

## 1. OBJETIVOS

### 1.1. General

La política de bienestar de **TUCKER ENERGY SERVICES S.A.**, está orientada a la búsqueda del bienestar de los trabajadores y sus familias, por medio de la promoción de estilos de vida saludables y la búsqueda del mejoramiento del ambiente laboral, con el fin de elevar la percepción favorable, la motivación, la productividad y el bienestar del componente humano; generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de actividades y/o programas que fomenten el desarrollo integral del trabajador; acrecentando los niveles de satisfacción, eficiencia e identidad con la organización.

Esta política se integra al programa de Responsabilidad Empresarial dirigido al grupo de interés “empleados”

Tucker Energy Services cuenta con un comité de convivencia que participa activamente de algunas de las actividades; con el fin de promover nuestra política de bienestar.

### 1.2. Específicos

- Propender y conservar el bienestar laboral de la compañía.
- Generar espacios agradables, positivos y condiciones de trabajo armónicos que influyan en el rendimiento laboral de los trabajadores.
- Buscar espacios apropiados para el aprovechamiento del tiempo libre en aras de promover la práctica del deporte, la recreación, y el desarrollo de diferentes destrezas.
- Promover el desarrollo de estilos de vida saludables en el trabajador.
- Velar por la salud integral del empleado.
- Brindar oportunidades de crecimiento en Educación, fomentando la constancia y los buenos resultados académicos, de acuerdo con la antigüedad del trabajador y a las necesidades de capacitación identificadas.

## 2. MARCO LEGAL

- Código Sustantivo del Trabajo
- Ley No. 1857, 26 de julio de 2017. “Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 278 de 1996, Abril 30, reglamentada por el Decreto Nacional 427 de 2008, Artículo 2.
- Programa de Prevención y Promoción del Riesgo Psicosocial
- Guía ISO 26001 / Fenalco Solidario.

PREPARADO Y REVISADO POR:	APROBADO POR:	Código: I-PR-422
		Fecha Modificación: Junio 2021 Fecha Anterior: Septiembre 2017 Página 1 de 8 Revisión No. 4
L. Salas	N. Silva	
Gerente Administrativa y Financiera	Gerente General	

### 3. ALCANCE

Este programa aplica para todos los trabajadores de **TUCKER ENERGY SERVICES S.A.**, en cumplimiento de los requisitos establecidos.

### 4. RESPONSABLES

- **Capital Humano:** se encargará de hacer cumplir la política, y difundir la información.
- **Gerencia General/Operaciones y Gerencia Administrativa y Financiera,** Serán los encargados de dar las aprobaciones teniendo en cuenta los requisitos, la política y la disponibilidad presupuestal asignada por la compañía.
- **Trabajador:** En el caso que aplique, entregar al dpto. de Capital Humano los formatos completamente diligenciados con los anexos respectivos.

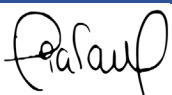

### 5. PROGRAMAS, ACTIVIDADES Y BENEFICIOS NO SALARIALES

#### 5.1. Adquisición de crédito para Vivienda y Libre Inversión

Se pretende contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros empleados y sus familias.

**Convenio de Libranza:** La empresa ha adquirido un convenio con Davivienda entidad financiera con tasas de interés preferenciales, con el ánimo de que nuestros empleados puedan adquirir créditos hipotecarios o de libre inversión, para la realización de sus proyectos a nivel personal y familiar.

De esta misma forma, la compañía cuenta con la afiliación a la Caja de Compensación Familiar *Colsubsidio*, quien, a través de su asesor de cuenta, brinda toda la asesoría, y retroalimentación necesaria para que los empleados, puedan ser beneficiados al subsidio familiar de vivienda, el cual constituye un complemento del ahorro, o los recursos que le permitan adquirir, construir en sitio propio, o mejorar una vivienda de interés social.

PREPARADO Y REVISADO POR:	APROBADO POR:	Código: I-PR-422
		Fecha Modificación: Junio 2021 Fecha Anterior: Septiembre 2017 Página 1 de 8 Revisión No. 4
L. Salas	N. Silva	
Gerente Administrativa y Financiera	Gerente General	

## 5.2. Salud

La compañía brinda mecanismos, auxilios y campañas que potencialicen la salud de los trabajadores, promoviendo una vida sana, feliz y placentera.

**Plan Complementario de Salud:** La empresa apoyará al trabajador que lo desee con el 75% del valor mensual de un Plan Complementario Especial con Compensar, debiendo los trabajadores asumir el 25% restante, valor que será descontado por nómina.

Nota: Para acceder a este plan complementario es requisito que los trabajadores se afilien a la EPS de Compensar. Este beneficio no constituye salario.

**Vacunación.** Se aplica esquema de vacunación para tétanos, remitiendo al trabajador al centro de salud asignado, costo asumido al 100% por la compañía. Este beneficio no constituye salario.

**Auxilio para lentes:** La empresa para la adquisición de gafas (montura y lente formulado), otorgará un auxilio de hasta TRESCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$350.000.00), a los trabajadores que según resultado de los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, exámenes periódicos y/o plan complementario de salud, se evidencie que requieren una corrección visual o protección para el buen desempeño de sus actividades laborales o cotidianas. Este beneficio no constituye salario.

**Boletín informativo:** Como apoyo a los programas de medicina preventiva, se realizan publicaciones informativas y de interés, buscando sensibilizar al trabajador para que adopte comportamientos y estilos de vida saludables, como factores determinantes y condicionantes del estado de salud, no solo del él, sino también de su grupo familiar.

**Semana de la salud.** Se realiza anualmente actividades preventivas para el fomento de la buena salud física y mental de todos los trabajadores, con temas relacionados a estilos de vida saludables, manejo de estrés, cuidados de la salud, y otras actividades.

## 5.3. Recreación y Deporte.

Busca motivar a nuestros empleados a mostrar sus habilidades en la práctica del deporte, basados en la sana competencia y de esparcimiento, para una mejor utilización del tiempo libre e integración.

**Jornada Deportiva:** Se establece una jornada deportiva donde la compañía ha adecuado en su interior el espacio y dotado los recursos necesarios para la realización de un torneo anual de ping pong, permitiendo la integración y participación de todos los empleados.

PREPARADO Y REVISADO POR:	APROBADO POR:	Código: I-PR-422
		Fecha Modificación: Junio 2021 Fecha Anterior: Septiembre 2017 Página 1 de 8 Revisión No. 4
L. Salas	N. Silva	
Gerente Administrativa y Financiera	Gerente General	

**COPIA NO CONTROLADA, FUERA DEL SISTEMA INTRANET**

## 5.4. Identidad Organizacional

Fomentar espacios de interés colectivo que impliquen establecer nuevos y mejores niveles de participación, logrando la integración y afianzamiento de las relaciones interpersonales, lo cual nos hace ser auténticos.

### Celebración de cumpleaños:

Este día especial para cada trabajador se pretende resaltar de la siguiente manera:

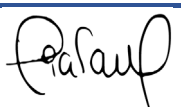
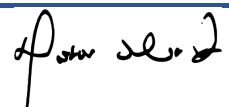
- El primer día de cada mes por medio de un correo electrónico y en carteleras se publica un listado de las personas que cumplen años durante el mes.
- Trimestralmente se convoca a todo el personal en base Cota para hacer un homenaje público a todos los festejados.

### Día de la Familia:

**Tucker Energy Services S.A** pensando en la importancia y la integración de la familia, se implementan las siguientes actividades semestrales participativas:

- Teniendo en cuenta que el día “19 de Mayo se conmemora el día Nacional de la Familia”, en las carteleras de la compañía se tendrán mensajes alusivos.
  - Durante el mes de *Mayo*; los empleados obtendrán un día libre para compartir y celebrar el día internacional de la familia, esta fecha se coordinará con la respectiva Gerencia.
  - En el segundo semestre, la actividad está programada para el mes de *Octubre*, cuya invitación de la Compañía será para todos los trabajadores, su esposo (a) y sus hijos, alusivo especialmente para los niños en el mes de Halloween.
- **Conmemoraciones por Antigüedad “Q uinquenios”**: Como gratitud al compromiso y dedicación del personal, la compañía cada quinquenio entrega al trabajador una bonificación en dinero de acuerdo a los años de antigüedad cumplidos en la empresa, otorgado así: por cada quinquenio medio salario mínimo legal vigente y así sucesivamente. Este beneficio no constituye salario.

ANTIGÜEDAD	PREMIO
5 Años	1/2 salario mínimo legal vigente
10 Años	1 salario mínimo legal vigente
15 Años	1 y 1/2 salario mínimo legal vigente
20 Años	2 salarios mínimos legales vigentes y así sucesivamente por cada quinquenio.

PREPARADO Y REVISADO POR:	APROBADO POR:	Código: I-PR-422
		Fecha Modificación: Junio 2021 Fecha Anterior: Septiembre 2017 Página 1 de 8 Revisión No. 4
L. Salas	N. Silva	
Gerente Administrativa y Financiera	Gerente General	

**COPIA NO CONTROLADA, FUERA DEL SISTEMA INTRANET**

**Regalo Fin de Año:** Con el logo de la compañía se regala en el mes de Diciembre a todos sus empleados, accesorios tales como: maletas ó morrales de viaje, camisetas, canguros, vasos, etc., se deciden diferentes por cada año.

**Bono Anual por Resultados de la Compañía:** Cuando los resultados financieros de la empresa sean positivos al final del ejercicio contable con corte al 30 de noviembre, se reconocerá a los trabajadores un bono anual no constitutivo de salario, equivalente a un (1) salario mensual básico del trabajador. En caso que los resultados financieros de la empresa sean negativos al final del ejercicio contable con corte al 30 de noviembre, la empresa otorgará el bono por el 50% del salario básico del trabajador. Este bono no salarial, se pagará en la primera quincena del mes de diciembre de cada año.

## 5.5. Educación

Se pretende promover en nuestros empleados el desarrollo y crecimiento personal en su formación académica con el siguiente plan de estudio:



### Plan de estudios:

#### Requisitos para presentarse al plan de estudios

- Programa Antigüedad en la empresa:

DESCRIPCIÓN	TIEMPO
Cursos, Seminarios	6 meses
Estudios Técnicos o diplomados	1 año
Capacitaciones en el exterior	1 año
Carrera Universitaria-Especialización	2 años

- Presentar el formato de inscripción al plan de estudios al departamento de Recursos Humanos.
- No haber recibido sanciones disciplinarias, en los últimos seis meses.
- El curso o carrera que escoja el trabajador, no debe afectar el cumplimiento del horario de trabajo.
- Aval del Jefe Inmediato.
- El trabajador solo podrá solicitar un curso por cada año. Si es un programa continuado que dure más de un año, la política de pago se aplicará semestralmente.

PREPARADO Y REVISADO POR:	APROBADO POR:	Código: I-PR-422
		Fecha Modificación: Junio 2021 Fecha Anterior: Septiembre 2017 Página 1 de 8 Revisión No. 4
L. Salas	N. Silva	
Gerente Administrativa y Financiera	Gerente General	

- Para carrera universitaria y/o especialización, así como para entrenamientos o capacitaciones en el exterior, se requiere compromiso de permanencia del trabajador por dos años.

## Criterios para la aprobación de inscripciones

- Relación directa para el desarrollo de sus funciones y desempeño del cargo.
- Necesidades de Capacitación establecidas en la Evaluación de Desempeño

## Forma de pago

- La empresa financiará bajo la modalidad de préstamo el **75%** sobre el valor de la matrícula para iniciar el curso o semestre, siempre y cuando no se supere el valor máximo permitido establecido en la siguiente tabla, soportado con autorización de descuento por nómina. El empleado deberá pagar el **25%** del valor de la matrícula, cuando no supere los valores establecidos, de lo contrario deberá cancelar el valor que exceda para cubrir la matrícula.

## Valores máximos a financiar:

DESCRIPCIÓN	VALOR
Cursos, Seminarios, Estudios Técnicos y Diplomados.	\$ 900.000
Carrera Universitaria	\$ 1.300.000
Especialización	\$ 1.800.000

- Al finalizar el curso ó por cortes semestrales, el trabajador podrá obtener el beneficio de condonar el préstamo, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

## Rendimiento Académico:

- Al finalizar el programa de educación, el trabajador deberá presentar a la Compañía el resultado de sus notas semestrales.
- Cuando se trate de un curso de duración inferior a un semestre, el trabajador deberá presentar el diploma que acredite su formación, en este caso su préstamo total será condonado, este beneficio es no salarial.
- Si el trabajador suspende y/o pierde el semestre ó el curso, deberá cancelar en un plazo no mayor a un año, el total del préstamo otorgado por la Compañía y será sancionado por un año del Plan de Estudios.

PREPARADO Y REVISADO POR:	APROBADO POR:	Código: I-PR-422
		Fecha Modificación: Junio 2021 Fecha Anterior: Septiembre 2017 Página 1 de 8 Revisión No. 4
L. Salas	N. Silva	
Gerente Administrativa y Financiera	Gerente General	

- El departamento de Capital Humano, recopilará la información y legalizará las respectivas condonaciones en los meses de Junio y Diciembre, este beneficio es no salarial.

## 5.6 Otros Beneficios - No Constitutivos de Salario:

**Póliza de Vida:** Todo trabajador a partir de su fecha de ingreso sin excepción alguna, contará con un seguro de vida, la empresa subsidiará el 75% del valor de la prima de del seguro y los trabajadores deberán asumir el 25% restante, valor que será descontado por nómina.

La cobertura en caso de muerte del trabajador por cualquier causa es de hasta 24 salarios básicos del trabajador, las condiciones de otorgamiento de dicho seguro serán los que determine la empresa y la aseguradora.

**Póliza Exequial:** Todo trabajador a partir de su fecha de ingreso sin excepción alguna, contará con una póliza exequial para él y sus beneficiarios a los que tenga derecho y de acuerdo con las políticas y parámetros establecidos por la empresa prestadora de este servicio. La empresa subsidiará el 75% del valor de la póliza y los trabajadores deberán asumir el 25% restante, valor que será descontado por nómina.

Nota: Estos porcentajes aplicaran a partir del 1 de diciembre de 2021, fecha en la cual se renueva la póliza exequial.

**Alimentación:** La empresa reconocerá la suma de \$ 47.000 para alimentación por cada día efectivamente laborado en Campo, la cual debe legalizarse con las respectivas facturas. Este beneficio no se reconocerá en caso que la alimentación sea suministrada por Tucker o por el Cliente donde el trabajador preste sus servicios. Este beneficio no constituye salario.

**Alimentación Fines de Semana:** La empresa suministrará al trabajador que por razones de la prestación del servicio deba asistir a laborar a la base los días sábados, domingos y festivos, la alimentación en especie en un número máximo de dos comidas, dependiendo del número de horas laboradas. Suministro que entregará el Supervisor de Mantenimiento o Líder encargado. Este beneficio no constituye salario.

**Aqua Potable y Bebidas Hidratantes:** La empresa suministrará al trabajador el servicio de agua potable en la base. De igual manera suministrará bebidas hidratantes durante el turno de trabajo cuando el trabajador desarrolle servicios en campo, la entrega de estas bebidas será coordinada por el líder de la cuadrilla. Este beneficio no constituye salario.

PREPARADO Y REVISADO POR:	APROBADO POR:	Código: I-PR-422
		Fecha Modificación: Junio 2021 Fecha Anterior: Septiembre 2017 Página 1 de 8 Revisión No. 4
L. Salas	N. Silva	
Gerente Administrativa y Financiera	Gerente General	

**Refrendación de Licencias de Conducción:** La empresa reembolsará los gastos de la refrendación y recategorización de la licencia de conducción a aquellos trabajadores que en razón a su contrato de trabajo o por asignación de sus funciones, deban conducir vehículos de propiedad de la Empresa. Este beneficio no constituye salario.

**Casa Cárcel:** La empresa ofrece una póliza para los trabajadores conductores de vehículo articulado al servicio de la empresa, que contenga beneficios de casa cárcel asesoría y acompañamiento jurídico en accidentes de tránsito. El monto, cobertura y condiciones de otorgamiento de dicha póliza serán los que determine la aseguradora. La prima de esta póliza será pagada por la compañía en su totalidad. Este beneficio no constituye salario.

**Lavandería:** La empresa reembolsará los gastos de lavandería de hasta dos (2) overoles diarios, a los trabajadores que en ejercicio de sus actividades en campo lo requieran, y cuando la lavandería no sea suministrada por el cliente. Este beneficio no constituye salario.

----- Fin del documento -----

PREPARADO Y REVISADO POR:	APROBADO POR:	Código: I-PR-422
		Fecha Modificación: Junio 2021 Fecha Anterior: Septiembre 2017 Página 1 de 8 Revisión No. 4
L. Salas	N. Silva	
Gerente Administrativa y Financiera	Gerente General	

**COPIA NO CONTROLADA, FUERA DEL SISTEMA INTRANET**