere es señor Sarmiento, que el día 18 de febrero a horas de la noche, se encontraba depositado con unos amigos unos trastos a dos ces cuartos de su casa, cuando cerca de las 10 de la noche, decidió ir a su casa, cuando iba a entrar se percató que la puerta estaba cerrada por dentro, y con el calor del momento y el alcohol, se llevó de ira y golpeo en repetidas ocasiones la puerta de su vivienda, cuando llegaron unos policías sobre las 10:40 pm, y el portero Marlon Velasquez lo tomó del cuello y ciprilo fuertemente lo guardaron.

lo llevaron al cuartel de policía de Gran, y lo dejaron toda la noche, al día siguiente no podía hablar además de que no ha podido cantar desde el día.

Solista se pide elaborar denuncia penal.

Al firmar el presente formato, usted acepta que COJUSTICIA recopile y haga uso de los datos personales que usted proporcione para el desarrollo de su consulta y de diversos procedimientos relacionados directamente con nuestro objeto social, lo anterior, en cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 y a lo previsto en el numeral 3 y el parágrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.


**SEGMENTO PARA BENEFICIARIO:**

¿Cómo se enteró del servicio? / Remisión de: Publicidad

Calificación del servicio (X):	Malo	bueno	excelente	Abogado asignado:	Ivo José Suárez
			X		

Firma beneficiario: No. Cedula y lugar expedición:

*[Firma]* CC 13'832810-0/92

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA COJUSTICIA	NIT. N° 900724074-7
	SOLICITUD ASESORIA JURIDICA	Versión 01 Página 1 de 1

FECHA: 08/11/2014

NOMBRE:	Christian Medina Reyes	C.C.	79124738
DIRECCIÓN:		TELÉFONOS	3166167310
E-mail:	Christianmedinareyes@icloud.com	ESTRATO	2
		GENERO	M
		Edad	52

AREA DEL DERECHO:	laboral	ASUNTO CONSULTA:	Estabilidad laboral Reforzada
-------------------	---------	------------------	-------------------------------

**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PRETENSIONES:**

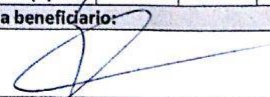
El usuario refiere que fue despedido por PCN, y fue reintegrado por estabilidad reforzada, pero actualmente refiere que sufre de acoso laboral en la empresa, por sentir de hacer.

Señala que en la empresa le están reduciendo el salario mínimo, pues sobre este salario se realizan una serie de descuentos que reducen considerablemente los pagos.


Refiere que el fallo de tutela que ordenó el reintegro en unas condiciones igual o mejores que fuera, y por el contrario refiere que las condiciones laborales le fueron empeoradas, en atención a lo interpuso el incidente de descargo que fue resuelto señalando que se había dado cumplimiento a la tutela.

El usuario remite via correo electrónico copia de los hechos y se compromete a allegar la documentación en los próximos días.

Al firmar el presente formato, usted acepta que COJUSTICIA recopile y haga uso de los datos personales que usted proporcione para el desarrollo de su consulta y de diversos procedimientos relacionados directamente con nuestro objeto social, lo anterior, en cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 y a lo previsto en el numeral 3 y el parágrafo del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.

<b>SEGMENTO PARA BENEFICIARIO:</b>				
¿Cómo se entró del servicio? / Remisión de:			Referido de otro usuario	
Calificación del servicio (X):	Malo	bueno	excelente	Abogado asignado:
			X	Ivo José Sánchez
Firma beneficiario:			No. Cedula y lugar expedición:	
			79.124.738 RARABÁ	


## ANEXO C. FORMATOS DE ENTREGAS DE DOCUMENTOS DILIGENCIADOS

 <b>COJUSTICIA</b> <small>CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA</small>	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA	NIT. N° 900724074-7
	COJUSTICIA	Versión 01
	<b>ENTREGA DE DOCUMENTOS</b>	Página 1 de 1

<b>Fecha:</b>	25/04/2017	<b>Entrega:</b>	Ivo Sánchez	<small>ENTREGA</small>
<b>Documento:</b>	Impugnación Tutela	<b>No. folios</b>		
<b>Contenido:</b>	Estabilidad laboral			
<b>Comentarios:</b>	Se avisó a Juzgado de Bogotá.			
<b>Firma:</b>	PATRICIA RINCÓN F		<b>C.C. y lugar expedición:</b>	
			63324435 B/6A	


 <b>COJUSTICIA</b> <small>CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA</small>	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA	NIT. N° 900724074-7
	COJUSTICIA	Versión 01
	<b>ENTREGA DE DOCUMENTOS</b>	Página 1 de 1

<b>Fecha:</b>	26/04/2017	<b>Entrega:</b>	Ivo Sánchez	<small>ENTREGA</small>
<b>Documento:</b>	Acción de Tutela	<b>No. folios</b>	4	
<b>Contenido:</b>	Tutela para exigir el pago de incapacidades.			
<b>Comentarios:</b>	Se envió por correo electrónico.			
<b>Firma:</b>	yasid2307@hotmail.com		<b>C.C. y lugar expedición:</b>	


 <b>COJUSTICIA</b> <small>CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA</small>	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA	NIT. N° 900724074-7
	COJUSTICIA	Versión 01
	<b>ENTREGA DE DOCUMENTOS</b>	Página 1 de 1

<b>Fecha:</b>	24/03/2017	<b>Entrega:</b>	Ivo Sánchez	<small>ENTREGA</small>
<b>Documento:</b>	Tutela	<b>No. folios</b>		
<b>Contenido:</b>	Servicios de Salud			
<b>Comentarios:</b>	Se le indicó a los usuarios que debe radicarlo y el contenido de la misma.			
<b>Firma:</b>	PATRICIA RINCÓN F		<b>C.C. y lugar expedición:</b>	
			63324435 B/MANSA	




	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA		NIT. N° 900724074-7
	COJUSTICIA		Versión 01
	ENTREGA DE DOCUMENTOS		Página 1 de 1


<b>Fecha:</b>	23/04/2017	<b>Entrega:</b>	Ivo Sánchez REGA
<b>Documento:</b>	Acción de Tutela.	<b>No. folios</b>	4
<b>Contenido:</b>	Acción de tutela sobre sustitución penitenciaria.		
<b>Comentarios:</b>	Se envía por correo electrónico		
<b>Firma:</b>	C.C. y lugar expedición:		
Santiago mc1516@hotmail.com			

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA		NIT. N° 900724074-7
	COJUSTICIA		Versión 01
	ENTREGA DE DOCUMENTOS		Página 1 de 1


<b>Fecha:</b>	10/04/2017	<b>Entrega:</b>	Alfonso Ardilasi REGA
<b>Documento:</b>	Acción de Tutela	<b>No. folios</b>	
<b>Contenido:</b>	Se manifiesta la garantía constitucional del usuario.		
<b>Comentarios:</b>	Se envía por correo electrónico		
<b>Firma:</b>	C.C. y lugar expedición:		
AlfonsoArdilasi@gmail.com			

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA		NIT. N° 900724074-7
	COJUSTICIA		Versión 01
	ENTREGA DE DOCUMENTOS		Página 1 de 1


<b>Fecha:</b>	18/04/2017	<b>Entrega:</b>	Ivo Sánchez REGA
<b>Documento:</b>	Derechos de Petrucci	<b>No. folios</b>	4
<b>Contenido:</b>	Derecho de Petrucci a unidad de víctimas y fiscalía.		
<b>Comentarios:</b>			
<b>Firma:</b>	C.C. y lugar expedición:		
Paola moreno		1095933830 Girón	


	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA		NIT. N° 900724074-7
	COJUSTICIA		Versión 01
	ENTREGA DE DOCUMENTOS		Página 1 de 1


Fecha:	24/03/2017	Entrega:	Ivo Sánchez
Documento:	Tutela	No. folios	
Contenido:	Servicios de Salud		
Comentarios:	Se le indica a la usuaria que debe radicarlo y el contenido de la misma.		
Firma:	PATRICIA RINCÓN F		
C.C. y lugar expedición:	63324435 B/MANUA		

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA		NIT. N° 900724074-7
	COJUSTICIA		Versión 01
	ENTREGA DE DOCUMENTOS		Página 1 de 1

Fecha:	28 03 2017	Entrega:	Jhon José Sánchez
Documento:	Tutela	No. folios	5
Contenido:	Tutela contra Tesoro solicitando remita documentación a EPS.		
Comentarios:			
Firma:	Jhon f carrillo O 91536594 B/GA.		
C.C. y lugar expedición:			

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA		NIT. N° 900724074-7
	COJUSTICIA		Versión 01
	ENTREGA DE DOCUMENTOS		Página 1 de 1

Fecha:	30 03 2017	Entrega:	Jhon José Sánchez
Documento:	Respuesta a impugnación	No. folios	
Contenido:			
Comentarios:	Se entrega personalmente y se envia al correo electrónico del usuario		
Firma:			
C.C. y lugar expedición:	13.872979 B/GA.		

	CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA COJUSTICIA	NIT. N° 900724074-7
	ENTREGA DE DOCUMENTOS	Versión 01 Página 1 de 1

<b>Fecha:</b>	16/05/2017	<b>Entrega:</b>	Ivo Sánchez
<b>Documento:</b>	Impugnación de Tutela.	<b>No. folios</b>	7
<b>Contenido:</b>	Se impugna la tutela por desconocimiento de principios de orden constitucional.		
<b>Comentarios:</b>	— — —		
<b>Firma:</b>	<b>C.C. y lugar expedición:</b>		
Pedro Manosalva	91.349 418 Piedecuesta		

## ANEXO D. CERTIFICACION DE ASISTENCIA



**CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA**

NIT. N° 900724074-7

Licencia en S-ST Res. 02810 de 2016

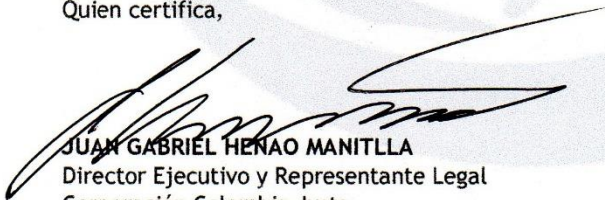
### CERTIFICA:

Que el estudiante **IVO JOSE ASANCHEZ EGEA** identificado con la cedula de ciudadanía No. 1098774572 expedida en la ciudad de Bucaramanga desempeñó en la Corporación Colombia Justa -COJUSTICIA- su **PRÁCTICA JURÍDICA** como abogado de apoyo durante los meses de Febrero, Marzo, Abril, mayo y Junio de 2017, desarrollando en su labor las siguientes actividades: Desarrollo y puesta en marcha del **CONSULTORIO JURÍDICO DE COJUSTICIA**, apoyo en la elaboración de Tutelas, Derechos de petición, elaboración de demandas en el área de Derecho Laboral y asesoría jurídica a usuarios, cumpliendo un horario de 48 horas semanales durante el tiempo referido y mostrando en su labor gran compromiso y responsabilidad con los objetivos propuestos.

Lo anterior en desarrollo del **CONVENIO DE APOYO INTERINSTITUCIONAL PARA LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS EMPRESARIALES COMO MODALIDAD DE TRABAJO DE GRADO CELEBRADO ENTRE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER Y CORPORACIÓN COLOMBIA JUSTA -COJUSTICIA-**

En constancia, se firma a los dieciséis (16) días del mes de junio del año 2017.

Quien certifica,



**JUAN GABRIEL HENAO MANITLLA**  
Director Ejecutivo y Representante Legal  
Corporación Colombia Justa