

Bogotá D.C., Diciembre 22 de 2022

Doctor

GUILLERMO REYES GONZALEZ

MINISTRO DE TRANSPORTE

Señores

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL – AERONAÚTICA CIVIL

SECRETARÍA DE AUTORIDAD AERONAÚTICA

E.

S.

D.

REF: Solicitud de integración AVIANCA S.A. / FAST COLOMBIA S.A.S. RADICACIÓN:

2022078486- Resolución No. 02473 del 4 de noviembre de 2022.

CARLOS RONCANCIO CASTILLO, identificado con cédula de ciudadanía número 79.502.906, abogado titula y portador de la tarjeta profesional número 88.070 del Consejo Superior de la Judicatura, en mi calidad de apoderado judicial de las organizaciones sindicales **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES – ACDAC, SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AÉREO COLOMBIANO SERVICIOS LOGÍSTICA Y CONEXOS – SINTRATAC, y la ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AUXILIARES DE VUELO Y DEMAS TRABAJADORES DE INDUSTRIA DEL SECTOR AEREO COLOMBIA – ACAV** De la manera más atenta y respetuosa solicito se tenga como terceros interesado en el procedimiento de la referencia a las organizaciones sindicales que apoderado que actúan en representación de los trabajadores afiliados y de los beneficiarios de las diferentes convenciones colectivas que han suscrito con sus empleadores; por tener consecuencias directas relacionados con la sostenibilidad del empleo, la vigencia de los contratos, la existencia de las organizaciones sindicales, de las convenciones colectivas, me permito presentar a ustedes los siguientes argumentos con respecto al procedimiento de integración entre la aerolínea AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. – AVIANCA S.A. y FAST COLOMBIA S.A.S., con la finalidad de la irrestricta observancia por parte del Estado Colombiano, representados

hoy por la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil y el Ministerio de Transporte, que se garantice a través de dicho proceso de integración los puestos de trabajo y los derechos individuales y colectivos de los trabajadores de ambas compañías pertenecientes a las suscritas organizaciones sindicales.

Lo anterior, de cara a las decisiones adoptadas por la AERONÁUTICA CIVIL en la resolución **2473 del 04 de noviembre de 2022**, y las adoptadas por la SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIA en la resolución **87164 del 09 de diciembre de 2022.**, en donde se deniega dicha integración con lo cual se ve en inminente riesgo de desaparición FAST COLOMBIA S.A.S. y con ello los puestos de trabajo que de dicha compañía dependen, entre ellos, los de los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales a las cuales represento. Así pues, pongo a consideración de su despacho la normatividad internacional en materia laboral en el contexto de integración y quiebra de las empresas, en consonancia con lo expresado por la MINISTRA DE TRABAJO GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS, con relación al alto impacto que dichas decisiones inescindiblemente tendrán respecto de un considerable número de trabajadores directos e indirectos de FAST COLOMBIA S.A.S.

1. SÍNTESIS

La negativa de la autoridad aeronáutica para autorizar la integración entre Avianca, Viva y Viva Perú no reparó lo suficiente y lo necesario en el impacto laboral positivo de dicha determinación y, por lo mismo, soslayó las ventajas que en materia laboral y de protección de los derechos de los trabajadores implica dicha integración, en el marco de la estrategia global de *Trabajo Decente* de la Organización Internacional del Trabajo y los *Objetivos de Desarrollo Sostenible* de la Organización de las Naciones Unidas.

Por el contrario, mantener la negativa a la integración, desde el punto de vista laboral, supone una pérdida irreparable de miles de puestos de empleo directo que afectará la creación y consolidación de trabajo formal y en condiciones de *Trabajo Decente* que promueve la OIT.

1. LA INTEGRACIÓN FORTALECE Y GARANTIZA EL TRABAJO DECENTE QUE PROMUEVE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1.1. Normatividad sobre la estabilidad en el empleo:

Como primigenia norma a tener en cuenta de cara al análisis de la estabilidad en el empleo de trabajadores de una compañía en riesgo de desaparición, conviene traer a colación el mandato que la constituyente primaria le ha dado a las autoridades colombianas a través del artículo 25 de la Constitución política en el cual estableció:

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

Por otra parte, expresa el artículo 54 de la Carta Política:

*“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. **El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar** y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.”* (subrayas y negrillas fuera del texto)

A su vez, expresó el constituyente en el artículo 53 de la Constitución Política:

“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; **estabilidad en el empleo**; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la*

capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

(...) Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna (subrayas y negrillas fuera del texto original)

La precitada norma constitucional respecto de la vinculatoriedad de los convenios internacionales en materia laboral “*Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna*”. De allí que el principio de estabilidad en el empleo se encuentre definido en el bloque de constitucionalidad integrado por los tratados sobre derechos humanos – el trabajo uno de ellos – debidamente ratificados por el estado colombiano.

Así pues, fuere primigenio objetivo de la legislación internacional del trabajo poner en cabeza de los estados miembros de la Conferencia Internacional del Trabajo una obligación por hacer frente al fenómeno de desempleo, siendo uno de los primeros convenios adoptados por la OIT, el convenio C-002 de 1919 sobre el desempleo – ratificado por el estado colombiano el 20 de junio de 1933 -. Tal preocupación deviene de una de las finalidades fundamentales de la legislación internacional del trabajo y de los estados miembros de la Conferencia Internacional del Trabajo – dentro de la cual se encuentra el estado colombiano – la cual es propugnar por la seguridad en el empleo, como quiera que es este el medio a través del cual las personas han de procurar su subsistencia digna y desarrollo personal. Tal concepto de seguridad en el empleo, implícita en la noción de trabajo decente construida por la OIT trae consigo regulaciones y políticas guiadas en temas como la promoción de los servicios públicos de empleo, el avance progresivo para la creación de una renta básica de desempleo y la regulación frente a la terminación del contrato de trabajo. Respecto de dicha última categoría ha indicado dicho organismo:

“La terminación de una relación de trabajo puede ser una experiencia traumática para un trabajador y la pérdida de sus ingresos puede tener un impacto directo en el bienestar de su familia. A medida que más países se van encaminando a una mayor flexibilidad en el empleo y que la globalización va desestabilizando los modelos tradicionales de empleo, va aumentando la probabilidad de que sea cada vez mayor el número de los trabajadores que pierden su empleo involuntariamente en algún momento de su vida profesional. Al mismo

tiempo, la flexibilidad para reducir el personal y para despedir a los trabajadores cuyo trabajo no resulta satisfactorio, es una medida necesaria para que los empleadores mantengan la productividad de sus empresas. Las normas de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo, se proponen encontrar un equilibrio entre el mantenimiento del derecho de los empleadores de despedir a los trabajadores por causas justificadas y la garantía de que esos despidos sean justos, se utilicen como último recurso, y no tengan un impacto negativo desproporcionado en los trabajadores.”¹

Conforme a la finalidad de combatir el desempleo – introducida en un convenio en vigor y debidamente ratificado por Colombia -, a su vez de aquella de promover el trabajo decente en donde, en armonía con las necesidades del aparato productivo, se garantice a los trabajadores de los estados miembros de la Conferencia Internacional del Trabajo la estabilidad en el empleo, fue proferido el convenio 158 de la OIT de 1982, se inspiraron normas como el artículo 8 del decreto 2351 de 1965 integrado al Código Sustantivo del Trabajo, con anterioridad a la entrada en vigencia del artículo 6 de la ley 50 de 1990, las cuales prohibían el despido sin justa causa de los trabajadores que llevase más de 10 años de antigüedad al servicio de un empleador, estableciéndose en la norma:

“Con todo, cuando el trabajador hubiere cumplido diez (10) años continuos de servicios y fuere despedido sin justa causa, el Juez del Trabajo podrá mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de éste en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir, o la indemnización en dinero prevista en el numeral 4. literal d) de este artículo. Para decidir entre el reintegro y la indemnización, el juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias que aparezcan en el juicio, y si de esa apreciación resulta que el reintegro no fuere aconsejable en razón a las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar, en su lugar, el pago de la indemnización.”

En línea con el avance progresivo en proscribir de los ordenamientos jurídicos de los países miembros de la Conferencia Internacional del Trabajo los actos arbitrarios atentatorios contra la estabilidad en el empleo, fuere adoptado por ésta en el año 1982 el convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la

¹ Reunión tripartita de expertos encargados de examinar el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) y la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166) - (Ginebra, 18-21 de abril de 2011)

relación de trabajo el cual entraña en su artículo 4: *“No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.”*

Tal norma, lejos de contravenir las necesidades económicas del mercado – si bien con claridad la constitución de filadelfia ratificada por el estado Colombiano expresa que el trabajo “no es una mercancía” – estableció mecanismos flexibles de terminación del contrato de trabajo con justa causa basados en las necesidades de funcionamiento de las compañías, mecanismos que inspiraron algunas de las causales de terminación del contrato de trabajo dispuestas en el artículo 62 del C.S.T. De manera tal que, contrario a lo aducido por la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia la cual afirmaría frente a la constitucionalidad de la ley 50 de 1990 que:

“(…)no se trata de una estabilidad absoluta e ilímite que solamente terminaría con la muerte, sino de una protección razonable y prudente que conduzca a la preservación de la vocación de permanencia que tiene la relación laboral, dentro de unas condiciones económicas y de mercado concretas y prácticas, así como a lograr la indemnidad del trabajador; no puede considerarse que la acción de reintegro sea el único medio de lograr estas metas y que ella se eleva entonces a la categoría de exigencia constitucional(…)”,

El principio de estabilidad en el empleo propugnado en dicho convenio adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo – de la cual forma parte el estado colombiano – no implica la inamovilidad de un trabajador de su cargo, sino que, responde a la necesidad de armonizar las necesidades operacionales de las compañías con la protección de los trabajadores ante decisiones arbitrarias o infundadas que les dejen si su medio de sustento digno.

Por último, debe recalcar la vinculatoriedad de dicha recomendación en la interpretación de los principios constitucionales, entre ellos la estabilidad en el empleo. Al respecto ha sido clara y pacífica la línea jurisprudencial mediante la cual tanto las normas internacionales en sentido estricto como lato son vinculantes y deben ser instrumentos de interpretación judicial en lo que al alcance de los principios constitucionales del trabajo refieren. Así pues, en sentencia C-355 de 2006 doctrinaria la Corte Constitucional:

*“De conformidad con el artículo 93 constitucional, los tratados internacionales de derechos humanos hacen parte del bloque de constitucionalidad bien sea esta figura entendida en sentido estricto o en sentido lato. La jurisprudencia de las instancias internacionales constituye una pauta relevante para la interpretación de los enunciados normativos contenidos en instrumentos internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad, cosa diferente a atribuirle a dicha jurisprudencia directamente el carácter de bloque de constitucionalidad. Adicionalmente, la Corte ha sido enfática en referirse a la jurisprudencia proveniente de instancias internacionales, alusión que atañe exclusivamente a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, única instancia judicial del Sistema Interamericano. Por lo tanto, con menor razón podría atribuírsele el carácter de bloque de constitucionalidad a las recomendaciones y observaciones formuladas por otros organismos internacionales que no tienen atribuciones judiciales, **lo que no excluye que las recomendaciones y observaciones formuladas por organismos de esta naturaleza puedan ser tenidas en cuenta para interpretar los derechos fundamentales contenidos en la Carta de 1991 (...)**”*

(negritas y subrayas fuera del texto)

Pero no son las normas de la Organización Internacional del Trabajo las únicas regulaciones en materia de estabilidad en el empleo que forman parte del bloque de constitucionalidad, siendo otro de los pilares fundamentales de la defensa constitucional del trabajo decente la Convención Americana de Derechos Humanos y en especial, el PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR", debidamente ratificado por Colombia, el cual en su artículo 7 dispone:

“Los Estados parte en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;

b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;

c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;

d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;

e. la seguridad e higiene en el trabajo;

f. la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;

g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;

h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.” (negrillas y subrayas fuera del texto)

De manera tal que, un convenio internacional de Derechos Humanos expresamente ratificado por Colombia, al igual que la Organización Internacional del Trabajo estipulan un mandato de progresivo avance para los miembros de la Organización de Estados Americanos a efectos de que garanticen la estabilidad en el empleo.

Tal tratado y su ley aprobatoria serían objeto de control de constitucionalidad en la sentencia C-251 de 1997, la cual avalaría dicha ratificación y respecto del principio de estabilidad en el empleo esgrimiría:

“Los artículos 6º a 15 presentan los distintos derechos que son objeto de protección específica por el tratado, los cuáles pueden ser clasificados con el único fin de facilitar su presentación en esta sentencia. Así, los artículos 6º a 8º desarrollan una especial protección al trabajo. De un lado, el artículo 6º establece el alcance del derecho al trabajo y a una remuneración digna, así como el deber del Estado de “adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial, las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional”. De otro lado, el artículo 7º especifica algunas importantes consecuencias de esta especial protección al trabajo a fin de que éste se realice en condiciones justas, equitativas y satisfactorias. Así, se prevé que la remuneración debe ser suficiente para asegurar una subsistencia digna y decorosa para el trabajador y su familia, que a trabajo igual debe darse un salario igual, y que los trabajadores son libres de escoger empleo y tienen derecho a ser promocionados de acuerdo a sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio. Igualmente, esta norma protege la estabilidad del empleo, la seguridad e higiene en el trabajo, y establece estrictas limitaciones en relación con el trabajo de menores. Finalmente, la disposición consagra limitaciones a la extensión de las jornadas laborales y protege el derecho a las vacaciones, al goce del tiempo libre y al descanso.”

De manera tal que sea especial mandato para el estado y sus órganos judiciales el respeto irrestricto dentro de un marco de razonabilidad del principio de estabilidad en el empleo, el cual lejos de constituirse en un mandato de inamovilidad de los trabajadores de su cargo, implican una mínima garantía de que el trabajador conozca el motivo por el cual se le termina su contrato de trabajo y que

tal motivo no contravenga los mínimos derechos laborales y a no ser discriminado, lo cual no es incompatible con las necesidades operacionales de las compañías.

1.2. El Trabajo Decente según la OIT

El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia establece que «*el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado*», al tiempo que señala que «*Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas*». Ahora, esas condiciones de trabajo «*dignas y justas*» están estrechamente relacionadas con los principios establecidos en la misma Constitución Política en el artículo 53.

Sin embargo, en el plano internacional esas condiciones de dignidad y justicia que deben ser promovidas por todos los Estados están integradas en lo que la Organización Internacional del Trabajo -OIT- ha denominado en los últimos años como *Trabajo Decente*.

En el Thesaurus (2008) de la OIT se ha definido éste como:

Trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos.

También la OIT ha descrito el *Trabajo Decente* como:

[...] un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.²

² https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

El concepto de *Trabajo Decente* no es, entonces, otra cosa que trabajo con dignidad, trabajo con garantías y trabajo en condiciones que promueve el desarrollo humano.

Ahora bien, esta noción de *Trabajo Decente* que ha venido enarbolando la OIT en las últimas décadas fue expuesta originalmente en la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra (junio de 1999) por su director general de la época, cuando en las memorias del evento se consagró:

La OIT milita por un trabajo decente. No se trata simplemente de crear puestos de trabajo, sino que han de ser de una calidad aceptable. No cabe dissociar la cantidad del empleo de su calidad. Todas las sociedades tienen su propia idea de lo que es un trabajo decente, pero la calidad del empleo puede querer decir muchas cosas. Puede referirse a formas de trabajo diferentes, y también a muy diversas condiciones de trabajo, así como a conceptos de valor y satisfacción. Hoy en día, es indispensable crear unos sistemas económicos y sociales que garanticen el empleo y la seguridad, a la vez que son capaces de adaptarse a unas circunstancias en rápida evolución, en un mercado mundial muy competitivo.

Esta noción de *Trabajo Decente* reposa, a su turno, sobre cuatro objetivos estratégicos: **a)** principios y derechos fundamentales en el trabajo; **b)** el empleo; **c)** la protección social; y **d)** el diálogo social.

Ahora bien, si lo que pregonan la OIT es el *Trabajo Decente* como sinónimo de empleo en condiciones dignas y con garantías a todos los trabajadores, ello está estrechamente relacionado con la noción del empleo *formal* que permite en Colombia gozar de todas las garantías laborales y la protección plena del Estado. Dicho de otra manera: trabajo formal en condiciones dignas es sinónimo de *Trabajo Decente* para la OIT.

1.3. El Trabajo Decente como uno de los *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)* de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)

Los *Objetivos de Desarrollo Sostenible* de la Organización de las Naciones Unidas, también llamados *Objetivos Globales*, son un compendio de 17 propósitos y metas pactados y aprobados por la Asamblea de dicha Corporación en el año 2015 como una hoja de ruta para alcanzar globalmente un

estado de desarrollo universal de la humanidad y como «*un llamamiento universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad*». ³ Son la continuación de lo que previamente la misma ONU se denominó los *Objetivos de Desarrollo del Milenio*.

Estos 17 propósitos tienen una dimensión tan diversa que van desde acciones propias de la lucha contra el cambio climático y la paz y justicia internacional, hasta la educación de calidad y el trabajo decente y están integrados, en tanto «*reconocen que la acción en un área afectará los resultados en otras áreas y que el desarrollo debe equilibrar la sostenibilidad social, económica y ambiental. Los países se han comprometido a priorizar el progreso de los más rezagados*». ⁴

Los *Objetivos de Desarrollo Sostenible* son los siguientes: **1)** Fin de la pobreza; **2)** Hambre cero; **3)** Salud y Bienestar; **4)** Educación de calidad; **5)** Igualdad de género; **6)** Agua Limpia y Saneamiento; **7)** Energía renovable y no contaminante, **8) Trabajo decente y crecimiento económico;** **9)** Industria, innovación e infraestructura; **10)** Reducción de las desigualdades; **11)** Ciudades y comunidades sostenibles; **12)** Producción y consumo responsables; **13)** Acción por el clima; **14)** Vida submarina; **15)** Vida de ecosistemas terrestres; **16)** Paz, Justicia e instituciones sólidas; **17)** Alianzas para lograr los objetivos.

Para el caso del relacionamiento laboral, es particularmente importante el objetivo **8)** y corresponde, precisamente, al *Trabajo decente y Crecimiento Económico*.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8 relativo al *Trabajo Decente y Crecimiento Económico* tiene como finalidad «*Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*»⁵, en tanto «*La erradicación de la pobreza solo es posible mediante empleos estables y bien remunerados*».

³ <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>

⁴ *Ibíd.*

⁵ https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8_Spanish_Why_it_Matters.pdf

Ahora bien, las metas específicas del objetivo de *Trabajo Decente* como uno de los *Objetivos Globales* corresponden a:

8.1. Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados

8.2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra

8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

8.4. Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados

8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.6. De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

8.7. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y

eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

8.9. De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.

8.10. Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.

8.a. Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio.

8.b. De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

En este contexto, la integración entre Avianca, Viva y Viva Perú permite la materialización de lo que significa en toda su amplitud el concepto de *Trabajo Decente* de la OIT, en un plano material, práctico, medible y vigilado.

1.4. El Trabajo Decente como criterio orientador de las relaciones laborales según las buenas prácticas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), de la cual Colombia hace parte desde el año 2016 ha establecido institucionalmente una *Guía de Debida Diligencia para una*

Conducta Empresarial responsable, cuyo objetivo es «brindar apoyo práctico a las empresas en la implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales».

Dentro de ésta, el capítulo V se denomina «*Empleo y relaciones laborales*», cuyo contenido «*se centra en el papel que desempeñan las Líneas Directrices en promover la observancia entre las EMN [Empresas Multi Nacionales] de las normas internacionales del trabajo elaboradas por la OIT*».

Esto quiere decir que también bajo el espectro de los estándares laborales de la OCDE se acude a los criterios técnicos de la OIT para la definición de las relaciones laborales individuales y colectivas en el marco del ya citado *Trabajo Decente*. Así lo define la OCDE: «*La OIT es el órgano competente para establecer y tratar las normas laborales internacionales y para promover los derechos fundamentales en el trabajo, tal como se reconocen en la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*».

En concreto, las pautas laborales promovidas por la OCDE con arreglo a las normas internacionales del trabajo de la OIT, implica que:

En el marco de las disposiciones legales y regulatorias aplicables y de las prácticas vigentes en materia de empleo y relaciones laborales, así como de las normas laborales internacionales que resulten de aplicación, las empresas deberán:

1.

a) Respetar el derecho de los trabajadores empleados por la empresa multinacional a constituir sindicatos y organizaciones representativas de su elección o a afiliarse a ellos.

b) Respetar el derecho de los trabajadores empleados por la empresa multinacional a encomendar a los sindicatos y organizaciones representativas de su elección que los representen en las negociaciones colectivas y a iniciar, bien sea individualmente o a través de

asociaciones de empresarios, negociaciones constructivas con dichos representantes con el objeto de llegar a acuerdos sobre condiciones de empleo.

c) Contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil y tomar medidas inmediatas y eficaces para garantizar de manera urgente la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

d) Contribuir a la eliminación de toda clase de trabajo forzoso u obligatorio y tomar medidas adecuadas para impedir cualquier trabajo forzoso u obligatorio en sus actividades.

e) Inspirarse, para sus actividades, en el principio de igualdad de oportunidades y trato en el trabajo y no discriminar a sus trabajadores en el ámbito laboral o profesional por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, o por cualquier otra circunstancia, a menos que las prácticas selectivas respecto a las características del trabajador favorezcan las políticas públicas establecidas que promuevan, de forma expresa, una mayor igualdad de oportunidades laborales, o que dichas prácticas respondan a los requisitos inherentes a un puesto de trabajo.

2.

a) Proporcionar a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para la consecución de convenios colectivos eficaces.

b) Proveer a los representantes de los trabajadores la información que necesiten para alcanzar negociaciones constructivas sobre las condiciones de empleo.

c) Comunicar a los trabajadores y a sus representantes la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de la actividad y de los resultados de la entidad o, en su caso, del conjunto de la empresa.

3. *Promover las consultas y la cooperación entre las empresas y los trabajadores y sus representantes respecto a cuestiones de interés común.*

4.

a) *Respetar unas normas de empleo y de relaciones laborales que no sean menos favorables que las que se practican en empresas con condiciones similares del país anfitrión.*

b) *Cuando las empresas multinacionales operen en países en desarrollo en los que es posible que no existan empleadores con condiciones similares, ofrecer los mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo posibles en el marco de las políticas públicas. Aunque estos han de estar adaptados a la situación económica de la empresa, deberían ser al menos suficientes para satisfacer las necesidades esenciales de los trabajadores y sus familias.*

c) *Adoptar las medidas adecuadas para garantizar, en sus actividades, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.*

5. *En la mayor medida de lo posible, emplear a personal local para sus actividades y proporcionarle capacitación con el fin de mejorar los niveles de cualificación, en colaboración con los representantes de los trabajadores y, en su caso, con las autoridades públicas competentes.*

6. *Cuando las empresas prevean cambios en sus actividades que puedan tener efectos significativos sobre los medios de subsistencia de sus trabajadores, en el caso concretamente del cierre de una entidad que implique ceses o despidos colectivos, notificar dichos cambios con una antelación razonable a los representantes de sus trabajadores y, en su caso, a las autoridades públicas competentes y colaborar con los representantes de los trabajadores y con las autoridades públicas competentes para atenuar, en la mayor medida posible, los efectos adversos. Teniendo en cuenta las circunstancias concretas de cada caso, convendría que la dirección enviase dicha notificación antes de tomar la decisión definitiva. Pueden*

emplearse otros medios para establecer una cooperación constructiva encaminada a atenuar los efectos de este tipo de decisiones.

7. En el marco de negociaciones realizadas de buena fe con los representantes de los trabajadores relativas a las condiciones de trabajo, o cuando los trabajadores ejerzan su derecho a organizarse, no amenazar con trasladar fuera del país en cuestión la totalidad o parte de la unidad operativa ni con trasladar a trabajadores procedentes de entidades integrantes de la empresa localizadas en otros países con el fin de influir injustamente en dichas negociaciones o de obstaculizar el ejercicio del derecho a organizarse.

8. Permitir a los representantes autorizados de sus trabajadores negociar sobre cuestiones relacionadas con convenios colectivos o con las relaciones entre empleados y empresas y permitir a las partes consultarse acerca de asuntos de interés mutuo con representantes patronales autorizados para adoptar decisiones respecto a estas cuestiones.

Como puede advertirse, la armonización de los criterios y buenas prácticas laborales OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos) – OIT (Organización Internacional del Trabajo) – ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible); implica la promoción de los derechos laborales a través de un reenfoque de las relaciones laborales en el plano individual y colectivo que tiene como base la creación y conservación del empleo formal y en condiciones de dignidad y estabilidad, es decir, se engloba en el concepto de *Trabajo Decente*.

1.5. Normatividad internacional respecto de la política de pleno empleo

No solamente es un deber del estado la garantía de la estabilidad en el empleo limitando la s facultades de un empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, también lo es la adopción de políticas de pleno empleo que permitan a sus ciudadanos acceder al trabajo y poder conservarlo. De allí entonces que exprese la Organización Internacional del Trabajo:

“Para la mayoría de las personas, el factor clave para escapar de la pobreza es tener un trabajo. Al reconocer que carece de sentido la elaboración de normas del trabajo si no se aborda el tema del empleo, la OIT dedica gran parte de su programa a la creación de mayores oportunidades para hombres y mujeres, a efectos de garantizar un trabajo y unos ingresos decentes. Para alcanzar esta meta, promueve normas internacionales sobre la política del empleo que, junto con los programas de cooperación técnica, se dirigen a lograr el pleno empleo, productivo y libremente elegido. No puede adoptarse ninguna política aislada en aras de la consecución de este objetivo. Cada país, sea en desarrollo, desarrollado o en transición, tiene que diseñar sus propias políticas para lograr el pleno empleo. Las normas de la OIT sobre la política del empleo proporcionan un marco para diseñar y aplicar tales políticas, garantizando, de este modo, el máximo acceso a los trabajos necesarios para gozar del trabajo decente.”⁶

Es entonces un mandato para los miembros que integran la Conferencia Internacional del Trabajo, entre los cuales por supuesto se encuentra el estado colombiano, de adoptar políticas y decisiones encaminadas al acceso al empleo y a la conservación del mismo en condiciones dignas, y no por el contrario, adoptar medidas que pongan en riesgo una cantidad considerable de empleos como lo pueden ser aquellas que niegan a VIVA AIR alternativas para su subsistencia y, so pena de asegurar una “competitividad” en el mercado, llevar a una compañía a un estado de insolvencia y liquidación e inescindiblemente a la pérdida del empleo de sus trabajadores.

Es así como en el marco de las normas internacionales del trabajo se han adoptado instrumentos por la Conferencia Internacional del Trabajo como el Convenio C-122 de la OIT de 1964 relativo a la política de empleo, la recomendación R-205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia de 2017 y el Programa Global del empleo y el seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social de 2008.

Respecto del convenio 122 de 1964 se expresa en su preámbulo:

⁶ <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/employment-policy/lang--es/index.htm>

“Considerando, además, que de acuerdo con la Declaración de Filadelfia incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar los efectos de las políticas económicas y financieras sobre la política del empleo, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”

A su vez expresa dicha norma en su artículo 1:

“Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.”

Así pues, las políticas financieras y económicas de un estado – como lo pueden ser aquellas tendientes a las regulaciones de la competencia y el consumo – deben tener en cuenta el objetivo fundamental de toda persona el cual es brindarse la mínima subsistencia a través del trabajo por cuanto, es el acceso progresivo al empleo y a la satisfacción de las necesidades básicas de todos los ciudadanos del territorial nacional el objetivo que debe guiar las políticas del estado y por supuesto la función pública encaminada a su materialización, por cuanto la afectación a la estabilidad en el empleo es criterio inescindible del análisis que se haga de toda decisión con amplio impacto económico, como la que nos ocupa en la presente respecto de la integración de las aerolíneas AVIANCA S.A. y FAST TRACK COLOMBIA S.A.S., la cual permitiría precisamente la conservación del empleo de un considerable número de trabajadores, la cual de otro modo se vería en riesgo con la disolución y liquidación de la compañía que se busca evitar.

Al respecto es de suma importancia traer a colación la Recomendación R-205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, pues precisamente dicho instrumento nos refiere a la política de acceso, recuperación y conservación del empleo en momentos de crisis que alteren gravemente el funcionamiento de una sociedad, como lo supuso la pandemia COVID – 19 cuyos

efectos económicos hoy día se resienten como es de público y notorio conocimiento. Así pues, establece la mencionada recomendación algunos planteamientos estratégicos para la recuperación del empleo que pueden adoptar los miembros de la Conferencia Internacional del Trabajo como lo son:

*“10. En el marco de sus esfuerzos por posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia, los Miembros deberían adoptar y poner en práctica una estrategia global y sostenible de empleo **que impulse el empleo pleno**, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para las mujeres y los hombres, teniendo en cuenta el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y las orientaciones contenidas en las resoluciones pertinentes de la Conferencia Internacional del Trabajo.*

11. Los Miembros deberían, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, adoptar medidas inclusivas para promover oportunidades de empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente y de generación de ingresos, a través de, según proceda:

a) estrategias y programas de inversión con alto coeficiente de empleo, incluidos los programas públicos de empleo;

b) iniciativas de recuperación y desarrollo de la economía local, prestando una atención especial a los medios de vida tanto en las zonas rurales como urbanas;

c) la creación o el restablecimiento de un entorno propicio para las empresas sostenibles, que incluya la promoción de las pequeñas y medianas empresas así como de las cooperativas y otras iniciativas de la economía social, prestando particular atención a las iniciativas para facilitar el acceso a la financiación;

d) el apoyo a las empresas sostenibles para asegurar la continuidad de la actividad empresarial, manteniendo y aumentando así el nivel de empleo y posibilitando la creación de puestos de trabajo y de oportunidades de generación de ingresos;

e) *la facilitación de una transición justa hacia una economía ambientalmente sostenible, como medio para el crecimiento económico sostenible y el progreso social y para la creación de puestos de trabajo y oportunidades de generación de ingresos;*

f) *el apoyo del empleo y la protección social y el respeto, la promoción y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de las personas ocupadas en la economía informal y el fomento de la transición de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal a la economía formal, teniendo en cuenta la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204);*

g) *el apoyo al sector público y el fomento de alianzas público-privadas responsables desde el punto de vista social, económico y medioambiental y de otros mecanismos para el desarrollo de la capacidad y las competencias laborales y la generación de empleo;*

h) *el establecimiento de incentivos para que las empresas multinacionales cooperen con las empresas nacionales a fin de crear empleo productivo y libremente elegido y trabajo decente y de aplicar la debida diligencia en materia de derechos humanos con miras a asegurar el respeto de los derechos humanos y laborales, teniendo en cuenta la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, y*

i) *la facilitación del empleo de las personas que hayan estado relacionadas con las fuerzas armadas o con grupos combatientes, según proceda.” (subrayas y negrillas fuera del texto original)*

Así pues, forma parte de las políticas que han de adoptar los estados miembros de la Conferencia Internacional del Trabajo para la recuperación y conservación del empleo en periodos de crisis el apoyo a las empresas sostenibles para mantener y aumentar el nivel de empleo y posibilitar la creación de nuevos puestos de trabajos, lo cual se vería truncado con decisiones adoptadas por la autoridades que conllevaran a la disolución y liquidación de una compañía con gran incidencia en la generación de empleo en el sector de transporte aéreo en Colombia como lo es FAST TRACK COLOMBIA S.A.S., la cual se encuentra en riesgo de desaparición y ve la posibilidad de subsistir a través de la integración con otra compañía del sector la cual brinda empleo de calidad al regular sus relaciones de trabajo con

distintas convenciones colectivas y mostrarse respetuosa del derecho internacional del trabajo como lo ha manifestado.

Por último y no menos importante, respecto de la conservación del empleo es ineludible hacer referencia al Programa Global de Empleo y Trabajo Decente adoptado por la OIT tiene como finalidad, conforme a lo indicado por el organismo:

“El Programa de Trabajo Decente promueve el empleo productivo libremente elegido al mismo tiempo que los derechos fundamentales en el trabajo, un ingreso adecuado proveniente del trabajo y la seguridad que da la protección social. Hay razones de orden moral para ello que emanan del mandato mismo de la OIT. Los derechos en el trabajo corresponden a valores reconocidos universalmente. El trabajo por sí sólo no es suficiente y, claro está, el Programa Global de Empleo no promueve cualquier clase de empleo, sino el empleo decente en el que las normas internacionales del trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores van a la par de la creación de puestos de trabajo.”⁷

A su vez, en dicho instrumento nos pone de presente el Consejo de Administración de la OIT, la importancia y el papel de las empresas del sector privado para el logro de una política de pleno empleo expresando:

“El sector público es una importante fuente de empleo y seguirá teniendo que desempeñar un papel. No obstante, todo indica que la principal fuente de nuevo empleo emanará de la iniciativa empresarial y de las pequeñas y medianas empresas del sector privado, incluso de las cooperativas (que emplean a más de 100 millones de trabajadores en el mundo) o de organizaciones similares que constituyen un segmento en rápida expansión de la economía. La creación de empresas, la innovación y el crecimiento empresarial constituyen una parte importante de las políticas de empleo ya que pueden abordar uno de los problemas endémicos de los países en desarrollo, la falta de demanda de puestos de trabajo formales. Una mayor tasa de creación de empresas se asocia a niveles de empleo más altos. Las políticas deben promover esta situación, desde el sistema de enseñanza, para que los jóvenes se inicien tanto en la cultura empresarial y comercial como en el funcionamiento de las cooperativas, hasta el entorno

⁷ Consejo de Administración de la Organización Internacional del trabajo, 286ª reunión de marzo de 2003

normativo del mercado del trabajo y la producción en el que operan las empresas. Los objetivos paralelos de lograr que hombres y mujeres gocen de derechos en el trabajo y de seguridad se refuerzan mutuamente, y aseguran al mismo tiempo que la normativa aplicable al mercado de productos y al comercio no entorpezca la expansión del desarrollo empresarial y el aumento del empleo independiente. Evidentemente, las disposiciones legislativas tienen que desempeñar una función económica y social esencial, y habría que establecer un marco normativo adecuado. En este sentido, incumbe a los gobiernos el papel fundamental de reducir los costos y las trabas burocráticas innecesarias para la creación de empresas, y facilitar el acceso a los mercados, el crédito y la formación empresarial para que las empresas puedan establecerse más fácilmente en la economía formal, crecer y proporcionar empleo productivo. Las inversiones promueven el crecimiento empresarial y la estabilidad macroeconómica alienta las inversiones. Sin embargo, también se fomenta la inversión con unas estructuras administrativas transparentes, fiables, sin corrupción y con un entorno donde estén claramente definidos y protegidos los derechos de propiedad. La ausencia de instituciones que garanticen esos derechos, o el hecho de que no sean adecuadas, frena el motor que impulsa el crecimiento del empleo.”

1.6. Normatividad internacional sobre el mantenimiento del empleo en situaciones de quiebra y fusiones empresariales

Advierte la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, tras dos años de ocurrida la Pandemia COVID – 19 y sus efectos para el empleo y las empresas que:

“Dos años después del inicio de una pandemia que causó una profunda crisis en los mercados laborales de América Latina y el Caribe, la recuperación económica ha sido insuficiente para que el empleo regrese a niveles de 2019.

En el mundo del trabajo de la región predomina una sensación de incertidumbre a causa de la persistencia de la emergencia sanitaria, del lento crecimiento económico previsto para este año, y de problemas estructurales que contribuyeron a amplificar el impacto de la crisis, como la desigualdad, la informalidad y la baja productividad sistémica.

El Panorama Laboral 2021 describe un escenario de luces y sombras para el empleo, y advierte que podríamos tardar hasta 2023 o incluso 2024 para recuperar los niveles pre-pandemia.

Después de la llegada de los contagios por COVID-19 el impacto sobre los mercados laborales fue devastador en esta región. Entre fines de 2019 y el segundo trimestre de 2020 se habían perdido algo más de 49 millones de empleos, con salidas masivas de la fuerza de trabajo, la quiebra de numerosas empresas en especial las Pyme, y una caída sin precedentes en los ingresos.

Desde el segundo semestre de 2020 comenzaron a registrarse señales de recuperación económica, que fueron más fuertes durante 2021, aunque con diferencias entre países y sectores. El “efecto rebote” después de una profunda crisis llevó el promedio del crecimiento regional a 6,2 por ciento en 2021. Sin embargos, las últimas revisiones apuntan para un crecimiento ralentizado de 2,1 por ciento para 2022, un nivel más que moderado.

La recuperación económica se ha reflejado en una leve mejoría en los indicadores laborales.”⁸

Ha evidenciado la OIT que en efecto, América Latina y el Caribe y no ajeno a ello el estado colombiano, sufren a hoy día un devastador impacto para el mercado laboral como consecuencia de la pandemia caracterizado por la pérdida de millones de empleos y numerosas quiebras de diversas compañías. No ajeno a tal escenario lo es el sector aéreo y sus trabajadores quienes a hoy día mitigan los efectos económicos que supuso la suspensión de las actividades de transporte aéreo de pasajeros durante el año 2020 que llevan hoy día a compañías que albergan un gran número de trabajadores a riesgo de desaparecer como lo es el caso de la compañía FAST COLOMBIA S.A.S. cuya acumulación de pérdidas conforme a la legislación interna puede llevarla a un escenario de liquidación.

Tal escenario de fusiones y reestructuraciones de grandes compañías con operación incluso multinacional no es ajena a la OIT, habiéndose proferido para el efecto la Declaración tripartita de

⁸ Oficina para América Latina y el Caribe – OIT (2021). PANORAMA LABORAL 2021: AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE.

principios sobre las empresas multinacionales y la política social, en donde, respecto de la seguridad y estabilidad en el empleo se ha expresado:

“32. Los gobiernos deberían estudiar cuidadosamente las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo en diferentes sectores industriales. Los gobiernos, así como las propias empresas multinacionales, en todos los países deberían adoptar medidas apropiadas para abordar las repercusiones de las operaciones de las empresas multinacionales sobre el empleo y el mercado de trabajo.

33. Las empresas multinacionales, así como las empresas nacionales, deberían empeñarse, mediante una activa planificación del empleo, en asegurar un empleo estable a los trabajadores empleados por cada empresa y observar las obligaciones libremente negociadas en materia de estabilidad del empleo y seguridad social. Teniendo en cuenta la flexibilidad que pueden tener las empresas multinacionales, deberían esforzarse por asumir un papel destacado en la promoción de la seguridad del empleo, particularmente en los países en que el cese de las operaciones pueda acentuar el desempleo a largo plazo.

34. Las empresas multinacionales, cuando prevean cambios en las operaciones (incluidos los resultantes de fusiones, adquisiciones de empresas o transferencias de producción) que puedan tener efectos importantes sobre el empleo, deberían notificar estos cambios con antelación razonable a las autoridades gubernamentales competentes y a los representantes de sus trabajadores y sus organizaciones, a fin de que las repercusiones puedan ser examinadas conjuntamente con miras a mitigar los efectos adversos en la mayor medida posible. Esto es particularmente importante en el caso del cierre de una entidad que implique suspensiones o despidos colectivos.

35. Deberían evitarse los procedimientos de despido arbitrario. 36. Los gobiernos, en cooperación con las empresas multinacionales y con las empresas nacionales, deberían asegurar alguna forma

de protección de los ingresos de los trabajadores cuya relación de trabajo se haya dado por terminada.”⁹

Así pues, se evidencia como instrumento para la realización efectiva de los fines de la garantía de acceso y conservación del empleo, las fusiones y reestructuraciones de las empresas pueden llevar a tal fin, por supuesto dentro del marco del respeto irrestricto al trabajo en condiciones dignas, por cuanto concierne al estado y a los trabajadores participar en dichos procesos y ver en ellos una importante oportunidad para el cumplimiento de los fines sociales del estado y no como una forma de menoscabarlos.

Por último, es importante para la Organización Internacional del Trabajo la integración e integración de las empresas multinacionales como mecanismo para fortalecer la inversión y la generación de trabajo decente en el marco de la declaración tripartita de los principios sobre las empresas multinacionales y la política social, pues

“Los informes regionales sobre la promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN) forman parte integrante de la promoción regional del instrumento. La Declaración EMN es el único instrumento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que proporciona orientación directa a las empresas (multinacionales y nacionales), así como a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, sobre la política social y las prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo.”

En el marco de tal labor, han sido proferidos informes que permiten observar el impacto que han tenido en la economía de la región las empresas multinacionales latinas y su expansión a través de la integración e integración con compañías locales:

“Sin embargo, las multilatinas — empresas multinacionales de origen latinoamericano — son un motor esencial de la inversión, expandiéndose en toda esta región e incluso en los

⁹ Organización Internacional del Trabajo (2017). *Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*

diferentes mercados internacionales (Casilda, 2015). Un estudio reciente de Boston Consulting Group (BCG) subraya que, de 2008 a 2016, los ingresos anuales de estas empresas registraron un crecimiento del 5,2% (medidos en dólares de EE.UU.), casi tres veces superior al promedio alcanzado por todas las grandes empresas latinoamericanas. El estudio identifica varios factores de éxito que han permitido que estas empresas muestren un mejor desempeño que las grandes empresas regionales y logren un crecimiento superior al promedio.

Las multilatinas ocupan el primer lugar cuando se trata de crear un nuevo valor en los servicios, respondiendo a las exigencias de una clase media creciente; han demostrado una mayor capacidad para superar las complejidades de la cadena de valor; invierten más en investigación y desarrollo, lo que se traduce en nuevos productos y soluciones que aceleran el crecimiento, y toman medidas para subsanar la escasez de competencias. Además, de 2009 a 2017, las multilatinas invirtieron unos 48 000 millones de dólares de EE.UU. en fusiones y adquisiciones, representando cerca del 20% del valor de toda la actividad de fusiones y adquisiciones en la región durante dicho período, lo que ha permitido a estas empresas impulsar su crecimiento y diversificar su alcance geográfico.”¹⁰

Así pues, la integración empresarial conformada en multinacionales latinas - como lo es el caso de AVIANCA HOLDINGS – no solo ha implicado un considerable aporte al empleo en la región sino también a la mejora en la oferta de bienes y servicios brindada a la sociedad en su conjunto siendo ello a su vez un considerable efecto de las fusiones y adquisiciones que se dan en la región las cuales implican sin duda un considerable influjo de la inversión extranjera en el país. Todo lo anterior por supuesto bajo la irrestricta observancia de los mínimos principios y garantía del trabajo decente.

1.7. La integración Avianca-Viva materializa los objetivos del Trabajo Decente

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo (2018). *Empresas multinacionales, Desarrollo y Trabajo Decente. Informe sobre la promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*

El empleo formal que se desprende de la integración propuesta cobija a centenares de trabajadores que podrán contar con la garantía de cada uno de los objetivos estratégicos del mencionado *Trabajo Decente*, porque:

- a) En la garantía y respeto por los **«principios y derechos fundamentales en el trabajo»**, la formalidad en la conservación de los empleos provenientes de Viva, sumados a la integración de personal con Avianca, permitirá la materialización de los derechos y principios laborales del artículo 53 de la Constitución Política, en la medida en que a través de ese empleo formal se respetan y se garantizan la igualdad de oportunidades para los trabajadores; la remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; la estabilidad en el empleo; la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; las facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; la garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; la protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad; todo lo cual, además, permite un mayor acceso a mecanismos de inspección, vigilancia y control por parte del Estado a través del Ministerio del Trabajo.
- b) Respecto del **«empleo»** como segundo objetivo estratégico del *Trabajo Decente*, la formalidad permite estabilidad, al mantener una plaza de empleo visible ante las autoridades y rodeada de las garantías del Código Sustantivo del Trabajo para garantizar que su finalización o extinción solo se podrá dar por medio de razones objetivas previstas en la legislación.
- c) Frente a la **«protección social»** representada en Colombia en el Sistema de Seguridad Social Integral, la formalidad en el empleo permite contar con la seguridad de la vinculación permanente a los esquemas de protección que establece la legislación colombiana, lo que no se lograría con plazas de empleo inestables o informales que escaparían al control y protección de las autoridades en el evento en que por la negativa de una integración la sociedad Viva debiera desaparecer del mercado;

- d) Y, sobre el **«diálogo social»**, junto con la negociación colectiva como manifestación del derecho de sindicalización, resulta evidente que la integración entre Viva y Avianca permite la expansión de la participación de organizaciones sindicales más robustas y diversas que agrupen la representación de trabajadores que gestionen sus propios intereses ante el empleador.

En estas condiciones, la integración Avianca-Viva-Viva Perú materializa en la realidad práctica lo que es el *Trabajo Decente* y el fomento del empleo formal en el país.

Ahora bien, el *Trabajo Decente* es, además, una política de Estado en Colombia que es activamente promovida por el Ministerio del Trabajo desde la Ley 1753 de 2015 y que continuará con mayor vigor en el gobierno actual. Esta política pública de trabajo decente permite ejecutar los objetivos propuestos por la OIT en las dimensiones antes mencionadas.

2. LA NEGATIVA A AUTORIZAR LA INTEGRACIÓN ENTRE AVIANCA Y VIVA PONE EN RIESGO MILES DE PUESTOS DE TRABAJO FORMAL Y EN CONDICIONES DE *TRABAJO DECENTE*

Como quedó establecido en la información aportada al expediente de integración, la eventual denegación de la autorización solicitada puede conducir a que la empresa Viva se encuentre ante la inminencia de su desaparecimiento del mercado por las dificultades económicas que la harían inviable.

Sobre este particular, debe llamarse la atención de la autoridad aeronáutica en torno a las solicitudes contundentes que hicieron las organizaciones sindicales Sintrava y Sinditra, las cuales hicieron explícita su solicitud de aprobación de la autorización solicitada comoquiera que, de no hacerlo, se pondría en peligro *«una gran cantidad de empleos y el sustento de miles de familias colombianas que actualmente dependen de la Empresa Viva»*.

Este aspecto de suma urgencia social y de impacto superlativo fue completamente soslayado por la autoridad aeronáutica en la Resolución no. 02473 de 2022.

Sobre este particular, debe hacerse énfasis en que la denegación de la integración solicitada, contrario a lo promulgado por la OIT y el gobierno colombiano en torno a los postulados de protección y promoción del *Trabajo Decente*, afectará directamente miles de empleos formales que arrojarán a igual número de familias a la desprotección del subempleo y la informalidad, al tiempo que impactará negativamente los índices de empleabilidad del sector.

No en vano las organizaciones sindicales antes mencionadas adujeron que desde hace más de 70 años sostienen negociaciones colectivas con Avianca y de allí se han derivado sendas convenciones colectivas que crean derechos en favor de los trabajadores que son superiores a los mínimos legales y rodean de garantías a los mismos, de modo que son una demostración de la importancia del *diálogo social* como uno de los componentes del *Trabajo Decente*.

Luego, cuando la operación financiera y corporativa se centra exclusivamente en las implicaciones del mercado para autorizar o rechazar la solicitud de integración propuesta, deja de lado las importantísimas implicaciones sociales de dicha transacción, la cual es un vehículo absolutamente robusto para la materialización del *Trabajo Decente* en el marco de las normas internacionales.

De otro lado, la ausencia de la autorización que pueda conducir al desaparecimiento de uno de los competidores del mercado, por el contrario, lo que puede ocasionar es el debilitamiento del empleo formal -y *decente*- del sector aeronáutico, ampliamente golpeado por situaciones nacionales e internacionales que es urgente superar.

En efecto, para el caso de Viva, esta sociedad cuenta con un relacionamiento sindical con las organizaciones sindicales como la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles “ACDAC”, Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo y Demás Trabajadores De Industria Del Sector Aéreo Colombiano – “ACAV”, Asociación Colombiana de Mecánicos de la Aviación –“ACMA”, y a la fecha, ha podido consolidar numerosas convenciones colectivas que benefician a un global a un número mayoritario de trabajadores del sector aéreo trabajadores, los cuales ven mejorados sus derechos mínimos laborales a través del establecimiento de estos convenios extralegales, los mismos que son producto, a su vez,

de procesos de negociación colectiva que son un reflejo y manifestación del *diálogo social* que, a su turno, es uno de los objetivos principales del *Trabajo Decente*.

No en vano, la potencial pérdida de este estatus de formalidad y dignidad en el trabajo con el eventual desaparecimiento de Viva dentro del mercado supondría un gravísimo golpe al camino de cumplimiento que lleva sostenidamente Colombia en los entornos internacionales relacionados con la consolidación de condiciones de *Trabajo Decente*.

No puede perderse de vista que la extinción de Viva como producto de la imposibilidad de atender una integración viable con Avianca puede significar de plano y de forma casi automática la terminación de puestos de trabajo decentes y dignos que tomará muchos años recuperar con otros competidores en el mercado, así como sería completamente lento un proceso de consolidación de negociación colectiva que condujera a nuevos derechos extralegales como los que hoy existen en Viva, los cuales ha tomado varios años crear y garantizar financieramente.

A la fecha el catálogo de derechos individuales y colectivos extralegales que estarían en la potencialidad de verse en peligro de desaparecimiento por la ausencia del empleador que tiene a su cargo los mismos pueden resumirse en elementos éstos que con la integración podrían mantenerse vigentes para quienes hoy son sus destinatarios; consideraciones éstas que no fueron tenidas en cuenta suficientemente en el análisis de la autoridad aeronáutica que resolvió negativamente la solicitud de integración entre las aerolíneas Avianca y Viva.

En suma, las consideraciones de mercado regulado no pueden ser las únicas que conduzcan a la autorización o no de lo solicitado, cuando el impacto desde el punto de vista laboral ante una denegación es de proporciones contundentes. Así, en la medida en que se reconozca el verdadero impacto de una integración en la creación y consolidación de *Trabajo Decente* podrá completarse adecuadamente el análisis de la autoridad.

3. RESPECTO DEL CONTROL DE LAS AUTORIDADES EN EL PROCESO DE INTEGRACIÓN ENTRE AVIANCA S.A.A Y FAST COLOMBIA S.A.S.

Las rutas áreas son autorizadas y adjudicadas por la autoridad aeronáutica, la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, a través de la Dirección General de Aeronáutica Civil, en la que pueden acudir todos los explotadores del espacio aéreo colombiano, permitiendo que haya libertad de acceso en el número de aerolíneas que pueden prestar servicio en las rutas nacionales. Con lo anterior, se facilita el transporte, la operación y la capacidad de las aerolíneas de ajustar las rutas de servicio de acuerdo con la demanda de transporte aéreo del país. Bajo este contexto, cualquier aerolínea puede solicitar realizar vuelos comerciales a todos los destinos del territorio nacional y es la autoridad del Estado quien le adjudica dichas rutas.

De público conocimiento es que, el proceso de integración surtido entre AVIANCA S.A. y FAST COLOMBIA S.A.S. es hoy día objeto de investigación por parte de la SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO.

En tal sentido dispone el artículo 9 de la ley 1340 de 2009:

“ARTÍCULO 9o. CONTROL DE INTEGRACIONES EMPRESARIALES. *El artículo 4o de la Ley 155 de 1959 quedará así:*

Las empresas que se dediquen a la misma actividad económica o participen en la misma cadena de valor, y que cumplan con las siguientes condiciones, estarán obligadas a informar a la Superintendencia de Industria y Comercio sobre las operaciones que proyecten llevar a cabo para efectos de fusionarse, consolidarse, adquirir el control o integrarse cualquiera sea la forma jurídica de la operación proyectada:

1. Cuando, en conjunto o individualmente consideradas, hayan tenido durante el año fiscal anterior a la operación proyectada ingresos operacionales superiores al monto que, en salarios mínimos legales mensuales vigentes, haya establecido la Superintendencia de Industria y Comercio, o

2. Cuando al finalizar el año fiscal anterior a la operación proyectada tuviesen, en conjunto o individualmente consideradas, activos totales superiores al monto que, en salarios mínimos legales mensuales vigentes, haya establecido la Superintendencia de Industria y Comercio.

En los eventos en que los interesados cumplan con alguna de las dos condiciones anteriores, pero en conjunto cuenten con menos del 20% <sic> mercado relevante, se entenderá autorizada la operación. Para este último caso se deberá únicamente notificar a la Superintendencia de Industria y Comercio de esta operación.

En los procesos de integración o reorganización empresarial en los que participen exclusivamente las entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia, esta conocerá y decidirá sobre la procedencia de dichas operaciones. En estos casos, la Superintendencia Financiera de Colombia tendrá la obligación de requerir previamente a la adopción de la decisión, el análisis de la Superintendencia de Industria y Comercio sobre el efecto de dichas operaciones en la libre competencia. Esta última podrá sugerir, de ser el caso, condicionamientos tendientes a asegurar la preservación de la competencia efectiva en el mercado.

PARÁGRAFO 1o. La Superintendencia de Industria y Comercio deberá establecer los ingresos operacionales y los activos que se tendrán en cuenta según lo previsto en este artículo durante el año inmediatamente anterior a aquel en que la previsión se deba tener en cuenta y no podrá modificar esos valores durante el año en que se deberán aplicar.

PARÁGRAFO 2o. Cuando el Superintendente se abstenga de objetar una integración, pero señale condicionamientos, estos deberán cumplir los siguientes requisitos: Identificar y aislar o eliminar el efecto anticompetitivo que produciría la integración, e implementar los remedios de carácter estructural con respecto a dicha integración.

PARÁGRAFO 3o. Las operaciones de integración en las que las intervinientes acrediten que se encuentran en situación de Grupo Empresarial en los términos del artículo [28](#) de la Ley 222

de 1995, cualquiera sea la forma jurídica que adopten, se encuentran exentas del deber de notificación previa ante la Superintendencia de Industria y Comercio.”

Es precisamente en cumplimiento de dicha norma que se hace necesaria la observancia por parte de las autoridades competentes – EL MINISTERIO DE TRANSPORTE, LA AERONÁUTICA CIVIL y la SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO – que se efectuó un control objetivo respecto de la afectación del mercado con dicha decisión pero a su vez, conforme a las normas nacionales e internacionales del trabajo, no puede quedar excluido respecto del análisis el impacto que tendría para los trabajadores de ambas compañías y en particular de FAST COLOMBIA S.A.S. decisiones que puedan llevarla a un escenario liquidatorio y consecuentemente al despido de una cantidad considerable de trabajadores, en particular aquellos afiliados a las organizaciones sindicales a las cuales apodero. Así pues, para la autorización o denegación de dicho proceso de integración se hace inescindible poner a consideración 1. Los mercados a los cuales se dirigen FAST COLOMBIA S.A.S. y AVIANCA S.A., 2. La participación en el mercado de ambas aerolíneas, 3. El número de trabajadores en riesgo de desaparición de sus puestos de trabajo y 4. La razonabilidad de las propuestas efectuadas por AVIANCA S.A. para garantizar la libre competencia en los mercados operados por ambas aerolíneas.

3.1. Participación de los mercados a los que se dirigen FAST COLOMBIA S.A.S. y AVIANCA S.A.

De conocimiento de autoridades como la SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO lo es que en líneas generales AVIANCA S.A. y FAST COLOMBIA S.A.S. abarcan principalmente el mercado doméstico en las siguientes rutas:

“CALI - MONTERIA (CLOMTR) BUCARAMANGA - MEDELLÍN (BGAMDE) SAN ANDRES - CARTAGENA (ADZCTG) BOGOTA - FLORENCIA (BOGFLA) SAN ANDRES - BARRANQUILLA (ADZBAQ) CALI - MEDELLÍN (CLOMDE) CARTAGENA - CUCUTA (CTGCUC) BOGOTA - SANTA MARTA (BOGSMR) SAN ANDRES - ARMENIA (ADZAXM) BOGOTA - CARTAGENA (BOGCTG) SAN ANDRES - BUCARAMANGA (ADZBGA) BOGOTA - NEIVA (BOGNVA) SAN ANDRES - PEREIRA (ADZPEI) BARRANQUILLA - PEREIRA (BAQPEI) ARMENIA -

CARTAGENA (AXMCTG) BOGOTA - MEDELLÍN (BOGMDE) CARTAGENA - NEIVA (CTGNVA)
 MEDELLÍN - RIOHACHA (MDERCH) CARTAGENA - PASTO (CTGPSO) BOGOTA - CALI
 (BOGCLO) CARTAGENA - VILLAVICENCIO (CTGVVC) CALI - PASTO (CLOPSO) MEDELLÍN -
 PASTO (MDEPSO) BOGOTA - MONTERIA (BOGMTR) MEDELLÍN - VALLEDUPAR (MDEVUP)
 BUCARAMANGA - CARTAGENA (BGA CTG) MEDELLÍN - VILLAVICENCIO (MDEVVC)
 ARMENIA - CALI (AXMCLO) SAN ANDRES - CALI (ADZCLO) BOGOTA - POPAYAN (BOGPPN)
 MEDELLÍN - PEREIRA (MDEPEI) BOGOTA - CUCUTA (BOGCUC) BUCARAMANGA - CUCUTA
 (BGACUC) BARRANQUILLA - CALI (BAQCLO) ARMENIA - MEDELLÍN (AXMMDE) BOGOTA -
 RIOHACHA (BOGRCH) CUCUTA - MEDELLÍN (CUCMDE) BUCARAMANGA - BOGOTA
 (BGABOG) SAN ANDRES - MEDELLÍN (ADZMDE) BARRANQUILLA - BOGOTA (BAQBOG)
 BARRANQUILLA - CARTAGENA (BAQCTG) BOGOTA - PEREIRA (BOGPEI) BOGOTA -
 MANIZALES (BOGMZL) BOGOTA - VALLEDUPAR (BOGVUP) CALI - CUCUTA (CLOCUC)
 ARMENIA - BOGOTA (AXMBOG) MEDELLÍN - MONTERIA (MDEMTR) BOGOTA - PASTO
 (BOGPSO) MEDELLÍN - SANTA MARTA (MDESMR) BOGOTA - BARRANCABERMEJA
 (BOGEJA) CARTAGENA - MEDELLÍN (CTGMDE) BUCARAMANGA - SANTA MARTA
 (BGASMR) BOGOTA - EL YOPAL (BOGEYP) BUCARAMANGA - CALI (BGACLO)
 BARRANQUILLA - SANTA MARTA (BAQSMR) BOGOTA - VILLAVICENCIO (BOGVVC) CALI -
 CARTAGENA (CLOCTG) BOGOTA - COROZAL (BOGCZU) CALI - SANTA MARTA (CLOSMR)
 BOGOTA - IBAGUE (BOGIBE) CARTAGENA - PEREIRA (CTGPEI) IBAGUE - MEDELLÍN
 (IBEMDE) SAN ANDRES - BOGOTA (ADZBOG) LETICIA - CALI (LETCLO) BOGOTA - LETICIA
 (BOGLET) MEDELLÍN - NEIVA (MDENVA) LETICIA - MEDELLÍN (LETMDE) SANTA MARTA -
 CUCUTA (SMRCUC) PEREIRA - SANTA MARTA (PEISMR) SANTA MARTA -
 BARRANCABERMEJA (SMREJA) BARRANQUILLA - MEDELLÍN (BAQMDE) VILLAVICENCIO -
 ARMENIA (VVCAXM)¹¹

Así mismo, frente al porcentaje de coincidencia y participación por parte de VIVA AIR y AVIANCA S.A. en dichas rutas NACIONALES se ha identificado:

¹¹ AEROCIVIL. Resolución No. 2473 de 2022

Origen Destino	AVIANCA HOLDING	VIVA AIR	Participación Conjunta
ADZAXM	0%	100%	100,00%
ADZBGA	0%	100%	100,00%
ADZPEI	0%	100%	100,00%
AXMCTG	0%	100%	100,00%
CTGNVA	0%	100%	100,00%
CTGPSO	0%	100%	100,00%
CTGVVC	0%	100%	100,00%
MDEPSO	0%	100%	100,00%
MDEVUP	0%	100%	100,00%
MDEVVC	0%	100%	100,00%
BAQPEI	46,43%	53,57%	100,00%
MDERCH	49,63%	50,37%	100,00%
BOGRCH	63,81%	36,19%	100,00%
BGASMR	85,34%	14,66%	100,00%
BOGCZU	100%	0,00%	100,00%
BOGIBE	100%	0,00%	100,00%
IBEMDE	100%	0,00%	100,00%
LETCLC	100%	0,00%	100,00%
MDENVA	100%	0,00%	100,00%
SMRCUC	100%	0,00%	100,00%
SMREJA	100%	0,00%	100,00%
VVCAXM	100%	0,00%	100,00%
BOGVVC	99,82%	0,00%	99,82%
AXMMDE	0,56%	97,90%	98,46%
CTGCUC	0%	42,61%	42,61%
BGACTG	57,39%	37,78%	95,17%
BGACLO	90,85%	0,00%	90,85%
PEISMR	34,97%	51,46%	86,43%

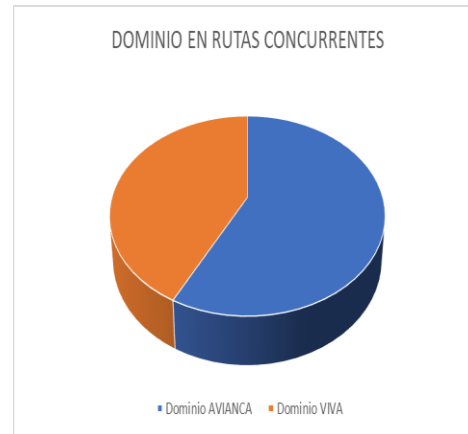
CLOCUC	15,71%	69,67%	85,38%
BOGEJA	81,25%	0,00%	81,25%
BOGPEI	69,09%	11,86%	80,95%
CTGPEI	31,55%	49,11%	80,66%
BOGPSO	80,31%	0,00%	80,31%
AXMBOG	80,02%	0,00%	80,02%
BOGVUP	79,02%	0,00%	79,02%
BOGCUC	63,01%	13,81%	76,82%
CLOSMR	31,27%	42,16%	73,43%
BAQBOG	66,17%	6,99%	73,16%
BGABOG	64,79%	7,99%	72,78%
MDEMTR	23,14%	45,30%	68,44%
ADZMDE	4,22%	63,78%	68,00%
BGAMDE	39,16%	28,77%	67,93%
BOGMTR	56,55%	11,34%	67,89%
MDESMR	24,35%	43,22%	67,57%
CTGMDE	24,86%	41,54%	66,40%
BAQCLO	63,36%	2,47%	65,83%
BOGSMR	42,62%	22,13%	64,75%
BOGCTG	44,10%	19,90%	64,00%
BOGMDE	47,18%	16,58%	63,76%
CUCMDE	2,05%	60,52%	62,57%
ADZBOG	33,26%	27,87%	61,13%
CLOMDE	41,13%	19,67%	60,80%
BOGCLO	54,15%	5,35%	59,50%
CLOCTG	29,73%	29,21%	58,94%
BOGPPN	58,02%	0,00%	58,02%
AXMCLO	57,68%	0,00%	57,68%
BOGLET	33,63%	23,77%	57,40%
BAQMDE	36,44%	20,15%	56,59%

CLOPSO	54,50%	0,00%	54,50%
ADZCLO	0,04%	48,49%	48,53%
MDEPEI	0,06%	47,64%	47,70%
BOGNVA	45,52%	0,00%	45,52%
ADZBAQ	0,00%	42,25%	42,25%
BOGFLA	39,54%	0,00%	39,54%
LETMDE	34,29%	0,00%	34,29%
BAQSMR	28,52%	0,00%	28,52%
BOGEYP	25,71%	0,00%	25,71%
ADZCTG	0,00%	23,12%	23,12%
CLOMTR	0,00%	22,55%	22,55%
BOGMZL	11,57%	0,00%	11,57%
BAQCTG	7,69%	0,00%	7,69%
BGACUC	0,46%	0,00%	0,46%

12

Así se tiene que de **72 rutas** que operan AVIANCA S.A. y VIVA AIR, AVIANCA S.A. opera un total de **33 rutas** en concurrencia con VIVA AIR, y opera **25 rutas** sin concurrencia con VIVA AIR, mientras que VIVA AIR opera un total de **14 rutas** sin concurrencia con AVIANCA S.A. Por otra parte, se tiene que de las **33 rutas** operadas concurrentemente por ambas aerolíneas, AVIANCA S.A. opera con un porcentaje mayor de presencia que VIVA AIR un total de **19 rutas**, mientras que VIVA AIR opera de manera dominante un total de **14 rutas**.

¹² AEROCIVIL. Base de datos tráfico Equipo (enero - septiembre 2022) para vuelos nacionales regulares a partir de la cantidad de pasajeros transportados en cada una de las rutas (viajes ida y vuelta). La información de AVIANCA corresponde a la suma de pasajeros de AVIANCA y AVIANCA EXPRESS



Se tiene entonces que, de las rutas operadas por ambas aerolíneas, se tiene un porcentaje de concurrencia del **45,83%** de las rutas operadas. De dicho porcentaje del **45,83%** de participación concurrente en las rutas operadas AVIANCA S.A. ya domina un porcentaje del **57,57%** mientras que VIVA AIR domina un **42,42%**.



Por otra parte contando tanto las rutas concurrentes como las no concurrentes entre AVIANCA y VIVA AIR, AVIANCA domina (con un porcentaje de participación mayor que VIVA AIR) un total de **44 rutas** de **72 rutas**, es decir un **61,11%** de las rutas operadas por ambas compañías son dominadas por AVIANCA

Así pues, de los datos expresados puede concluirse que 1. frente a VIVA AIR, AVIANCA ostenta una posición dominante en el mercado la cual sin embargo es de un margen reducido tratándose de rutas concurrentes entre ambas aerolíneas y 2. Frente a VIVA AIR, AVIANCA aumenta su margen de dominancia si se le suman las rutas no operadas concurrentemente, con lo cual ha de inferirse que AVIANCA S.A. ostenta una mayor participación en rutas en las que no compite directamente con VIVA AIR.

Dicho lo anterior, ha de ponerse en consideración del ejercicio de ponderación que han de efectuar las autoridades frente al riesgo de desaparición de los empleos de FAST COLOMBIA S.A.S. que, en conjunto AVIANCA y VIVA AIR presentan una alta competitividad en las rutas concurrentes, más no ocurre lo mismo cuando se incluyen rutas en que no concurren ambos operadores, donde se amplía el margen y AVIANCA S.A. ya domina de manera remarcada, con lo cual las opciones de prestación del servicio a los usuarios del país se encuentra dominada por AVIANCA S.A. de manera considerable, margen que no varía de manera ostensible con la integración con VIVA AIR.

3.2. Respetto de las propuestas de Avianca de cara a la conservación de puestos de trabajo en VIVA AIR:

Por otra parte, si bien conviene establecer con mayor detalle el porcentaje real del mercado que se vería comprometido con la integración entre AVIANCA y VIVA AIR, cierto es que la compañía ha generado propuestas para conservar la competitividad de ambas compañías y el ofrecimiento en el mercado del transporte aéreo de pasajeros de ambas opciones de conectividad en el territorio nacional, propuestas que van desde la devolución de considerables porcentajes en los SLOTS del AEROPUERTO EL DORADO, el mantenimiento de la marca VIVA AIR, el sostenimiento de las rutas operadas por VIVA AIR, que como observamos en el anterior apartado tienen un dominio de AVIANCA S.A. en un porcentaje considerable, la reducción del porcentaje controlable por AVIANCA y VIVA frente a los precios de los tiquetes, la suscripción de códigos compartidos con otras aerolíneas que operan en el mismo mercado como SATENA, entre otras propuestas que permiten ofrecer a los usuarios mayores opciones de conectividad aérea en el territorio nacional y garantizar la participación actual de otras aerolíneas en el mismo mercado.

Como apoderado de las suscritas organizaciones sindicales, es menester considerar tales propuestas de cara a la consideración de permitir la integración y a su vez garantizar la continuidad de FAST COLOMBIA S.A.S. y la conservación de una considerable cantidad de puestos de trabajo. En sustento de tal afirmación, conviene traer a colación lo indicado por la MINISTRA DE TRABAJO - GLORIA INÉS RAMÍRES RÍOS, en comunicación dirigida al MINISTRO DE TRANSPORTE y al SUPERINTENDENTE DE INDUSTRIA Y COMERCIO en donde se indicó:

“En días pasados nos reunimos con la empresa FAST COLOMBIA SAS, propietaria de la marca VIVA COLOMBIA, quienes nos han informado sobre el trámite actual de integración entre las aerolíneas AVIANCA y VIVA COLOMBIA que se hubiese surtido desde el mes de abril de 2022 y que en este momento se encuentra pendiente de resolver el recurso de apelación del mismo.

*Igualmente, hemos sido informados por parte de la compañía FAST COLOMBIA S.A.S. sobre su delicada situación financiera y la importancia del trámite de integración, con el cual se visibilizaría la permanencia de esta aerolínea low-cost en beneficio de los pasajeros, el transporte aéreo de pasajeros y sobre el punto que mas nos interesa a nosotros, **la salvaguarda de empleos que directa e indirectamente dependen de Viva.***

*Sobre este punto, consideramos relevante informarles, que, según información aportada por la aerolínea, en este momento, se cuenta con una nómina directa de **1261 trabajadores,** de los cuales el 43% son mujeres y el 57% son hombres.*

*En el mismo sentido, se nos han suministrado datos referentes a los tres proveedores más grandes, es decir, aquellos que aportan la mayor cantidad de empleos indirectos. Entre ellos se encuentra TALMA, proveedor de servicios aeroportuarios, con **1500 trabajadores,** de los cuales el 65% son mujeres y el 35% son hombres, de total de trabajadores el 60% son padres o madres jefes de hogar.*

*Igualmente, KONECTA, proveedor de soluciones de Customer Experience que aporta **400** puestos de trabajo y Securitas con **194 puestos de trabajo.***

Para el Ministerio de Trabajo, este momento de reactivación económica es prioritario, sobre todo en aquellos sectores más golpeados por la crisis de la pandemia de covid 19, como es las aerolíneas, que, según estimados, tuvieron un balance negativo de más de 47 mil puestos directos y más de 250 mil sobre los puestos de empleo asociados a la industria.

Dado el increíble impacto para los trabajadores directos e indirectos de la compañía FAST COLOMBIA SAS, respetuosos del trámite administrativo surtido en la Aeronáutica Civil, ponemos en sus consideraciones las condiciones laborales que rodean a esta aerolínea con el fin que de sean tomados en cuenta al momento de emitir una decisión”

Así pues, ha de tenerse en consideración la puesta en riesgo de un total de 1261 puestos de trabajo directos y de 2094 empleos indirectos con la posible liquidación de FAST COLOMBIA S.A.S. ofreciendo la integración con AVIANCA S.A. una considerable alternativa para conservar la compañía y los puestos de trabajo que de ella dependen.

Frente a este desolador panorama para los trabajadores en caso de desaparecer VIVA AIR, no solo generaría estragos en la estadística de desempleados en Colombia, sino que también gravemente se vería afectada la economía del país, que por esta época de gran impacto de la inflación que conlleva a la devaluación de nuestra moneda, nos enfrentaríamos a una verdadera crisis social, de desconocimiento entre otras aspectos a los derechos humanos de la que son titulares los trabajadores afectados y sus familias.

Por último es menester hacer referencia a las declaraciones expresadas por la organización ITF AMÉRICAS, en donde indicó:

“La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), que representa casi 20 millones de trabajadores y trabajadoras del transporte de 700 sindicatos, en 150 países del mundo, expresa su preocupación por la situación que enfrentan 1,261 trabajadoras y trabajadores directos y los más de 2 mil indirectos de la empresa FAST COLOMBIA SAS, propietaria de la marca Viva Air Colombia, después de la decisión recientemente tomada por la Aeronáutica Civil de Colombia de negar la solicitud de integración entre esta empresa y Avianca Holdings S.A.”

En tal sentido, dicha organización la cual agrupa de manera considerable las organizaciones sindicales del sector aéreo en AMÉRICA advierte a su vez la necesidad de poner en consideración en las decisiones a tomar frente al proceso de integración entre AVIANCA y VIVA AIR la potencial puesta en peligro de los puestos de trabajo anteriormente referenciados.

4. EL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO EN LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS RATIFICADOS POR COLOMBIA HUMANOS RATIFICADOS POR COLOMBIA.

Permítanme precisar el contexto normativo internacional que sobre derechos humanos es aplicable a Colombia, por lo que solicito sean acatados en todo su contexto:

De acuerdo con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el derecho a trabajar “comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”. Precisamente, el trabajo es un derecho humano fundamental, necesario para alcanzar una vida digna, por lo que todas las personas, sin discriminación alguna, tienen derecho a su plena y efectiva realización. Al mismo tiempo, el trabajo es una actividad útil de las personas que les permite producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades personales y sociales, creando a la vez valores materiales y espirituales. De esta manera, el trabajo es comprendido no sólo como un medio de supervivencia sino también como un medio de bienestar, dado que permite el desarrollo personal y la aceptación e integración social de quien realiza una labor o trabajo.

Por consiguiente, resulta pertinente aclarar que el derecho al trabajo no se circunscribe solamente al trabajo al sueldo o a lo que se conoce como empleo, pues abarca todas las actividades humanas que le permiten a las personas “ganarse” la vida.

El concepto de trabajo tiene en gran parte una naturaleza política. Así lo reconocen los instrumentos internacionales de derechos humanos al establecer que el derecho al trabajo debe desarrollarse en condiciones que garanticen “las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana”.

En cuanto al trabajo abordado como derecho humano, tradicionalmente se le ha entendido como “el derecho a participar en las actividades de producción y prestación de servicios de la sociedad y el derecho a participar en los beneficios obtenidos mediante estas actividades conjuntas en una medida que garantice un nivel de vida adecuado”.

En síntesis, el derecho al trabajo de los trabajadores de VIVA AIR busca la participación en el mercado laboral de todas las personas que quieran trabajar, lo que supone la distribución del trabajo de una manera que permita la participación de todos en la economía, de acuerdo con el nivel de educación, la capacitación, el acceso a los recursos y las preferencias de la persona en cuanto al modo de ganarse la vida.

Además, según el principio enunciado en la Declaración de Viena de 1993, todos los derechos están interrelacionados, son universales, indivisibles e interdependientes. Desde esta perspectiva debe señalarse que el derecho al trabajo está ligado a otros derechos tanto sociales como civiles y políticos, y tiene una importancia fundamental para el ejercicio de otros derechos como la vida, la dignidad humana, la igualdad, la alimentación, la vivienda y la educación, entre otros. Por lo mismo, resulta evidente que el trabajo es un medio para alcanzar el desarrollo y satisfacer las necesidades básicas del ser humano.

No es posible separar el derecho al trabajo de la dignidad humana. Por esta razón, independientemente de la posición político-económica que se adopte, es claro que este derecho no se refiere a cualquier tipo de trabajo o a la participación en cualquier tipo de actividad económica, sino al trabajo que no se encuentra sometido a condiciones de explotación, de peligro o es impuesto con amenazas y que, por el contrario, cumple con un mínimo de condiciones que permiten la realización de todos los derechos de los trabajadores, referidos en los instrumentos internacionales y que incluyen conceptos relacionados con la dignidad del trabajo, para satisfacer plenamente este derecho no basta con tener un trabajo u ocupación; también resulta necesario que ese trabajo sea digno. El trabajo digno es entendido como aquel que se realiza en condiciones propicias que garanticen al trabajador la satisfacción más plena posible de todos sus derechos, enunciados de manera exhaustiva en el derecho internacional de los derechos humanos, entre ellos el derecho a la asociación sindical, negociación colectiva, libre expresión y autonomía sindical. Un criterio relevante para determinar que el trabajo no es digno es la explotación a la que se ven sometidas las personas en su trabajo y que, generalmente, está relacionada con elementos básicos del derecho como la prohibición del trabajo forzoso, la no discriminación en todos los niveles de empleo, la capacitación, la remuneración, la seguridad y la salubridad, entre otros aspectos.

La legalidad o ilegalidad de un trabajo no determinan por sí mismas que el trabajo sea digno, pues puede darse que trabajos lícitos sean indignos y violen las normas sobre derecho del trabajo. La palabra digno se refiere, por lo general, a algo que es minimamente aceptable, tanto por sus condiciones como por su remuneración.

La Asamblea General de las Naciones Unidas señaló en la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social que el progreso y el desarrollo social exigen que se garantice el derecho de toda persona a trabajar y a la participación de todos los miembros de la sociedad en un trabajo productivo y socialmente útil. Esto de conformidad con los derechos humanos, las libertades fundamentales y los principios de justicia, en aras de crear condiciones que lleven a una auténtica igualdad entre todos los hombres y mujeres.

Diferentes instrumentos internacionales de derechos humanos reconocen el derecho individual al trabajo. Generalmente, pueden diferenciarse por lo menos dos ámbitos en relación con dicho derecho. Por un lado, se consagra el derecho al trabajo o el derecho a trabajar y, por otro, los derechos en el trabajo o derechos laborales. Así mismo, muchos de los documentos internacionales reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado tanto para sí misma como para su familia. Los instrumentos que se señalan a continuación han sido ratificados por Colombia, ante lo cual le asisten al Estado colombiano obligaciones tendientes a alcanzar la plena realización de los derechos reconocidos.

4.1. El Derecho Individual al Trabajo en los Instrumentos del Sistema Universal de Carácter General.

Como se expone a continuación, dos de los instrumentos que conforman la Carta Internacional de Derecho -la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales- reconocen el derecho al trabajo y el derecho a condiciones de trabajo dignas y satisfactorias. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos proscribía la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso, situaciones que vulneran el derecho a escoger libremente un trabajo. Estos instrumentos tienen carácter universal, por lo que se aplican a todas las personas sin ningún tipo de discriminación.

4.1.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos

El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce el derecho de toda persona al trabajo; a la libre elección de su trabajo; a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; a la protección contra el desempleo; a igual salario por trabajo igual; a una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador, así como a su familia, una existencia digna. También, el artículo 24 reconoce el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación de la jornada de trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Las mencionadas disposiciones están acordes con el artículo 25 de esta declaración que reconoce el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado que le asegure a ella misma, así como a su familia, la salud y el bienestar, en especial la alimentación, la vivienda, el vestido y la seguridad social que las protejan en caso de desempleo, enfermedad, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. Así mismo, la maternidad y la niñez tienen derecho a cuidados y asistencias especiales.

4.1.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

El Pacto de Derechos Civiles y Políticos prohíbe la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso u obligatorio. Aunque dichos aspectos hacen parte de la esfera de los derechos civiles y políticos, también es claro que guardan un vínculo estrecho con el derecho laboral, concretamente en relación con el derecho a que el trabajo sea libremente escogido o aceptado. Siendo ello así, debe tenerse presente que el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos impone la obligación concreta para el Estado de prohibir el trabajo no escogido libremente, en particular la esclavitud en todas sus formas, el trabajo forzoso u obligatorio y la servidumbre. Particularmente la norma aclara que no se considera como trabajo forzoso u obligatorio aquel trabajo o servicio que se exija normalmente de una persona privada de la libertad en virtud de una decisión judicial legalmente dictada, o de una persona que habiendo sido presa se encuentre en libertad condicional. Así mismo, no se consideran trabajo forzoso u obligatorio el servicio militar y el servicio nacional que impone la ley a quienes se oponen al servicio militar por razones de conciencia. No es trabajo forzoso el servicio

impuesto en caso de peligro o calamidad cuando se vea en riesgo la comunidad y; finalmente, tampoco lo es el trabajo que forme parte de las obligaciones cívicas normales

4.1.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho de toda persona a trabajar y se refiere a la necesidad de adoptar medidas de formación técnica y profesional tendientes a asegurar la ocupación plena y productiva.

El artículo 7 del pacto hace alusión al derecho a condiciones dignas y satisfactorias en el trabajo: remuneración digna, seguridad e higiene en el trabajo, igual oportunidad de promoción en el trabajo y descanso.

El artículo 8 se refiere a la libertad sindical, el derecho de asociación sindical y el derecho de huelga.

El artículo 9 del instrumento internacional en mención reconoce el derecho de toda persona a la seguridad social.

Finalmente, en el artículo 10 se establecen aspectos concretos sobre la mujer trabajadora embarazada o lactante, y el trabajo infantil.

El pacto establece que el derecho a trabajar comprende “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”. Se utiliza la expresión “ganarse la vida” como elemento característico de esta norma, a diferencia de lo establecido en el artículo 11 del mismo pacto, en el que se reconoce el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado que es incondicional, independiente del trabajo. Por lo tanto, el derecho al trabajo debe entenderse como un medio para ganarse ese nivel adecuado de vida y no como un medio para alcanzar un nivel de vida adecuado, puesto que dicho nivel está garantizado por sí solo como derecho humano. Las obligaciones específicamente señaladas en el inciso 2º, artículo 6 del pacto, para garantizar la plena efectividad del derecho al trabajo, son la adopción de medidas para “la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva (...)”. En relación con el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, se señala la obligación de asegurar una remuneración que proporcione un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin ningún tipo de distinción, y que tal remuneración permita condiciones de existencia dignas para los trabajadores y sus familias. Otras obligaciones consisten en garantizar la seguridad y la higiene en el

trabajo; en otorgar igual oportunidad para todas las personas de ser promovidas dentro del trabajo teniendo en cuenta, solamente, factores de tiempo de servicio y capacidad; y reconocer el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación de la jornada de trabajo, las vacaciones periódicas y la remuneración de los días festivos.

Adicionalmente, el artículo 10 del pacto, en el párrafo tercero, establece la protección especial de la mujer trabajadora. En efecto, debe concederse especial protección a las madres antes y después del parto. Para aquellas que trabajen debe concederse una licencia con remuneración o con prestaciones de seguridad social. Al tiempo, el párrafo tercero del referido artículo 10 impone obligaciones relacionadas con el trabajo infantil. Ciertamente, el Estado debe adoptar medidas de protección y asistencia en favor de los niños, las niñas y los adolescentes; especialmente, debe protegerseles contra la explotación económica y social. La ley debe sancionar el empleo de niños, niñas y adolescentes en trabajos nocivos para su bienestar físico y psicológico o que ponga en riesgo su normal desarrollo. Así mismo, deben establecerse límites de edad para el trabajo infantil.

4.1.4. El Derecho Individual al Trabajo en los Instrumentos del Sistema Regional de Carácter General

En el marco de los estados americanos opera el sistema interamericano de protección de los derechos humanos. Encontramos entre sus principales instrumentos la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948, la Convención Americana sobre Derechos Humanos conocida como Pacto de San José de Costa Rica y el Protocolo Adicional a la mencionada convención, denominada generalmente Protocolo de San Salvador. A continuación, se señalan el alcance y desarrollo que cada uno de dichos instrumentos internacionales ha dado al derecho al trabajo

4.1.5. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

El artículo XIV consagra el derecho al trabajo y a una remuneración justa que atienda a la capacidad y destreza del trabajador, y que le permita un nivel de vida conveniente para sí mismo y para su familia. Por su parte, el artículo XV hace referencia al derecho a la recreación, el descanso y el mejor aprovechamiento del tiempo libre. En el capítulo segundo, sobre los deberes de los ciudadanos, se

establece el deber de toda persona de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, como medio que le permita obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad.

4.1.6. Convención Americana Sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica.

El artículo 6 de la convención establece la prohibición de la esclavitud y la servidumbre en todas sus formas. También dispone que nadie puede ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. Para los efectos de dicha disposición no constituyen trabajo forzoso u obligatorio los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona recluida en cumplimiento de una decisión judicial. De todas formas, estos trabajos o servicios deben realizarse bajo la vigilancia y control de las autoridades y las personas no pueden ser puestas a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas privadas.

4.1.7. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador

Los artículos 6° y 7° del Protocolo de San Salvador establecen el derecho de toda persona al trabajo y la garantía de condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo. El derecho al trabajo incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. El Protocolo de San Salvador completa las obligaciones ya señaladas por el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales con la relativa a adoptar medidas que garanticen el desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a las personas con discapacidad. Además, deben ejecutarse y fortalecerse programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda efectivamente ejercer su derecho al trabajo. Frente a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias en el trabajo, además de lo señalado en el pacto, el Protocolo de San Salvador establece la obligación de garantizar en la legislación nacional el derecho de todos los trabajadores a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo. El Estado también debe garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y, en caso de

despido injustificado, el derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo. Así mismo, debe prohibirse el trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de edad. El artículo 10 del protocolo consagra el derecho a la seguridad social. Concretamente establece que la seguridad social debe cubrir la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional para las personas que se encuentren trabajando. Cuando se trate de mujer trabajadora debe concedérsele licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

4.2. El derecho individual al trabajo en la constitucion política y en la jurisprudencia de la corte constitucional

El Trabajo como Principio, Deber y Derecho La Constitución se refiere en varias disposiciones al trabajo, las cuales permiten verlo a partir de tres ópticas: como un principio, como un deber y como un derecho.

Como Principio. En primer lugar, al referirse al trabajo como principio, debe decirse que desde el preámbulo de la Constitución se anuncia como uno de los fines esenciales y propósitos que animaron la expedición de la Constitución bajo la concepción del Estado como social de derecho, el asegurar a las personas, la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz. Por esto en el artículo 1º. se consagra el trabajo como uno de los principios fundantes de ese nuevo modelo de Estado. Al respecto, la Corte Constitucional señaló que el valor del trabajo se encuentra en el “suelo axiológico” de la Constitución el cual, según el preámbulo se debe asegurar a los integrantes de la sociedad, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo. Por ello el Constituyente, en el artículo 11º de la Carta, le otorgó al trabajo el carácter de principio informador del Estado social de derecho, al considerarlo como uno de sus fundamentos, al lado de la dignidad humana, la solidaridad de las personas y la prevalencia del interés general.

Así mismo, la Corte Constitucional señaló que “dentro de la nueva concepción del Estado como Social de Derecho, debe entenderse la consagración constitucional del trabajo no solo como factor básico de la organización social sino como principio axiológico de la Carta; que constituye la actividad libre y lícita del hombre, la cual no solo contribuye a su desarrollo y dignificación personal sino también al progreso de la sociedad, bien que se trate de una actividad independiente o subordinada”.

Un aspecto fundamental del derecho al trabajo, que guarda relación con los derechos civiles y políticos, es la libertad en la elección y realización del trabajo. Concretamente, el artículo 17 de la Constitución prohíbe la esclavitud, la servidumbre y la trata de personas en todas sus formas. En concordancia, el artículo 26 de la Constitución consagra la libertad de escoger profesión u oficio. “Se entiende por libertad de trabajo, de acuerdo con la Carta, una expresión de la personalidad, voluntaria y no sometida a dominio o imposición ni del Estado ni de los particulares, para escoger profesión y oficio”. Se reconoce el derecho a la libertad de trabajo, como factor de producción de la economía, al igual que se le otorga a la empresa. Las personas, entonces, como secuela de su libertad individual pueden disponer a su arbitrio de sus capacidades físicas e intelectuales en la escogencia de cualquier ocupación, arte u oficio, con excepción de las que entrañen riesgo social. También la ley puede exigir título de idoneidad para el ejercicio de las profesiones y estas a su vez deben ser vigiladas y controladas por las autoridades.

Así mismo, la Corte señaló que “el trabajo como derecho, implica una regulación fundada en la libertad para seleccionarlo, por lo que, salvo las restricciones legales, consiste en la realización de una actividad libremente escogida por la persona dedicando a ella su esfuerzo intelectual o material, sin que puedan impedírselo los particulares ni el Estado a quien, por el contrario, le compete adoptar las políticas y medidas tendientes a su protección y garantía”.

Además, el Alto Tribunal ha señalado que la dignidad de la persona humana no permite que esta sea reducida a la condición de cosa u objeto, carente de autonomía, lo que sucede cuando, por actos particulares se dispone de la libertad o del cuerpo de un ser humano. Por lo anterior, la Constitución garantiza la libertad física de todas las personas al prohibir la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos. Al mismo tiempo, el reconocimiento y ejercicio de esta libertad está relacionada con el derecho al libre desarrollo de la personalidad, consagrado en el artículo 16 de la Constitución Política, mediante el cual las personas autónomamente llevan a cabo su proyecto de vida personal, laboral y social.

Con relación a la subordinación, la Corte señaló que no puede entenderse como una forma de esclavitud, pues del contrato de trabajo surge el cumplimiento recíproco de las obligaciones correspondientes al respeto mutuo entre el empleador y el trabajador. La subordinación a la que está sujeto el trabajador en el contrato de trabajo rige solamente para los efectos propios de la relación laboral, es decir para el cumplimiento de la actividad, el servicio o la labor, y permite al empleador dar

órdenes, dirigir al trabajador y en general dar instrucciones para el cumplimiento armónico del contrato, siempre respetando la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores.

Como Deber

En segundo lugar, acerca de la dimensión del trabajo como deber es importante señalar que la dimensión de libertad del trabajo no se contrapone al deber de trabajar como una obligación social, prevista en el artículo 25 de la Constitución. La Corte aclaró que desde la perspectiva del trabajo como deber no se puede derivar la posibilidad de imposición de trabajos forzosos. Sin embargo, debe distinguirse de la posibilidad de obligar al cumplimiento de determinadas actividades laborales, con el fin de obtener ciertos beneficios como en el caso de las tareas de prestación de servicios cívicos o de la existencia de servicios sociales, para optar por el lleno de requisitos académicos para determinadas profesiones. Para la Corte Constitucional: “Es, en su esencia, un postulado de armonía social y de racionalización de los recursos humanos que impone a todos los asociados, en condiciones de producir y de aportar sus capacidades al proceso económico o social, la carga de contribuir al bienestar colectivo, mediante su activa participación”.

Como Derecho.

Como Derecho Finalmente, en cuanto a la dimensión del trabajo como derecho, este tiene dos componentes: un núcleo esencial o intangible, que no puede ser condicionado o alterado y que debe ser protegido y respetado por las autoridades y los particulares, y una zona de desarrollo progresivo que está sometido a las regulaciones legales de aspectos que pueden ser contingentes y accidentales. Con base en este criterio, la Corte Constitucional ha sostenido que no todas las posibles situaciones en las que está de por medio el trabajo es susceptibles de ser amparadas desde la órbita constitucional mediante la acción de tutela. Así, se han precisado aspectos que no hacen parte del núcleo esencial del derecho, como por ejemplo la aspiración a ocupar un puesto o un cargo determinado o específico. En ese sentido, la Corte Constitucional ha sostenido desde sus primeras sentencias que “el derecho al trabajo, al ser reconocido como fundamental, exige la protección a su núcleo esencial, pero no trae consigo la facultad de obtener una vinculación concreta, o de tutelar la aspiración de acceder a un empleo público o privado, porque está también puede constituir una legítima expectativa de otros, con igual derecho”. Además, aclaró que en el sector privado “el derecho al trabajo se ejercita dentro de la libertad de contratación que le permite al empresario la facultad de elegir entre los aspirantes al trabajo, aún en el supuesto de que tal elección deba efectuarse entre quienes se hallen en determinadas

circunstancias". Por otra parte, la Corte también ha dicho que el derecho al trabajo depende de elementos objetivos como las posibilidades fiscales del Estado y las variables económicas y sociales generadoras de empleo.

Como ya se dijo, dentro de un Estado social de derecho, el trabajo es un derecho individual y una obligación social que goza de especial protección del Estado en todas sus modalidades, tal y como lo establece el artículo 25 de la Constitución. La Corte Constitucional precisó que "no solo la actividad laboral subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. El trabajo no subordinado y libre, aquel ejercido de forma independiente por el individuo, está comprendido en el núcleo esencial del derecho al trabajo. La Constitución, más que al trabajo como actividad abstracta, protege al trabajador y su dignidad. De ahí el reconocimiento a toda persona del derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, así como la manifestación de la especial protección del Estado en todas sus modalidades".

El mismo artículo 25 no se detiene en el punto de garantizar a las personas el acceso a un trabajo; va más allá, al establecer que el desempeño de ese trabajo debe darse en condiciones dignas y justas. No es suficiente el obtener un trabajo para entender garantizado ese derecho. Deben también concurrir otras condiciones que complementan el cabal desempeño de las labores que se encomiendan al trabajador⁷⁵. Así mismo, ha dicho la Corte que toda medida, bien sea la adopción de una política pública, la regulación de las relaciones en las empresas del Estado o las decisiones de los empresarios privados, que afecte las condiciones de trabajo, debe ajustarse al artículo 25 de la Constitución, que garantiza unas condiciones dignas y justas por fuera de las cuales nadie está obligado a trabajar.

La Corte Constitucional ha reconocido en varios fallos de tutela diversos aspectos relacionados con las condiciones en el trabajo. En algunos casos ha invocado la protección del derecho a la igualdad, en aplicación de principios como el de "a trabajo igual salario igual" y el de no discriminación, especialmente en el pago de acreencias laborales. En otros casos, ha protegido el derecho a condiciones justas y dignas de trabajo a partir del amparo del derecho de petición, el derecho a la salud y el derecho a la vida. En las sentencias de la Corte relacionadas con este asunto, resulta evidente la referencia al concepto de dignidad humana, que irradia también a las personas trabajadoras. La jurisprudencia constitucional ha reconocido que los diferentes aspectos del trabajo

deben estar inmersos dentro de la dignidad, tal y como lo señala la Constitución. En la medida en que el derecho al trabajo toca con la dignidad de las personas, la Corte Constitucional ha reconocido en múltiples oportunidades el carácter de derecho fundamental al trabajo.

El derecho a condiciones dignas y justas en el trabajo comprende a todos los trabajadores, sin ningún tipo de discriminación, tanto a aquellos del sector público como del sector privado. Así mismo, las garantías constitucionales se aplican tanto a los trabajadores que tienen una relación laboral contractual o reglamentaria como a los independientes que realizan su labor sin subordinación o relación laboral. Al respecto, la Corte Constitucional indicó que el derecho a condiciones dignas y justas se extiende más allá del grupo conformado por los empleados vinculados contractual o reglamentariamente con su empleador, y cubre a todos los trabajadores, así el desarrollo legal de este derecho no sea igual para todos ellos.

La jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sido sostenida y pacífica. En entender al Estado como promotor, protector y guía del cumplimiento de los derechos económicos, sociales y culturales, que garantice la realización plena de los mismos.

Finalmente, debo resaltar que en la empresa FAST COLOMBIA S.A.S. laboran trabajadores cuyos oficios demandan de una capacitación constante y calificados técnicamente, entre ellos, las profesiones como pilotos, auxiliares de vuelo, técnicos de aviación, que requieren adicionalmente una licencia otorgada por la autoridad aeronáutica para desempeñar sus funciones, ello significa que al quedar sin trabajo, difícilmente conseguirán empleo en las mismas posiciones o cargos, conllevando adicionalmente a una grave afectación al desarrollo de su profesión y oficio con consecuencia no solo económicas personales, profesionales y técnicas sino familiares como quedo anteriormente sustentado.

2. PETICION ESPECIAL:

PRIMERO: Se garantice la tutela efectiva del derecho al trabajo, al empleo y su estabilidad para todos los trabajadores que hoy prestan sus servicios a FAST COLOMBIA S.A.S, de manera directa e indirecta. (1.261 trabajadores directos y 2.094 trabajadores indirectos)

SEGUNDO: Se garantice el uso y goce efectivo de los derechos laborales, sindicales, individuales y colectivos de los trabajadores que hoy laboran en FAST COLOMBIA S.A.S, directos, indirectos, así como el ejercicio de los derechos, legales y constitucionales de los que son titulares las organizaciones sindicales que apodero.

TERCERO: Se garantice la existencia de la empresa FAST COLOMBIA S.A.S.- VIVA AIR en el marco del derecho al trabajo formal y decente, al derecho de asociación, al de negociación colectiva, la estabilidad en el empleo, así como del desarrollo de las regiones que conlleva el fortalecimiento del empleo, la conectividad, la sustentabilidad y sostenibilidad del crecimiento económico y social del país.

CUARTA: Se incluya de manera vinculante dentro del análisis del proceso de integración entre AVIANCA S.A. y FAST TRACK COLOMBIA S.A.S. el impacto para los trabajadores que la eventual liquidación de ésta última supondría y en consecuencia se ponderen en el ejercicio valorativo los derechos laborales de los trabajadores del sector.

QUINTA: Se me permita acceder al expediente para el buen recaudo de la información necesaria para la defensa y contradicción de las organizaciones sindicales a las cuales apodero y de cuyos afiliados se verían directamente afectados sus derechos en el marco de la negativa al proceso de integración entre ambas aerolíneas.

3. ANEXOS

1. Otorgamiento de poder Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo ACAV, para el trámite de solicitud de autorización de integración empresarial entre FAST COLOMBIA S.A.S. y AEROVIAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A- AVIANCA S.A. Representada en 2 folios.
1. Otorgamiento de poder Sindicato de los Trabajadores del Transporte Aéreo Colombiano Servicios Logísticos y Conexos SINTRATAC, para el trámite de solicitud de autorización de integración empresarial entre FAST COLOMBIA S.A.S. y AEROVIAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A- AVIANCA S.A. Representada en 2 folios.
2. Otorgamiento de poder de la organización sindical ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES – ACDAC, para el trámite de solicitud de autorización de integración empresarial entre FAST COLOMBIA S.A.S. y AEROVIAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A- AVIANCA S.A. Representada en 2 folios.

3. Respuesta solicitud 13EE20233210000067542, de fecha 18 de noviembre de 2022, suscrito por el Ministerio del Trabajo, remisión certificada de existencia y representación legal y junta directiva de la organización sindical: ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES ACDAC. Representada en 1 folio.
4. Certificado archivo sindical de fecha 18 de noviembre de 2022, por medio de la cual aparece inscrita y vigente la Organización Sindical denominada Asociación Colombiana de Aviadores Civiles ACDAC. Representada en 1 folio.
5. Certificado inscripción y vigencia de la organización sindical denominada ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES ACDAC, de fecha 18 de noviembre de 2022. Representada en 1 folio.
6. Certificado de la última Junta Directiva Y/O Comité Ejecutivo de la Organización Sindical denominada ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES ACDAC. Representada en 1 folio.
7. Respuesta solicitud 13EE20233210000067489, de fecha 18 de noviembre de 2022, suscrito por el Ministerio del Trabajo, remisión certificada de existencia y representación legal y junta directiva de la organización sindical: SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AEREO COLOMBIANO SERVICIOS LOGISTICA Y CONEXOS-SINTRATAC. Representado en 1 folio.
8. Certificado archivo sindical de fecha 18 de noviembre de 2022, por medio de la cual aparece inscrita y vigente la Organización Sinidcal denominada SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AEREO COLOMBIANO SERVICIOS LOGISTICA Y CONEXOS- SINTRATAC.
9. Certificado de la última Junta Directiva Y/O Comité Ejecutivo de la Organización Sindical denominada SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AEREO COLOMBIANO SERVICIOS LOGISTICA Y CONEXOS- SINTRATAC.
10. Certificado archivo sindical de fecha 30 de mayo de 2022, por medio de la cual aparece inscrita y vigente la Organización Sindical denominada ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AUXILIARES DE VUELO Y DEMAS TRABAJADORES DE INDUSTRIA DEL SECTOR AEREO COLOMBIANO- ACAV.
11. Certificado de la última Junta Directiva Y/O Comité Ejecutivo de la Organización Sindical denominada ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AUXILIARES DE VUELO Y DEMAS

TRABAJADORES DE INDUSTRIA DEL SECTOR AEREO COLOMBIANO- ACAV.
Representada en 1 folio.

12. Comunicación de fecha 21 de diciembre de 2022, dirigido al Doctor Gustavo Petro Urrego Presidente de Colombia, la Doctora Gloria Inés Ramirez Ministra de Trabajo, el Doctor Guillermo Reyes Gonzalez Ministro de Transporte de Colombia y Sergio París Mendoza, Director General de la Aeronáutica Civil de Colombia., asunto: solicitud integración económica, suscrita por Maria Cristina Cadavid Presidente ACAV, Daniel Fernando Gallo Presidente de SINTRTAC, Iron Esteve Escorcia Romero, Presidente de ACMA Y los trabajadores VIVA AIR. Representada en 43 folios.
13. Comunicación de fecha 12 de diciembre de 2022, dirigido a el señor Ministro de Transporte de Colombia Guillermo Reyes Gonzalez y al Doctor Francisco Ospina Ramirez, referencia: Situación de empleados y trabajadores de FAST COLOMBIA S.A.S., suscrito por el secretario regional ITF Américas. Representada en 1 folio.

Los anexos señalados anteriormente se adjuntan en el siguiente enlace de drive:

https://drive.google.com/drive/folders/1FGMs9wuACyc-gQoaCMeJwONQSaj_YMD

2. NOTIFICACIONES:

Para efecto de recibir notificaciones, ruego sean enviadas a la calle 100 No. 8ª- 55 Of 604 o en la carrera 11 No. 95- 75 Of. 502. Correo electrónico juridico@rycbc.com.

Cordialmente,



CC # 79.502.906
T.P. # 88.070 C.S.J.

CARLOS RONCANCIO CASTILLO
C.C. NO. 79.502.906 DE BOGOTÁ
T.P. NO. 88.070 DEL C. S. DE LA J.