

PRESTACIONES SOCIALES

Conoce todo lo que debes saber acerca de las prestaciones sociales



CESANTÍAS

De acuerdo con lo establecido en el artículo 249 del Código sustantivo del Trabajo equivale a un mes de salario por cada año de servicios y/o proporcionalmente por fracción de año.

¿Cuándo puede un empleado retirar sus cesantías y qué requisitos debe cumplir?:

- **Para compra o realización de mejoras de vivienda** a su nombre o de su compañero permanente.
Trámite compra: el empleado solicita por medio de una carta el retiro de cesantías para compra de vivienda en la cual debe adjuntar, si es proyecto de vivienda contrato de fiducia a nombre del empleado o conyugue. Si es vivienda usada, certificado de libertad y compraventa a nombre del empleado o conyugue.
 - **Trámite de mejora:** el empleado solicita por medio de una carta el retiro de cesantías para reforma de vivienda en la cual debe adjuntar, certificado de libertad a nombre del empleado y/o cónyuge (registro de matrimonio o declaración extrajuicio) y cotización de mejoras de una empresa que este registrada con Nit.
 - **Pagar la matrícula de la carrera universitaria o posgrado** del empleado, cónyuge, compañero permanente o hijos.
Trámite: el empleado va directamente al fondo con la liquidación de matrícula.
 - **Para pago de impuesto predial o abono a crédito hipotecario.**
Trámite pago impuesto predial: el empleado solicita por medio de una carta el retiro de cesantías para pago de impuesto predial en la cual debe adjuntar la factura de dicho impuesto a nombre del empleado y/o cónyuge.
Trámite pago abono a crédito hipotecario: el empleado solicita por medio de una carta el retiro de cesantías para abono a crédito hipotecario, en la cual debe adjuntar el extracto bancario a su nombre y/o del cónyuge.
- IMPORTANTE:** se verificará la autenticidad de todos los documentos. Ten en cuenta, si se van a solicitar las cesantías del año en curso, el plazo máximo es hasta el 30 de diciembre del mismo año, por motivo de cierre
- Trámite para abono a compraventa:** debe solicitar por medio de una carta el retiro de cesantías. Debe adjuntar: certificado de Libertad vigente y documento que certifique el estado de la deuda autenticado en Notaría.
- **Estando desempleado** para lo cual debe presentar carta de desvinculación o constancia de retiro.



INTERESES A LAS CESANTÍAS

Ley 52 de 1975: Intereses legales del 12% anual sobre el valor de la cesantía acumulada 31 de diciembre de cada año. Se pagan el 31 de enero del año siguiente.



PRIMA DE SERVICIOS

Art. 306 C.S.T: Un mes de salario pagaderos por semestre calendario así: 15 días el último día de junio y 15 días en los primeros 20 días de diciembre de cada año.



DOTACIÓN

Art. 230, 232, 233 y 234 C.S.T y Decreto 686 de 1970, artículo 70. Se entrega a quienes devenguen hasta (2 SMLV) con más de 4 meses de servicio.



VACACIONES

Los empleados tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones, por cada año de servicio, el sábado cuenta como día hábil, cuando este día es habitual de trabajo. (Artículo 8 del Decreto Ley 3135 de 1968).

→ **Trámite:** las vacaciones deben ser concertadas con el jefe inmediato, para lo cual deben diligenciar el formato de solicitud de vacaciones y enviarlo a nómina con mínimo 15 días de anticipación a la fecha de disfrute, para que estas puedan ser liquidadas y pagadas.

Compensación en dinero: se podrá pagar hasta la mitad de vacaciones en dinero acordado por escrito, con previa voluntad del empleado. Recordemos que el objetivo inicial es el descanso del empleado.

IMPORTANTE: la clínica no paga prima de vacaciones, lo que se liquida y paga al momento de salir a vacaciones es la nómina adelantada desde el momento que sale hasta el día final de estás.

La incapacidad del empleado suspende las vacaciones. El empleado debe informar de manera oportuna a la clínica esta novedad.

NOVEDADES

Conoce todo lo que debes saber acerca de las novedades



INCAPACIDAD LABORAL

Se entiende como la incapacidad que afronta un trabajador para laborar como consecuencia de una enfermedad o un accidente de trabajo. La incapacidad laboral puede presentarse de forma temporal o permanente, y puede ser parcial o total.

IMPORTANTE

- Las incapacidades se deben reportar de inmediato al jefe inmediato.
- Luego, mediante una foto al WhatsApp 3122566318 o al correo nomina@clinicantioquia.com.co, se notifican a nómina para que estas queden ingresadas al sistema en tiempo real. Luego se debe hacer llegar el documento original.
- Cuando el empleado esté hospitalizado o en salud en casa debe solicitar a la EPS o a la institución el certificado de esta hospitalización y enviarlo a Gestión Humana, cuando el médico le dé la incapacidad envía el documento de esta.
- Las incapacidades de Sura y Nueva EPS de 3 o más días las debe hacer transcribir el empleado por la página de dicha EPS; para las demás EPS se debe entregar en nómina la incapacidad original y copia de la epicrisis.
- Una vez generada la incapacidad, el empleado la debe gestionar
- Las incapacidades por enfermedad general se pagan al 66.66% desde el primer día y las de enfermedad laboral y accidente de trabajo al 100%.
- Durante el tiempo de incapacidad el empleado no percibe auxilio de transporte.



LICENCIAS

Licencia por luto: la ley 1280 de 2009 creó la licencia remunerada por luto, una licencia obligatoria de cinco (5) días hábiles que el empleador debe otorgar al trabajador en caso del fallecimiento de alguno de los siguientes familiares: padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, cónyuge o compañero permanente, suegros.

Licencia por matrimonio: de acuerdo a las políticas de la institución el empleado tiene derecho a una licencia remunerada de tres (3) días hábiles que deberán ser disfrutados a partir del día hábil siguiente al evento.

Licencia por hospitalización: desde el programa de bienestar el empleado tiene beneficio de dos (2) días hábiles remunerados por hospitalización del cónyuge, los padres y los hijos. Este beneficio debe ser acordado con el jefe inmediato, no es acumulable y se deben presentar los soportes probatorios a Gestión Humana.

Licencia por calamidad doméstica: ni la ley ni la institución tienen estipulado el tiempo para esta calamidad, por lo tanto se debe acordar con el jefe inmediato de acuerdo al tipo de calamidad. La calamidad doméstica es todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del empleado y requiera la presencia de este.

BENEFICIOS

Conoce todo lo que debes saber acerca de los convenios como beneficio



CONVENIOS

Libranza: La libranza es un mecanismo de recaudo de carterera en donde el deudor autoriza a su entidad empleadora a descontar de su nómina mensual o quincenal una suma determinada para aplicar a la cancelación de sus obligaciones ante una entidad financiera, y la entidad empleadora se compromete entregar dichas sumas a la entidad financiera en un plazo previamente convenido.

IMPORTANTE: cuando firmamos una libranza comprometemos prestaciones sociales. Actualmente hay convenio de libranza con las siguientes entidades:

- Bancolombia
- Cooperativa Coocervunión
- Fondo de Empleados Fonalianza
- Fondo de Empleados Fodelsa
- **OTROS CONVENIOS:** tarifas especiales y deducción por nómina.
- EMI (afiliación del empleado o sus familiares a una tarifa preferencial, debe tener EPS).
- Plan complementario Sura EPS.
- Seguros Bolívar.
- Chubb Seguros.
- Plenitud Protección (la clínica paga por el empleado, el empleado puede afiliar beneficiarios con una tarifa preferencial).
- Restaurante (alimentación).