

Bogotá, 12 de marzo de 2017

A-12519- 168950

Señores:

JUNTA DIRECTIVA

ORGANIZACIÓN DE AVIADORES DE AVIANCA "ODEAA"

Dirección: Calle 100 # 19-61, oficina 205 (Bogotá)

Referencia: Etapa de arreglo directo dentro del marco de la negociación colectiva del pliego de peticiones del 3 de febrero de 2017.

Estimados Capitanes,

Nos referimos a sus declaraciones en varios medios de comunicación a raíz de la sorpresiva y apresurada declaratoria de operación cero trabajos suplementarios, pues a pesar de estar desde el 3 de febrero en la mesa de negociación en etapa de arreglo directo y haber decidido conjuntamente prorrogar el término de negociación por 20 días más, se produjo una medida de presión que afecta de manera directa a nuestros clientes que son el principio y el fin de todo lo que hacemos.

Ha sido claro de su parte el impacto que la reforma tributaria 2016 tiene en la comunidad de pilotos. Como afectó a todos los colombianos. Nuestro estimado es que la reforma afecta a Avianca en 60 millones de dólares anuales, lo cual excede en 20 millones de dólares las utilidades reportadas de 2016.

A pesar del cálculo tributario que se hizo personalizado para cada uno de ustedes, no se puede confundir a nuestros empleados ni a la opinión pública, mostrando un impacto del 32%, que se reduce a un 7% en el caso más extremo al hacer uso de las posibilidades que la misma ley tributaria provee para mitigar su impacto.

Avianca ha venido ofreciendo a ustedes en la mesa un aumento de 1.5 % adicional al IPC, (equivalente a 7,25%) lo cual cubre la diferencia real presentada en los cálculos tributarios.

Nuestra estructura salarial no se determina de acuerdo al país mejor pagado de la región. Muy por el contrario, debe tener en cuenta la capacidad adquisitiva de cada país donde operamos, como se hace en toda compañía global. De acuerdo al nivel de vida de Perú vs Colombia hoy ganan equivalentemente lo mismo y al llegar a la Flota mayor, el Piloto de Colombia termina ganando más porque el de Perú obtiene su máximo ingreso con 12.000 horas de vuelo, mientras que el de Colombia en función de su antigüedad sigue incrementando su ingreso.

Como miembros del equipo negociador también debemos buscar que esta negociación incluya aspectos operativos vitales para la competitividad y el desempeño comercial de la compañía.

Indicadores de puntualidad para competir en una industria donde el margen operativo es tan bajo como 1.51 dólares por pasajero son indispensables para competir el largo plazo de una compañía multilatina.

Quienes representamos a la compañía en la mesa de negociación hemos sido abiertos, claros y transparentes al mostrarles la información de la situación administrativa, financiera y operativa de la compañía, que muestra claramente que son muchos esfuerzos que todos los empleados de Avianca hemos hecho para volver a una etapa de generación de utilidades, que garantice el largo plazo y nuestra supervivencia en un entorno altamente competitivo.

Acá no se trata de quien negocia, sino de qué está en juego y qué queremos lograr para garantizar que Avianca pueda seguir invirtiendo en el negocio en el largo plazo y la continuidad de la empresa que hoy da empleo a más de 20.500 personas en América latina.

Estamos convencidos que, a partir de un diálogo consciente y respetuoso, podemos lograr un acuerdo justo en el que prevalezca el equilibrio entre las aspiraciones y/o necesidades de nuestros pilotos, así como la realidad financiera de la Compañía, las necesidades operativas que hoy tenemos, la sostenibilidad a largo plazo, pero sobretodo, la equidad entre todas las personas que formamos parte de esta gran compañía.

Aunque trabajamos siempre por buscar atraer, desarrollar y retener el mejor talento, no podemos desconocer las ventajas de una economía global donde el mismo se mueve libremente siguiendo las leyes de la oferta y la demandada. Sabemos que así lo percibe el Mercado cuando a nuestra convocatoria se presentaron cerca de 1.200 aspirantes reconociendo a Avianca como un empleador serio y apegado a las leyes.


Por nuestra compañía y su gente, creemos que es de mutua obligación retomar nuestras conversaciones dentro del marco de la mesa instalada, teniendo como premisa que trabajamos para una misma compañía, y tenemos un mismo objetivo, el bienestar de nuestros Pilotos, pues no dejemos de lado, que nosotros como Vicepresidentes de Talento Humano y de Operaciones también representamos sus intereses.

En este orden de ideas, los invitamos a seguir nuestras conversaciones el día 14 de marzo de 2017 en las instalaciones del hotel TRYP a las 10:00am.

Cordialmente,



ANA MARÍA RUBIO RUBIO
Vicepresidente de Talento Humano



MIGUEL ÁNGEL MONTOYA
Vicepresidente Operaciones y Técnica