

POLÍTICA DE GESTIÓN HUMANA	
Subproceso: POLÍTICA DE GESTIÓN HUMANA	
Proceso: GESTIÓN HUMANA	Macroproceso: ADMINISTRATIVA
Código: OA-1-PO021	Versión: 2
GRUPO EMPRESARIAL AVIATUR	Vigencia: 26 de mayo de 2023

El Grupo Empresarial Aviatu r garantiza que sus procesos de contratación, promoción y desarrollo organizacional se manejan con transparencia y se orientan por los principios de igualdad de oportunidades y trato; están libres de cualquier tipo de discriminación racial, política, religiosa, por razón de discapacidad física, por nacionalidad, por género, edad, orientación sexual, condición sindical, condición de vulnerabilidad social o por cualquier otra causa y rechaza la explotación laboral infantil.

Selección y Contratación

1. Realizamos estudios de mercado con el fin de analizar posibles fuentes de provisión de personal y determinar las tendencias actuales.
2. Los procesos de selección de los colaboradores se basan en los perfiles diseñados para cada uno de los cargos con los cuales se garantiza la competencia del personal.
3. Para el cubrimiento de las vacantes los trabajadores de las empresas del Grupo Empresarial Aviatu r se consideran como primera opción para ascenso, previo cumplimiento de los requisitos del perfil del cargo. Por lo tanto, se promueve el desarrollo para la promoción de los colaboradores lo que conlleva a un mejoramiento de su calidad de vida.
4. En los procesos de selección se le da prioridad a las personas locales y nacionales que cumplan con la competencia requerida.
En los procesos de selección procuramos la contratación de personas locales y nacionales que cumplan con la competencia requerida, como una contribución al desarrollo y beneficio de las comunidades en las que operamos.
5. Brindamos al personal las facilidades pertinentes para que desarrollen su talento y competencias y lo puedan aplicar para tomar mayores responsabilidades dentro de las oportunidades que se les presenten dentro de la Organización.
6. Garantizamos las condiciones de igualdad de oportunidades y los procedimientos para que cada colaborador gestione su plan de carrera.
7. Como una contribución al desarrollo y beneficio de las comunidades en las que operamos, procuramos la contratación de personal local.
8. La oportunidad laboral está enmarcada por principios claros de competencia y alineación con los valores corporativos.
9. Los procesos de selección y contratación se realizan de manera clara y transparente y se le comunica a los aspirantes y a los trabajadores el procedimiento y el resultado del proceso.
10. Las empresas de la Organización, en el desarrollo de su ejercicio comercial y teniendo en cuenta los principios del Pacto Global, no contratan trabajadores menores de edad.
11. Con excepción del personal que labora en las áreas de Auditoría y Control de Gestión, los colaboradores de todas las demás áreas pueden tener a familiares directos, sus parejas o parientes trabajando en las empresas de la Organización, siempre que no exista ninguna relación de dependencia laboral directa o indirecta entre el colaborador y su familiar, pareja o pariente. La contratación estará sujeta a las condiciones y políticas establecidas para selección y contratación como para cualquier otro aspirante.
12. La contratación del personal, para el cumplimiento del objeto social, siempre se realiza de manera directa mediante contratos laborales.
13. La Organización realiza contratos de aprendizaje tanto en etapa lectiva como en etapa productiva, contribuyendo así con la formación y el desarrollo de las competencias laborales que los aprendices adquieren en las instituciones educativas.

POLÍTICA DE GESTIÓN HUMANA	
Subproceso: POLÍTICA DE GESTIÓN HUMANA	
Proceso: GESTIÓN HUMANA	Macroproceso: ADMINISTRATIVA
Código: OA-1-PO021	Versión: 2
GRUPO EMPRESARIAL AVIATUR	Vigencia: 26 de mayo de 2023

Compensaciones:

14. El Grupo Empresarial Aviatour propende porque la remuneración de sus colaboradores esté acorde con las condiciones del mercado y con los objetivos estratégicos de la Organización. Se han diseñado escalas salariales basadas en la clasificación de cargos, coherentes con la estructura de cada empresa de la Organización y de sus estrategias.
15. La remuneración de los colaboradores se ciñe a los principios señalados por la Ley y a las políticas de compensación establecidas en la Organización.
16. El salario mínimo de la Organización estará siempre por encima del salario mínimo legal establecido por el Gobierno.
17. Ningún colaborador devengará un salario inferior al establecido como salario mínimo para la Organización o para el cargo asignado según escalafón.
18. En las estructuras salariales se contempla tanto la remuneración fija como la remuneración variable fomentando así la posibilidad de incrementos salariales individuales como resultado de la productividad de los colaboradores.
19. Establecemos acuerdos claros en materia de condiciones de pago y definimos procesos estables, simples y transparentes que no se presten a interpretaciones o malas prácticas.
20. Anualmente y de acuerdo con los resultados obtenidos en el año anterior y las condiciones económicas del país se evalúa la aplicación de incrementos salariales adicionales a los establecidos por la normativa.
21. Tenemos comisiones garantizadas por venta de tiquetes independiente del volumen de ventas, horas extras fijas y recargos fijos independiente del tiempo laborado, participación de utilidades al cierre de un período en determinados cargos, bonificaciones extraordinarias.

Relaciones laborales

22. Los procedimientos concernientes a las relaciones laborales se llevarán a cabo de conformidad con las normas legales, contractuales y reglamentarias establecidas.
23. Aviatour ofrece estabilidad laboral a sus colaboradores y evitará al máximo la cancelación de contratos por motivos económicos.
24. Promovemos el respeto entre todos los colaboradores y propendemos porque cada uno de ellos encuentre un espacio adecuado para su desarrollo tanto en el ámbito profesional como en el personal.
25. La Organización promueve entre sus colaboradores el respeto por la individualidad de las personas con las cuales interactúa, en cuanto a su personalidad, estilo de vida, procesos de pensamiento, experiencia personal y laboral, origen étnico, orientación política, raza, color, religión, sexo, identidad de género, orientación sexual, estado civil, condición física, entre otras diferencias.
26. No toleramos ningún tipo de acoso o condicionamiento al personal, ni que el éxito de una persona dependa de favoritismos o sobornos. Nuestro compromiso es mantener un ambiente de trabajo en contra del hostigamiento, incluyendo lenguaje o conductas que puedan ser intimidantes, discriminatorias u ofensivas.
27. La Organización Aviatour reconoce y respeta el derecho a la libertad de asociación y reconoce el derecho a la negociación colectiva.

Bienestar Laboral

28. Orientamos los programas de bienestar a mejorar la calidad de vida de los colaboradores y a promover la utilización de los servicios salud, vivienda, educación, cultura y recreación, así como los beneficios que se otorgan.
29. Diseñamos los programas de bienestar con base en las necesidades de los trabajadores detectadas a través de mediciones.

POLÍTICA DE GESTIÓN HUMANA	
Subproceso: POLÍTICA DE GESTIÓN HUMANA	
Proceso: GESTIÓN HUMANA	Macroproceso: ADMINISTRATIVA
Código: OA-1-PO021	Versión: 2
GRUPO EMPRESARIAL AVIATUR	Vigencia: 26 de mayo de 2023

30. La Organización reconoce a la familia como un componente fundamental para el bienestar de sus colaboradores y por ello la integra a sus programas de bienestar.
31. Actuamos como facilitadores en el relacionamiento de colaboradores con su entorno, así como en el empoderamiento en su rol en la Organización.
32. Brindamos espacios para que los colaboradores tengan una comunicación abierta y oportuna entre ellos y con los directivos, sin restricción.
33. Contamos con los siguientes beneficios: subvención para estudios de idiomas, convenios con entidades financieras para la obtención de libranzas con tasas de interés favorables, descuentos para viajes y otros productos turísticos para colaboradores y familiares, préstamos para vivienda después de 10 años de servicios, préstamos por calamidad doméstica.
34. Uniforme para los colaboradores del área comercial.

Seguridad y Salud en el trabajo

35. La Organización está comprometida con el cuidado de la salud de sus trabajadores para lo cual implementó el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo la normativa actual y el mejoramiento continuo.
36. Proveemos ambientes de trabajo seguro, sano, productivo y digno, priorizando la integridad física y mental de nuestros colaboradores sobre la eficiencia en la operación y los resultados de la empresa.
37. Promovemos continuamente una cultura de autocuidado.
38. Apreciamos y respetamos profundamente la vida y la salud de todos nuestros colaboradores.
39. Instamos a los colaboradores para que adopten un estilo de vida que permita minimizar los riesgos de accidentes de trabajo, riesgos profesionales, lesiones, enfermedades que puedan afectar tanto su capacidad productiva como su estado de salud.
40. Promovemos la prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas con el ánimo de lograr y mantener en forma continua los más altos estándares de bienestar físico y social de sus colaboradores.

Formación

41. La Organización destina, dentro de sus posibilidades, los recursos necesarios para garantizar la asistencia de los colaboradores a los programas de capacitación y desarrollo.
42. Las Vicepresidencias, Gerencias, Direcciones o jefaturas de las áreas participan en los procesos de diagnóstico y planeación de la capacitación, para garantizar la asistencia de los colaboradores en los tiempos previstos.
43. La Organización diseña planes de capacitación orientados a mantener la competencia de sus colaboradores, para su desarrollo y aplicación a los planes de carrera existentes.
44. El programa de capacitación se elabora con base en las necesidades de cada colaborador provenientes de las diferentes fuentes establecidas para tal fin.
45. El programa de capacitación incluye procesos de inducción y reinducción.
46. La inducción está orientada a garantizar la adecuada adaptación y ambientación del nuevo colaborador a la Organización y a su puesto de trabajo.
47. El proceso de inducción se realiza inmediatamente ingresa el nuevo colaborador.
48. Tanto la inducción como la capacitación se dictan dentro de la vigencia del contrato laboral.