



Bogotá D.C, 7 de Noviembre de 2017

Cordial saludo, como siempre reciban un caluroso y fraterno saludo de la Junta Directiva Nacional, Subdirectiva de Bogotá D.C y Comité de Bucaramanga del Sindicato de Trabajadores de la Administradora Colombiana de Pensiones – SINTRACOLPEN.

Dado que varios de nuestros afiliados han presentado inquietudes frente al tema de la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, reiteramos las situaciones que podrían llegar a generarla, y que deben ser comunicadas con prontitud ante COLPENSIONES de forma personal, considerando que acabamos de finalizar conflicto colectivo de trabajo:

1. MUJER- MADRE CABEZA DE FAMILIA. De acuerdo con lo establecido en la Ley 82 de 1993, se tiene como madre o padre cabeza de familia quien "siendo soltero/a o casado/a, tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del o de la cónyuge o compañero permanente."

Para lo cual deberá anexarse al formato adjunto, declaraciones que indiquen expresamente la referida condición.

2. TRABAJADOR EN CONDICION DE DISCAPACIDAD (ENFERMEDADES CATASTROFICAS /DEGENERATIVAS O PROGRESIVAS.) Procede cuando el trabajador sufre una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, por lo que 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 aplicación inmediata de la Constitución.

También protege a quienes han sufrido accidentes de trabajo o enfermedad profesional, y no requiere que este calificado por invalidez, basta que esté probado que su situación del salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares (allegar adjunto soportes del estado en que se encuentra el trabajador).

3. TRABAJADOR CON PERSONA A CARGO EXCLUSIVO. Hijo menor de edad- Madre-hermano- nieto y/o en situación de discapacidad y que la remuneración en razón del empleo, sea la única fuente de ingresos (Adjunto declaración donde se



manifieste dicha situación, que demuestre que es el único responsable frente a la persona a cargo, por ausencia de cónyuge, padres, hermanos, etc).

4. Limitaciones FÍSICAS Y /O SICOLOGICAS DEL TRABAJADOR QUE LE IMPIDAN REALIZAR EL TRABAJO. (Allegar documentos que soporten sus limitaciones).
5. Mujeres EN ESTADO DE EMBARAZO O EN LICENCIA DE MATERNIDAD. (Allegar documentos que demuestren su estado).
6. TRABAJADORES CON FUERO SINDICAL. Artículo 405 del código sustantivo del trabajo establece se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.
7. TRABAJADORES PREPENSIONADOS. La Corte Constitucional estableció que a las personas a las que les falten 3 o menos años para pensionarse tienen derecho a una estabilidad laboral reforzada cuando su desvinculación supone una afectación de su mínimo vital al ser su salario y eventual pensión su única fuente de sustento económico, y adiciona manifestando que cuando dicha situación amenaza a otros derechos fundamentales, entre ellos, el derecho a la seguridad social.
8. TRABAJADORES CON INCAPACIDAD SUPERIOR A 180 DIAS. (Allegar certificado emitido por EPS donde se demuestren las incapacidades).

Finalmente, en caso que exista compañero que se sienta acosado laboralmente por directivos u otros compañeros, favor comunicar la situación de manera inmediata ante nuestro sindicato, correo electrónico sintracolpen@gmail.com y nosotros internamente remitiremos el caso a los miembros de junta encargados de los temas misionales.

Agradecemos su atención,

SINTRACOLPEN