



POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

DC-RH-005

Control de Cambios

Versión	Fecha	Sección afectada	Elaboró	Revisado	Aprobado
00	2024-02-09	Emisión inicial	E. Frías A. Paramo	E.Frias S.Vanegas	S. Vanegas F. Urraza
01	2025-05-08	Actualización del documento	E. Frías A. Paramo	N. Bernal C. Mantilla	Junta Directiva

Contenido

1. Objeto.....	3
2. Ámbito de aplicación	3
3. Documentos y Registros de Referencia	3
4. Marco normativo	4
5. Principios claves	4
6. Lineamientos en materia de gestión de recursos humanos	5
6.1 Relaciones laborales.....	5
6.2 Condiciones laborales y términos de empleo.....	5
6.3 Categorías salariales.....	6
6.4 Perfil del cargo.....	6
6.5 Organización de los trabajadores.....	6
6.6 No discriminación e igualdad de oportunidades	7
6.7 Reducción de la fuerza laboral	7
6.8 Protección de la fuerza laboral (trabajo infantil y trabajo forzoso).....	7
6.9 Salud y Seguridad Laboral.....	8
6.10 Trabajadores contratados por terceras partes.....	8
7. Divulgación.....	8
8. Revisión y actualización periódica.....	8

1. Objeto

PARQUE SOLAR PUERTA DE ORO S.A.S. E.S.P. identificada con el NIT 901.162.561-3 (la “Empresa” o “PDO”) tiene como objeto principal todas las actividades asociadas al sector eléctrico y a la prestación del servicio público domiciliario de energía eléctrica como empresa de servicios públicos domiciliarios.

A través de la presente política (la “Política”) la Empresa establece los lineamientos y directrices para la gestión de sus recursos humanos. Este documento tiene como objetivo garantizar las condiciones laborales y el bienestar del equipo de trabajo vinculado a la Empresa, lo anterior en el marco del Sistema Integrado de Gestión (SIG), la normatividad colombiana aplicable y los requerimientos de la Norma de Desempeño (ND) 2 Trabajo y las condiciones laborales de la Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas en inglés) y Banco Interamericano de Desarrollo (IDB, por sus siglas en inglés).

La gestión de los recursos humanos y de las relaciones laborales debe venir presidida por (i) el respeto a los Derechos Humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional, y (ii) la promoción de un entorno inclusivo y diverso, en el que todas las personas, sin distinción basada en el género, orientación sexual, raza, etnia, religión, discapacidad u otras características personales, sean tratadas con respecto y dignidad.

2. Ámbito de aplicación

Esta Política aplica a todos los miembros del equipo de trabajo vinculado laboralmente a la Empresa, en cualquiera de sus modalidades de contratación.

3. Documentos y Registros de Referencia

Política SAGRILAF.

Política contra soborno transnacional y corrupción.

Política Ambiental y Social.

Política de Seguridad y Salud para Trabajadores y Comunidades Aledañas.

Política de Derechos Humanos.

Procedimiento de Atención a PQRS internas.

Política de Reclutamiento y Selección.

Política de Formación y Desarrollo.

Compromiso con la igualdad.

Política Sistema Integrado de Gestión.

Reglamento Interno de trabajo.

4. Marco normativo

En consideración a que la ubicación de las operaciones de la Empresa se desarrolla en Colombia, el marco normativo incluye los convenios ratificados por Colombia con la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹, aunados a los listados a continuación:

- NTC- ISO 9001:2015 Sistemas de Gestión de la Calidad Requisitos.
- NTC-ISO 45001:2018 Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo Requisitos.
- Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Resolución 0312 de 13 de febrero de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo SG – SST.
- Código Sustantivo del Trabajo. Por el que se regulan las relaciones de Derecho Individual del Trabajo de carácter particular, y las de Derecho Colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.
- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Resolución 2646 de 17 de julio de 2008. Por la cual se establecen y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención, y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

5. Principios claves

La presente Política acoge los principios formulados en el Sistema de Gestión Ambiental y Social Políticas, el Código de Ética y Buen Gobierno, el proceso de reclutamiento y vinculación y los requerimientos de la ND 2 de la IFC (2012) para garantizar el respeto de los derechos humanos:

- **Igualdad y No Discriminación**: Las decisiones de empleo se basarán en los principios de igualdad de oportunidades y trato justo. En este sentido, la Compañía no realizará actos discriminatorios en materia laboral, incluyendo pero sin limitarse al reclutamiento, la contratación, la compensación (salarios y prestaciones), las condiciones de trabajo, los términos de empleo, el acceso a capacitación, la asignación de puestos, la promoción, el despido o jubilación y las prácticas disciplinarias.
- **Equidad Interna**: Busca que el proceso de reclutamiento, selección y vinculación se realice a partir de las necesidades de la Compañía y de los requisitos inherentes al puesto

¹ Convenio Núm. 29 de la OIT sobre el Trabajo Forzoso y Protocolo de 2014.

Convenio Núm. 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.

Convenio Núm. 98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

Convenio Núm. 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración.

Convenio Núm. 111 de la OIT sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación).

Convenio Núm. 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.

Convenio Núm. 138 de la OIT sobre la Edad Mínima (de Empleo).

Convenio Núm. 155 de la OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores.

Convenio Núm. 161 de la OIT sobre los Servicios de Salud en el Trabajo.

Convenio Núm. 182 de la OIT sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil.

Convenio Núm. 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso.

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, artículo 32.1.

Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias.

trabajo y nunca sobre la base de características personales como género, la raza, la nacionalidad, origen étnico, religión y creencias, discapacidad, edad u orientación sexual, entre otras.

- **Objetividad**: La Empresa provisiona condiciones de trabajo seguras y saludables, promueve el respeto de la diversidad y la inclusión y respeta la libertad de asociación y negociación colectiva. Lo anterior teniendo en cuenta que para definir la presente Política se han considerado los principios y convenciones internacionales relacionados con los derechos de los trabajadores, la protección contra el trabajo infantil y forzoso u trabajo análogo a condiciones de esclavitud y tráfico humano, las amenazas a la vida y a la dignidad humana.
- **Compatibilidad de la Vida Personal, Familiar y Laboral**: La Empresa no realiza diferencias, directa o indirectas en términos de contratación de recurso humano, relacionadas con el embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, las responsabilidades familiares, ser víctima de violencia, ni ningún otro motivo prohibido. Ninguno de ellos interfiere en la gestión del talento humano.

6. Lineamientos en materia de gestión de recursos humanos

A continuación, se listan los compromisos que la Empresa implementará para garantizar las condiciones laborales y el bienestar del equipo de trabajo vinculado laboralmente durante su participación en el ciclo de vida del proyecto.

6.1 Relaciones laborales

Todas las relaciones laborales de la Empresa están basadas en la confianza y el respeto entre quienes conformen el equipo de trabajo, fundamentadas en las políticas y procedimientos que abordan los aspectos relativos a los recursos humanos, siendo ajustadas a los requerimientos de la fuerza laboral del proyecto en cada una de las fases de desarrollo del mismo.

Las políticas y procedimientos que se implementen, deberán contemplar a todo tipo de trabajador, incluidos los directos, contratados y los trabajadores de la cadena de abastecimiento y las decisiones de contratación serán tomadas por personal directo de la Empresa.

El enfoque de contratación del recurso humano para el proyecto está fundamentado en la búsqueda de trabajadores con aptitudes y potencial profesional que aporte al desarrollo y crecimiento la Compañía, con cualidades alineadas a los valores de la Empresa y fundamentado en la consolidación de relaciones a largo plazo.

6.2 Condiciones laborales y términos de empleo

La Empresa comunicará de forma documentada, clara y comprensible (i) sus principios y valores, (ii) los derechos de sus colaboradores, en cumplimiento a la legislación laboral aplicable y los convenios colectivos aplicables, (iii) los derechos relativos a las horas de trabajo, (iv) el término y plazos de duración de la relación de trabajo, (v) los salarios, (vi) las horas extras, (vii) los días de descanso, (viii) las condiciones de seguro de salud y temas previsionales, (ix) los procedimientos de presentación de quejas o mecanismo de atención a quejas, (x) la compensación y (xi) los programas de beneficios disponibles.

Algunas herramientas que empleará la Compañía para comunicar las condiciones laborales y los términos de empleo comprenden, pero no se limitan a: contratos laborales, políticas y procedimientos.

La Empresa desarrollará y actualizará en la medida que sea necesario las Políticas y Procedimientos de recursos humanos.

Toda la documentación (Políticas y Procedimientos) relacionada con las condiciones y términos de empleo deberá mantenerse actualizada por el área de recursos humanos o el responsable que esta área designe y estará vinculada al SIG, para garantizar su monitoreo constante.

La Empresa implementará los mecanismos necesarios para identificar los trabajadores/as foráneos/as y asegurarse que estén contratados en condiciones y términos equivalentes con sus colaboradores no migrantes, con el propósito de implementar actividades similares y en caso de ofrecer servicios de alojamiento, se establecerán políticas de calidad de alojamiento y provisión de servicios básicos cuando aplique, bajo el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades.

6.3 Categorías salariales

Acorde con lo estipulado en los lineamientos de remuneración salarial de la Empresa, se consideran las siguientes categorías salariales:

- Remuneración fija y variable.
- No remunerativas: bonos, reconocimientos, conceptos extraordinarios acordados por el pacto colectivo.

6.4 Perfil del cargo

La Empresa determina en sus políticas salariales, la elaboración del documento que describe las responsabilidades de un cargo, su misión principal y perfil del ocupante, entre otros. El perfil de puesto contiene datos necesarios al momento de reclutar, seleccionar y remunerar. La Empresa implementará las siguientes estrategias para la evaluación de los cargos.

Valoración de cargos: (i) conocimiento y experiencia, (ii) competencias, (iii) responsabilidades y (iv) condiciones de trabajo; buscando eliminar posibles sesgos o estereotipos de género en el desarrollo de la valoración de los puestos de trabajo.

Proceso periódico de revisión y ajuste de remuneraciones: la realización de un proceso de revisión de remuneraciones, en el que hace converger información interna (funciones del puesto, posición jerárquica) con información del mercado de referencia. Este proceso de revisión beneficiará principalmente a aquellos trabajadores/as que, de ser el caso, se encuentren en un rango salarial menor a la que debería corresponderle.

6.5 Organización de los trabajadores

La Empresa garantiza la libertad de asociación a su equipo de trabajo y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, respetando la legislación nacional colombiana.

La Empresa se abstiene de realizar acciones dirigidas a restringir el derecho de su equipo de trabajo a adherirse o no, a un sindicato, gremio, organización de trabajadores.

La Empresa procura mantener una comunicación directa y periódica con sus trabajadores/as sean estos miembros o no de un sindicato y no tomará represalias contra los trabajadores/as que pretendan formar o asociarse a estas organizaciones. Adicionalmente, facilitará el acceso de los representantes de las organizaciones de trabajadores a los trabajadores/as que representan, teniendo la libertad para reunirse y discutir aspectos relativos al lugar del trabajo y las condiciones de empleo en las mismas instalaciones en recesos programados, antes o después del horario laboral.

6.6 No discriminación e igualdad de oportunidades

La Empresa vigila que ninguno de sus trabajadores esté sujeto a cualquier forma de acoso, violencia basada en el género, discriminación o conducta abusiva por parte de cualquier supervisor, gerente, colega, empleado o tercera persona. Esto incluye acoso o discriminación basados en la raza, credo religioso, religión, color, ascendencia, linaje, discapacidad física, condición mental, condición médica, estado civil, embarazo, sexo, género, edad, orientación sexual, creencias políticas, afiliación con un partido político, estado militar o de veterano, o cualquier otra característica o condición protegida por ley.

La Empresa contará con herramientas internas como el Reglamento Interno de Trabajo, y políticas para detectar y eliminar cualquier forma de acoso laboral, moral o sexual y establecerá e implementará los mejores mecanismos para su prevención. Así mismo, promoverá el respeto y promoción por la diversidad e inclusión

6.7 Reducción de la fuerza laboral

La Empresa enfocará los términos de contratación de su equipo de trabajo a largo plazo, y en caso de que no se puedan mantener estas condiciones. El Proyecto adoptará medidas para evitar despidos colectivos, que podrán incluir alternativas como negociación de programas de reducción de la jornada de trabajo, programas de desarrollo de las capacidades del empleado, entre otros. En caso de no identificar alternativas viables, procederá a la implementación del plan de reducción de la fuerza laboral, para mitigar los impactos adversos sobre los trabajadores/as de la Empresa, cuando las circunstancias lo ameriten.

6.8 Protección de la fuerza laboral (trabajo infantil y trabajo forzoso)

La Empresa no permite (i) condiciones informales e ilegales de trabajo en sus operaciones y no tolera el uso de esas condiciones por parte de sus directores, administrativos, oficiales, trabajadores, trabajadoras (incluyendo sus subsidiarias directas o indirectas); (ii) condiciones impropias de trabajo, las cuales incluyen amenazas a la vida y dignidad humana, trabajo forzado, trabajo análogo a condiciones de esclavitud y tráfico humano o trabajo infantil.

En línea con este alcance, la Empresa implementará los mecanismos necesarios para verificar la edad mínima al contratar el recurso humano directamente o a través de sus terceras partes, cumpliendo con la legislación colombiana. La Empresa realizará una evaluación de riesgos y monitoreará periódicamente las condiciones de trabajo, la salud y la extensión de la jornada laboral.

6.9 Salud y Seguridad Laboral

La Empresa está comprometida a generar un entorno de trabajo favorable para la salud y el bienestar de su equipo de trabajo y lo hará extensivo para quienes estén contratados y para cualquier trabajador/a que preste servicios y tareas relacionadas con las operaciones de La Empresa, alineados con las directrices legales en materia de salud y seguridad en el trabajo, los cuáles se encuentran definidos en las herramientas consideradas en el Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo y en la Política de Seguridad y Salud para trabajadores y Comunidades Aledañas.

Acorde con el plan de seguridad y salud en el trabajo, PDO realizará la identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos, gestionará los riesgos laborales, garantizará la protección y promoción de la salud de su equipo de trabajo, procurando su integridad física y mental, mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección del medio ambiente.

6.10 Trabajadores contratados por terceras partes

La Empresa desarrollará políticas y procedimientos necesarios para asegurar que las terceras partes que contratan sus trabajadores/as cumplan con todas las disposiciones mencionadas en esta Política, y cuenten con Sistemas de Gestión Ambiental y Social (SGAS) y Sistemas de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST) adecuados y compatibles con los valores de La Empresa. Así mismo, se implementarán los mecanismos necesarios para realizar el seguimiento y monitoreo al desempeño de los contratistas, subcontratistas y proveedores de bienes y servicios en materia de contratación laboral, salud, seguridad y gestión ambiental y social, entre otros.

7. Divulgación

Esta Política será divulgada a su equipo de trabajo, contratistas, subcontratistas y terceros a través de los medios y/o canales de comunicación que dispone PDO, que puede incluir, pero no se limita a:

- Envío por correo electrónico.
- Publicación de boletines y carteleros, físicas y/o digitales.
- Anexo a los contratos laborales.
- A través de capacitaciones y/o reinducciones a trabajadores directos.

8. Revisión y actualización periódica

Esta Política será revisada y actualizada anualmente o cada vez que un cambio normativo en relación con las condiciones y términos de empleo y/o gestión del recurso humano cambien las disposiciones aquí descritas. Dicha revisión será efectuada por las áreas que elaboraron la presente Política,