



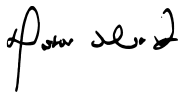
Es política de **TUCKER ENERGY SERVICES**, proteger al recurso humano, el ambiente y la propiedad. Por tanto, aquellos empleados que incurran en violación de las normas de seguridad y políticas establecidas por la empresa serán objeto de ser sancionados disciplinariamente.

A continuación, se enuncian las violaciones a las normas de seguridad y operación establecidas por la empresa, esta:

- Violación de cualquier ley o reglamentación Nacional.
- Conducta desordenada, bromas pesadas o peleas.
- Desempeño inseguro repetitivo, luego de haber sido advertido del mismo.
- Inasistencia reiterada a las reuniones de seguridad u otro entrenamiento programado.
- No-utilización de los elementos de protección personal suministrados por la compañía.
- Violación de los procedimientos operacionales y de seguridad.
- Operación de un equipo, vehículo o maquinaria en forma negligente.
- Falsificación u omisión en documentos o archivos.
- Incumplimiento en el reporte oportuno de los incidentes.
- Cualquier acción que ponga en peligro la integridad de los demás empleados, la propia o la de terceros o atente contra el medio ambiente.
- Reportarse a trabajar, trabajar o intentar trabajar mientras este bajo la influencia de drogas o alcohol.
- Todo incumplimiento a los deberes, obligaciones, o prohibiciones establecidos en los artículos 58-60-61 y 62 del Reglamento Interno de Trabajo.

De acuerdo con lo anterior se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Toda persona que tenga personal bajo su supervisión y para el desarrollo de cualquier actividad, dentro del ámbito de trabajo de la compañía y durante el tiempo que permanezcan en ella, será solidariamente responsable por los actos o acciones de negligencia de su personal y sus consecuencias.
- Todas las actividades de trabajo que se desarrollen sin tomar las medidas de seguridad, salud y ambiente correspondientes y que se realicen de una forma negligente y/o que pongan en peligro la salud o la integridad física propia o de terceros, serán consideradas como actividades desarrolladas de una forma temeraria, **Y CUALQUIER TRABAJADOR TIENE EL DERECHO Y LA OBLIGACIÓN DE PARAR ESTE TIPO DE ACTIVIDADES SIN QUE ESTO CONLLEVE A ALGÚN TIPO DE SANCIÓN DISCIPLINARIA POR ESTOS MOTIVOS E INFORMAR Á A CAPITAL HUMANO Y/O GERENCIA GENERAL DE ESTAS SITUACIONES.**
- Para el debido proceso en la aplicación de una sanción a un trabajador, siempre se le debe permitir al trabajador una declaración de descargos escrita.

PREPARADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:	Código: SSA-DO-21-03
			Fecha Modificación: Diciembre de 2020 Fecha Anterior: Junio de 2015 Página 1 de 3 Revisión No. 6
D. Perilla	L. Salas	N. Silva	
Ing. QHSSE	Gerente Administrativa y Financiera	Gerente General	

- El líder del proceso en conjunto con la Gerencia Administrativa y Financiera, así como la Gerencia General, serán quienes determinen si se impondrán las sanciones correspondientes de acuerdo con esta política.

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

FALTA LEVE. Constituye falta leve el incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador. (Artículos 58 y 60 del Reglamento Interno de Trabajo)

Las conductas calificadas como **FALTAS LEVES** darán lugar a la imposición de las siguientes sanciones disciplinarias:

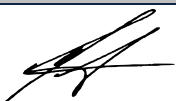

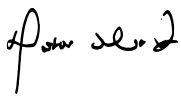
a) Por primera vez:	llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida.
b) Por segunda vez:	suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
c) Por tercera vez:	suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
d) Por cuarta vez:	Despido (Terminación del Contrato de Trabajo).

FALTA GRAVE. Constituye falta grave la violación e incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos y la extralimitación de las funciones por parte del trabajador. (Artículos 61 y 62 del Reglamento Interno de Trabajo)

Para que se califique como falta grave, la conducta debe estar enmarcada dentro de alguna de estas tres situaciones:

- Que haya causado un daño probado a la empresa o personas involucradas en los procesos de la compañía.
- Que se genere por la sistemática comisión de faltas leves.
- Que la conducta haya sido calificada previamente como grave por el empleador en el Reglamento Interno de Trabajo.

Las conductas calificadas como **FALTAS GRAVES** en el Reglamento Interno de Trabajo darán lugar a la terminación del contrato de trabajo.

PREPARADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:	Código: SSA-DO-21-03
			Fecha Modificación: Diciembre de 2020 Fecha Anterior: Junio de 2015 Página 2 de 3 Revisión No. 6
D. Perilla	L. Salas	N. Silva	
Ing. QHSSE	Gerente Administrativa y Financiera	Gerente General	



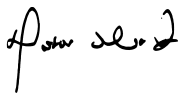
APLICACIÓN ESPECIAL AL NUMERAL 13 DEL ARTÍCULO 58 DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO “Cumplir las normas, políticas reglamentos e instrucciones del Sistema Integral de Gestión de la Empresa (Calidad, Seguridad, Salud, Ambiente y Responsabilidad Social)

Tucker Energy Services, llevará un registro en la que conste las faltas que haya cometido el trabajador y la sanciones en que haya incurrido.



Nestor Silva
Gerente General
Tucker Energy Services S.A.
División Colombia

COPIA NO CONTROLADA FUERA DEL SISTEMA INTRANET

PREPARADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:	Código: SSA-DO-21-03
			Fecha Modificación: Diciembre de 2020 Fecha Anterior: Junio de 2015 Página 3 de 3 Revisión No. 6
D. Perilla	L. Salas	N. Silva	
Ing. QHSSE	Gerente Administrativa y Financiera	Gerente General	