



Política de contratación

VIP AGENCY, de acuerdo con su política de sostenibilidad, su compromiso con el medio ambiente y cumpliendo con las regulaciones de Colombia, rechazando la explotación laboral infantil y la discriminación en cualquier aspecto, color, raza, credo, tendencia política, tendencia sexual y buscando dar prioridad en la contratación de colaboradores y contratación de proveedores de base local en condiciones justas y equitativas de acuerdo con la disponibilidad del mercado y la legislación vigente aplicable.

Teniendo en cuenta los siguientes puntos:

La persona a contratar debe cumplir con el perfil de cargo establecido para la vacante.

Antes de iniciar con el proceso de reclutamiento, la empresa analizará la posibilidad de realizar alguna promoción o rotación interna acorde a la vacante establecida.

Todos los candidatos deberán someterse a entrevista y a los exámenes laborales y deberán obtener resultados satisfactorios de acuerdo a las necesidades de cada caso para ser considerados como aptos para una vacante.

No se podrá realizar ninguna contratación de personal que no haya cumplido con el proceso de selección.

No es posible contratar a menores de edad.

Ningún trabajador se verá discriminado por razones de edad, sexo, estado civil, origen racial o étnico, condición social, religioso o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, discapacidad, así como por razón de lengua.

El trabajador debe guardar absoluta discreción con la información confidencial.

El trabajador no podrá efectuar negociaciones relacionadas con los activos de la empresa en los cuales pueda tener un interés real o potencial.

No tener antecedentes judiciales y penales.

La administración será responsable de integrar los expedientes de personal y manejar confidencialmente su información, así como de elaborar los contratos respectivos, solicitando para tal efecto la siguiente documentación: Hoja de vida con las certificaciones laborales acorde a la experiencia acreditada, tarjeta militar en caso de personal masculino, certificaciones que avalen los estudios realizados, carta de no antecedentes penales, presentar la documentación que le solicite la empresa para verificar su capacidad para el empleo.

VIP AGENCY Organización especializada en viajes y estudios en el exterior





Los datos y referencias que proporcionen los trabajadores serán verificados por la empresa, quedando entendido que de comprobarse la falsedad de los mismos, no será admitido en el trabajo, o, si ya estuviese trabajando, le podrá ser rescindido el contrato Individual del trabajo, sin responsabilidad alguna de la empresa.

Toda persona contratada para realizar una función en la empresa, deberá firmar un contrato de trabajo, que contenga todas las informaciones requeridas por la ley y según las políticas internas, la empresa podrá contratar de manera temporal a un trabajador que por la naturaleza del trabajo, sólo dure una parte del año. este tipo de contratos se denomina "por cierto tiempo" y termina sin responsabilidad por parte de la empresa en la fecha de término estipulada en el mismo.

Una vez suscrito el contrato, el empleado, queda comprometido con la empresa, a prestar sus servicios personales, en el nivel que le corresponda en la organización, cumpliendo las cláusulas del contrato y las leyes laborales y reglamentos que regulan las relaciones de trabajo. La inducción al puesto será impartida y coordinada por la Administrador(a) y Coordinador(a) HSEQ, a través de proyección de una presentación, folleto y evaluación escrita, en donde se dará a conocer aspectos generales de la empresa, del puesto, y de los sistemas de calidad y ambiental así como aspectos de seguridad establecidos para el buen desarrollo de cada una de las actividades desarrolladas por la organización.

Todo empleado nuevo será sometido a un período probatorio, este será de tres meses, al finalizar este período el jefe directo inmediato deberá hacer la evaluación y recomendará o no su contratación, a la gerencia técnica y/o administración, para fines de confirmación en el cargo.

La Gestión de Recursos Humanos para la selección de los funcionarios tendrá como principio la búsqueda de personal de la más alta calidad profesional, cuyas competencias se encuentren en concordancia con las exigencias y objetivos institucionales, a través de procedimientos técnicos, transparentes y no discriminatorios, basados en el mérito y la excelencia.





Recruitment policy

VIP AGENCY, in accordance with its sustainability policy, its commitment to the environment and compliance with Colombian standards, rejecting child labor exploitation and discrimination in any aspect, color, race, creed, political tendency, sexual orientation and seeking priority in hiring employees and hiring basic suppliers local in fair and equitable conditions according to the availability of the market and current legislation.

Taking into account the following points:

The person to hire must comply with the load profile established for the vacancy.

Before starting the recruitment process, the company will consult the possibility of achieving it, the promotion or internal rotation of a chord to the established vacancy.

All candidates must undergo an interview and work exams and obtain satisfactory results according to the needs of each case to be considered suitable for a vacancy.

No personnel could be hired that has not complied with the selection process.

It is not possible to hire minors.

No worker will be discriminated against based on age, sex, marital status, racial or ethnic origin, social status, convictions or convictions, political ideas, sexual orientation, union membership or not, disability, as well as for language reasons.

The worker must keep absolute discretion with confidential information.

The worker can not perform a search related to the assets of the company in which they may have a real or potential interest.

There is no judicial and criminal record.

The administration is responsible for integrating personnel files and confidentially manage their information, as well as the respective contracts, requesting for themselves the following documentation: Resume with labor certifications according to accredited experience, military card in case of personnel male, certifications that endorse the studies carried out, criminal record, presentation of the documentation requested by the company to verify its capacity for employment.

VIP AGENCY Organización especializada en viajes y estudios en el exterior





The data and references they provide to the workers will be verified by the company, being understood by the proof of the truth of the same, will not be admitted to the work, or, if already working, it will be possible to rescind the Individual contract of work, without respect of the company.

Any person hired to perform a task in the company, who must sign an employment contract, containing all the communications required by law and internal policies, the company may hire a temporary worker because of the nature of the work, only lasts one part of the year. This type of contract is called "for a certain time" and ends without responsibility on the part of the company on the date stipulated in it.

Once the contract is signed, the employee is committed to the company, to provide personal services, at the level correspondence in the organization, complying with the clauses of the contract and labor laws and regulations governing labor relations. The induction to the position will be imparted and coordinated by the HSEQ Administrator and Coordinator, through the projection of a presentation, brochure and written evaluation, where general aspects of the company, the position, will be announced, and of quality and environmental systems as well as security aspects established for the proper development of each of the activities developed by the organization.

Every new employee will be subjected to a trial period, at the end of this period, to the direct director immediately to the evaluation and recommendation or to the hiring, to the technical management and / or administration, for confirmation purposes in the load.

The main objective of human resource management for the selection of users is the search for the highest professional quality personnel, the competencies are in accordance with the requirements and institutional objectives, through technical, transparent and non-discriminatory procedures, in merit and excellence.

