	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-31
		Versión: 11
	POLITICA DE COMPENSACION, BENEFICIOS Y CALIDAD DE VIDA LABORAL	Página 1 de 12
		Fecha: 7/12/2023

1. OBJETIVO

Establecer los criterios para la administración de la compensación de los colaboradores de Efigas, dentro de rangos de equidad y competitividad, así mismo definir los beneficios y programas de calidad de vida laboral que favorezcan su desarrollo integral, logrando su motivación y niveles de satisfacción que permitan su retención.

Esta política pretende incentivar el compromiso de los empleados con los resultados organizacionales y la excelencia en la gestión, un ambiente laboral seguro, saludable y positivo, además de contribuir al mejoramiento de su calidad de vida y el de sus familias.

2. DEFINICIONES:

Colaborador Efigas: Para efectos de esta política se refiere a todo empleado de Efigas.

No aplica para aprendices SENA, practicantes universitarios, reemplazos, proyectos y/o apoyo.

No aplica para empleados de proveedores y contratistas.


3. COMPENSACION:

CONDICIONES GENERALES: El proceso de Compensación en Efigas deberá:

- Gestionar los costos laborales, a través de un esquema salarial que permita valorar los cargos de manera justa y contribuir con los resultados de la organización.
- Reconocer la contribución individual y de equipo a los resultados de la Organización.
- Evaluar y categorizar aquellos cargos que lo requieren, incluyendo además los que en un futuro se incorporen.
- Revisar los cargos que por cualquier circunstancia hayan sufrido modificaciones en su objetivo, alcance o responsabilidades, para ser reevaluados y/o recategorizados, según aplique.

RESPONSABLE DE REVISIÓN	RESPONSABLE DE APROBACIÓN
<i>Jefe de Gestión Humana</i>	<i>Comité de Gerencia</i>

La versión actualizada y controlada de este documento está disponible en la intranet. Si usted copia o imprime este documento, el Sistema Integrado de Gestión lo considerará No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Las únicas copias válidas serán las obtenidas en la Coordinación de Calidad con el sello respectivo.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-31
	POLÍTICA DE COMPENSACION, BENEFICIOS Y CALIDAD DE VIDA LABORAL	Versión: 11
		Página 2 de 12
		Fecha: 7/12/2023

La Evaluación en todos los casos se realizará con base en el manual de valoración y la plataforma con que cuenta la compañía, para garantizar la aplicación metodológica adecuada.

El Comité de valoración: Aplica la metodología de valoración de cargos, mantiene la actualización de la valoración y aplica criterios de equidad y justicia teniendo en cuenta los requerimientos de la organización.

La Junta Directiva de la compañía es la instancia que define los incrementos salariales anuales.

ESTRUCTURAL SALARIAL

Cada cargo en Efigas está clasificado bajo un sistema de análisis por puntos basado en tres dimensiones: tener, pensar y actuar. Estas dimensiones tienen que ver, en síntesis, con la formación académica, el nivel de competencias desarrolladas, la naturaleza de los problemas a resolver en el cargo, la incidencia de la toma de decisiones, la magnitud de las responsabilidades y el impacto económico y estratégico para la compañía.

La empresa toma la decisión de definir los salarios por rangos, así:

Mínimo: Se ubicarán en este rango las personas que se incorporen a EFIGAS como empleados que no cumplan con el 100% de los requerimientos del perfil del cargo.


Medio: Se ubicarán las personas que cumplan con el 100% del perfil requerido para el cargo, sus requerimientos y expectativas.

Máximo: Se ubicarán en este rango, las personas que tienen dentro de sus funciones un componente corporativo, es decir que tienen una gestión compartida liderando proyectos en común con las otras empresas del grupo y sus objetivos son medidos por el impacto de resultados globales.

4. BENEFICIOS:

4.1 QUINQUENIOS: Reconocimientos quinquenales a los colaboradores: La Empresa hace un reconocimiento a las personas que han laborado por 5, 10, 15, 20 y 25 años directamente con Efigas, brindándoles un reconocimiento o beneficio

5 años: Se le entrega al colaborador EFIGAS un bono de restaurante o una experiencia, equivalente al 25% de 1 SMLV.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-31
	POLÍTICA DE COMPENSACION, BENEFICIOS Y CALIDAD DE VIDA LABORAL	Versión: 11
		Página 3 de 12
		Fecha:7/12/2023

10 años: Se le da al colaborador EFIGAS un bono equivalente al 50% de un SMMLV para una pasadía o una experiencia en el sitio que él escoja, para su descanso y recreo.

15 años: Se le da al colaborador EFIGAS un bono equivalente a 1,5 SMMLV para disfrutar de un viaje o una experiencia en el sitio que el escoja, para su descanso y recreo.

20 años: Se le da al colaborador EFIGAS un bono equivalente a 3 SMMLV para disfrutar de un viaje o una experiencia en el sitio que el escoja, para su descanso y recreo.

25 años: Se le da al colaborador EFIGAS un bono equivalente a 5 SMMLV para disfrutar de un viaje o una experiencia en el sitio que el escoja, para su descanso y recreo.

Para el disfrute de estos bonos se deberá acordar su redención con el área de Compensación y Beneficios.

4.2 RECONOCIMIENTOS EN ESPECIE:


Nacimiento hijo del empleado: La Empresa hace entrega de un obsequio al hijo recién nacido, hijo biológico, adoptivo o legalmente reconocido del colaborador EFIGAS.

Incapacidad por cirugía: La Empresa hace entrega de una ancheta, en el momento en que un colaborador EFIGAS, se encuentra incapacitado por circunstancia de una cirugía u hospitalización a partir del tercer día.

Matrimonio Empleado: Cuando un colaborador EFIGAS contraiga nupcias y/o establezca una unión marital de hecho, la Empresa le reconoce un bono no salarial, correspondiente al 30% de un SMMLV.

Graduación del empleado (Técnico, Tecnólogo, Profesional, Especialista, Maestría): La Empresa le reconoce al colaborador EFIGAS que alcance un logro académico, un bono no salarial, correspondiente al 30% de un SMMLV.

Cumpleaños del empleado: La empresa le hace entrega de una torta al colaborador EFIGAS, para celebrar el día de su cumpleaños.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-31
	POLÍTICA DE COMPENSACION, BENEFICIOS Y CALIDAD DE VIDA LABORAL	Versión: 11
		Página 4 de 12
		Fecha:7/12/2023

Fallecimiento de un familiar: En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad y primero civil, la Empresa se solidariza con el colaborador, haciéndose presente con un ramo fúnebre en el momento de la velación, o un bono con donación a nombre de la persona fallecida.

4.3 AUXILIOS:


Auxilio para lentes: La Empresa reconoce el 50% del costo de los lentes y/o procedimientos quirúrgicos para corrección de visión al colaborador EFIGAS, el tope máximo será del 50% del SMMLV. Este auxilio aplicará una vez al año.

Auxilio de Mudanza: El colaborador que se traslade a otra sede de la empresa tendrá derecho a que se le reconozca el costo de la mudanza, el cambio de residencia debe ser aceptado por la empresa.

Auxilio de Medicina Prepagada para el grupo directivo: La Empresa reconoce el pago de la medicina Prepagada para el Gerente y su grupo familiar y para los Subgerentes, quienes deciden qué empresa les prestará este servicio.

Descuento para la instalación de gas, modificaciones, adiciones, mantenimientos: La Empresa le hace un descuento del 20% en la instalación, modificaciones o adecuaciones de la red interna de gas de la vivienda del colaborador Efigas y sus familiares (Padre, Madre, Hijos y Hermanos). No incluye el derecho de conexión para redes nuevas, también aplicará un descuento del 15% en mantenimiento de calentadores y trabajos en centros de medición, la solicitud debe realizarse a través del área de Compensación y Beneficios.

Auxilio de incapacidad: La Empresa reconoce al colaborador EFIGAS, el pago del 100% del salario durante la incapacidad por enfermedad general durante los 6 primeros meses, después de este tiempo se reconocerá lo estimado legalmente. Sin embargo, si la incapacidad se genera por enfermedades Graves (cáncer, leucemia, infarto del miocardio, cirugía arteriocoronaria, enfermedad cerebrovascular, insuficiencia renal crónica, esclerosis múltiple, trasplante de órganos vitales, quemaduras graves, estado de coma, anemia aplásica, traumatismo mayor de cabeza, enfermedad de Alzheimer y enfermedad de Parkinson), se reconocerá el 100% sin límite de tiempo.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-31
	POLÍTICA DE COMPENSACION, BENEFICIOS Y CALIDAD DE VIDA LABORAL	Versión: 11
		Página 5 de 12
		Fecha: 7/12/2023

Auxilio por calamidad: Efigas otorgará un auxilio al empleado que sufra una calamidad doméstica, entendiéndose por ella una desgracia o infortunio que sufre el colaborador, como un accidente o enfermedad, desastres naturales, ataque relacionado con riesgo público, un robo, entre otras.

El monto del auxilio es hasta de cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales vigentes y será otorgado en dinero de acuerdo con la gravedad de la situación.

El valor otorgado será definido por un comité conformado por el secretario general y jurídico, el jefe de Gestion Humana y el líder del área a la que pertenece el colaborador.

Puede acceder a este auxilio todo empleado que tenga una antigüedad superior a seis (6) meses en la compañía.


No aplica para aprendices SENA, practicantes universitarios, reemplazos, proyecto o apoyo, con contratos inferiores a seis meses, no aplica para empleados de proveedores y contratistas.

Auxilio de alimentación: En el evento que los colaboradores, deban realizar una actividad laboral por fuera de los horarios establecidos y éstos coincidan con los horarios de la alimentación, la empresa proporcionará desayuno, refrigerios, almuerzo y/o comida a través de los convenios de alimentación establecidos para ese fin.

Línea celular: La organización asigna por las necesidades del servicio y características del cargo, líneas de celular a los colaboradores como herramienta para el mejor desarrollo de su trabajo.

4.4. PÓLIZAS:

Póliza seguro de vida: Todos los colaboradores de EFIGAS estarán incluidos en la póliza de vida que la compañía defina. Cada vez que ingrese un nuevo colaborador se incluirá dentro de esta póliza, la cual contempla amparos ante los siguientes eventos: Invalidez, desmembración o inutilización por accidente o enfermedad. Amparos adicionales de vida, Indemnización adicional por muerte accidental. Enfermedades Graves (cáncer, leucemia, infarto del miocardio, cirugía arteriocoronaria, enfermedad cerebrovascular, insuficiencia renal crónica, esclerosis múltiple, trasplante de órganos vitales, quemaduras graves, estado de coma, anemia aplásica, traumatismo mayor de cabeza, enfermedad de Alzheimer y enfermedad de Parkinson). Para este evento específico la compañía dará un anticipo de 3 SMMLV al colaborador para que cubra sus

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-31
	POLÍTICA DE COMPENSACION, BENEFICIOS Y CALIDAD DE VIDA LABORAL	Versión: 11
		Página 6 de 12
		Fecha:7/12/2023

gastos, en tanto se realice la reclamación, para lo cual el colaborador debe firmar un documento donde se compromete a reembolsar este monto entregado una vez se haga efectivo el pago de esta póliza por parte de la aseguradora, de ser negado este, la compañía lo considerara como un auxilio para el colaborador.

- Bono para gastos Funerarios
- Bono Canasta
- Amparos adicionales por accidentes personales
- Amparos adicionales por Renta
- Hospitalización por tratamiento médico o quirúrgico hospitalario
- Cobertura por cirugía ambulatoria
- Incapacidad posterior a una hospitalización por tratamiento médico o quirúrgico o cirugía ambulatoria.
- Hospitalización por complicaciones del embarazo o parto
- Renta Diaria adicional en Unidad de cuidados intensivos

Póliza colectiva de vehículo: La empresa contará con una póliza colectiva a la cual tendrán acceso todos los colaboradores EFIGAS, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

El empleado podrá vincular 3 vehículos a la póliza, siempre y cuando tenga capacidad de pago y se cumpla el grupo asegurado definido en la póliza.

GRUPO ASEGURADO:


Vehículos de propiedad del empleado.

Vehículos de propiedad de los familiares de los empleados, entendiéndose como tal el grupo básico familiar así:

Si el empleado es soltero podrá asegurar los vehículos de sus padres.

Si el empleado es casado podrá asegurar los vehículos de su cónyuge e hijos.

Si el funcionario incluye un vehículo en la póliza cuyo propietario no se ajusta a la definición de “Grupo Asegurado” anteriormente descrito, la aseguradora en caso de siniestro podrá objetar la reclamación.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-31
	POLÍTICA DE COMPENSACION, BENEFICIOS Y CALIDAD DE VIDA LABORAL	Versión: 11
		Página 7 de 12
		Fecha:7/12/2023

4.5 BONOS DE TIEMPO O PERMISOS REMUNERADOS:

Matrimonio Empleado: Se otorgarán tres (3) días hábiles de permiso a los colaboradores EFIGAS, cuando contraigan nupcias, o formalicen una unión marital de hecho.

Graduación del empleado (Técnico, Tecnólogo, Profesional, Especialista, Maestría): Se dará un (1) día hábil de permiso por el logro obtenido a los colaboradores EFIGAS.

Cumpleaños del empleado: La empresa le otorga un (1) día al colaborador EFIGAS por el día de su cumpleaños.

Semana adaptación mamá lactante: Al regresar de la licencia de maternidad, las mamás EFIGAS durante la primera semana trabajaran media jornada laboral.

Trámites de Visa: La empresa le otorga dos (2) días hábiles de permiso al colaborador EFIGAS para que realice los trámites correspondientes de Visa.


Viernes de Locura: La empresa brinda la posibilidad de salir todos los viernes a las 5 pm, o una hora antes de la finalización de la jornada a los colaboradores EFIGAS.

Acompañamiento a un ser querido: La empresa le otorga un día remunerado al colaborador EFIGAS, para acompañar a padres, hijos, hermanos o cónyuge o compañero permanente, a una cirugía, una cita médica, o cuando alguno de éstos lo requiera.

Mudanza: El colaborador EFIGAS tendrá derecho a un día de permiso remunerado, cuando realice un cambio de domicilio.

Tiempo para tus temas personales: La empresa reconoce al colaborador EFIGAS, medio día al año para que realice sus vueltas personales o lo invierta en lo que él considere.

Fiestas de mi región: La empresa concede a los colaboradores EFIGAS, un horario especial durante los días correspondientes a las festividades de la ciudad o municipio donde laboren, de acuerdo con las necesidades del servicio.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-31
	POLÍTICA DE COMPENSACION, BENEFICIOS Y CALIDAD DE VIDA LABORAL	Versión: 11
		Página 8 de 12
		Fecha:7/12/2023

Jornada familiar: Los colaboradores EFIGAS, tienen derecho a disfrutar de 1 día libre cada semestre según Ley 1857 de 2017 Implementación de la jornada familiar. Cuyo objetivo es incentivar que el trabajador comparta tiempo con su familia. Para el primer semestre del año será el miércoles Santo o el lunes de pascua, según decisión del empleado, para el segundo semestre el 24 o el 31 de diciembre según decisión del empleado, si estos días coinciden con fin de semana se podrá tomar el día inmediatamente anterior.

Jornada especial por Navidad y Fin de Año: Los colaboradores EFIGAS trabajarán media jornada de 7:30 a.m. a 1:00 p.m., los días 24 y 31 de diciembre si estos días coinciden con fin de semana se podrá tener este horario el día inmediatamente anterior.

Tiempo laboral para acceso a procesos de educación: La empresa otorga tiempo para que el colaborador pueda estudiar. El colaborador podrá acordar con su jefe inmediato, ajustes a su jornada laboral para acceder a sus procesos de formación. (tecnología, técnico, pregrado, posgrado, maestría, doctorado, certificaciones y diplomados)


Ejecución de pasantías y prácticas profesionales dentro de la organización: El colaborador podrá proponer el proyecto de pasantía o práctica profesional al líder del área en la cual solicita aplicar sus conocimientos, para su validación, aprobación y posterior supervisión de ser aceptada.

Voluntario Corporativo: La empresa cuenta con iniciativas de voluntariado corporativo con enfoques sociales y ambientales que se realizan a través de actividades programadas tanto en el horario laboral como fuera del mismo.

Para los bonos de tiempo o permisos remunerados los colaboradores EFIGAS, deben validar y coordinar con sus líderes la posibilidad de ausentarse y las fechas en que se harán efectivos dichos bonos, esto con el fin de no afectar la operación de la Empresa, adicionalmente se debe formalizar en el área Gestión Humana a través de la plataforma habilitada para tal fin.

4.6 BENEFICIO UN DIA DE TRABAJO DESDE CASA

La empresa le otorga al empleado un día semanal de trabajo desde casa. Con este beneficio se pretende que el colaborador evite, por un día, desplazamientos a la oficina, pueda estar en su casa y realice trabajos que requieren de mayor concentración, generando mayor productividad y compromiso laboral.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-31
	POLÍTICA DE COMPENSACION, BENEFICIOS Y CALIDAD DE VIDA LABORAL	Versión: 11
		Página 9 de 12
		Fecha:7/12/2023

Acogerse al beneficio es voluntario y deberá ser acordado con el jefe inmediato.

Para acceder a dicho beneficio deberá registrarse en la plataforma aceptando las condiciones definidas por la empresa.

Este beneficio aplica para cargos administrativos. Para los cargos operativos de cara al cliente se establecen alternativas a la medida y validadas con los líderes inmediatos y con Gestión Humana.

4.7 TRABAJO REMOTO

Las partes podrán acordar jornadas flexibles de trabajo apoyadas por la tecnología, enfocadas en armonizar la vida familiar, cuando el colaborador acredite ser cuidador único de menores de 14 años, personas con discapacidad, adultos mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con él podrá acordarse horarios compatibles con las siguientes condiciones:

1. Que el empleador sea notificado previamente de la situación particular por parte del trabajador.
2. Que el horario no afecte de manera sustancial el giro ordinario de los negocios del empleador.
3. Que exista mutuo acuerdo entre las partes para proceder con la fijación de horarios compatibles.


4.8 OTROS BENEFICIOS

MEDICINA GENERAL: Acompañamiento médico en la empresa presencial y telemedicina en casos de enfermedad de origen común.

ASISTENCIA LEGAL: Asesoría y acompañamiento para interponer acciones legales que le permitan al colaborador acceder a servicios médicos que le han sido negados.

ASESORIA TRIBUTARIA: Asesoría a los colaboradores de Efigas en temas tributarios (no incluye elaboración de declaraciones tributarias).

FONDO DE EMPLEADOS: Los colaboradores de Efigas podrán hacer parte del Fondo de Empleados para ahorrar, acceder a créditos y beneficios, además de programas que incentivan el emprendimiento.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-31
	POLÍTICA DE COMPENSACION, BENEFICIOS Y CALIDAD DE VIDA LABORAL	Versión: 11
		Página 10 de 12
		Fecha:7/12/2023

5. CALIDAD DE VIDA LABORAL

Efigas establece de forma anual un plan de calidad de vida laboral, que contempla las fechas y celebraciones especiales, aquí se enuncian las principales.

- Celebración día de la madre y el padre.
- Celebración día de la mujer y del hombre.
- Celebración día de la secretaria.
- Celebración del día del vendedor.
- Celebración día de los niños.
- Actividad de fin de año para los hijos de los empleados.
- Fiesta de fin de año de la Empresa.
- Ceremonia Quinquenios.
 - Historias memorables.
 - Semana de la Vida.
- Tiquete Integral.
- Fiestas de mi región.
- Mes de la diversidad.

5.1. PROGRAMAS

PROGRAMA NUEVO HORIZONTE:

Acompañamiento para una transición positiva de los empleados, que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión de vejez y empleados que estén próximos a cumplir la edad límite de cambio de régimen, ofreciendo orientación, asesoría y capacitación.


Igualmente, asesoría y acompañamiento a los colaboradores que se encuentren gestionando pensiones de invalidez.

PROGRAMA SANAMENTE:

Asesoría psicológica en manejo de duelo y situaciones de estrés, ansiedad y depresión, para colaboradores y su grupo familiar.

HORARIO A LA CARTA:

La compañía tendrá dos alternativas de horarios, asegurando la jornada completa (8.5 horas diarias). El colaborador podrá escoger el horario que más le convenga, previa

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-31
	POLÍTICA DE COMPENSACION, BENEFICIOS Y CALIDAD DE VIDA LABORAL	Versión: 11
		Página 11 de 12
		Fecha:7/12/2023

validación con el líder del área y garantizando que siempre haya disponibilidad de las personas en cada área.

A los 6 meses el colaborador podrá renovar el horario o podrá elegir un horario diferente, dentro de las opciones que tiene la compañía.

Horarios:

Opción 1

Mañana: lunes a jueves: 7:30 a.m. a 12:00 m.

Tarde: lunes a jueves: 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

Viernes:

Mañana: 7:30 am a 12:00 m.

Tarde: 2:00 pm a 5:00 pm

Opción 2

Mañana: lunes a jueves: 7:30 a.m. a 12:00 m.

Tarde: lunes a jueves: 1:00 p.m. a 5:00 p.m.

Viernes:

Mañana: 7:30 am a 12:00 m


Tarde: 2:00 pm a 5:00 pm

6. NORMATIVIDAD

La compensación y los beneficios previstos reglamentados en el presente documento, se hacen en consonancia con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo (Artículo 128), Ley 50 de 1990 (Artículo 15) y Ley 344 de 1996 (Artículo 17).

Los beneficios aquí establecidos no constituyen salario y no son base de liquidación de prestaciones sociales legales y extralegales, ni para pago de indemnizaciones o aportes al sistema de seguridad social en ningún caso.

No obstante, en caso de que los pagos no constitutivos de salario excedan el 40% del total de la remuneración dentro del respectivo mes, será base de cotización al sistema de seguridad social (salud, pensión y riesgos) de conformidad con el artículo 30 de la ley 1393 del 2010.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-TH-31
	POLÍTICA DE COMPENSACION, BENEFICIOS Y CALIDAD DE VIDA LABORAL	Versión: 11
		Página 12 de 12
		Fecha:7/12/2023

7. VIGENCIA

Los beneficios de esta política comienzan a regir a partir de abril de 2023 y podrán ser modificados unilateralmente por la empresa en cualquier momento.