



POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CSS-DGG-16, REV.0 (01-07-2017)

Hoja 1 de 3

CSS CONSTRUCTORES S.A., se encuentra comprometida plenamente con el desarrollo, crecimiento, satisfacción y mejora de sus colaboradores propios y contratistas, promoviendo altos estándares de desempeño laboral, apoyados en procesos de Capacitación, Entrenamiento y/o Formación (CEF) eficientes para mejorar la competencia, el trabajo en equipo, oportunidades para todas las personas que cumplan sus perfiles y condiciones laborales favorables, acordes con la legislación vigente, entendiendo esta última como el respeto por las personas, por sus derechos y por unas condiciones acordes con el tipo de trabajo que realizan.

Para dar cumplimiento a este propósito, **CSS CONSTRUCTORES S.A.**, se apoya en las siguientes directrices:

- Da cumplimiento a toda la normatividad legal vigente en lo que respecta a temas laborales (jornada de trabajo, vacaciones, pago de salarios pactados, pago de prestaciones de ley, etc.) y de seguridad y salud en el trabajo.
- Promueve y está comprometida con la igualdad de oportunidades, condiciones y transparencia en los procesos de selección, estableciendo mecanismos que aseguren la participación de cualquier persona que cumpla los requisitos establecidos, sin distinción de género, raza, color, credo, nacionalidad, afiliación política, orientación sexual o discapacidad.
- Está comprometida con el trato justo y equitativo para todas las personas, estableciendo los mecanismos necesarios para la prevención de actos de discriminación y acoso laboral, de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente.
- Establece una estructura organizacional clara para el direccionamiento de la responsabilidad y autoridad de cada uno de los cargos desempeñados por sus colaboradores.
- Ha establecido, documentado e implementado, de acuerdo a la legislación vigente, un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) buscando asegurar y garantizar un entorno laboral seguro y saludable, tomando las medidas adecuadas para prevenir accidentes y enfermedades ocasionadas durante la actividad laboral o asociadas a ella, minimizando, hasta donde sea razonablemente posible, las causas de riesgo inherentes a dicho entorno laboral.
- Ha establecido, documentado y comunicado a todas las partes interesadas, un reglamento de trabajo, acorde con lo establecido por la legislación vigente, por lo cual, ante la existencia de alguna falta de sus colaboradores, se compromete a darles las garantías mínimas tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo frente a la valoración de la falta, y a permitirles tener oportunidad de ser escuchados, garantizando el cumplimiento del debido proceso.



POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CSS-DGG-16, REV.0 (01-07-2017)

Hoja 2 de 3

- Ha establecido, documentado y comunicado un procedimiento de gestión humana que permita lograr una gestión eficiente del talento humano en sus diferentes etapas (selección, contratación, inducción, administración y bienestar), manteniendo el balance social de la empresa por medio de acciones que establezcan el equilibrio entre las relaciones laborales en el ámbito de la productividad económica y el bienestar del talento humano que allí labora, asegurando así que el personal contratado sea competente de acuerdo a los requisitos establecidos por la empresa.
- A través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y Comité de Convivencia Laboral (COCOLA) establece mecanismos de consulta, comunicación y participación de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente.
- Establece los mecanismos necesarios para investigar, confrontar, y responder a los requerimientos u observaciones que planteen sus colaboradores y otras partes interesadas, con respecto al cumplimiento o incumplimiento de la presente política, absteniéndose de disciplinar, despedir, o discriminar de cualquier forma a los colaboradores que proporcionen dicha información.
- Prohíbe estrictamente la discriminación en todos los términos, condiciones o privilegios de empleo, incluyendo la selección, contratación, asignación, compensación, beneficios, promociones, transferencias, acciones disciplinarias y desvinculaciones.
- Prohíbe el trabajo infantil, ante lo cual no permite bajo ninguna circunstancia, la contratación de menores de edad de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente.
- Prohíbe la ejecución de trabajos forzados, entendiendo estos como la realización de actividades donde la persona actúa bajo la amenaza de cualquier castigo, y para el que dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente.
- Prohíbe la utilización de castigos corporales, coerción mental o física, y/o abusos verbales.
- Permite y respeta la libertad de asociación de sus colaboradores y de escoger si desean o no organizarse e incorporarse a organizaciones de su elección, en el marco de la reglamentación nacional y convenios internacionales que regulen la materia, sin que de su ejercicio se puedan derivar represalias.
- Establece compensaciones con criterios de equidad interna, competitividad externa y/o sostenibilidad empresarial, cumpliendo con todas las leyes aplicables y los acuerdos colectivos vigentes.
- Establece programas de bienestar laboral, dirigidos a mejorar las condiciones de trabajo de sus colaboradores, buscando con ello incentivar la productividad y el desempeño.
- Establece para sus contratistas, un reglamento de obligatorio cumplimiento, con el fin de asegurar que todas sus actuaciones se encuentren enmarcadas dentro de la ley



POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CSS-DGG-16, REV.0 (01-07-2017)

Hoja 3 de 3

laboral, de seguridad y salud en el trabajo vigente y del SGI implementado por la empresa.

- Establece programas de inducción, Capacitación, Entrenamiento y/o Formación (CEF) con el fin de mantener y mejorar la competencia de sus colaboradores y contratistas, asegurando el logro de los objetivos estratégicos.
- Establece un sistema formal de medición del desempeño como base para la toma de decisiones en cuanto a promoción, asignación, traslado y otras asociadas a los procesos de gestión del talento humano.

CSS CONSTRUCTORES S.A., dentro de su planeación estratégica, dispondrá de todos los recursos necesarios (humanos, técnicos y financieros) para implementar, mantener, hacer seguimiento y mejorar la gestión del talento humano.