POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Aire Proyectos del Golfo S.A: de C.V. prohíbe expresamente la retención de documentos personales originales de los colaboradores, bajo cualquier circunstancia. Asimismo, todos los contratos laborales, incluyendo los de carácter eventual, deben celebrarse conforme a la legislación laboral vigente. Este compromiso también aplica a nuestros proveedores y contratistas.

Con la intención de crear y mantener un ambiente laboral sano y equitativo, Aire Proyectos del Golfo S.A. de C.V. se compromete a seguir los siguientes principios:

- Demostrar un fuerte compromiso desde la Dirección y Gerencia, para promover las políticas institucionales, laborales y de contratación justa, respecto a temas de género, edad, raza, empleados temporales o personas con discapacidad.
- Promover la igualdad de opinión entre diferentes niveles de la organización.
- Desarrollar los puntos fuertes y corregir los débiles.
- Establecer una política de cero discriminaciones en cualquiera de sus variantes.

POLÍTICA DE CONTRATACIÓN

La política de contratación de Aire Proyectos del Golfo, se rige bajo los siguientes principios.

1. Aire Proyectos del Golfo, basa su proceso de contratación en una política de no discriminación e igualdad, siguiendo los lineamientos del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo.

   Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

   a) Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;

b) Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
c) Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;
d) Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva;
e) Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;
f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
g) Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
h) Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
i) Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
j) Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones;
k) Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;
l) Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;
m) Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo.
n) Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;
o) Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, y
p) Dar de baja o terminar la relación laboral de un trabajador que tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.
q) Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores, y
r) Las demás que establezca esta Ley.

2. Las personas que se encuentren en el proceso de contratación, se seleccionarán con base a sus cualificaciones, capacidades,

habilidades, aptitudes, experiencia laboral previa, así como otros criterios que estén estrictamente relacionados con la vacante.

3. Aire Proyectos del Golfo elaborará una descripción y perfil de puesto específico, para ser claros en lo que espera del aspirante en cuestión.
4. Se favorecerá la promoción interna del personal de la organización para ocupar las vacantes en puestos superiores en los que se encuentren o en un área distinta.
5. Todo proceso de escrutinio se limitará a evaluar de manera objetiva las capacidades del aspirante.
6. No se exigirán ni aplicarán pruebas de VIH, test de embarazo, revisión de tatuajes o perforaciones, no se tomarán decisiones con base en el estado civil del aspirante ni otros temas no relacionados con el trabajo a desempeñar.
7. Aire Proyectos del Golfo dejará claro cuáles serán las prestaciones que recibirá, el horario de trabajo, el periodo en que se le pagará su salario y el monto a recibir neto.
8. Aire Proyectos del Golfo cumplirá con todas las aportaciones de seguridad social, pago de impuestos y obligaciones que le indica la Ley.
9. La prohibición de retener documentos personales originales (INE, pasaporte, actas, etc.).
10. La obligación de formalizar los contratos conforme a la ley (incluidos los eventuales).