

ANEXO

En este anexo se hará una relación de las pruebas en las que se sustenta la solicitud de un Acuerdo de Formalización Laboral para los trabajadores que laboran en la empresa AVIANCA a través de SERVICOPAVA y MISIÓN TEMPOTAL, presentada por las organizaciones sindicales ANTSA, ASTOPTSAC y SINTRATAC. Las pruebas que se relacionan se encuentran organizadas en carpetas en el CD adjunto.

PRUEBAS QUE DEMUESTRAN QUE LAS ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN EN AVIANCA, CON LA INTERMEDIACIÓN DE SERVICOPAVA SON MISIONALES PERMANENTES Y QUE LA AEROLÍNEA CONFORMÓ UN CARRUSEL PARA BURLAR LOS DERECHOS QUE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL Y LA LEY LABORAL OTORGAN A LOS MÁS MILES DE TRABAJADORES QUE NOS ENCONTRAMOS BAJO SU OPROBOSO RÉGIMEN DE TRABAJO.

Las siguientes pruebas se encuentran en la carpeta **actividades misionales y carrusel** del CD anexo.

1. Certificado de existencia y representación legal de la empresa AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. AVIANCA. Llamamos la atención para que se observen los siguientes aspectos de este documento:
 - a. En la página 4 aparece que AVIANCA tiene dentro de su objeto social la prestación de **servicios aeroportuarios**.
 - b. En la página 6 aparece como primera función de la Junta Directiva "Dirigir y controlar todos los negocios de la sociedad".
 - c. En la página 11 se observa que desde el año 2003 la señora ELISA MURGAS DE MORENO fue nombrada miembro de la Junta Directiva en el cargo de Suplente del Presidente, cuyas funciones están definidas también en la página 6 y dentro de las cuales está "actuar en representación de la Sociedad en procedimientos de carácter extrajudicial en los casos que defina la Junta Directiva".
2. Certificado de existencia y representación legal de SERVICOPAVA. Llamamos la atención para que se observen los siguientes aspectos de este documento:
 - a. En la primera página aparece que SERVICOPAVA se creó en junio de 2003.
 - b. En la segunda página aparece que dentro de su objeto social se encuentra la prestación de **servicios aeroportuarios**.
 - c. En la cuarta página se establece que "el gerente será el representante legal de la cooperativa" y más adelante aparece como representante legal el señor IVÁN RATKOVICH CÁRDENAS.
 - d. En la primera página aparece como dirección comercial la carrera 20 # 39 A 20 piso 3; teléfono: 2873215, y fax: 3200679.
3. Certificado de existencia y representación legal de COOPAVA. Llamamos la atención para que se observen los siguientes aspectos de este documento:
 - a. En su primera página aparece como dirección comercial la misma de SERVICOPAVA, carrera 20 # 39 A 20; el teléfono también es el mismo: 2873215, y en la página siguiente el fax también es el mismo: 3200679.
 - b. En la página 7, los dos primeros miembros del Concejo de Administración son, en su orden, IVÁN RATKOVICH CÁRDENAS y ELISA MURGAS DE MORENO.

4. Oferta mercantil para la venta de servicios y otros íes celebrados entre SERVICOPAVA y AVIANCA. Llamamos la atención para que se observen los siguientes aspectos de este documento:
 - a. Obsérvese en la primera página que la oferta mercantil es dirigida a ELISA MURGAS DE MORENO, representante legal de AVIANCA, y que quien hace la oferta, página 13, es el señor IVÁN RATKOVICH CÁRDENAS, representante legal de SRVICOPAVA.
 - b. Varios de los otros íes están firmados por los mismos ELISA MURGAS DE MORENO e IVÁN RATKOVICH CÁRDENAS.
 - c. El dominio del correo electrónico servicopava@coopava.com.co es el de COOPAVA, como se puede observar en la parte inferior del papel membreteado.
5. Copia de correos electrónicos en los que MAURICIO SUÁREZ, Director Comercial de SERVICOPAVA de entonces responde las preguntas de Olga Arévalo y Carlos Sanchez acerca de las ventajas que representa para una empresa contratar con una Cooperativa de Trabajo Asociado, CTA, en este caso con SERVICOPAVA. Ese documento permite demostrar:
 - a. Que las ventajas de contratar personal con ella presentadas a las empresas por SERVICOPAVA son, ni más ni menos, que una evasión plenamente consciente de la Ley Laboral.
 - b. En las respuestas queda absolutamente claro que el empresario que contrate con ella puede seleccionar el personal; imponerle horarios; cambiarle el contrato a un trabajador directo y pasarlo a la "cooperativa"; si necesita salir de un trabajador la "cooperativa" se las arregla para sacarlo aplicándole sus estatutos, entre otros procederes que están prohibidos a las CTA.
6. Mapa de "MACROPROCESOS DE AVIANCA" que se encuentra en el Sistema Integral de Gestión de Avianca, SIGA, en el que las áreas de servicios aeroportuarios, operaciones terrestres, mantenimiento y ventas, aparecen como parte de las actividades misionales del negocio. Llamamos la atención para que se observen los siguientes aspectos de este documento:
 - a. Las actividades propias del negocio, es decir, las que son misionales, se encuentran en color rojo y las actividades de soporte en color naranja.
 - b. En la página del SIGA el mapa es interactivo y al hacer clic sobre alguna de sus secciones nos muestra las áreas que abarca en el mismo color, de tal manera que al hacer clic sobre la sección OPERACIÓN Y SERVICIO DEL TRANSPORTE AÉREO (FLOTA PASAJEROS), nos muestra allí las áreas que agrupa, entre ellas, SERVICIOS AEROPORTUARIOS y OPERACIONES TERRESTRES, los cuales se cubren con personal de Servicopava.
 - c. Al hacer clic sobre la zona GESTIÓN DE INGENIERÍA Y MANTENIMIENTO, vemos que allí se encuentran los procesos de MANTENIMIENTO EN LÍNEA, CABINA E IFE y GESTIÓN DE ALMACENES, los cuales se cubrían con el personal que se vinculaba mediante la CTA Clave Integral.
 - d. Al hacer clic sobre la zona COMERCIALIZACIÓN DEL TRANSPORTE AÉREO DE VIAJEROS, allí se encuentran los procesos SERVICIO Y VENTA CENTROS SOLUCIÓN Y SERVICOS, actividades que realizaban los agentes de pasajes vinculados mediante Servicopava. En los últimos meses estos puntos de venta de la compañía fueron entregados en franquicia y el personal desmejorado laboralmente o despedido.
 - e. Al hacer clic sobre alguna de las secciones de SOPORTE las actividades correspondientes se verán en color naranja.

Como es obvio, el alcance de esta prueba solo puede apreciarse en toda su magnitud accediendo a la plataforma del SIGA en Internet, en donde en cada área aparecen los manuales detallados que reglamentan los procesos y subprocesos que les corresponden. Si se compara este mapa de macroprocesos con el que Avianca le presentó al Ministerio para firmar el acuerdo de formalización laboral de diciembre de 2012, se verá que los servicios de asistencia en tierra, aeroportuarios, de ingeniería y mantenimiento y de ventas, se presentaron engañosamente como actividades de soporte.

7. Instructivo para acceder al SIGA que AVIANCA le entregó a los trabajadores de operaciones terrestres en 2014 en donde se les proporcionó un usuario y contraseña genéricos. El acceso de los trabajadores a la documentación del SIGA es importante para la compañía porque allí se encuentran todos los manuales e instructivos que contienen en forma detallada los reglamentos que deben seguirse para cada uno de los procesos y subprocesos que corresponden a las diferentes áreas en las que se divide la operación.
8. Impresiones de pantalla de la página de Avianca Services en las que la empresa ofrece a otras aerolíneas los servicios de aeropuerto dentro de los cuáles se encuentran los de atención a pasajeros, atención en rampa y manejo de equipaje, que corresponden a los cargos de agente de servicios, auxiliar de operaciones terrestres y agente de equipajes¹, respectivamente, cargos que son desempeñados por personal vinculado a AVIANCA mediante SERVICOPAVA. También puede consultarse en Internet la página <http://www.aviancaservices.com/Sites/Airport/TO/AirportMain>.
9. Carta de NICOLÁS GONZÁLEZ HERRERA, Secretario General y representante legal suplente de SERVICOPAVA a ANTONIO SILVA, Gerente de Operaciones de AEROCALI S.A., sociedad concesionaria del Aeropuerto Internacional Alfonso Bonilla Aragón, de Palmira, Valle del Cauca, en la que responde a la solicitud del permiso de la Aeronáutica Civil para la prestación del servicio de escala (*handling*) para la operación en ese aeropuerto. Este documento permite probar lo siguiente:
 - a. Que es AVIANCA y no SERVICOPAVA la que cuenta con el permiso de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil UAEAC, para prestar los servicios de *handling*, dentro de los que está el “**cargue y descargue de los aviones**”.
 - b. Se aprecia también que fue AVIANCA la que acreditó ante la UAEAC que “**tiene en su nómina**” al personal licenciado para prestar esos servicios.
 - c. Si bien es cierto que en el Aeropuerto de Palmira AVIANCA contrata con LASA los servicios de atención en rampa, en Bogotá dichos servicios los atiende con personal vinculado mediante SERVICOPAVA.
 - d. SERVICOPAVA acepta que los cargos que cubre para AVIANCA en ese aeropuerto son los de Agente de Servicios y Agente de Equipajes que, como se ha mostrado más arriba y se reafirmará en el punto siguiente, también son misionales del negocio.
10. Recurso de reposición contra el auto 0051 en el que la apoderada especial de AVIANCA MARÍA JOSÉ CAMPO CAPARROSO, pide que se revoque el archivo de una solicitud ante el Ministerio del Trabajo en la que se solicita autorización para laborar horas extras. En uno de los anexos de ese documento, la constancia firmada por la Gerente de Relaciones Laborales de AVIANCA, LINA MARCELA GARZÓN ROA, se informan los cargos para los que se pide la autorización, y es claro que los de **Auxiliar de Servicio, Auxiliar de Equipajes, Auxiliar de Pasajes, y Técnicos de**

¹ El nombre de estos cargos ha cambiado con el tiempo. En un principio todos eran auxiliares: de servicios, de equipajes y de asistencia en tierra. Posteriormente cambiaron a agente de servicios, agente de equipajes y auxiliar de operaciones terrestres. El último cambio fue a estos últimos que ahora son llamados agentes de operaciones terrestres.

Mantenimiento niveles I, II, III y IV, son misionales de la Compañía, pues, de lo contrario, no tendrían por qué aparecer en esa lista.

VIOLACIÓN A LAS PROHIBICIONES QUE LA LEY ESTABLECE PARA LAS CTA: estas pruebas demuestran que AVIANCA, Coopava y Servicopava conformaron un carrusel que le permite a la aerolínea evadir la Ley laboral y mantener una injerencia sobre la supuesta CTA, violando el numeral 1 del artículo 7° de la Ley 1233 de 2008: “En ningún caso, el contratante podrá intervenir directa o indirectamente en las decisiones internas de la cooperativa”. Estas pruebas también demuestran la violación al Decreto 2025 de 2011, en particular sus artículos 1° y 2°.

PRUEBAS QUE DEMUESTRAN QUE LA SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE SON VINCULADOS LA REALIZA AVIANCA USANDO PARA ELLO EL SEMILLERO Y A MISIÓN TEMPORAL.

Las siguientes pruebas se encuentran en la carpeta **selección del personal** del CD anexo

1. Impresiones de pantalla de la propaganda de AVIANCA en el portal [eempleo.com](http://www.eempleo.com) en la que la aerolínea reconoce que es ella la que realiza los procesos de selección de personal para los cargos de auxiliar de servicios y auxiliares de asistencia en tierra. Véase en Internet en la dirección http://www.eempleo.com/sitios-empresariales/colombia/avianca/ingresar_hv.asp. Nótese que se crea engañosamente la expectativa de que la persona ingresará directamente a la compañía y no a una temporal o a una CTA.
11. Carta en la que Avianca explica a los trabajadores LUIS EDUARDO CASALLAS y a ALFONSO MENDOZA, el proceso de selección de personal mediante el Semillero. Con esta carta queremos llamar la atención sobre lo siguiente:
 - a. Nótese que la expectativa que se crea en el aspirante al puesto es que su vinculación será con AVIANCA.
 - b. Queda absolutamente claro que es AVIANCA la que realiza la selección del personal.
 - c. Es evidente que la “Compañía se reserva el derecho a verificar la veracidad de la información y documentos suministrados” por el aspirante al puesto.
 - d. Es preciso anotar que, si bien es cierto que el semillero sigue existiendo como sistema de selección de personal, este tipo de documentos dejó de entregarse a los que ingresan, pues, en la medida en que AVIANCA y SERVICOPAVA han tenido que enfrentar demandas por el contrato realidad, hacen mayores esfuerzos para encubrir, **en las formalidades**, la relación de dependencia de los supuestos “cooperados” con la aerolínea.
12. Carta con la que en abril de 2004 **AVIANCA** informó a sus colaboradores de Asistencia en Tierra vinculados mediante Misión Temporal, que a partir del 1° de mayo de ese año se iniciaría “un proceso de migración en los sistemas de contratación de Misión Temporal a Servicopava”. Con el paso de los trabajadores de Misión Temporal a la supuesta Cooperativa de Trabajo Asociado SERVICOPAVA, los contratos se les cambiaron y pasaron a ser “convenios de asociación”, los primeros, y los que se hicieron años después, “acuerdos cooperativos de trabajo asociado”. Los cargos, los trabajadores y sus funciones, eran los mismos, pero el contrato cambió de naturaleza de la noche a la mañana.

Nota: Sobre el papel de Misión Temporal en el sistema laboral de AVIANCA es necesario anotar que hasta la fecha la aerolínea continúa utilizando a Misión Temporal para vincular personal a las áreas de servicios, equipajes y operaciones terrestres; allí hacen el período de prueba que no pueden

hacer las CTA y a las personas que seleccionan después de un tiempo —que varía pero en todo caso es inferior a un año—, se las envía a SERVICOPAVA.

13. Capacitación que reciben en el semillero los trabajadores que aspiran a ingresar a operaciones terrestres. Estos documentos, en su mayoría presentaciones de PowerPoint se encuentran en carpetas que corresponden a las diferentes jornadas de trabajo en las que se divide el curso. Nótese que la capacitación instruye sobre las reglamentaciones establecidas por Avianca para la realización de cada uno de los procesos que se ejecutan mientras los aviones permanecen en la rampa, trátase de la señalización para el parqueo de las aeronaves, su imagen y presentación, el cargue y descargue de los equipajes, el uso de equipos en tierra, el manejo de las conductas seguras en rampa o el manejo de mercancías peligrosas, entre otros.

VIOLACIÓN A LAS PROHIBICIONES QUE LA LEY ESTABLECE PARA LAS CTA: Las pruebas de los puntos 8 al 11 demuestran que SERVICOPAVA y AVIANCA violan el numeral 1° del artículo 7° de la Ley 1233 de 2008: "En ningún caso, el contratante podrá intervenir directa o indirectamente en las decisiones internas de la cooperativa y en especial en la selección del trabajador asociado", y el literal a del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011: "La asociación o vinculación del trabajador asociado a la Cooperativa o Precooperativa no sea voluntaria".

PRUEBAS QUE DEMUESTRAN QUE LAS RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES VINCULADOS A AVIANCA MEDIANTE SERVICOPAVA SON DE TOTAL SUBORDINACIÓN Y QUE ÉSTAS HAN VIOLADO LAS NORMAS QUE PROHÍBEN EL USO DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO, PARA HACER INTERMEDIACIÓN LABORAL, EN PARTICULAR LAS CONSAGRADAS EN LAS LEYES 1233 DE 2008 Y 1429 DE 2010, Y EN EL DECRETO 2025 DE 2011.

14. Circular informativa de SERVICOPAVA con fecha 6 de septiembre de 2016, dirigida al personal que atiende procesos de servicio al cliente, que se refiere a seguridad y protección de firmas en los sistemas de información. Esta prueba permite demostrar lo siguiente:
 - a. Que los sistemas de información que se utilizan constituyen un medio de producción fundamental del negocio de transporte aéreo de pasajeros por parte de AVIANCA y que no puede ser sino la aerolínea su propietaria o la que posee la licencia para su utilización.
 - b. Que las firmas personales e intransferibles son las que permiten identificar al trabajador en las plataformas informáticas de la compañía y lo hacen responsable de los procesos y subprocesos que realiza en esos sistemas.
 - c. Como dice la circular, los sistemas allí mencionados son "propios del manejo de la operación", que en este caso, es la operación aérea de AVIANCA y que, por tanto, no es posible que SERVICOPAVA tenga la autonomía para el uso de tales medios de producción, ni para la ejecución de los procesos y subprocesos que deben realizar los trabajadores.

Anotación importante: Para cubrir las formalidades legales SERVICOPAVA y AVIANCA tienen firmado un contrato de comodato para el uso de maquinaria y equipo de propiedad de la aerolínea, dentro de los cuales se encuentran los terminales de computador, pero estos aparatos por sí solos no sirven para nada si no se encuentran en una red provista de las herramientas de software como las mencionadas en la

circular, las cuales no cubre el mencionado contrato. Como puede apreciarse, la complejidad de este asunto requiere de una inspección ocular para su verificación.

VIOLACIÓN A LAS PROHIBICIONES QUE LA LEY ESTABLECE PARA LAS CTA: SERVICOPAVA y AVIANCA violan el literal c del Decreto 2025 de 2011: “La cooperativa o precooperativa no tenga la propiedad y la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que se contraten.”

Esta prueba se encuentra en la carpeta **Avianca es dueña de los medios de producción** del CD anexo.

15. Documentos PR_NE0501_03A ATENCIÓN DE PASAJEROS EN MOSTRADORES O MÓDULOS DE AEROPUERTOS AVTA; PR_NE0501_03B PROCEDIMIENTO DOCUMENTACIÓN DE EQUIPAJES AVTA, y PR_NE0502 OPERACIONES EN PLATAFORMA O RAMPA - GESTIÓN DE TRÁNSITOS, correspondientes a la reglamentación de los procedimientos que realizan los trabajadores en las áreas de servicios, equipajes y operaciones terrestres, respectivamente. Obsérvese cómo cada procedimiento se encuentra reglamentado hasta en sus más mínimos detalles.
16. Documento de AVIANCA DR-011 DIRECTRIZ NOTAS DE CARGO, en el que se explica que tales notas de cargo son en realidad un proceso disciplinario que repite contra el trabajador “el valor que dejó de percibir LA AEROLÍNEA o que tuvo que pagar a un tercero por el error”. Allí se reglamenta también sobre a qué tipo de errores se aplican y el procedimiento en el que “El Jefe Inmediato del Colaborador será el responsable de llevar el control respectivo del personal a su cargo, con el fin de dar inicio a las acciones disciplinarias correspondientes. En caso que el Jefe Inmediato no tome las acciones respectivas con los colaboradores a su cargo, la acción disciplinaria será para el Jefe inmediato, sin perjuicio de la procedencia de la acción disciplinaria contra el colaborador presumiblemente responsable”.
17. Documento en el que SERVICOPAVA da indicaciones sobre las NOTAS DE CARGO y repite lo reglamentado por AVIANCA al respecto.
18. Diapositivas de un breafing (instructivo) transmitido por SERVICOPAVA y AVIANCA a los trabajadores en los aeropuertos, en el que aparecen datos sobre el costo que tienen para la aerolínea los errores APIS y las notas de cargo y se hace una explicación de en qué consisten. Nótese que la explicación sobre qué son los errores APIS es tomada de dos documentos del SIGA: el PR-NE0501-05 Atención de Pasajeros en Salas de Abordaje y el PR-NE0501-03A Atención de Pasajeros en Mostradores o Módulos de Aeropuertos.
19. Caso concreto de LUIS EDUARDO CASALLAS, miembro de la Junta Directiva Nacional de ANTSA. El compañero padece varias patologías por lo que sus médicos le han ordenado recomendaciones médicas. Él ha expresado objeciones a la forma como SERVICOPAVA y AVIANCA manejan la problemática del personal con restricciones y ha sido sometido a un incesante acoso laboral y sindical que se agudizó cuando junto con otros compañeros dirigió un derecho de petición a las dos empresas, a partir de lo cual comenzó a ser objeto de sanciones con multas, suspensiones y llamados de atención. En esto ha sido evidente la intervención de la aerolínea. Sobre este caso se adelanta ante el Mintrabajo la querrela con radicado 60115 de 01/04/2016. Aquí destacaremos un intercambio de correos entre funcionarios de AVIANCA, SERVICOPAVA y COOPAVA en el que se evidencia la injerencia directa de Avianca en este tipo de procesos disciplinarios. El correo llegó al buzón de LUIS EDUARDO CASALLAS posiblemente por error.

20. Caso concreto de DANNY MORENO en un proceso disciplinario porque supuestamente se ausentó de su puesto de trabajo sin justificación, lo cual no pudo ser demostrado, y más bien quedó en evidencia que se trataba de un acto de persecución sindical y que quien ordena el cierre del caso es PATRICIA VILLADIEGO, la jefe del área de equipajes de AVIANCA en Bogotá. La prueba es el intercambio de correos entre PATRICIA VILLADIEGO, JEFE DE EQUIPAJES, WILMAR RODRÍGUEZ SUPERVISOR DE EQUIPAJES Y KAREN BLANCO COORDINADORA ADMINISTRATIVA SERVICOPAVA EDR, sobre el proceso disciplinario en el que se ve claramente que este se abrió por una supuesta evasión del trabajo para dejar unos boletines del sindicato SINTRATAC en algunos lugares del aeropuerto.

VIOLACIÓN A LAS PROHIBICIONES QUE LA LEY ESTABLECE PARA LAS CTA: SERVICOPAVA y AVIANCA violan el numeral 4 del artículo 7° de la Ley 1233 de 2008: "Tanto la potestad reglamentaria como la disciplinaria sólo será ejercida por la precooperativa o cooperativa de trabajo asociado. En ningún caso, tales potestades podrán ser ejercidas por el tercero contratante. Si esto llegare a suceder se configurará de manera automática un contrato de trabajo realidad y, además, el contratante deberá soportar los efectos previstos en el numeral anterior, sin perjuicio de otras consecuencias legales. Violación al literal e del Decreto 2025 de 2011 "la cooperativa y precooperativa no ejerza frente al trabajador asociado la potestad reglamentaria y disciplinaria". Violación al inciso 3° del artículo 4° del mismo Decreto 2025: Al tercero que contrate con una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado que incurra en intermediación laboral o que esté involucrado en una o más de las conductas descritas en el artículo anterior o que contrate procesos o actividades misionales permanentes, se le impondrá una multa hasta de cinco mil (5.000) smlmv, a través de las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social. Lo anterior, sin perjuicio de lo señalado en el numeral 4 del artículo 7° de la Ley 1233 de 2008, con base en el cual el inspector de trabajo reconocerá el contrato de trabajo realidad entre el tercero contratante y los trabajadores.

Estas pruebas se encuentran en la carpeta **Avianca reglamenta y sanciona** en el CD anexo.

21. Descripción de los cargo/puesto para agente de servicio al cliente, agente de equipajes, Gerente Regional Aeropuertos Zona, auxiliar de operaciones terrestres, líder de operaciones terrestres 1, jefe de turno de operaciones terrestres, jefe de aseguramiento de la calidad, líder de terminal descargados del Sistema Integral de Gestión de Avianca, SIGA en formato Excel. Estas pruebas demuestran entre otras cosas las siguientes:
- Allí se resumen las instrucciones y los reglamentos para la ejecución de la labor de los trabajadores tales como responsabilidades, acciones, insumos y finalidades, todo lo cual se encuentra ampliamente detallado en los manuales del SIGA.
 - En las descripciones del cargo/puesto que se anexan se puede apreciar perfectamente la existencia de una cadena de subordinación, pues los jefes del auxiliar de servicio al cliente son el supervisor y el jefe de turno que es un funcionario de AVIANCA; el jefe del auxiliar de equipajes es el gerente del Aeropuerto el Dorado, en el caso de Bogotá, y en operaciones terrestres, los líderes se encuentran subordinados al líder de terminal, y este a su vez al jefe de turno y al jefe de aseguramiento de la calidad, y todos ellos, al gerente de operaciones terrestres y al director de aeropuerto.
22. Boletín de SERVICOPAVA Vive tu Aeropuerto donde en sus páginas 5 y 6 se muestra cómo se engranan Servicopava y AVIANCA en una estructura vertical, en la que los líderes son los

encargados de recibir las órdenes de los jefes de AVIANCA. Allí también se puede observar que en el editorial es el propio Director de Aeropuertos de AVIANCA el que se dirige a los trabajadores de la supuesta cooperativa.

23. Correos electrónicos que muestran la forma como los líderes son el medio para solapar la subordinación a Avianca de los trabajadores vinculados mediante Servicopava. El conjunto de correos aquí presentados nos fueron facilitados por JAIRO YESID HERRERA quien ocupó el cargo de líder hasta su despido el 12 de octubre de 2016. Allí puede verse que las ordenes e instrucciones para el desarrollo de la operación son recibidas por los líderes principalmente de parte del jefe de aseguramiento de la calidad, del gerente de operaciones terrestres y del jefe de turno, todos funcionarios de Avianca. Una vez recibidas las instrucciones el papel de los líderes consiste en “socializarlas con los equipos”. Cada líder dirige por lo general un equipo de cuatro (4) trabajadores que puede aumentar cuando se requiere algún refuerzo.
24. Copia de escáner de la cartilla Los colaboradores: Emblema de Avianca, en la que se reglamenta en detalle cómo deben lucir las prendas corporativas de AVIANCA los trabajadores de la empresa, incluyendo a los auxiliares de asistencia en tierra, los de servicios y de equipajes vinculados por SERVICOPAVA.
25. Documento PR_NE0502_00 PLANEACIÓN DEL PERSONAL DE OPERACIONES TERRESTRES que prueba que es la aerolínea la que programa la secuencia de turnos de los trabajadores del área vinculados mediante Servicopava.
26. Programación de turnos de un trabajador de operaciones terrestres, en este caso JOSÉ ALONSO DUARTE BARRERA, fiscal de AN TSA, arrojada por el sistema SABRE de AVIANCA para el período comprendido entre el 1/01/2010 y el 4/7/2014. Por su extensión se muestran sólo la primera y la última página.
27. Muestra del tipo de evaluaciones de desempeño que la Vicepresidencia de Talento Humano de AVIANCA practica anualmente a los trabajadores. Estas corresponden a DANNY MORENO, presidente de AN TSA y a JORGE LUIS TURIZO, vicepresidente del sindicato recientemente despedido. Estas evaluaciones revelan una relación de subordinación.

VIOLACIÓN A LAS PROHIBICIONES QUE LA LEY ESTABLECE PARA LAS CTA: SERVICOPAVA y AVIANCA violan el literal f del artículo 3° del Decreto 2025 de 2011: “Las instrucciones para la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar no sean impartidas por la cooperativa o precooperativa.”

Estas pruebas se encuentran en la carpeta **subordinación** en el CD anexo. Dentro de esta carpeta se encuentra otra llamada **papel de los líderes** que contiene correos electrónicos que son una muestra de cómo se dan las directrices de los jefes de Avianca a los líderes.

Las pruebas aquí presentadas son apenas una muestra, de muchas que se encuentran en poder de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales, que permiten demostrar las violaciones a las normas por parte de Avianca, Servicopava y Misión Temporal, así como la necesidad de formalizar los puestos de trabajo de los miles de operarios que se encuentran bajo el régimen laboral ilegal creado por dichas empresas. Los documentos mencionados en la solicitud de formalización relacionados con las querellas presentadas por los trabajadores, reposan en el Ministerio del Trabajo, buena parte de ellos en el expediente que fue objeto de poder preferente mediante el auto 122 del 22 de diciembre, y otros en las territoriales de la entidad.