



FACULTAD DE DERECHO

CARRERA DE DERECHO

SEDE QUITO

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA
DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

TEMA:

**“RÉGIMEN LABORAL DE LAS TRIPULACIONES DE VUELO DE LÍNEAS
COMERCIALES EN EL ECUADOR”**

AUTORA

LIZBETH MISHALL TERÁN GARCÉS

TUTOR

DR. JUAN ÁVILA URDANETA

QUITO – 2025

CERTIFICADO DEL ASESOR

DR. JUAN ÁVILA URDANETA, en calidad de Asesor del Trabajo de Investigación, designado por disposición del **Director de Carrera de Derecho de la UMET**, certifico que la señora **LIZBETH MISHALL TERÁN GARCÉS**, portador de la cédula de ciudadanía **No. 1725583114**, ha culminado el trabajo de investigación, con el tema sobre **“RÉGIMEN LABORAL DE LAS TRIPULACIONES DE VUELO DE LÍNEAS COMERCIALES EN EL ECUADOR”**, quien ha cumplido con todos los requisitos legales exigidos, por lo que se aprueba el trabajo. Se hace especial énfasis en verificar que no se haya incluido en el trabajo textos sin la correspondiente referencia bibliográfica. En caso de que se determine la existencia de plagio académico, el autor asume la responsabilidad total y exclusiva por tal acto.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando a la interesada hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la evaluación por parte del jurado.

Atentamente,



Juan Gerardo Avila
Urdaneta



Dr. JUAN ÁVILA URDANETA

TUTOR

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

LIZBETH MISHELL TERÁN GARCÉS, estudiante de la Universidad Metropolitana “UMET”, carrera de Derecho, declaro en forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación que versa sobre **“RÉGIMEN LABORAL DE LAS TRIPULACIONES DE VUELO DE LÍNEAS COMERCIALES EN EL ECUADOR”**, con todas las expresiones vertidas en el mismo, son de mi autoría, las cuales se han realizado con base en recopilación bibliográfica, consultas de internet y consultas de campo.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de la investigación y el cuidado debido al referirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar válidamente su contenido.

Atentamente



LIZBETH MISHELL TERÁN GARCÉS

C.I. 1725583114

Autora

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

LIZBETH MISHELL TERÁN GARCÉS, en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo **“RÉGIMEN LABORAL DE LAS TRIPULACIONES DE VUELO DE LÍNEAS COMERCIALES EN EL ECUADOR”**, modalidad proyecto de investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, cedo a favor de la Universidad Metropolitana UMET una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Metropolitana para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el repositorio virtual que se cree para tales efectos, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Declaro que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



LIZBETH MISHELL TERÁN GARCÉS

C.I. 1725583114

Autora

DEDICATORIA

Dedico este trabajo académico principalmente a mi madre, sus sacrificios y amor me han permitido alcanzar este gran objetivo de vida; a mi familia, por el soporte de cada día en esta travesía y a mis locos amigos que en todo momento estuvieron junto a mí y me apoyaron en cada paso que emprendí en esta larga vida como estudiante y en un futuro, como profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a toda la institución académica que conforma la Universidad Metropolitana quienes durante el periodo universitario han sido fuentes de conocimiento y apoyo integral para cumplir el propósito de titularme como profesional en derecho, gracias a la guía constante y apoyo permanente de mis tutores quienes de manera constante han guiado mis pasos para elaborar este trabajo de titulación.

Agradezco también a Dios, por permitirme cumplir este objetivo con salud y en compañía de las personas que amo.

Agradezco a mi tutor por su paciencia, comprensión y compromiso, ha sido pilar importante para atravesar este camino, no ha sido fácil, pero con su soporte he podido cumplir con todos los requisitos de este trabajo.

Finalmente, agradezco a mis personas especiales por motivarme a no abandonar la carrera, A mi gran amiga Karen por su compañía y enseñanzas, a Ali y a Dome por inspirarme a ser abogada y a Cookie, que, aunque hoy no está para apreciarlo, sus lamidas en las noches de desvelo fueron el combustible que me permitió soportar cada desvelo.

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICADO DEL ASESOR	II
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN	III
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
ÍNDICE GENERAL	VII
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN	1
Situación problemática	2
Objetivo general	2
Objetivos específicos	3
CAPÍTULO I	4
MARCO TEÓRICO.....	4
1.1 Antecedentes de la investigación	4
1.2 Fundamentación teórica	7
1.2.1 Antecedentes históricos laborales	7
1.2.2 Empleador	8
1.2.2.1 Derechos principales del empleador	10
1.2.2.2 Obligaciones de los empleadores	11
1.2.3 Empleado	12
1.2.3.1 Derechos de los empleados	13
1.2.3.2 Obligaciones de los empleados.....	14
1.2.4 Relación laboral.....	15
1.2.4.1 Clase de trabajadores	16
1.2.4.1.2 Trabajador tipo empleado.....	16
1.2.5 Derechos laborales	17
1.2.5.1 Principios de derechos laborales.....	18
1.2.5.1.1 Principio protector	19
1.2.5.2 Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales	19

1.2.5.4 Principio de la primacía de la realidad.....	22
1.2.5.5 Principio de obrar de buena fe	23
1.2.6 Origen de la aviación.....	24
1.2.7 Aeronave	24
1.2.7.1 Aviones comerciales	25
1.2.7.2 Aviones de carga.....	26
1.2.7.3 Aviones militares	26
1.2.8 Personal aeronáutico	27
1.3 Fundamentación legal	28
1.3.1 Normativa internacional.....	28
1.3.1.1 Reglamento (CE) 1899/2006 de la Unión Europea sobre tiempos de trabajo y descanso.....	28
1.3.1.2 Convenio de Montreal (1999).....	29
1.3.1.4 La Organización de Aviación Civil Internacional.....	30
CAPÍTULO II	32
MARCO METODOLÓGICO	32
2.1 Tipo de investigación.....	32
2.1.1 Investigación cuantitativa y cualitativa.....	32
2.1.2 Investigación documental	32
2.1.3 Investigación de campo.....	33
2.2 Métodos de investigación.....	33
2.2.1 Método analítico	33
2.2.2 Método jurídico.....	34
2.3 Población y muestra.....	34
2.4 Plan de investigación	36
2.5 Encuesta y tabulación de datos	37
CAPÍTULO III	60
PROPUESTA Y RESULTADOS	60
3.1 Análisis de resultados	60
3.1.1 Análisis de cargos dentro de la tripulación de vuelo comercial	60
3.1.2 Tiempo de servicio de la tripulación	60
3.1.3 Conocimiento de las normativas laborales.....	61
3.1.4 Percepción de la remuneración y beneficios laborales	61

3.1.5 Percepción de la seguridad aeroportuaria.....	62
3.2 Análisis de comportamiento actual.....	62
3.2.1 Perspectiva Internacional.....	62
3.2.1.1 Realidad laboral Argentina.....	62
3.2.1.2 Realidad laboral países de Europa y otros continentes.....	65
3.2.2 Situación laboral afecta a la salud.....	67
3.3 Análisis normativo en el contexto ecuatoriano.....	68
3.3.1 Constitución de República de Ecuador.....	68
3.3.2 Código de Trabajo.....	69
3.3.3 Ley de Profesionales de Tripulantes Aéreos.....	70
3.4.1 Nombres de la propuesta.....	71
3.4.2 Justificación de la propuesta.....	71
3.4.3 Objetivos.....	72
3.4.3.1 Objetivo general.....	72
3.4.3.2 Objetivos específicos.....	72
3.4.4 Responsables.....	72
3.4.5 Beneficiarios.....	73
3.4.6 Factibilidad.....	73
3.4.7 Propuesta a mejorar en las condiciones laborales y seguridad del usuario.....	73
3.4.7.1 Fortalecimiento de la Negociación Colectiva.....	73
3.4.7.2 Capacitación y Formación Continua.....	74
3.4.7.3 Mejora de las Condiciones Laborales.....	75
3.4.7.4 Inversión en Salud y Seguridad.....	76
3.4.7.5 Fomento de la Cultura de Seguridad.....	76
3.4.7.6 Apoyo Psicológico y Bienestar.....	77
3.4.8 Creación de acuerdo ministerial.....	78
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos de cargo en la empresa	37
Tabla 2. Datos tiempo de servicio	38
Tabla 3. Datos de beneficios laborales	39
Tabla 4. Datos de normativa laboral	40
Tabla 5. Datos de contrato laboral	41
Tabla 6. Datos de bien remunerado	42
Tabla 7. Datos garantía de derechos y obligaciones	43
Tabla 8. Datos de horarios de vuelos.....	44
Tabla 9. Datos que afectan la salud	45
Tabla 10. Datos descanso entre vuelos	46
Tabla 11. Datos impacto de cansancio	47
Tabla 12. Datos de apoyo laboral	48
Tabla 13. Datos de afecta sus funciones	49
Tabla 14. Datos de horario adaptativo	50
Tabla 15. Datos de seguridad laboral	51
Tabla 16. Datos de capacitación periódica	52
Tabla 17. Datos de remuneración justa	53
Tabla 18. Datos de los riesgos y beneficios	54
Tabla 19. Supervisiones de la DAC	55
Tabla 20. Información sobre protocolos	56
Tabla 21. Seguridad aérea.....	57
Tabla 22. Datos de elevar sueldos.....	58
Tabla 23. Datos de estrategias de mejoras.....	59

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Porcentajes de cargo a la empresa.....	37
Figura 2. Porcentajes de tiempo de servicio	38
Figura 3. Porcentajes de beneficios laborales.....	39
Figura 4. Porcentajes de normativa laboral.....	40
Figura 5. Porcentajes de contrato laboral.....	41
Figura 6. Datos de bien remunerado.....	42
Figura 7. Porcentajes de garantía de derechos y obligaciones.....	43
Figura 8. Porcentaje de datos horario de vuelos	44
Figura 9. Porcentajes que afectan la salud	45
Figura 10. Porcentajes de descanso entre vuelos	46
Figura 11. Porcentajes de impacto de cansancio.....	47
Figura 12. Porcentajes de apoyo laboral.....	48
Figura 13. Porcentajes de afecta sus funciones.....	49
Figura 14. Porcentajes de horario adaptativo.....	50
Figura 15. Porcentaje de seguridad laboral.....	51
Figura 16. Porcentajes de capacitación periódica	52
Figura 17. Porcentaje de remuneración justa.....	53
Figura 18. Porcentajes de los riesgos y beneficios	54
Figura 19. Porcentajes de supervisiones de la DAC	55
Figura 20. Porcentajes de sobre protocolos.....	56
Figura 21. Porcentajes de seguridad aérea	57
Figura 22. Porcentajes de elevar sueldos	58
Figura 23. Porcentajes de estrategias de mejoras	59

RESUMEN

Desde tiempos históricos, la evolución del derecho laboral es la base fundamental de las relaciones laborales en donde se ha adoptado procesos y acontecimientos que involucran aspectos socioeconómicos, culturales, entre otros. Dicha evolución se ha visto inmersa en diferentes normas nacionales e internacionales. Estas normas han sido diseñadas para que los empleados y empleadores tengan conocimiento de sus derechos y obligaciones frente a las actividades económicas o empresariales que desarrollan y que las mismas se encuentren claramente fundamentadas por la protección y el reconocimiento de sus funciones a base de un horario y salario digno. El presente estudio abordó un análisis referente al “Régimen laboral de las tripulaciones de vuelo de líneas comerciales en el Ecuador”, en donde se aplicó la indagación de fuentes bibliográficas, el análisis normativo pertinente; que a la vez permitió conocer la situación actual laboral que atraviesa este grupo de empresas, en donde se evidenció que existen actividades que dificultan de manera significativa el desempeño de sus funciones. Por lo tanto, dentro de los objetivos del estudio se analizó la normativa nacional, respecto a la jornada laboral de los tripulantes de vuelos, también se identificó los factores que influyen en el desarrollo de sus funciones, los estándares internacionales y finalmente se propone soluciones, para mejorar las condiciones laborales, así como la seguridad de los usuarios.

Palabras claves: régimen, laboral, derechos, normativas, empleados.

ABSTRACT

Since ancient times, the evolution of labor law has been the fundamental basis of labor relations, encompassing processes and events involving socioeconomic, cultural, and other aspects. This evolution has been embedded in various national and international regulations. These regulations have been designed to ensure that employees and employers are aware of their rights and obligations regarding the economic or business activities they carry out, and that these are clearly based on the protection and recognition of their duties based on decent hours and wages. This study addressed an analysis of the "Labor Regime of Commercial Flight Crews in Ecuador." This study applied bibliographic sources and pertinent regulatory analysis. This study also provided insight into the current labor situation facing this group of companies, revealing activities that significantly hinder the performance of their duties. Therefore, the study's objectives included analyzing national regulations regarding flight crew working hours, identifying factors that influence their performance, and identifying international standards. Finally, it proposes solutions to improve working conditions and passenger safety.

Keywords: regime, labor, rights, regulations, employees.

INTRODUCCIÓN

Dentro de este estudio busca analizar el régimen laboral de los tripulantes de vuelos en líneas comerciales en el Ecuador para identificar posibles desafíos que en la actualidad afectan o no a su condición para desarrollar de manera efectiva sus labores y cómo estos influyen en el servicio que prestan respecto a la seguridad de los pasajeros identificando de qué forma los horarios que enfrentan repercuten a su bienestar laboral.

Evidenciar los desafíos que presentan según la normativa nacional e identificar si estos se encuentran apegados a los estándares internacionales establecidos por la Organización Internacional de Aviación Civil en donde se considera prioridad el bienestar y salud de los tripulantes, apegados a la existencia de la garantía de los derechos laborales, con el propósito de que los mismos no repercutan en el desempeño de sus funciones como tripulantes de cabina, sino que estos sean beneficiosos para que exista la calidad del servicio.

Además, se busca identificar de qué forma las empresas aeronáuticas priorizan las condiciones laborales y conocer si prestan o no beneficios a sus empleados enfocándose en la presión operativa, el compromiso del talento humano y cómo funciona la asignación de horarios justos y salarios dignos.

Una vez analizado el régimen laboral de los tripulantes de vuelos en líneas comerciales en el Ecuador, se identifica el planteamiento de estrategias específicas que ayuden a mejorar las condiciones laborales de los tripulantes de vuelos comerciales es necesaria, dado que estas estarían diseñadas apegadas a la ley, regulaciones y normativas en donde se priorice la salud laboral y su entorno en la búsqueda de soluciones efectivas que se encuentren altamente alineadas a los estándares internacionales y que en estas predominen los derechos de los trabajadores y por ende la seguridad de los pasajeros. Considerando que estos aspectos deben ser regulados y controlados por medio de las acciones de los entes de control como el Ministerio de Trabajo, quienes son los responsables de garantizar que se cumpla lo estipulado en el Código de Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

En tal virtud, se considera necesario evidenciar la aplicación adecuada de los derechos laborales, los cuales deben respetar y garantizar que el empleado y su entorno laboral sea acorde en cumplimiento a los términos contractuales determinados, por otra parte, las empresas deben revisar que existan sueldos acordes al desempeño de sus funciones de manera periódica, supervisar que cuenten con los beneficios adecuados que les permita ser funcionales dentro de sus labores y que a la vez no exista una innecesaria cantidad de rotaciones de personal que perjudique a la imagen empresarial.

Situación problemática

La falta de garantías laborales dentro de las empresas es una constante preocupación que predomina dentro de las mismas, esto ha desencadenado una ola de insatisfacción dentro del entorno laboral, lo cual afecta a su desarrollo. No obstante, la falta de empleo y de oportunidades hace que estos de manera frecuente acepten las limitaciones que presentan dentro de sus entornos laborales.

Es posible que la situación laboral del personal de tripulación de cabina en aerolíneas comerciales se vea afectada por los bajos salarios y la extensa jornada de trabajo en vuelos, sin tiempos de descanso adecuados para su recuperación física y mental. Esto, a su vez, podría influir en su desempeño y en la calidad del servicio brindado a los pasajeros.

Podría existir una relación entre las horas excesivas de trabajo y la rotación del personal de tripulación de cabina en aerolíneas comerciales con el desempeño de sus funciones dentro de la cabina. Esto podría influir en la necesidad de desarrollar estrategias que mejoren su desempeño, garantizando el cumplimiento de los derechos laborales a través de beneficios adicionales, como apoyo psicológico, que contribuyan al cumplimiento de los términos contractuales.

Objetivo general

Analizar el régimen laboral de las tripulaciones de vuelo de líneas comerciales en el Ecuador.

Objetivos específicos

- Analizar las diferentes fuentes teóricas, así como normativas internacionales respecto a la jornada laboral de los tripulantes de vuelos aéreos.
- Identificar los factores que influyen en el desarrollo de sus funciones y los estándares Internacionales.
- Proponer soluciones tendientes a mejorar las condiciones laborales, así como la seguridad de los usuarios.

El presente estudio de titulación, denominado el “Régimen laboral de las tripulaciones de vuelo de líneas comerciales en el Ecuador” tiene como propósito analizar la normativa pertinente que regula las condiciones laborales en donde prestan los servicios tripulantes de cabina en vuelos comerciales.

Adicionalmente, por medio del análisis exhaustivo de documentación bibliográfica se pretende analizar detallar de manera clara y concisa los conceptos, características entre otros referentes al tema, así como, normativas internacionales en donde se hable sobre los derechos laborales y se aborde las diferentes condiciones de uso.

El análisis revelará si existen deficiencias en la regulación de las condiciones laborales de las tripulaciones y evidenciará alguna problemática existente. A partir de estos hallazgos, se sugerirá mejoras que busquen garantizar un entorno laboral eficiente y seguro tanto para la tripulación como para los pasajeros.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

Los antecedentes de la investigación corresponden a estudios similares de tesis que guardan relación con el régimen laboral de los tripulantes de aerolíneas y sus condiciones que están envuelven:

De acuerdo con el estudio del autor Escudero Solíz (2017) el rápido avance del transporte aéreo y civil ha catalizado la evolución del Derecho Aeronáutico, transformándolo en un campo dinámico que rige los derechos y responsabilidades de todos los actores involucrados en las actividades de la aviación. Bajo esta perspectiva, es de suma importancia que los marcos regulatorios sigan el ritmo de las importantes transformaciones que han dado forma a la aviación, su transición desde sus inicios militares hasta su papel actual como modo de transporte para lo civil y lo comercial.

Un motivo de gran preocupación son las condiciones de trabajo a los cuales se enfrentan los tripulantes de vuelo, que con frecuencia exceden las horas prescritas dentro de la normativa laboral general, sin percibir una remuneración justa y acorde a su trabajo. Estas personas suelen soportar turnos de trabajo de hasta doce horas al día, superando el máximo legal que está determinado por ocho horas dentro del Código de Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005). Estas cargas de trabajo excesivas ponen en peligro no solo el bienestar de los trabajadores, sino también el de los pasajeros, puesto que la acumulación de cansancio puede incidir en la generación de eventos catastróficos (Escudero Solíz, 2017).

Por lo antes mencionado, se vuelve un requerimiento necesario modificar las normas que regulan, para garantizar condiciones laborales equitativas como por ejemplo acortar las horas de trabajo, unido a la ampliación de lapsos de descanso, constituye una estrategia eficaz para mitigar tanto la fatiga transitoria como la acumulativa. Así también priorizar el desarrollo de horarios de vuelo para que se acomoden a los requerimientos de descanso de los miembros de la tripulación, junto con la imposición de sanciones a las empresas que no se adhieran a estas regulaciones, sería conveniente para

salvaguardar el bienestar tanto de los empleados como de los pasajeros a bordo (Escudero Solíz, 2017).

De la misma manera, es importante realizar evaluaciones periódicas sobre el bienestar físico y mental de los miembros de la tripulación para garantizar que se encuentren en condiciones propicias para cumplir con sus funciones, garantizando seguridad y rendimiento en sus labores. Como conclusión, los gobiernos nacionales deben implementar supervisiones más estrictas sobre las condiciones laborales en la industria de la aviación, fomentando medidas proactivas que defiendan los derechos de los miembros de la tripulación de vuelo, componentes esenciales para el desarrollo de la economía, al igual que el humano de la nación (Escudero Solíz, 2017).

En un segundo estudio del autor Rubio García (2013) señala que, el Reglamento Aeronáutico colombiano establece lineamientos precisos que permiten la garantía de que las tripulaciones de vuelo operen bajo un ambiente de trabajo adecuado, incorporando períodos de descanso y limitaciones, estos aspectos son base para la mitigación de la fatiga y mejorar la prevención de incidentes o accidentes de aviación (Rubio García, 2013). No obstante, la normativa actual presenta varias inconsistencias, las cuales resultan confusas y a la vez genera mucha insatisfacción dentro de los operadores o tripulantes de vuelos, los cuales se ven perjudicados por la falta de condiciones óptimas para cumplir sus labores.

Dentro del análisis efectuado en este estudio respecto al reglamento aeronáutico y la propuesta, se deslinda que la legislación presentada al senado revela significativas preocupaciones que predominan dentro del sector aeronáutico para lo cual, es necesario enfatizar que se debe mejorar las condiciones laborales e implementar mayores beneficios para los tripulantes de cabina con la finalidad que cuenten con el respaldo de las empresas en lo que se refiere a la seguridad dentro de un vuelo. Es importante destacar que Colombia cuenta con una legislación laboral vigente en esta materia, la cual es supervisada por la autoridad aeronáutica competente para garantizar el fiel cumplimiento de las normas mencionadas en apoyo a las medidas de seguridad (Rubio García, 2013).

La promulgación de esta ley de trabajo sería mandatario para aumentar la contratación de personal de las aerolíneas y esta obligatoriedad traería mayores gastos de capacitación y nómina. Esas cargas financieras adicionales probablemente se trasladaron a los consumidores a través del aumento de los precios de los boletos, pudiendo afectar a los usuarios que utilizan los servicios aéreos y podría obstaculizar el crecimiento del sector dentro del país. En resumen, este proyecto de ley parece estar más alineado con intereses específicos que con una mejora de la seguridad colectiva en la industria de la aviación (Rubio García, 2013).

Finalmente, en un tercer estudio de los autores Gómez Gordillo, Cruz Villalón, Rodríguez Ramos, & Nogueira Guastavino (2023) destacan que, posterior a la pandemia del COVID-19, las disposiciones laborales de las personas que trabajan dentro del campo de la aviación han vivido transformaciones muy considerables. En un primer momento, esta pandemia se tradujo en una disminución sustancial del número de aerolíneas activas en España, que pasó de 201 empresas de aerolínea en el año 2019 a 150 empresas de aerolínea en el año 2021, lo que ilustra el profundo efecto de la pandemia en el sector. Esta contracción ha precipitado una pérdida sustancial de los puestos de trabajo, ha afectado especialmente a los trabajadores ocasionales que en gran medida no han podido recuperar sus puestos de trabajo luego de la pandemia del COVID-19.

Incluso tras la reincorporación de la mayor parte de los empleados en donde los contratos habían sido suspendidos, algunas empresas han seguido aplicando reducciones salariales, debilitando así la estabilidad económica de sus trabajadores. Es más, el marco de las relaciones laborales en el sector de las aerolíneas se caracteriza por una considerable fragmentación, caracterizada por numerosos convenios colectivos, los cuales vuelve aún más complejo a los procesos de negociación y de representación de los trabajadores. Este escenario se ha mantenido desde que empezó la pandemia y luego de ella, lo que ha exacerbado los inconvenientes que el sector venía padeciendo desde hace tiempo (Gómez Gordillo, Cruz Villalón, Rodríguez Ramos, & Nogueira Guastavino, 2023).

Los niveles de afiliación sindical no se han visto afectados con la llegada de la última pandemia, más bien se han mantenido relativamente altos en relación con otros sectores, lo que sugiere que los sindicatos siguen teniendo una función primordial en el apoyo de los derechos laborales de los trabajadores de esta área. No obstante, el poder de negociación de estos sindicatos depende de la postura de las aerolíneas respecto de la representación de los empleados, un factor que puede afectar a la eficacia de las demandas laborales (Gómez Gordillo, Cruz Villalón, Rodríguez Ramos, & Nogueira Guastavino, 2023).

Como conclusión, si bien una parte de la fuerza laboral ha retornado a sus funciones dentro de estas empresas de aerolínea, la naturaleza de las condiciones de trabajo ha sufrido importantes alteraciones; se ha producido un marcado aumento de la inestabilidad laboral, han sido sometidos a rebajas en sus sueldos, un proceso de negociación que sigue siendo complicada y dividida.

1.2 Fundamentación teórica

1.2.1 Antecedentes históricos laborales

De acuerdo con lo manifestado por López (2019), la evolución del derecho laboral es un proceso histórico que está determinado por una multitud de acontecimientos socioeconómicos, entre estos antecedentes históricos clave se encuentran las revoluciones de la burguesía, en particular la inglesa, la estadounidense y la francesa. Estos cambios drásticos significativos no solo alteraron el panorama político, sino que también facilitaron el surgimiento de un nuevo modo de producción capitalista como es la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano que surgió en este marco, estableciendo principios fundamentales que sustentaban los derechos laborales contemporáneos y abogaba por la protección y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores.

A estas revoluciones le siguió la revolución industrial que supuso una importante transformación en la dinámica de las relaciones laborales, la expansión de las fábricas y el proceso de urbanización contribuyeron a la aparición de condiciones de trabajo precarias, lo que hizo necesaria una regulación. A la luz de estos cambios, se introdujeron medidas legislativas para comenzar a determinar derechos hacia los

trabajadores, citando como ejemplo la Ley del 27 de febrero del año 1908 que creó un Instituto Nacional de Previsión, en tanto que la Ley del 27 de abril del año 1909 se centró en los derechos a las protestas y de formación de sindicatos (López López, 2019).

En lo referente a los antecedentes históricos laborales es importante destacar que estos sentaron un precedente dentro de la historia, puesto que sirvieron como base para el desarrollo de las distintas normativas que en la actualidad sirven como instrumentos indispensables para la protección de los derechos de los trabajadores. Gracias a estos acontecimientos históricos y los esfuerzos que desencadenaron en cierta época, surgió la posibilidad de contar con instrumentos jurídicos que respalden y garanticen los derechos y obligaciones de los empleados y empleadores en la actualidad.

1.2.2 Empleador

En palabras expuestas por el autor Sánchez Wilchez (2020), las relaciones laborales, a menudo denominadas relaciones de empleo o de trabajo, suelen abarcar dos entidades principales: el empleado, persona que realiza el trabajo y el empleador, que contrata los servicios del empleado y labora para este. El empleador, ya sea un individuo, una institución o una organización, es responsable de proporcionar empleo remunerado. Los empleadores están en la búsqueda constante de su productividad, para lo cual aplican estrategias orientadas a la obtención de bienes y servicios, los cuales les permita crecer económicamente de la mano del recurso humano necesario que ayude al cumplimiento de los objetivos.

Dentro de las características de un empleador este puede clasificarse cómo una persona individual la cual puede depender de un personal para la ejecución de su trabajo o también una entidad jurídica constituida por corporaciones o instituciones gubernamentales las cuales están encargadas de prestar servicios a las personas. En consecuencia, normalmente existe una relación contractual entre el empleador y el empleado, que se manifiesta a través de acuerdos verbales o escritos que describen los términos y condiciones que rigen el desempeño del trabajo, estos acuerdos o contratos están sujetos a las leyes laborales aplicables en la jurisdicción respectiva (Sánchez Wilchez, 2020).

Por ello, el empleador, sea persona física o jurídica, es responsable de salvaguardar los intereses de los trabajadores, garantizando el cumplimiento de sus derechos laborales. Esto incluye proporcionar una remuneración justa, mantener un ambiente de trabajo propicio y defender los principios de no discriminación, además, el empleador está obligado por la Ley de Seguridad Social del Ecuador a cumplir con las normas sobre contribuciones mensuales, conceder los días feriados y las licencias legalmente establecidos y respetar los derechos de los trabajadores a sindicalizarse (Sánchez Wilchez, 2020).

El empleador ejerce una labor decisiva en las actividades operativas asociadas a una organización o empresa específica, puesto que es responsable de preparar la documentación laboral necesaria para los empleados, de conformidad con los contratos de trabajo estipulados en el Código de Trabajo, esta legislación exige que los contratos de trabajo se formalicen desde el inicio de las funciones del empleado como medida de protección tanto para la organización como para el empleado. Por esta razón, la ejecución oportuna y precisa de este proceso es de suma importancia (Sánchez Wilchez, 2020).

Según Sánchez Wilchez (2020), en referencia al marco de las relaciones laborales, el empleador tiene una responsabilidad fundamental con la organización, la cual comprende diversos derechos y obligaciones, que se analizarán en los apartados a continuación:

El empleador es responsable de crear un entorno de trabajo propicio que permita a los empleados realizar sus tareas de manera eficiente, además, el empleador asume el papel de organizar y gestionar los procesos de trabajo para garantizar que se ejecuten correctamente (Sánchez Wilchez, 2020).

Los empleadores se distinguen por las siguientes características, las cuales pueden ser:

- Las empresas comerciales y las organizaciones sin fines de lucro, así como los empleadores individuales, participan en diversas actividades relacionadas con la ejecución de tareas y responsabilidades laborales.

- Los servicios de empleo son organizaciones comerciales estatales que representan un componente indispensable en la prestación a través de múltiples formas de apoyo y asistencia a los ciudadanos que buscan empleo (Sánchez Wilchez, 2020).
- Con respecto a las autoridades supervisoras quienes son las encargadas de velar por la garantía y el cumplimiento de las leyes en el contexto laboral, así como las instituciones están financiadas por propietarios estos a su vez debe velar por el cumplimiento normativo laboral en donde sus empleados cuenten con las garantías necesarias para desarrollar sus funciones (Sánchez Wilchez, 2020).
- Las organizaciones tienen en cuenta tanto los conflictos laborales individuales, que implican conflictos entre un solo empleado y su empleador, como los conflictos laborales colectivos, en los que grupos de empleados se unen para abordar quejas contra su empleador (Sánchez Wilchez, 2020).
- Asociaciones formadas por diversas partes interesadas, que incluyen a los patronos y a su fuerza laboral, autoridades gubernamentales, ejecutivas, así como entidades de gobierno local (Sánchez Wilchez, 2020).

1.2.2.1 Derechos principales del empleador

Los derechos inherentes de un empleador son contratar empleados, controlar el proceso laboral y recibir los recursos humanos. Los empleadores tienen derecho a exigir a sus empleados que:

De acuerdo con lo señalado por Centro Europeo de Postgrado (2021) los empleadores tienen la facultad para celebrar modificar o posiblemente disolver los contratos de trabajo que mantengan con sus empleados, esto es denominado como una facultad en dónde está basándose en el cumplimiento de las leyes y las regulaciones laborales.

Por otro lado, dentro de los derechos principales del empleador está el motivar a sus empleados a que ejecuten las acciones pertinentes que les permita tener un desarrollo óptimo dentro de sus actividades, con la finalidad de alcanzar las metas de

cada empresa. Es relevante mantener un equipo de trabajo altamente capacitado, con experiencia y a la vez motivado, esto permitirá el desarrollo de entornos laborales óptimos (Centro Europeo de Postgrado, 2021).

De acuerdo con las disposiciones del Código de Trabajo y otras leyes pertinentes, es imprescindible orientar a los empleados para que comprendan sus responsabilidades en materia de medidas disciplinarias y responsabilidades.

Adicionalmente, acogiendo las disposiciones del código de trabajo y las otras leyes pertinentes, es indispensable que las empresas tengan la facultad de orientar a sus empleados a la existencia de responsabilidad absoluta de sus actividades. Así como también las respectivas políticas y procesos para que el desarrollo de sus funciones esté claramente definido, a la vez esto será un apoyo para establecer un entorno laboral adecuado (Centro Europeo de Postgrado, 2021).

Es importante concluir que todas las empresas deben preocuparse por su talento humano y enfocarse en la salud laboral, la cual implica mantener talento humano capacitado, con experiencia y con perfiles altamente competitivos los cuáles deben ser bien remunerados con la finalidad de que exista motivación para el cumplimiento de las funciones asignadas.

1.2.2.2 Obligaciones de los empleadores

La principal obligación del empleador es brindar al trabajador un puesto de trabajo que se ajuste a las especificaciones de su función asignada, garantizando al mismo tiempo que las condiciones de trabajo se ajusten a las normas y reglamentos legales establecidos por las autoridades estatales pertinentes.

- Sujetarse a las normas y criterios establecidos por la legislación laboral, ordenanzas municipales, convenios colectivos de trabajo y contratos de trabajo.
- También recae sobre los empleadores definir de manera clara y concisa las respectivas obligaciones y responsabilidades que su personal debe poseer para la ejecución adecuada de sus actividades, las cuales deben ser estipuladas dentro del contrato laboral.

- El empleador deberá priorizar de manera significativa el ambiente laboral sano en donde debe existir prácticas en donde el personal tenga la capacidad de desarrollar sus labores tanto de manera individual y grupal esto afianzará las relaciones y permitirá un desarrollo efectivo de las funciones asignadas.
- El empleador tiene la responsabilidad de garantizar que todos los montos de remuneración especificados en los contratos de trabajo se paguen puntualmente y de acuerdo con los plazos y las condiciones establecidos en dichos acuerdos.
- Los empleadores tienen la responsabilidad de garantizar que sus empleados comprendan a fondo las normas y directrices que rigen sus actividades laborales, tal como lo exigen las políticas de la empresa.
- Los empleadores deberán elaborar los contratos basándose en las leyes, normativas vigentes de cada Estado, con la finalidad de no vulnerar los derechos de los trabajadores (Centro Europeo de Postgrado, 2021).

1.2.3 Empleado

Con respecto al concepto de “empleado” según Bembibre (2010) el autor engloba a todas las personas que realizan algún tipo de trabajo o actividad con un salario, este término suele interpretarse de forma más amplia para referirse a cualquier persona que desempeñe un papel específico, muy aparte de su situación laboral oficial. El papel del trabajador tiene una importancia significativa, puesto que es a través del trabajo y la ejecución de tareas definidas que las personas no solo pueden asegurar su sustento, sino también establecer sus identidades, encontrar un sentido de propósito y cultivar diversas habilidades. El modelo del trabajador es uno de los más perdurables en las comunidades humanas, y probablemente existió en todas las formas de sociedad a lo largo de la historia, trascendiendo las fronteras culturales y económicas.

El término “trabajador” hace referencia a todo individuo que se dedica a un empleo o a actividades rutinarias dentro de un marco social, sin embargo, no fue hasta la llegada del siglo XVIII cuando este concepto pasó a asociarse predominantemente con la clase obrera y los estratos socioeconómicos más bajos, en concreto, con el pueblo. Desde entonces, los trabajadores se han encontrado en oposición a los empleadores, aquellos

que poseen recursos económicos y a otros segmentos de la sociedad que, debido a sus importantes medios económicos, no se ven obligados a realizar un trabajo regular diariamente (Bembibre, 2010).

1.2.3.1 Derechos de los empleados

Los derechos de los empleados están definidos dentro de los marcos legales, las normas y las políticas promulgadas en cada nación, por lo tanto, es muy relevante estar informado sobre los derechos específicos que se describen en las siguientes secciones:

- Es un derecho de todo trabajador el participar durante las horas laborales en actividades inmersas al puesto de trabajo, esto con el propósito de que exista la productividad deseada (Ríos, 2023).
- Está reconocido como un derecho de todo trabajador el poder tener libre acceso a las diferentes oportunidades de formación que la empresa ejecute y qué éstas puedan ser accesibles para todos los individuos de la empresa dichas oportunidades pueden estar asociadas a ejercer un mayor cargo o un salario elevado acorde a las responsabilidades y la experiencia para ejecutar determinado cargo dentro de la empresa (Ríos, 2023).
- Todo trabajador tiene el derecho a no sufrir de discriminación dentro de su puesto de trabajo. Existen normativas que amparan los derechos de toda persona a ser tratado por igual, de manera que un trato injusto solo perjudica las condiciones en las cuales va a desarrollar sus funciones asignadas por ningún motivo debe de existir preferencias que dificulten el desarrollo dentro de su entorno (Ríos, 2023).
- Todas las personas tienen derecho a que se respete y proteja su privacidad y es esencial que se tengan debidamente en cuenta sus circunstancias en cada situación. Abarcando la protección contra todas y cada una de las formas de acoso, independientemente de las razones o motivaciones subyacentes a dicha conducta (Ríos, 2023).
- El derecho a recibir el pago puntual del salario acordado de mutuo acuerdo o estipulado legalmente comprende que los trabajadores serán remunerados en

la fecha y lugar previamente establecidos, sin ninguna alteración imprevista y sin que tengan que reclamar activamente por su salario (Ríos, 2023).

En conclusión, es derecho de todo empleado celebrar un contrato laboral en el que esté claramente estructurado tanto sus actividades y responsabilidades a desarrollar, así como el respectivo salario mensual a percibir acorde a los pactos establecidos. De igual manera, es derecho de todo empleado el no sufrir discriminación de ningún tipo, la cual pueda obstaculizar sus labores. Es importante destacar que un empleado merece tener todos los recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones y el que se respete su privacidad.

1.2.3.2 Obligaciones de los empleados

Es muy relevante delimitar las obligaciones específicas de los trabajadores, tal y como se detallan en los apartados siguientes.

- **Diligencia y colaboración:** Hace referencia a los atributos que debe tener cada empleado para su contribución con las actividades asignadas por el empleador debido a que de esto dependerá el éxito de su puesto, así como deberá cumplir con la jornada completa y con las políticas empresariales las cuales deben de ser previamente comunicadas con la finalidad de que este cumpla con lo establecido (Malla, 2011).
- **Fidelidad:** Principio base denominado de buena fe en donde se exige a los empleados que demuestren sus valores como la honestidad transparencia y la confidencialidad de la información de la empresa la cual debe de ser manejada con profesionalismo esto permitirá que las relaciones laborales sean positivas y que el entorno laboral fluya con éxito (Malla, 2011).
- **Cumplimiento de órdenes e instrucciones:** Es responsabilidad de todo empleado el ejecutar actividades asignadas de manera adecuada apegada a las políticas empresariales es decir deben cumplir procesos específicos para que su desempeño sea fructífero apegado a la responsabilidad y acogiendo las disposiciones dadas por su empleador (Malla, 2011).

Por lo tanto, en referencia a las obligaciones de los trabajadores, los mismos deben acotar de manera explícita lo detallado dentro de sus contratos laborales. Del mismo modo, deben cumplir con los valores de responsabilidad y transparencia al momento de ejecutar cada una de las funciones asignadas y acoger las disposiciones de los jefes o directivos, las cuales deben ser ejecutadas acorde a lo solicitado.

1.2.4 Relación laboral

Según lo manifestado por Canseco Bedoya (2017) ,la relación laboral puede definirse como un hecho en el que individuos ofrecen voluntariamente sus servicios a cambio de una remuneración a otra parte, denominada empleador, en el contexto de la estructura organizativa y de gestión de este último. Esta relación se rige por las estipulaciones establecidas en el Código del Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005). Gestionar las relaciones laborales puede ser un oficio más creativo que científico, puesto que implica una compleja interacción de diversos factores que deben equilibrarse para lograr una interacción óptima entre el capital y el trabajo. Es necesaria una comprensión integral de los elementos que influyen en las relaciones laborales para calibrar eficazmente esta relación.

Además, se debe reconocer la interconexión entre los recursos humanos y las relaciones laborales. El departamento de recursos humanos es la base a la hora de facilitar unas relaciones laborales eficaces mediante la aplicación de políticas y prácticas que promuevan interacciones positivas entre la dirección y el personal. El objetivo principal de los recursos humanos es crear un entorno en el que las relaciones laborales puedan prosperar, garantizando que los empleados tengan una experiencia satisfactoria y gratificante dentro de sus organizaciones, esto incluye abordar las preocupaciones de los empleados, fomentar la comunicación abierta y proporcionar apoyo que mejore la satisfacción laboral general (Canseco Bedoya, 2017).

Con respecto a las relaciones laborales, constituyen la definición clara y concreta de las actividades tanto del empleado como del empleador, en donde se debe marcar cuáles son los propósitos de cada uno y el desempeño de sus actividades, con la finalidad de garantizar la existencia de compromiso entre las partes para la ejecución adecuada de las funciones y buscar el éxito empresarial.

1.2.4.1 Clase de trabajadores

En el contexto del presente estudio, se debe proporcionar una delimitación completa de las diversas categorías de trabajadores, junto con sus definiciones correspondientes, que se desarrollarán en las secciones siguientes.

1.2.4.1.1 Trabajo tipo obrero

Según el autor Sánchez Galán (2019) la clase obrera está formada por individuos que trabajan en el sector industrial y reciben una compensación monetaria por su trabajo. Este grupo demográfico denominado obrero se caracteriza por desarrollar actividades de trabajo físico en donde predomina el esfuerzo y el cumplimiento específico de funciones asignadas. Basándonos en la delimitación de los contratos de trabajo, la fuerza laboral de estos es importante, puesto que incluso existe en muchas ocasiones riesgos laborales, los cuales pueden estar asociados a las diferentes actividades que desarrollan.

Es así que a lo largo de la historia estos obreros han sido vistos como personas que realizan trabajos arduos en donde además se expone la violación de los derechos laborales, mismos que al no ser trabajos intelectuales muchas veces son sometidos a condiciones desfavorables. Sin embargo, con la evolución de las diferentes normativas nacionales e internacionales las condiciones de estos obreros se han podido mejorar y las empresas que ahora los contratan ejecutan contratos laborales los cuales están apegados a los diferentes beneficios e intereses de los mismos (Sánchez Galán, 2019).

1.2.4.1.2 Trabajador tipo empleado

Para la Enciclopedia Económica (2022) los empleados se definen como individuos que realizan tareas específicas para las cuales han sido contratados, recibiendo a cambio por su trabajo una compensación, adicional, su trabajo está asociado a una organización o individuo en particular, lo que distingue sus funciones de los obreros, ya que los primeros enfatizan las contribuciones intelectuales en sus actividades.

En cuanto a la clasificación del trabajador o como empleado, la prestación de servicios se realiza dentro de un marco jurídico contractual, tal como lo define la normativa aplicable tanto a los trabajadores como a los empleadores, es decir, la remuneración se determina en función del puesto específico desempeñado y de las

cualificaciones del trabajador. Es importante señalar que las contribuciones intelectuales se consideran distintas de las prestaciones que se otorgan a otros tipos de trabajadores, por lo que esta forma de empleo se clasifica principalmente como de naturaleza administrativa (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

1.2.5 Derechos laborales

El autor López (2016) destaca la importancia de reconocer que el derecho al trabajo es un derecho irrenunciable en donde toda persona tiene la oportunidad de desarrollar de manera digna cualquier actividad para una empresa, esto acompañado de un salario digno.

La aplicación de los derechos laborales garantiza que las personas que trabajan puedan disfrutar plenamente de los beneficios. Así también, se debe tomar en cuenta que es fundamental respetar los principios como la igualdad de remuneración por el mismo trabajo, la igualdad de género y la eliminación de la discriminación.

El derecho al trabajo es un derecho tanto individual como colectivo que se aplica a todas las personas y abarca diversas formas de empleo, de manera independiente como por relación de dependencia con una remuneración. Sin embargo, es importante reconocer que el derecho al trabajo no debe interpretarse como una garantía inequívoca e incondicional de conseguir un empleo (López, 2016).

Por el contrario, este autor señala que el derecho laboral conceptualiza el trabajo como una actividad que realiza un individuo con el objetivo de alterar el entorno externo, posibilitando así la adquisición de recursos materiales o bienes económicos necesarios para subsistir. Bajo esta reflexión hay que reconocer la manera en la que el derecho laboral deriva sus principios y marcos de múltiples fuentes, que contribuyen a la formulación y aplicación de la justicia percibida dentro del campo. Cabe destacar que entre estas fuentes se encuentran la Constitución, contratos laborales, tratados internacionales pertinentes, así como también las leyes y reglamentos estatutarios (López, 2016).

López (2016) manifiesta que el derecho laboral se rige por la protección a los trabajadores, a diferencia del derecho privado, que se rige por un principio de igualdad

jurídica. Esta estructura legal estipula que, entre la multitud de normas existentes, prevalecerán aquellas que sean más ventajosas para el trabajador. Este concepto se conoce como el “principio protector” que se convierte en la base del derecho laboral, sin evitar mencionar y reconocer que la estructura legal también proviene de otros principios adicionales, como el principio de razonabilidad. Este principio postula que se espera que tanto los empleadores como los empleados actúen razonablemente para salvaguardar los derechos y responsabilidades mutuamente.

En virtud de lo expuesto es importante destacar que los derechos laborales son irrenunciables, los mismos deben estar apegados a normativas nacionales e internacionales, donde se priorice el bienestar de los empleados con la finalidad de que estos cuenten con los recursos necesarios para cumplir sus actividades. Es relevante reflexionar sobre cómo la percepción de un salario digno está estrechamente ligada a la implementación de estrategias que promuevan el cumplimiento efectivo de las funciones laborales. De igual manera, es importante que estos cuenten con beneficios proporcionales a sus contratos y que el empleador mantenga un ambiente cordial para que los colaboradores desarrollen sus funciones adecuadamente.

1.2.5.1 Principios de derechos laborales

De acuerdo con lo manifestado por Lalanne (2015), los principios de derechos laborales sirven de base a las normas jurídicas, que parten del respeto y la protección de todos los ciudadanos, en particular los trabajadores, en el marco de las normas actuales existentes. La ejecución de estos principios por parte de los legisladores, miembros del poder judicial y analistas académicos facilita una comprensión más profunda de las normas jurídicas, especialmente en los casos en que surgen ambigüedades. Esta participación permite adoptar medidas adecuadas de conformidad con la ley, priorizando al mismo tiempo el bienestar de las personas.

Los principios del derecho laboral sirven como elementos fundacionales para las normativas y el aparataje jurídico que constituyen este campo del derecho, estos principios empoderan tanto a los empleadores como a los empleados para salvaguardar sus derechos y cumplir con las diversas obligaciones que puedan surgir en el lugar de trabajo (Lalanne, 2015). Por otro lado, los principios del derecho abarcan las fuentes de

legitimidad, validez y la justificación de la existencia de leyes y normas positivas, es decir, el derecho laboral se caracteriza por sus propios principios distintivos, que se consideran primordiales para su inclusión en el presente estudio.

1.2.5.1.1 Principio protector

Como lo manifiesta el Pacheco Zerga (2015), perseverando la jerarquía igualitaria entre los principios, el principio protector se considera como un pilar importante o necesario del derecho del trabajo, puesto que establece una dinámica entre una parte poderosa, el empleador, dotado de amplia autoridad, y una parte comparativamente menos fuerte, el trabajador, sobre quien recaen diversas obligaciones. En concordancia con la perspectiva de Pacheco Zerga (2015), sostiene que la ausencia de este principio resulta de la esencia del derecho de trabajo, el cual forma parte de la normativa jurídica nacional e internacional.

A pesar de que el principio protector resalta a la dignidad inherente a toda persona, en dónde de manera específica se destaca por el salvaguardar todo derecho de un trabajador, el cual acepta bajo la formalidad de un contrato el realizar de manera voluntaria, actividades bajo relación de dependencia, esta figura es reconocida legalmente por las partes. Frente a esta realidad, la ley “crea una desigualdad de naturaleza contraria, un marco jurídico deliberadamente desigual que otorga ventajas a los vulnerables y limita la autoridad de los más poderosos, cercenando así el absolutismo de los empleadores” (Pacheco Zerga, 2015).

1.2.5.2 Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales

Pacheco Zerga (2015), expone que los sistemas jurídicos occidentales admiten que las personas puedan desistir de sus derechos individuales, sin embargo, esto se basa en el reconocimiento de que existen ciertos derechos que son irrenunciables. Se destaca el hecho de cuándo una empresa tiene la capacidad sobre un colectivo de excederse sobre las disposiciones laborales e imponer diversas limitaciones injustificadas que impactan en el clima y desarrollo laboral de las personas. Estos hechos pueden impactar de manera negativa las relaciones entre el empleado y el empleador e incluso puede existir demandas que perjudiquen a los empresarios en donde los afectados buscan la protección de sus derechos en el ámbito laboral.

La autoridad predominante de los empleadores en el panorama socioeconómico influye profundamente en las experiencias de los trabajadores, ya que el principio de los derechos inalienables a favor de los empleados se ha establecido desde el principio, a pesar de esto es posible que los empleadores renuncien a ciertos derechos (Pacheco Zerga, 2015).

Sin embargo, sin importar las circunstancias, el empleador no puede desistir por completo de su condición jurídica de empleador. El principio de irrenunciabilidad de los acuerdos indica que cualquier cláusula relacionada a una renuncia voluntaria que afecte las condiciones estipuladas por la Constitución, las leyes aplicables o los convenios colectivos vigentes se considera jurídicamente inaplicable y compromete la validez global del contrato (Pacheco Zerga, 2015).

En definitiva, como se expresan en los párrafos anteriores, los derechos laborales son inherentemente irrenunciables, incluso en los casos en que un trabajador opta por renunciar, no queda indefenso; por el contrario, las normas existentes establecen pagos específicos y derechos económicos a los que legalmente tiene derecho. Los empleadores están obligados a cumplir con estas estipulaciones dentro de los plazos establecidos, es decir, ambas partes tienen derechos y responsabilidades que deben respetar; el incumplimiento de estas obligaciones constituye una violación a la ley (Pacheco Zerga, 2015).

En cuanto al principio de irrenunciabilidad estipulado dentro de los derechos laborales, este concepto se encuentra consagrado en la normativa legal de la Constitución de la República del Ecuador, tal como se señala en el apartado del “Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá de los siguientes principios: (...) 6. Todos los principios y derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Así también, de acuerdo a lo dispuesto en el Código del Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) estipula lo siguiente:

Art. 4. Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula estipulación en contrario, potestades que son adquiridas por todas las personas sin distinción alguna. El trabajador no puede renunciar a estos derechos laborales, por el mero hecho de ser un ser humano

y estos derechos fundamentales son inherentes e indivisible otorgados por la Ley (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

En resumen, el principio de irrenunciabilidad afirma que no se puede obligar a los trabajadores a trabajar en condiciones injustas o adversas, este principio es importante porque obligar a los trabajadores a soportar entornos tan desfavorables atenta contra su dignidad y honra, además, estas prácticas pueden suponer riesgos para la salud y el bienestar de los demás. Es fundamental destacar qué dentro de las relaciones laborales existen derechos que son reconocidos como irrenunciables, los cuales están sujetos a un salario mínimo digno, así como al contar con días libres de descanso o las denominadas vacaciones, las cuales son un derecho garantizado cuando se establece un vínculo laboral entre las partes.

En el ámbito del derecho laboral, el principio de irrenunciabilidad de los derechos es de aplicación universal, en tanto que la renuncia a los derechos solo es admisible en casos especiales, tal y como se define en las disposiciones legales.

1.2.5.3 Principio de la continuidad en la relación laboral

De acuerdo con lo expuesto por Law Firm (2022), manifiesta que el principio de continuidad en la relación laboral se refiere al mandato judicial que obliga a los jueces a evaluar la duración de un contrato de trabajo individual, basándose en eventos y en las circunstancias reales que rodean el empleo. Según este principio, los empleados están obligados a cumplir con todas las estipulaciones del contrato, independientemente de lo desproporcionales que puedan parecer inicialmente estas condiciones.

Este principio es favorable al empleado y busca promover la estabilidad en las relaciones laborales, en concreto. El contrato de trabajo tiene por objeto facilitar una contratación indefinida, estable y a tiempo completo, con el objetivo general de salvaguardar la permanencia del empleado en la organización y establecer límites a la autoridad del empleador para la terminación del contrato de trabajo (Law Firm, 2022).

De acuerdo con Law Firm (2022), la base fundamental y legal de este principio es el velar porque el personal de una empresa cuenta con el sustento económico definido dentro de sus contratos y promover que estos sean cancelados en el tiempo establecido

con la finalidad de que las relaciones laborales sean positivas destacando el compromiso entre las partes

En las referencias posteriores se puede encontrar una explicación más amplia de este principio Ballesteros (2022).señala que:

Todo lo que tienda hacia la conservación de la fuente de trabajo, al darle seguridad al trabajador no solo constituye un beneficio para él, en cuanto transmite una sensación de tranquilidad, sino que redundo en beneficio de la propia empresa y a través de ella, de la sociedad, en la medida que contribuye a aumentar el rendimiento y a mejorar el clima social de las relaciones entre las partes (p. 124).

En consecuencia, hay que establecer marcos regulatorios sólidos en el ámbito internacional y nacional, estas normativas legislativas y judiciales buscan prevenir posibles abusos y extralimitaciones por parte de los empleadores y que predominen los tratos justos (Ballesteros, 2022).

1.2.5.4 Principio de la primacía de la realidad

En palabras del autor, Barahona Betancourt (2011), manifiesta que el principio de primacía de la realidad menciona que, en los casos en que exista discrepancia entre los hechos reales y lo descrito en la documentación, debe darse prioridad a los hechos prácticos. Este principio representa un instrumento importante el cual ayuda a determinar la existencia de la relación laboral y facilita al mismo tiempo las medidas de protección que justifican tales actividades.

En este contexto el principio señalado destaca de manera significativa la identificación y definición de la relación laboral la cual se caracteriza por tener varios elementos claves para ser reconocida como actividad entre las que están; el desempeño adecuado, el pago de un salario digno y las funciones a desarrollar.

Es importante resaltar que cuando estos tres elementos están presentes, la naturaleza de la relación contractual existente no puede ser otra que la de la relación laboral, incluso en situaciones en las que puede haber intentos de categorizar la relación como una relación de naturaleza civil o alguna otra clasificación y por ende el principio de la primacía de la realidad se convierte en una herramienta invaluable (Barahona Betancourt, 2011).

En resumen, el principio de primacía de la realidad es aquel que destaca la relación laboral que debe predominar dentro del empleador y el trabajador, la cual debe de estar sujeta a velar por los derechos de los trabajadores con base en los horarios justos, salarios dignos y días de descanso obligatorios. La ejecución de este principio destaca la importancia de la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

1.2.5.5 Principio de obrar de buena fe

Tal como lo manifiesta el autor García (2010), el concepto de buena fe engloba un principio moral que inicialmente se basaba en nociones de honor e integridad personal y que posteriormente evolucionó hasta convertirse en un principio jurídico. El término deriva de la palabra latina "fides", que tradicionalmente significaba la confianza establecida entre lo divino (Dios) y la humanidad, esta noción se invoca cuando se cumplen los compromisos y ambas partes llegan a un acuerdo mutuo.

Para García (2010), la buena fe es reconocida como un principio jurídico en dónde el derecho romano históricamente se enfoca en contratos de compraventa, posteriormente, la normativa legal fue reconocida como aquella que velaba por los derechos de las partes dentro de un contrato la cual estipulaba los respectivos términos y acuerdos.

La buena fe (fides bonna) surge de la necesidad de definir los diferentes estándares laborales, los cuales son universales con respecto a los contratos y conceptos, mismos que están vinculados de manera legal (García, 2010). Este principio destaca el cumplimiento de las obligaciones y compromisos adquiridos, tanto de manera verbal y documentada bajo un contrato en donde se especifica el tiempo contractual sobre la actividad a desarrollar y su remuneración. Esta práctica es recomendable, dado que permite bajo una figura legal establecer los objetivos a alcanzar por medio de un contrato laboral (García, 2010).

La buena fe que se pone de manifiesto en la formulación de ciertas acciones jurídicas difiere de su significado original. En la antigua Roma, tanto los legisladores como los jueces debían cumplir sus compromisos; de hecho, una ley Cornelia, promulgada en el año 67 antes de cristo, parece haber establecido una obligación jurídica para los pretores de hacer cumplir sus mandatos, aunque no explicaba el alcance preciso

de esta obligación. Las normas jurídicas se caracterizan por su irretroactividad, ya que una nueva ley no puede regir circunstancias que se dieron bajo el marco jurídico anterior, los participantes en el sistema jurídico confían en su previsibilidad y anticipan las repercusiones jurídicas de sus acciones de acuerdo con las leyes existentes (García, 2010).

1.2.6 Origen de la aviación

Con base en lo expuesto por World Aviation (2024), las primeras ideas de la aviación se remontan a civilizaciones antiguas, cuando el hombre buscaba métodos de transporte para dirigirse de un lugar hacia otro. Pero, no fue hasta el siglo XV cuando Leonardo da Vinci conceptualizó el primer diseño de una aeronave, sin embargo, se quedó en una mera ilustración sin implementación práctica. Posteriormente, en Europa, Clément Ader construyó el avión inaugural, llamado "The Éole", que logró su primer vuelo con éxito el 9 de octubre del año 1890, recorriendo una distancia de 50 metros.

En referencia a los Estados Unidos, los hermanos Wright se destacan en ser unos de los pioneros por los avances que impulsaron sobre la aviación en donde históricamente se resalta el hecho del 17 de diciembre de 1903 por ser uno de los primeros vuelos. Por otra parte, dentro del territorio suramericano, el aviador brasileiro Alberto Santos Dumont aportó con una serie de vuelos para apoyo a la sociedad (World Aviation, 2024).

Con base en lo citado es importante destacar que, gracias a los avances tecnológicos de la aviación, la cual ha experimentado un avance acelerado durante las dos guerras mundiales, época en la cual las aeronaves fueron en un medio necesario para las operaciones militares y contribuyeron para dicho propósito. Posteriormente, estas fueron utilizadas para el traslado de actividades comerciales y transporte de carga entre los diferentes países, estableciendo rutas de vuelo a nivel mundial, las cuales facilitaron incluso el traslado de pasajeros.

1.2.7 Aeronave

Las aeronaves se clasifican en varias categorías basándose en las diferentes necesidades que en el camino han ido surgiendo, las dos clasificaciones principales de aeronaves son las de ala fija y las de ala rotatoria:

Los aviones de ala fija son aquellos que mantienen su forma aerodinámica gracias a una estructura rígida y alas fijas. Estos aviones se dividen en varias categorías, como aviones comerciales, aviones militares, aviones de carga y aviones privados. Los aviones comerciales, como los famosos Boeing 747 o Airbus A380, están diseñados para el transporte de pasajeros en rutas de larga distancia (Aviation Group, 2024).

Por otro lado, los aviones de ala rotatoria, comúnmente conocidos como helicópteros, son aeronaves versátiles que utilizan rotores para generar sustentación y propulsión vertical. Estos helicópteros se emplean en una amplia gama de aplicaciones, como transporte de pasajeros, búsqueda y rescate, misiones militares, y trabajos aéreos especializados, entre otros (Aviation Group, 2024).

Adicional, es importante destacar que dentro de la industria aeronáutica es indispensable tener las colinas cimientos sólidos en referencia a los profesionales que desarrollan actividades comerciales y cómo operan cada uno de estos recursos. Además, es indispensable contar con una formación adecuada y permisos para operar las diferentes aeronaves, así como el personal de tripulación debe estar altamente calificado para cumplir con estándares de calidad altamente competitivos.

1.2.7.1 Aviones comerciales

De acuerdo con Aviation Group (2024) los aviones comerciales son especializados específicamente para el transporte de pasajeros y carga a base de rutas definidas a nivel mundial. En la actualidad existen varias empresas que prestan sus servicios alrededor del mundo, gracias a su capacidad pueden cubrir las diferentes demandas y necesidades con aeronaves sofisticadas e incluso de larga distancia, las cuales cumplen con estándares internacionales que permiten dar un servicio de calidad.

La aviación comercial abarca una gama de tamaños y configuraciones que considera desde los jets regionales más pequeños con capacidad para abordar hasta 100 pasajeros, así como aeronaves de fuselaje ancho más grandes, como el Boeing 747 y el Airbus A380, que tienen capacidad para acomodar a varios cientos de pasajeros en una sola estructura (Aviation Group, 2024).

Las empresas que comercializan sus servicios a través de vuelos están altamente equipadas en la actualidad y brindan un servicio de calidad por medio del sistema de

comunicación, mismos que durante los últimos años han ido mejorando su eficiencia operativa. Estas empresas son reconocidas por sus altos niveles de altos de seguridad, comodidad y confort diseñado para que el pasajero tenga una experiencia agradable, adicional los aviones cuentan con un control y mantenimiento apegados a regulaciones internacionales (Aviation Group, 2024).

1.2.7.2 Aviones de carga

Según Aviation Group (2024), señala que los aviones de carga, comúnmente denominados cargueros aéreos, son tipos especializados de aviones diseñados especialmente para transportar carga y diversos bienes, no para pasajeros. Estos aviones son parte integral del sector logístico, facilitando el movimiento rápido y eficiente de productos a través de grandes distancias, son utilizados por numerosas empresas de transporte de carga aérea en todo el mundo, asegurando que las mercancías lleguen a sus destinos de manera oportuna.

Estas características son diseñadas específicamente para agilizar el proceso de carga y descarga, lo que hace que sea más rápido y eficiente para las tripulaciones de tierra manipular la carga. Este tipo de aeronaves se clasifican según la capacidad que dispone para cargar diferentes tipos de productos y a su vez almacenarlos de manera operativa, existe de carga pequeña ya que su logística depende de la distancia y el tipo de cargamento que va a transportar, algunos tienen la capacidad de transportar cargas mayores con rutas intercontinentales (Aviation Group, 2024).

1.2.7.3 Aviones militares

Aviation Group (2024), indica que las aeronaves militares son vehículos aéreos especializados desarrollados y utilizados por las fuerzas armadas de un país para cumplir diversos objetivos de resguardo militar y estatal. Estas aeronaves desempeñan una serie de funciones y misiones específicas dentro de la esfera militar y desempeñan un papel vital en la mejora del poder aéreo y la eficacia operativa de un país.

Las aerolíneas se caracterizan por su funcionalidad la cual de manera particular están diseñadas para cumplir con operaciones de combate capaces de ejecutar misiones militares en el aire, transportar al personal de tropa los cuales son delegados para

rescates de víctimas, operativos de guerra o ayudas humanitarias (Aviation Group, 2024).

1.2.8 Personal aeronáutico

En palabras del autor García Escobar (2023) el personal aeronáutico es de suma importancia para el avance de las operaciones de aviación, abarcando tanto las actividades aéreas como las terrestres. Esta categoría incluye no solo a los miembros de la tripulación de vuelo, sino que también se añade al personal que labora en tierra cuyas responsabilidades cubren diversas funciones, desde el mantenimiento de los aviones hasta la planificación de los itinerarios de los vuelos. El personal aeronáutico que aporta con sus servicios en la cabina de mando o en tierra cuenta con una capacitación y experiencia amplia, estos son de gran apoyo y son necesarios para el éxito de la operación de los distintos vuelos.

La tripulación de tierra, en cambio, desempeña funciones específicas, las cuales no están relacionadas con el vuelo, entre las que están; la organización de los pasajeros en las instalaciones aeroportuarias, planificación de las rutas de vuelo, controlar del equipaje y migratorio, trabajo que es de gran relevancia en el funcionamiento eficaz de los sistemas de transporte aéreo. La ausencia de este personal de apoyo haría inviable la navegación aérea, por el contrario, la tripulación de vuelo desempeña sus funciones durante el vuelo, con derechos y responsabilidades adaptadas a las condiciones específicas inherentes a sus funciones (García Escobar, 2023).

En Ecuador, el Código Aeronáutico establece normas acerca de las calificaciones del personal de aviación, estipulando que tanto los miembros de la tripulación como el personal de tierra deben poseer licencias y certificados de competencia emitidos por la Dirección General de Aviación Civil. Si bien es cierto el Código proporciona un marco para la clasificación, académicos como Folchi 2023 sostienen que el personal debe obtener certificaciones especializadas para cumplir eficazmente con sus responsabilidades tanto dentro como fuera de la aeronave (García Escobar, 2023).

1.3 Fundamentación legal

1.3.1 Normativa internacional

1.3.1.1 Reglamento (CE) 1899/2006 de la Unión Europea sobre tiempos de trabajo y descanso

Dentro del Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo (2006) de la Unión Europea, se establecen directrices básicas relativas a los períodos de labor y de descanso del personal de las tripulaciones de vuelo que participan en la aviación comercial. El objetivo del planteamiento de este reglamento es enfocarse en definir mejoras en la seguridad de las operaciones aéreas con la finalidad de mitigar el riesgo de cansancio entre los miembros de la tripulación de vuelos comerciales, para ello, el reglamento establece restricciones a las horas de vuelo y estipula periodos mínimos de descanso entre turnos para la labor.

Es importante destacar que esta normativa hace referencia a los límites, al número total de horas de vuelo que los tripulantes de cabina deben cumplir, con base en una planificación previamente elaborada por las líneas aéreas. Con el objetivo de reducir los riesgos asociados al cansancio, considerando que si no se actúa de manera eficaz podría perjudicar su rendimiento operativo. De la misma forma, estipula que los miembros de la tripulación deben tener lapsos de descanso suficientes después de cada jornada de trabajo, tanto en tierra como durante el vuelo, que vienen determinados por la duración de sus funciones anteriores. Otro ordenamiento relevante exige que las aerolíneas mantengan una documentación completa de las horas de trabajo de sus empleados para garantizar el cumplimiento de los límites establecidos (Parlamento Europeo & Consejo de la Unión Europea, 2006).

Con base en lo citado en los párrafos anteriores se considera que es una herramienta útil que ayuda a que las empresas de líneas aéreas comerciales adopten las medidas expuestas en esta norma, considerando que la misma busca salvaguardar la salud y el bienestar de los tripulantes de cabinas, personal que cumple actividades claves e importantes durante un vuelo y que requiere contar con condiciones adecuadas tanto como responsabilidades sobre la seguridad general en la aviación comercial.

1.3.1.2 Convenio de Montreal (1999)

En el año 1999, el Convenio de Montreal (2001), se constituyó un relevante tratado internacional para la regulación de la responsabilidad de las aerolíneas en relación con incidentes, accidentes, demoras y pérdida o daños del equipaje. El objetivo principal es revisar y mejorar las normas establecidas por el Convenio de Varsovia del año de 1929, garantizando su pertinencia ante las cambiantes demandas de los viajes aéreos internacionales en el siglo XXI y brindando mayores protecciones a los pasajeros.

De acuerdo a este convenio se estipula que las compañías aéreas son los responsables de los daños que sufran los pasajeros en caso de accidentes ocurridos mientras dura vuelo, así como durante los procesos de embarque y desembarque. En caso de que un pasajero sufra lesiones o resulte herido de muerte, la compañía aérea es la responsable estricta de la indemnización hasta un límite monetario determinado, sin necesidad de que la parte perjudicada demuestre negligencia por parte de la compañía aérea (Organización de Aviación Civil Internacional, 2001).

Por otro lado, el Convenio de Montreal (2001) establece la modalidad de compensación con relación a los retrasos en los vuelos, en donde los pasajeros reciben una retribución económica una vez que se determine el caso del retraso. Adicional, es responsabilidad de cada empresa aeronáutica el compensar por pérdida o daño de equipaje a fin de velar por los derechos de los pasajeros.

Una vez que se analizó el convenio citado es necesario concluir que esta es una herramienta enfocada en proteger los derechos de los pasajeros, de esta manera se asegura que exista transparencia en los vuelos comerciales; nacionales e internacionales. Gracias a este tipo de convenio, las empresas de líneas aéreas comerciales pueden adoptar medidas enfocadas a satisfacer las diversas necesidades de los usuarios en referencia a los casos de incidentes que puedan ocurrir durante el viaje.

1.3.1.3 Organización Internacional de Trabajo de Aviación

Según la Organización Internacional del Trabajo (2024) destaca la situación de las mujeres que laboran dentro de la industria de la aviación, tomando en cuenta que estas

enfrentan problemas relacionados con el acoso laboral, discriminación y falta de políticas enfocadas a fomentar el trato igualitario. Dichos obstáculos requieren atención que ayude a mejorar las condiciones laborales.

Dentro del estudio efectuado por la Organización Internacional del Trabajo (2024), destaca que en la actualidad existen numerosas aerolíneas que se han enfocado en establecer distintas políticas con el propósito de erradicar el acoso y la discriminación en las mujeres. No obstante, la aplicación de estas no ha sido suficiente, cada vez existe cifras de víctimas en dónde alguna ha presentado una denuncia, de ahí la importancia de que exista un análisis enfocado en reducir el hostigamiento y maltrato laboral.

Es importante concluir qué las empresas que prestan sus servicios en vuelos comerciales deben priorizar el entorno laboral de sus empleados en donde se considere: una remuneración justa, bajo condiciones de trabajo qué predomine el respeto a sus derechos y que exista un porcentaje adecuado de contratación de mujeres enfocadas a la igualdad de oportunidades. De esta manera se empodera a las trabajadoras, se impulsa su crecimiento y desarrollo profesional.

1.3.1.4 La Organización de Aviación Civil Internacional

La Organización de Aviación Civil Internacional (2023) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son a nivel global dos grandes organizaciones reconocidas por su labor en salvaguardar los derechos laborales del personal de la aviación. Estas entidades son las encargadas de desarrollar y promover iniciativas destinadas a regular las condiciones laborales de los trabajadores aeronáuticos, con el objetivo de mitigar posibles excesos de autoridad o abusos por parte de las empresas que los contratan para prestar sus servicios.

En 1953 se estableció un acuerdo formal entre la Organización de Aviación Civil Internacional (2023) en el que se define las respectivas responsabilidades que deben asumir las aerolíneas con respecto a la supervisión de la seguridad y condiciones del bienestar social. Esta norma propone regir aspectos en donde se tratan lo relacionado con las horas de trabajo con base en una planificación específica, los pagos de remuneraciones e incluso horas extras y la definición de horas de descanso, las cuales están enfocadas a mejorar las condiciones laborales. En su análisis del año 1981, Bauza

Araujo abogó por mejoras en las condiciones de trabajo, recomendando medidas como ajustes salariales en función del número de dependientes, pólizas de seguros preferenciales y mecanismos para evitar la doble tributación

La aplicación de las diferentes normas o convenios no han sido adoptados en su totalidad por las aerolíneas lo cual genera en la actualidad descontentos laborales y predomina de manera frecuente la discriminación o acoso laboral en los empleados a cargo de la tripulación de vuelos comerciales, así también estas generan descontentos y requieren que se adopten medidas para mitigar esta problemática. Adicional, se destaca la importancia de que exista jornadas de trabajo claramente definidas y que las horas de descanso sean equitativas, promoviendo el garantizar el bienestar del empleado. Es primordial que tanto las autoridades gubernamentales como las compañías aéreas reconozcan la necesidad de garantizar condiciones de trabajo justas para los empleados por medio de normativas legales internas.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

El presente trabajo de titulación denominado el “Régimen laboral de las tripulaciones de vuelo de líneas comerciales en el Ecuador” tiene como propósito adicionar por medio de la aplicación de la metodología de investigación el conocer información relevante sobre la situación del personal de las aerolíneas para lo cual es necesario definir los siguientes métodos.

2.1 Tipo de investigación

2.1.1 Investigación cuantitativa y cualitativa

De acuerdo con lo manifestado por Valencia & Marín (2018) la investigación cualitativa corresponde a la recopilación e interpretación pertinente de un determinado estudio en donde se puede describir las respectivas características de este con el propósito de profundizar en su teoría.

Por otro lado, con respecto a la investigación cuantitativa, se utilizará métodos de estadística inferencial la cual ayuda a hacer generalizaciones, predicciones o decisiones sobre una población en base al análisis de una muestra representativa (Rumsey, 2013). Dicha muestra determina las encuestas necesarias que permitirá un análisis robusto para alcanzar conclusiones en base a la interpretación de los datos.

Es así como para el estudio denominado “Régimen laboral de las tripulaciones de vuelo de líneas comerciales en el Ecuador” se implementará un enfoque mixto debido al planteamiento de este tipo de investigación con el propósito de profundizar y conocer la perspectiva sobre el comportamiento laboral de este grupo específico para describir de manera detallada cómo esto afecta al desempeño de sus actividades.

2.1.2 Investigación documental

Olvera García (2015), destaca que por medio de la indagación de orden documental se puede contar con estudios previamente efectuados de autores de renombre, en dónde con su apoyo investigativo se logra comprender de manera más detallada la problemática o hipótesis existente. Es recomendable que cuando un trabajo académico es ejecutado se aplique la indagación profunda de libros, revistas, estudios

similares que aporten teóricamente al desarrollo, con esto se logra tener un amplio contexto bibliográfico que ayudará a su comprensión.

Por otro lado, para cumplir de manera específica las sugerencias anteriores del autor se consideró indispensable la indagación profunda de fuentes teóricas relacionadas con el tema como, por ejemplo: los derechos laborales, las relaciones laborales, trabajadores, empleados, principios, características, normativas internacionales y demás que facilite la comprensión del presente estudio. La misma será tomada de fuentes bibliográficas que aporten con documentos fidedignos a la investigación.

2.1.3 Investigación de campo

Según Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2010), en referencia a la investigación de campo este se enfoca en la recopilación de datos de parte de un determinado grupo o población en donde se indaga sobre una problemática específica que es abordada con preguntas por medio de encuestas o entrevistas las cuales sirven como referencia para la comprensión de un tema.

En virtud de lo citado, conviene señalar que para el presente estudio del “Régimen laboral de las tripulaciones de vuelo de líneas comerciales en el Ecuador” se considera necesario aplicar una encuesta, la cual servirá como fuente de información en donde se obtendrán datos específicos de la problemática de la situación laboral actual dentro de este grupo. El uso de esta herramienta es relevante para obtener de primera mano datos que ayuden con la evolución del presente estudio.

2.2 Métodos de investigación

2.2.1 Método analítico

Tal como lo destacan los autores Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2014) este método hace referencia al detalle minucioso de los datos, los cuales de manera cuidadosa deben ser analizados e interpretados con la finalidad de que determinada problemática cuente con una interpretación exhaustiva, indispensable para abordar de manera analítica y para tomar decisiones acertadas sobre los planteamientos.

Con base en lo citado es importante mencionar que dentro del estudio “Régimen laboral de las tripulaciones de vuelo de líneas comerciales en el Ecuador” requiere la aplicación de métodos analíticos en función de herramientas como: estadística inferencial, encuestas, y relación de los resultados obtenidos con literatura y normativa relacionada con el tema.

De esta manera se conocerá la situación real del grupo estudiado para abordar posteriormente la problemática referente a la situación laboral que presentan los tripulantes de cabina en las aerolíneas comerciales en Ecuador. Tomando como principal hipótesis que existe una problemática en torno a la posible falta de normativa relacionada a los servicios profesionales que prestan los tripulantes de cabina; lo que puede dar como consecuencia la vulneración de sus derechos y un impacto negativo en el rendimiento de la tripulación.

2.2.2 Método jurídico

Según Battista Ratti (2022) el método jurídico hace referencia a la manera en la cual tanto las normativas nacionales como internacionales, convenios y distintos documentos legales pueden influenciar en el análisis de un determinado estudio, por lo tanto, es importante ejecutar la interpretación de cada uno de ellos para su comprensión absoluta.

Por otro lado, en referencia al método jurídico para el presente estudio es necesario el análisis detallado sobre lo expuesto en el Código de Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) con el cual, se pretende analizar de qué manera debe ser aplicado en referencia a las relaciones laborales de los empleados que conforman la tripulación de las aerolíneas comerciales y la forma en la que los soportes ayudan a que existan las perspectivas obligaciones y derechos que les corresponde como empleados.

2.3 Población y muestra

Tomando como referencia lo expuesto por Gutiérrez Ramos (2015) la población hace referencia al conjunto de individuos o características que pueden ser específicas de un determinado grupo. Por otro lado, la muestra hace referencia a una parte de la población, que puede ser tomada para medir ciertos comportamientos o detalles específicos a un grupo pequeño de personas.

Se ha realizado el análisis dentro de los registros públicos y demás información publicada, y se evidencia que el número de población total de tripulantes de cabina en aerolíneas que operan en Ecuador es indeterminado; dado que no se tiene acceso a dicha información. Por esta razón se ha utilizado métodos estadísticos que permitan obtener un tamaño de muestra representativo para el presente análisis.

La determinación de la muestra cuando no se conoce el total de la población o cuando la población es mayor a 10.000, consiste en la aplicación de fórmulas estadísticas utilizando los siguientes parámetros:

$N = \text{tamaño de la población}$

$n = \text{tamaño de la muestra}$

$Z = \text{nivel de confianza}$

$e = \text{margen de error}$

$p = \text{probabilidad}$

Con dichos parámetros se utiliza la siguiente fórmula para determinar el tamaño de la muestra (n):

$$n = \frac{Z^2 * p * (1 - p)}{e^2}$$

En este esquema, y al desconocer la población total, se considera una probabilidad del 50% para no generar sesgos en los resultados. Para efectos de la presente investigación se determina los siguientes parámetros:

$$Z = 90\% = 1.645$$

$$e = 10$$

$$p = 50$$

Esto da como resultado un tamaño de muestra de 67.65, lo que significa que se requiere realizar 70 encuestas para obtener resultados representativos con un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 10% de los tripulantes de cabina en las aerolíneas que operan en Ecuador.

$$n = \frac{(1.645)^2 * 0.5 * (1 - 0.5)}{0.1^2} = 67.65$$

2.4 Plan de investigación

El origen de la presente investigación se basa en la situación laboral que existe dentro de tripulación de vuelos de líneas comerciales dentro del Ecuador. Este tema se considera relevante considerando que podría existir vulneración de los derechos laborales a este grupo en específico, tomando en cuenta que el trabajo que desarrollan es de alto riesgo y que sus remuneraciones podrían no reflejar el valor de las actividades que desempeñan, así también de acuerdo a estudios que demuestran la existencia de afectaciones a la salud.

Con respecto al plan de investigación, este hace referencia a lo determinado en el manual de proceso de titulación de la universidad en donde se plantea tres objetivos específicos para el desarrollo y cumplimiento de este estudio, los cuales están enfocados en:

- Analizar la normativa nacional, respecto a la jornada laboral de los tripulantes de vuelos.
- Identificar los factores que influyen en el desarrollo de sus funciones y los estándares internacionales.
- Proponer soluciones tendientes a mejorar las condiciones laborales, así como la seguridad de los usuarios.

Finalmente, se destaca que en este estudio durante su desarrollo se enfocará en tres capítulos, los cuales corresponden al marco teórico, marco metodológico y la propuesta de la mejora de las condiciones laborales de los tripulantes de vuelos comerciales en el Ecuador.

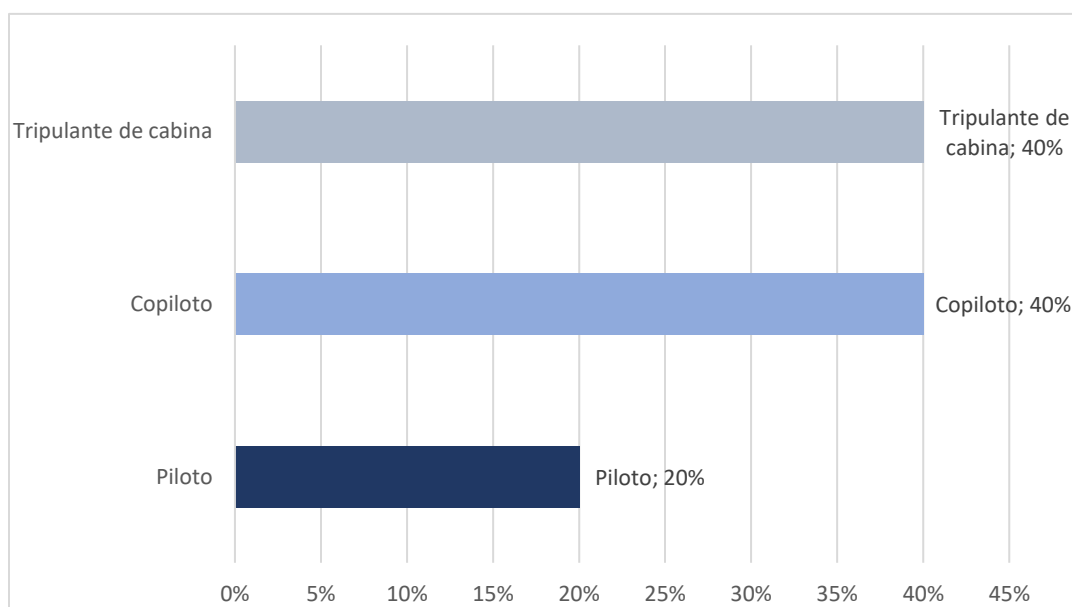
2.5 Encuesta y tabulación de datos

Pregunta 1.

Tabla 1. Datos de cargo en la empresa

1. ¿Cuál es su cargo dentro de la tripulación de vuelo comercial? (Piloto, Copiloto, Mecánicos de vuelo, navegantes)		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Piloto	14	20%
Copiloto	28	40%
Otro (Mecánicos de vuelo, navegantes)	28	40%
Total	70	100%

Figura 1. Porcentajes de cargo a la empresa



Análisis

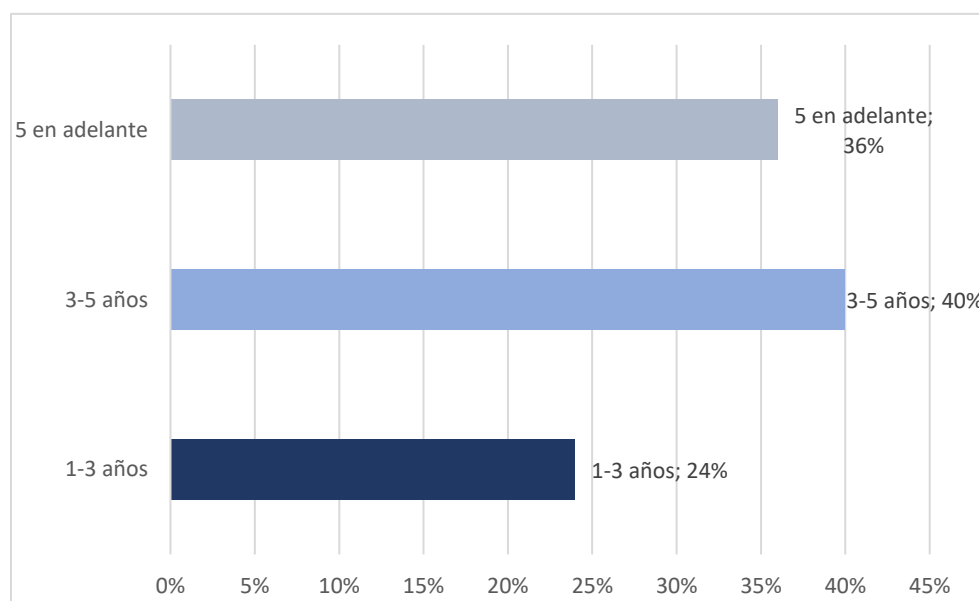
La respuesta a la pregunta sobre cuál es su cargo dentro de la tripulación de vuelo comercial (Piloto, Copiloto, Tripulación de cabina, Otro; estas fueron que: el 40% son "otro", el otro 40% son "Copiloto" en tanto que el 20% de los consultados son Pilotos.

Pregunta 2.

Tabla 2. Datos tiempo de servicio

2. ¿Cuántos años lleva prestando sus servicios laborales como parte de la tripulación de un avión comercial?		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
1-3 años	17	24%
3-5 años	28	40%
5 en adelante	25	36%
Total	70	100%

Figura 2. Porcentajes de tiempo de servicio



Análisis

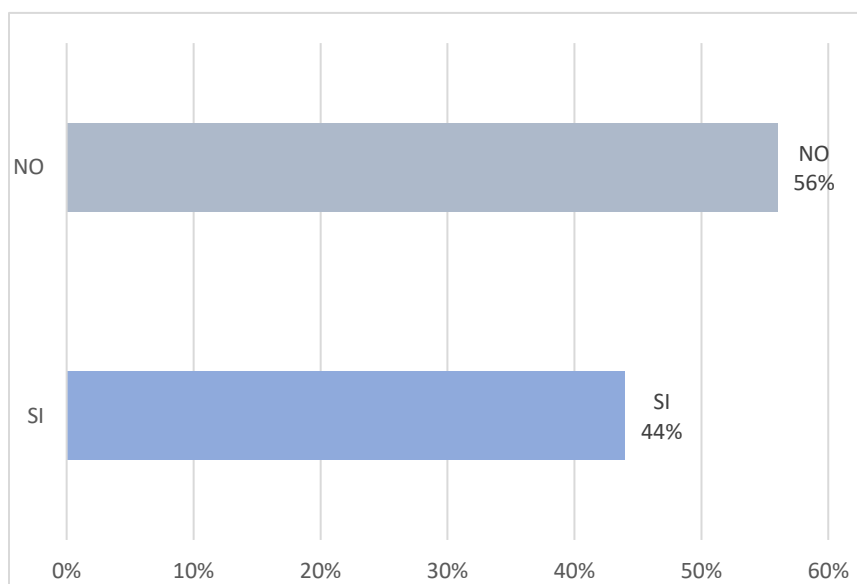
Respecto a la pregunta ¿Cuántos años lleva prestando sus servicios laborales como parte de la tripulación de un avión comercial? El 40% indica que de 3 a 5 años labora dentro de las aerolíneas comerciales, en cambio, el 36% indica que labora de 5 años en adelante, por el contrario, el 24% de los encuestados manifiestan que laboran actualmente de 1 a 3 años en aerolíneas comerciales.

Pregunta 3.

Tabla 3. Datos de beneficios laborales

3. ¿Considera que este tipo de trabajo brinda beneficios laborales acorde con el tipo de trabajo que realiza?		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
SI	32	44%
NO	38	56%
Total	70	100%

Figura 3. Porcentajes de beneficios laborales



Análisis

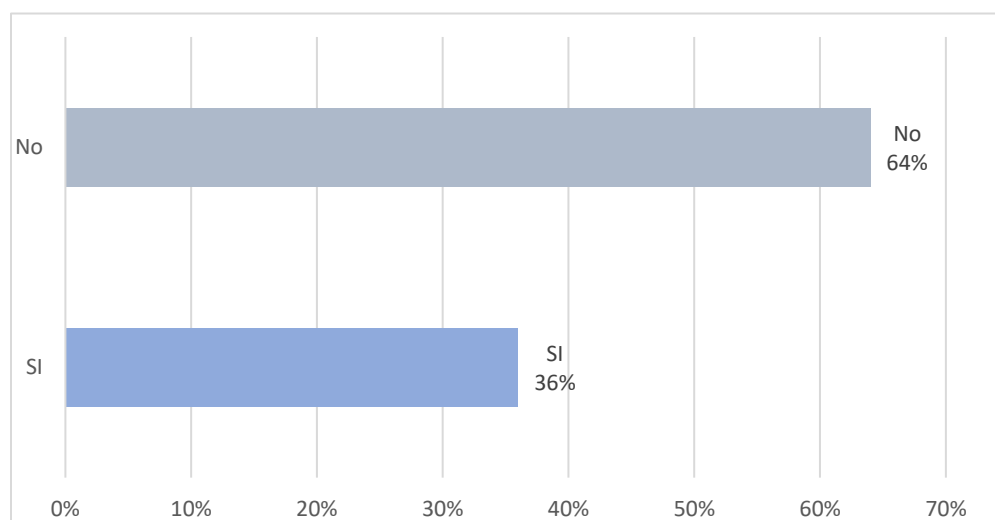
La opinión sobre si se considera que este tipo de trabajo brinda beneficios laborales, el 56% de los encuestados afirman que NO y el otro 44% sienten que SI se les brinda los servicios laborales necesarios.

Pregunta 4.

Tabla 4. Datos de normativa laboral

4. ¿Sabe qué tipo de normativas regulan las condiciones laborales para los tripulantes de aviación comercial?		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
SI	25	36%
No	45	64%
Total	70	100%

Figura 4. Porcentajes de normativa laboral



Análisis

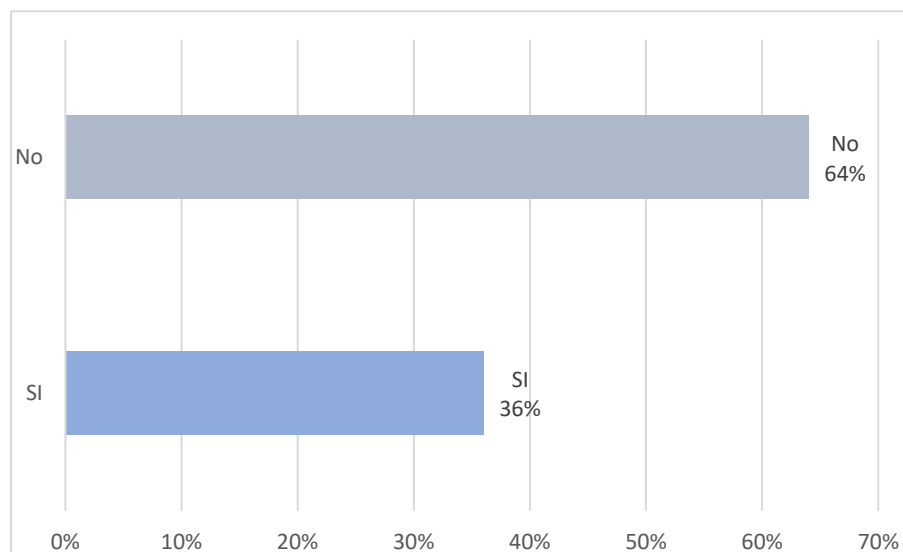
Cuando se hace la consulta si sabe qué tipo de normativas laborales regulan las condiciones laborales dentro de los tripulantes de aviación comercial, el 64% de los consultados opina que NO conoce dichas normativas laborales aplicables al personal de tripulación, en cambio, el 36% indica que SI tiene conocimiento acerca de las normativas laborales para regular las condiciones laborales.

Pregunta 5.

Tabla 5. Datos de contrato laboral

5. ¿Considera que su contrato laboral respeta las condiciones de específicas de su puesto?		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
SI	25	36%
No	45	64%
Total	70	100%

Figura 5. Porcentajes de contrato laboral



Análisis

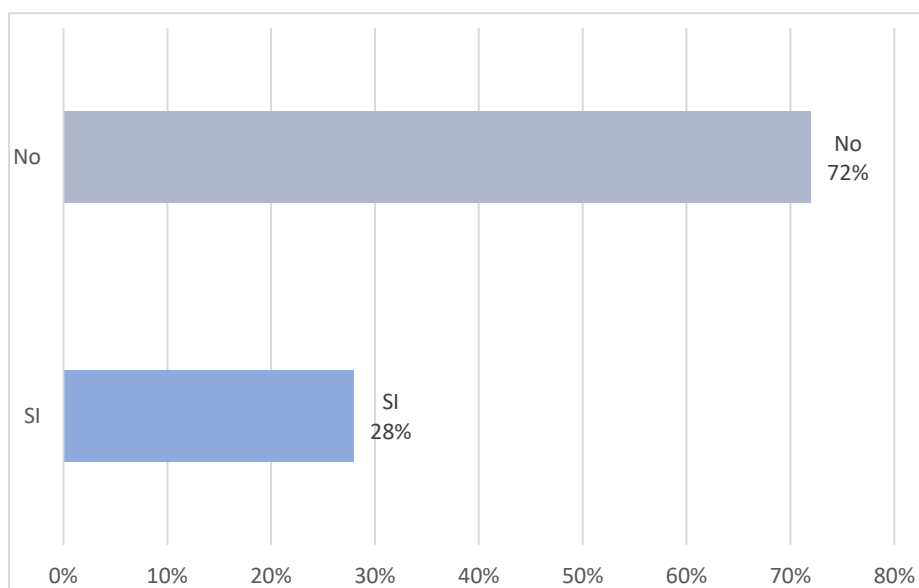
Para el 64%, de las personas encuestadas, afirma y considera que el contrato laboral NO respeta las condiciones de específicas de su puesto lo cual puede generar un malestar laboral mayoritario en sus trabajadores, sin embargo, para el 36% de las personas encuestadas no lo considera de esa manera e indica que el contrato laboral SI respeta las condiciones.

Pregunta 6.

Tabla 6. Datos de bien remunerado

6. ¿Considera que su puesto de trabajo como tripulante de vuelo es bien remunerado en el Ecuador?		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
SI	19	28%
No	51	72%
Total	70	100%

Figura 6. Datos de bien remunerado



Análisis

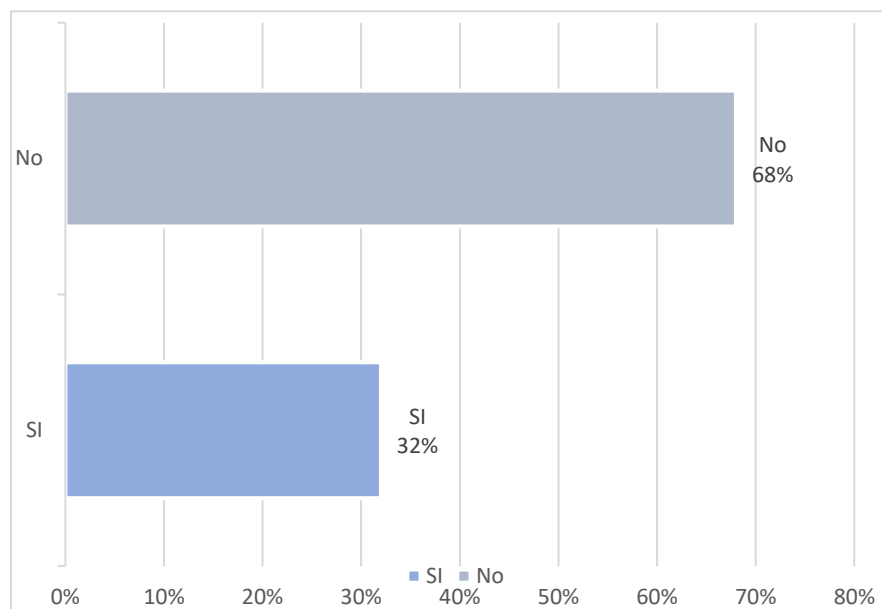
En cuanto a la percepción sobre si el puesto de tripulante de vuelo está bien remunerado, la mayoría de los encuestados considera que NO, lo que se refleja en las estadísticas, donde el 72% lo califica desfavorablemente. Por otro lado, el 28% expresa estar en desacuerdo con esta opinión y manifiesta sentirse conforme con su salario.

Pregunta 7.

Tabla 7. Datos garantía de derechos y obligaciones

7. ¿Usted considera que su régimen laboral le garantiza sus derechos y obligaciones laborales?		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
SI	23	32%
No	47	68%
Total	70	100%

Figura 7. Porcentajes de garantía de derechos y obligaciones



Análisis

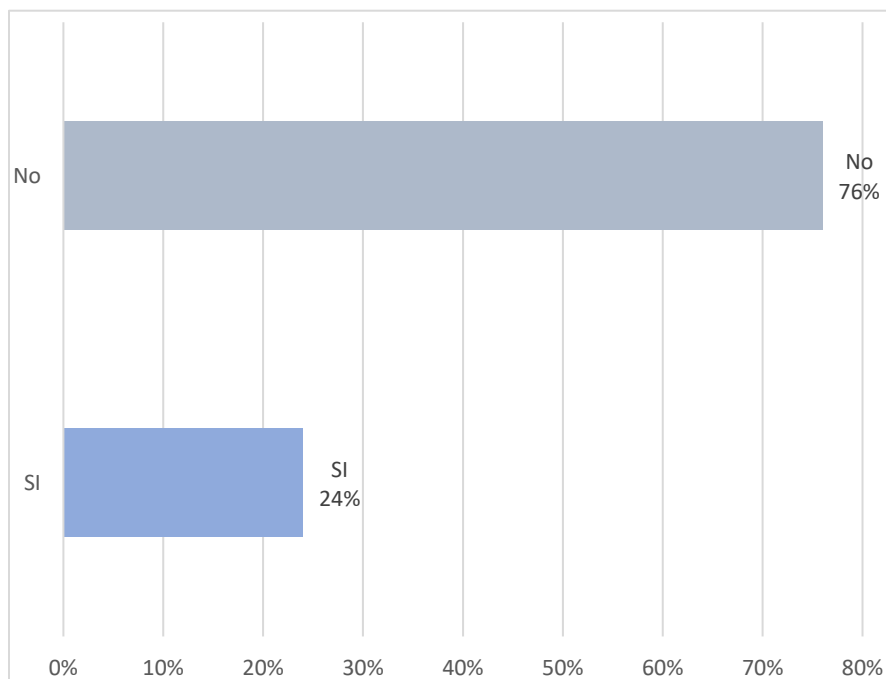
Cuando se formula la pregunta usted considera que su régimen laboral le garantiza sus derechos y obligaciones laborales el 68% de los encuestados tiene la percepción de que no es así, es decir siente que no se está vulnerando sus derechos y obligaciones, en tanto que el 32% no tiene tal percepción por lo que se siente conforme en este aspecto.

Pregunta 8.

Tabla 8. Datos de horarios de vuelos

8. ¿Usted desde su perspectiva cree que los horarios de vuelo afectan su bienestar?		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
SI	16	24%
No	54	76%
Total	70	100%

Figura 8. Porcentaje de datos horario de vuelos



Análisis

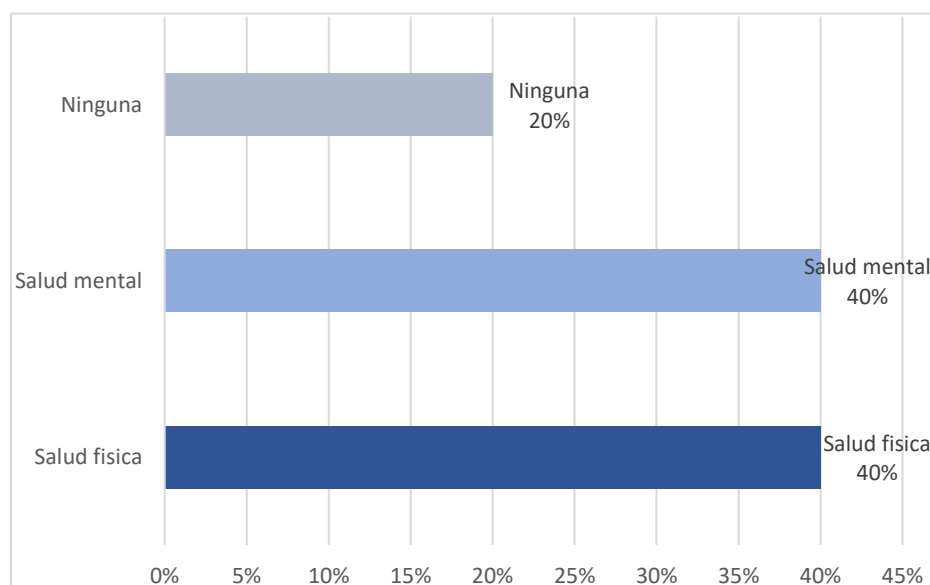
Aproximadamente una gran mayoría, (76%) de los encuestados, al consultarles si cree que los horarios de vuelo afectan su bienestar, estos mencionan que NO se han sentido afectados en su bienestar, en tanto, solo el 24% opina lo contrario.

Pregunta 9.

Tabla 9. Datos que afectan la salud

9. ¿Cuál de las siguientes afectaciones considera que afecta a su bienestar relacionado a los horarios de vuelos?		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Salud física	28	40%
Salud mental	28	40%
Ninguna	14	20%
Total	70	100%

Figura 9. Porcentajes que afectan la salud



Análisis

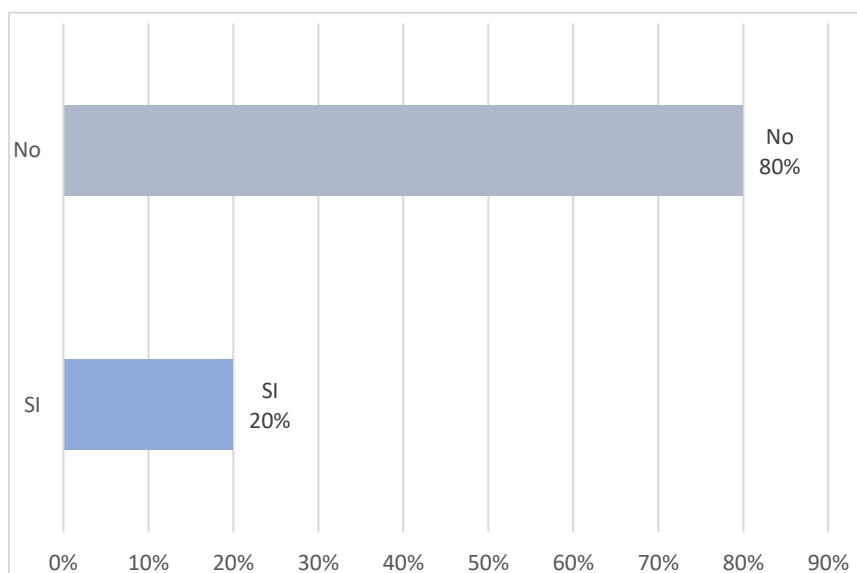
La respuesta a la pregunta cuál de las siguientes afectaciones considera que afecta a su bienestar relacionado a los horarios de vuelos denota el siguiente resultado; el 40% de los encuestados expresaron que afecta a “salud mental”, en tanto el otro similar 40% les afecta a la “salud física” y por último el 20% de los encuestados indicó que no siente “ninguna” afectación relacionada con los horarios de vuelo.

Pregunta 10.

Tabla 10. Datos descanso entre vuelos

10. ¿Cree que los descansos establecidos por su empresa entre vuelos son suficientes para su recuperación física y mental?		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
SI	14	20%
No	56	80%
Total	70	100%

Figura 10. Porcentajes de descanso entre vuelos



Análisis

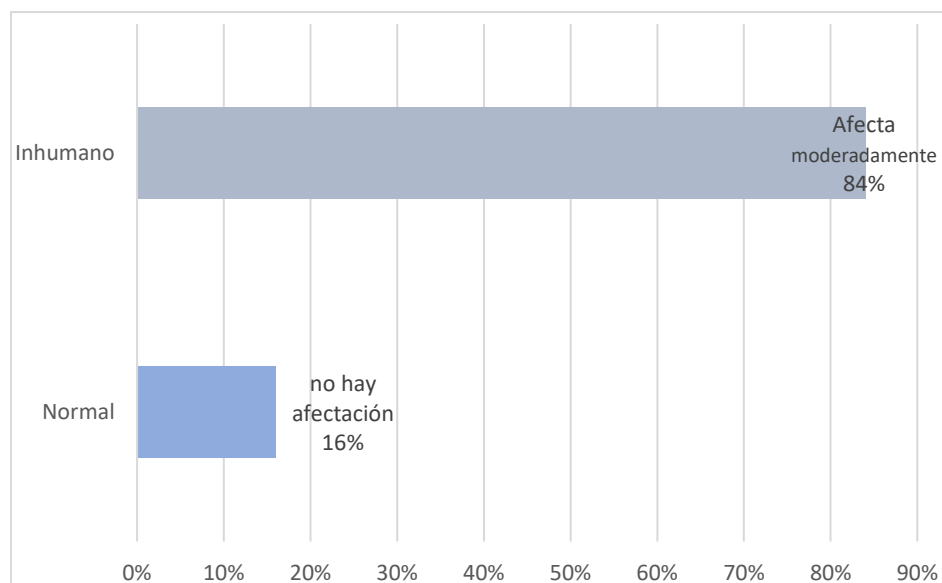
La percepción de la mayoría de los encuestados no es tan favorable, ya que el 80% cree que los descansos establecidos por su empresa entre vuelos NO son suficientes para su recuperación física y mental, sin embargo, el 20% no comparte esta creencia e indica que el tiempo otorgado es suficiente para descansar entre vuelos.

Pregunta 11.

Tabla 11. Datos impacto de cansancio

11. ¿Cómo define el impacto del cansancio para cumplir con sus responsabilidades como tripulante a bordo?		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
No hay Afectación	13	16%
Afecta Moderadamente	57	84%
Total	70	100%

Figura 11. Porcentajes de impacto de cansancio



Análisis

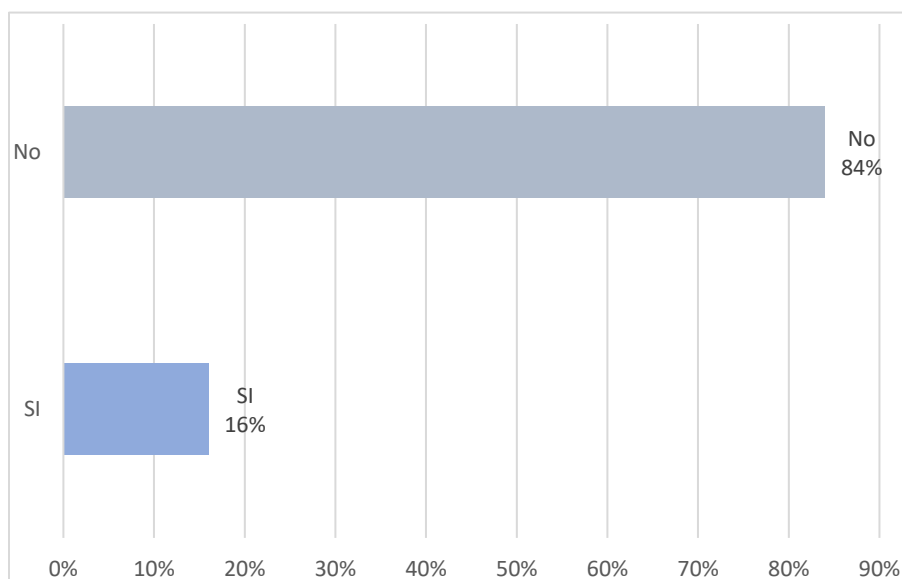
Una gran parte de los encuestados, al hacerles la consulta de cómo define el impacto de cansancio para cumplir con sus responsabilidades como tripulante a bordo, explícitamente el 84% respondió que existe una afectación moderada, por otro lado, el 16% de los encuestados tiene una visión diferente indicando que no hay afectación.

Pregunta 12.

Tabla 12. Datos de apoyo laboral

12. ¿Su aerolínea le ofrece apoyo en el manejo del estrés y la salud mental relacionados con el trabajo?		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
SI	13	16%
No	57	84%
Total	70	100%

Figura 12. Porcentajes de apoyo laboral



Análisis

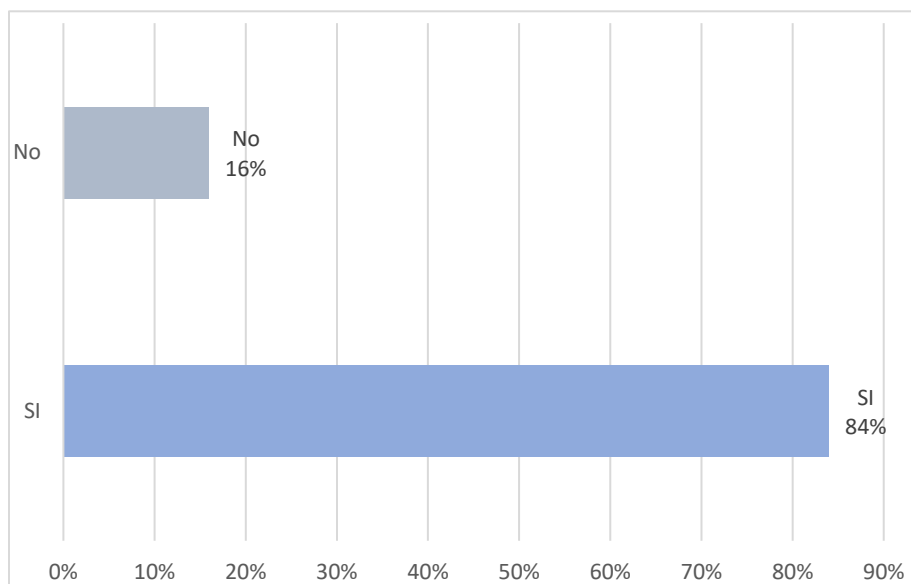
Según una preocupante mayoría, 84% afirma que la aerolínea donde labora NO le ofrece apoyo en el manejo del estrés y la salud mental relacionados con el trabajo, sin embargo, el 16% restante expresa lo contrario y se siente apoyado por su aerolínea en este aspecto.

Pregunta 13.

Tabla 13. Datos de afecta sus funciones

13. ¿Considera que los horarios de trabajo afectan al cumplimiento adecuado de sus funciones?		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
SI	57	84%
No	13	16%
Total	70	100%

Figura 13. Porcentajes de afecta sus funciones



Análisis

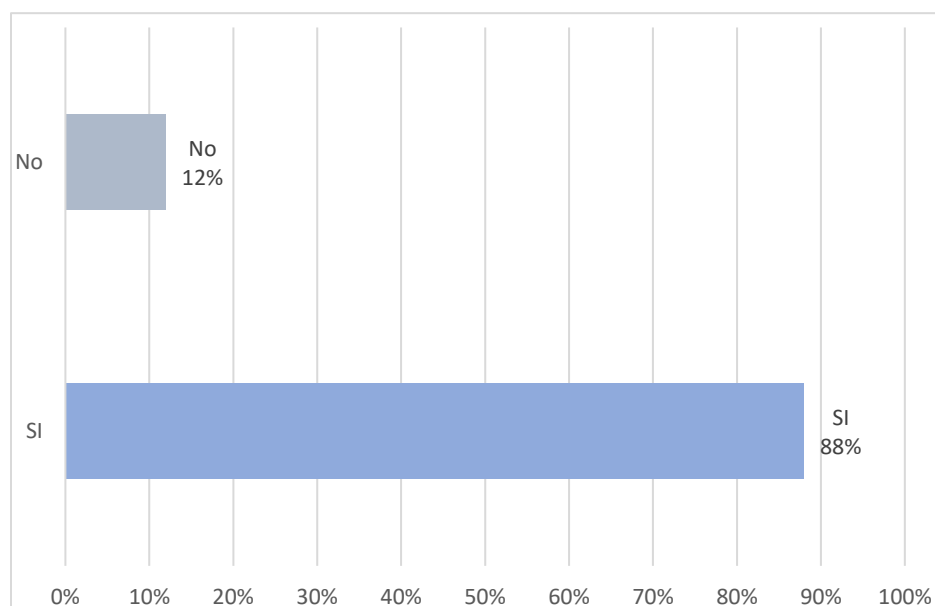
Para el 84% de los consultados considera que el horario de trabajo SI afecta al cumplimiento adecuado de sus funciones, pudiendo resultar en una afectación tanto en su rendimiento como en su salud, pero para el 16% de los consultados menciona que el horario no afecta en nada en sus funciones laborales.

Pregunta 14.

Tabla 14. Datos de horario adaptativo

14. ¿Considera que debería existir un horario adaptativo, que considere las características de salud de cada tripulante, para recuperarse física y mentalmente entre vuelos?		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
SI	61	88%
No	9	12%
Total	70	100%

Figura 14. Porcentajes de horario adaptativo



Análisis

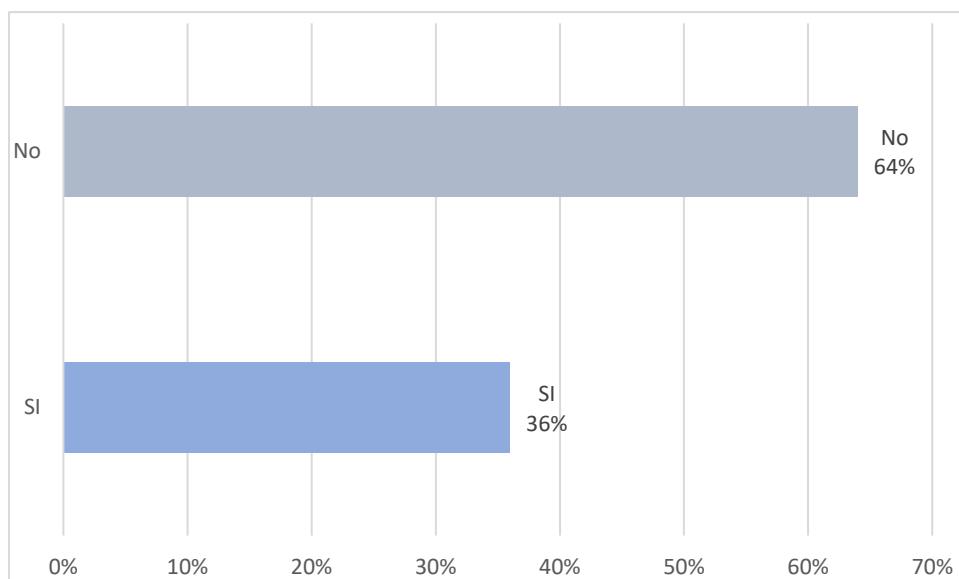
Dentro de la pregunta considera que debería existir un horario adaptativo para recuperarse física y mentalmente entre vuelos un gran porcentaje de los encuestados indicaron que, Sí debería existir un horario de descanso que se adapta a las condiciones de salud de cada tripulante, mientras que la minoría opina lo contrario.

Pregunta 15.

Tabla 15. Datos de seguridad laboral

15. ¿Considera que las condiciones laborales de la aerolínea para la cual presta sus servicios le brindan seguridad y bienestar al personal de vuelo?		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
SI	25	36%
No	45	64%
Total	70	100%

Figura 15. Porcentaje de seguridad laboral



Análisis

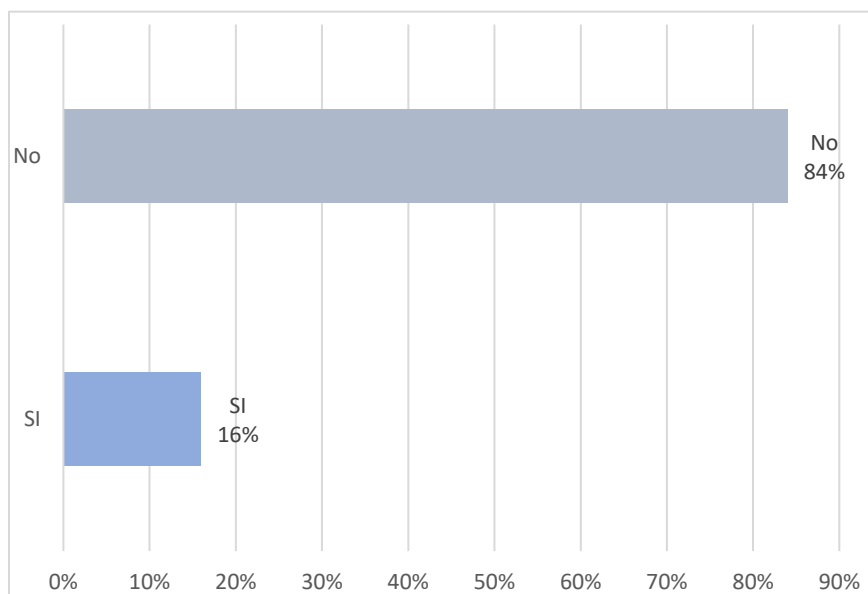
Sistemáticamente, una mayoría equivalente al 64% de los encuestados, consideran que las condiciones laborales de la aerolínea para la cual prestan sus servicios NO les brindan ni la seguridad ni el bienestar al personal de vuelo, pero el 36% de los encuestados mencionan que su aerolínea SI le brinda todas las condiciones para su labor

Pregunta 16.

Tabla 16. Datos de capacitación periódica

16. ¿La aerolínea a la cual presta sus servicios le ofrece capacitación periódica sobre la normativa internacional y nacional que rige sus actividades laborales?		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
SI	13	16%
No	57	84%
Total	70	100%

Figura 16. Porcentajes de capacitación periódica



Análisis

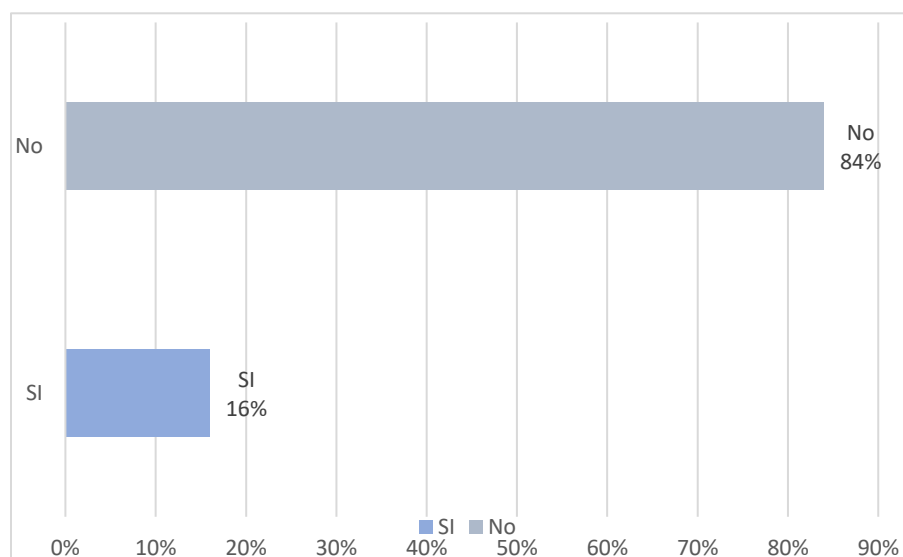
La opinión sobre si la aerolínea a la cual prestan sus servicios les ofrece capacitación periódica sobre la normativa internacional de seguridad y salud laboral, la gran parte (84%) de las personas a las cuales se consultó indicó que NO hay capacitaciones constantes sobre esos temas que sería de gran valor y aporte, sin embargo, el 16% indicó que SI.

Pregunta 17.

Tabla 17. Datos de remuneración justa

17. ¿Consideras que la remuneración que percibes es justa acorde al nivel de responsabilidad y riesgo asociado a tu trabajo?		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
SI	13	16%
No	57	84%
Total	70	100%

Figura 17. Porcentaje de remuneración justa



Análisis

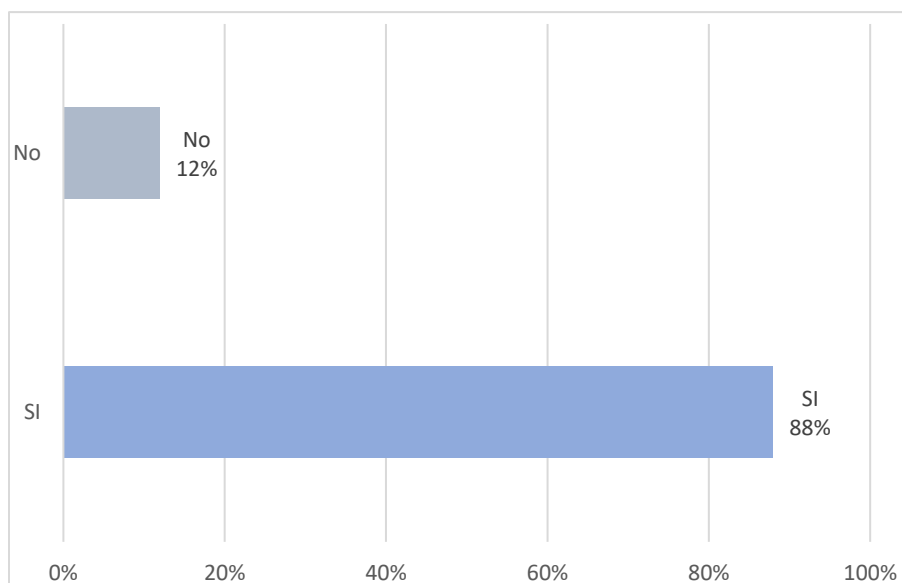
Lo que percibe la mayoría de los encuestados con el 84% es que, NO considera que la remuneración que percibes sea justa y acorde al nivel de responsabilidad y riesgo asociado al trabajo. Puesto que es un trabajo que implica muchos aspectos negativos, como por ejemplo pocas horas de descanso, por el contrario, el 16% no comparte estas percepciones y menciona que está conforme con las remuneraciones y que estas son justas.

Pregunta 18.

Tabla 18. Datos de los riesgos y beneficios

18. ¿Considera que debería tener mayores beneficios laborales de conformidad con el riesgo que existe en sus funciones como tripulante de vuelo?		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
SI	62	88%
No	8	12%
Total	70	100%

Figura 18. Porcentajes de los riesgos y beneficios



Análisis

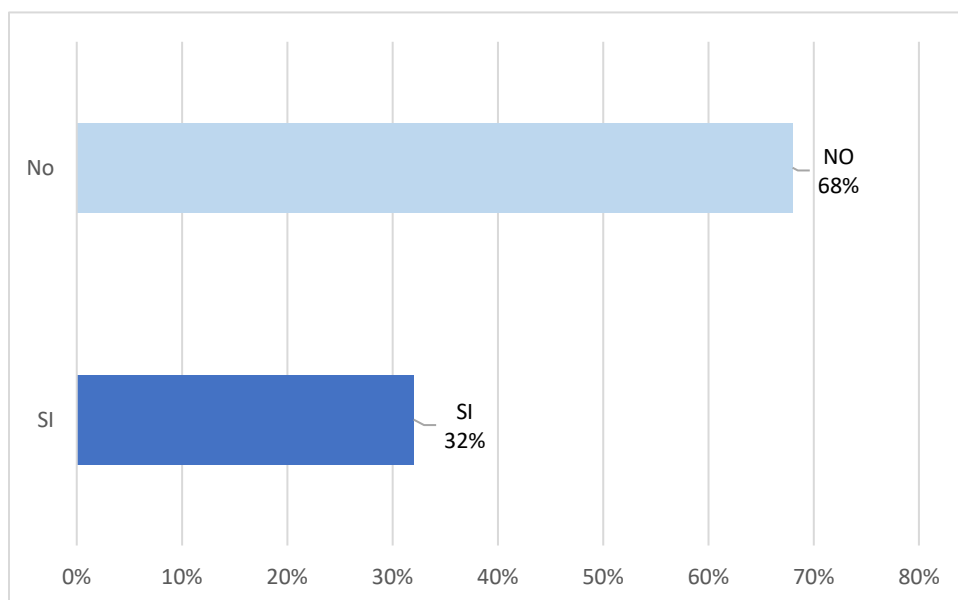
Al realizar la consulta si consideran que deberían tener mayores beneficios laborales considerando el riesgo que existen en sus funciones como tripulante de vuelo un gran porcentaje de los encuestados indicaron que, SÍ debería existir horarios haber otros tipos de beneficios adicionales a la remuneración, en tanto que 12% no están de acuerdo.

Pregunta 19.

Tabla 19. Supervisiones de la DAC

19. ¿Tiene conocimiento si la DAC efectúa supervisiones periódicas para garantizar la seguridad aérea?		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
SI	22	32%
No	48	68%
Total	70	100%

Figura 19. Porcentajes de supervisiones de la DAC



Análisis

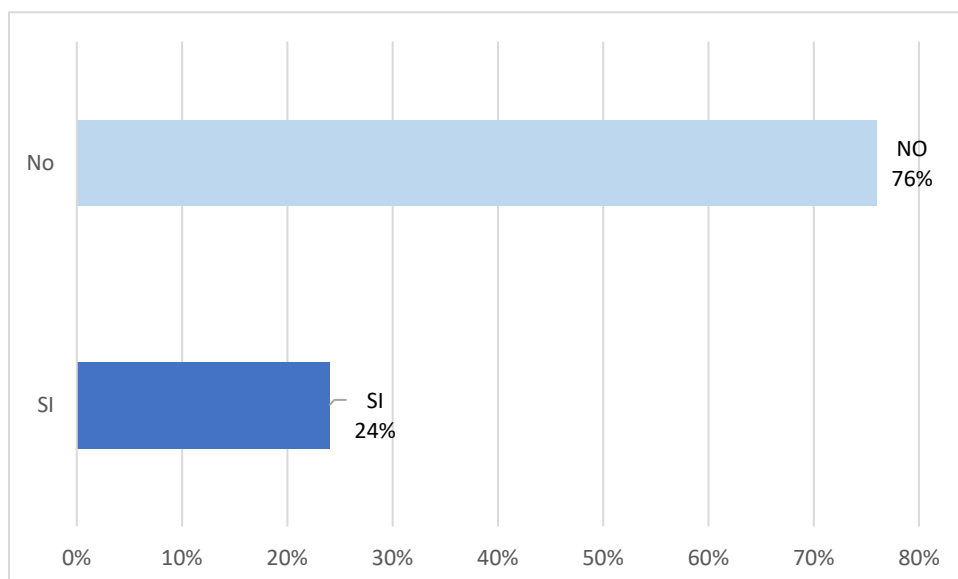
Los resultados de la interrogante 19 señala en un 68% de los encuestados que no existe conocimiento alguno si la DAC efectúa supervisiones periódicas para garantizar la seguridad aérea. Mientras que un 32% restante destaca saber que existe este tipo de actividades.

Pregunta 20.

Tabla 20. Información sobre protocolos

20. ¿La DAC informa al personal de las aerolíneas comerciales sobre los protocolos emitidos para garantizar la seguridad aérea?		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
SI	17	24%
No	53	76%
Total	70	100%

Figura 20. Porcentajes de sobre protocolos



Análisis

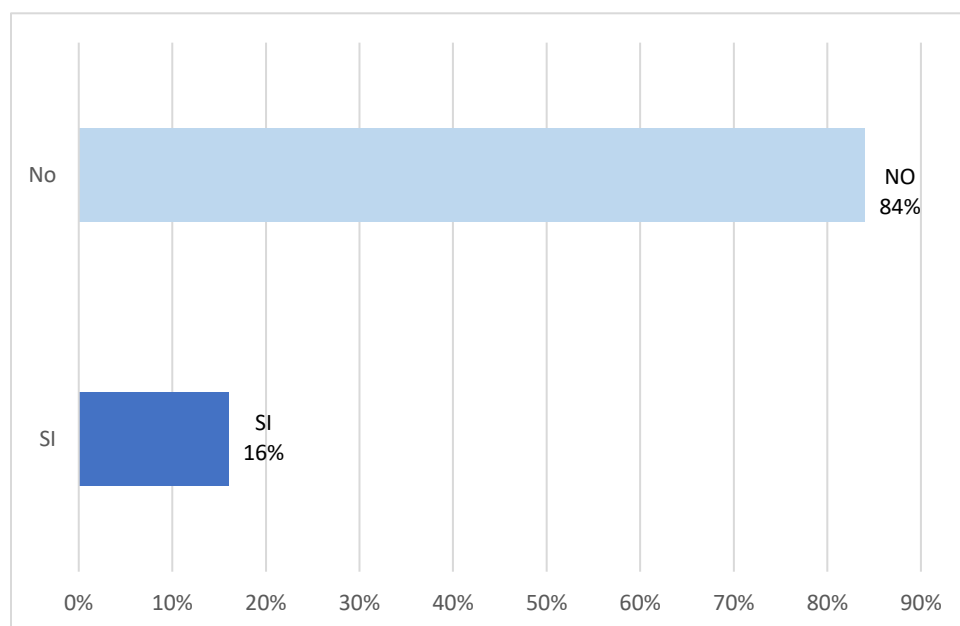
Los resultados tabulados correspondientes a la interrogante 20 señala que un 76% de los encuestados indican que la DAC no informa al personal de las aerolíneas comerciales sobre los lineamientos emitidos para garantizar la seguridad aérea. Por otro lado, un 24% de estos manifestaron que SI.

Pregunta 21.

Tabla 21. Seguridad aérea

21. ¿Desde su perspectiva considera que la DAC juega un papel relevante en la seguridad aérea y brinda garantía de esta?		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
SI	13	16%
No	57	84%
Total	70	100%

Figura 21. Porcentajes de seguridad aérea



Análisis

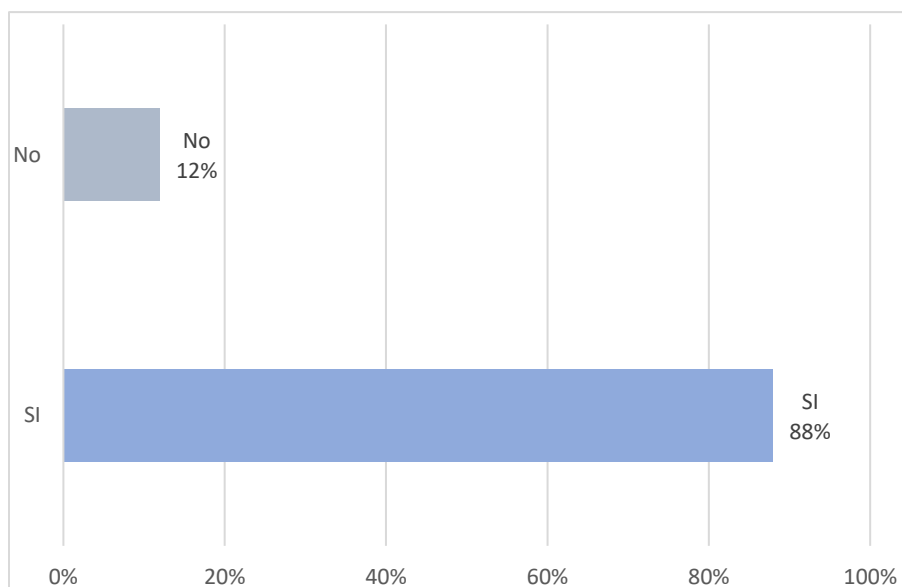
Los resultados de la interrogante 21 señala dentro de los encuestados que un 84% indicaron que desde su perspectiva no consideran que la DAC juega un papel significativo en la seguridad aérea y no brinda las garantías suficientes. Por otro lado, el 16% señalaron que sí lo hacen.

Pregunta 22.

Tabla 22. Datos de elevar sueldos

22. ¿Considera que debería plantearse una reforma laboral para elevar de manera periódica sus salarios considerando que sus actividades como tripulante de vuelo son de riesgo?		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
SI	62	88%
No	8	12%
Total	70	100%

Figura 22. Porcentajes de elevar sueldos



Análisis

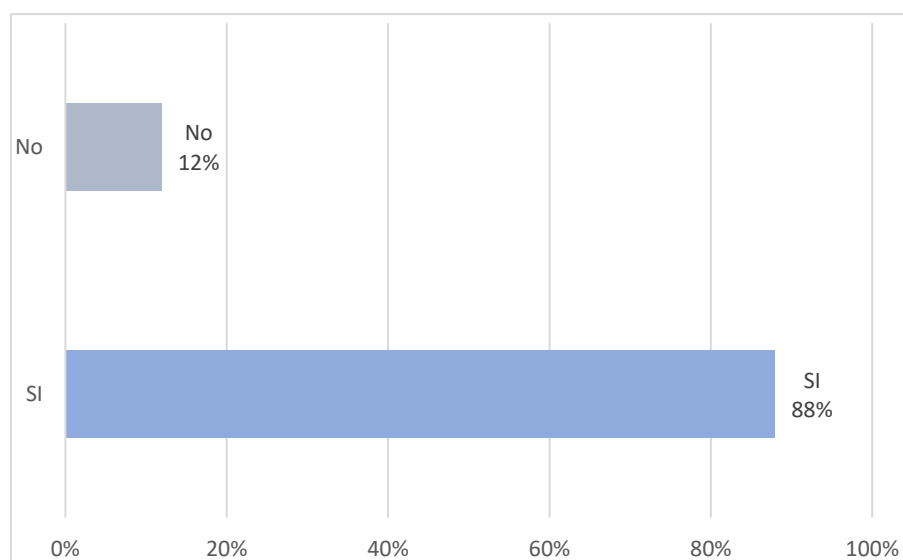
Los resultados que arrojan la interrogante número 22 destaca que el 88% de los encuestados indican si consideran que debería ver una reforma para elevar de manera periódica sus salarios, considerando que sus actividades como tripulante de vuelo son de riesgo, mientras un 12% de estos señala que no.

Pregunta 23.

Tabla 23. Datos de estrategias de mejoras

23. ¿Considera que debería haber estrategias de mejoras diseñadas para que las empresas aeronáuticas adopten a favor de los tripulantes de cabina?		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
SI	62	88%
No	8	12%
Total	70	100%

Figura 23. Porcentajes de estrategias de mejoras



Análisis

Los datos de la interrogante N.23 destacan que un 88% de los encuestados consideran que debería haber estrategias de mejoras diseñadas para que las empresas aeronáuticas adopten a favor de los tripulantes de cabina, mientras que un 12% indica que no es necesario esta alternativa.

CAPÍTULO III

PROPUESTA Y RESULTADOS

3.1 Análisis de resultados

Con los datos expuestos en el capítulo dos en referencia a la encuesta y los datos tabulados sobre la misma, se puede analizar lo siguiente:

3.1.1 Análisis de cargos dentro de la tripulación de vuelo comercial

Los datos expuestos en las encuestas revelan que los roles del personal de tripulación en vuelos comerciales se encuentran equitativamente distribuidos y que estos pueden brindar un servicio de calidad de manera adecuada a los pasajeros en los diferentes destinos que prestan las aerolíneas. Esta distribución es relevante, puesto que cada tripulante desempeña una actividad específica en la cabina y resalta la pertinencia de la demanda de personal de calidad que cumpla con las características necesarias y certificadas por la Dirección General de Aviación Civil, para el desarrollo normal de estas funciones con profesionalismo para el cumplimiento de las responsabilidades asumidas.

En esta instancia es importante que las distintas aerolíneas comerciales presten atención de manera continua al desarrollo de las funciones de cada uno de sus tripulantes, con el propósito de brindarles mayor seguridad sobre la capacitación y experiencia con la que cuentan y si es necesario ejecutar los ajustes necesarios para que su desempeño laboral sea exitoso.

3.1.2 Tiempo de servicio de la tripulación

Según los datos recopilados a los encuestados, se pudo evidenciar que existe un 40% de tripulantes de cabina que llevan alrededor de 3 y 5 años trabajando en vuelos comerciales, mientras que un 36% lleva 5 años y un 24% tiene entre 1 y 3 años de experiencia dentro de esta actividad. Estos datos destacan y sugieren que la fuerza laboral se encuentra relativamente estable, lo cual proporciona a su vez a este grupo laboral una experiencia significativa para la prestación de sus servicios. No obstante, existe un grupo minoritario de tripulantes que destaca que son nuevos dentro de este sector, lo cual es importante tomar en consideración para que no exista una rotación

significativa en el personal y esto pueda afectar de manera negativa a la adaptación en el entorno laboral.

Desde esta perspectiva es fundamental que las aerolíneas de vuelos comerciales motiven a su personal para que cuenten con la capacitación pertinente durante su servicio y que las relaciones laborales sean permanentes con el propósito que no exista rotación de personal que pueda afectar el entorno laboral.

3.1.3 Conocimiento de las normativas laborales

Otro dato relevante que se pudo obtener dentro de la encuesta, son los niveles bajos de conocimiento en los tripulantes de aviación del Ecuador, los mismos desconocen las normativas que regulan su situación laboral, destacando que un 64% de estos admiten no estar familiarizados con las normas que regulan su figura laboral.

Este es un hecho preocupante dado que debería existir comunicación adecuada entre el empleado y el empleador lo cual facilite la comunicación y promueva el conocimiento de las normativas existentes para garantizar un ambiente laboral en donde predomine la transparencia hacia los miembros de tripulación de vuelos comerciales.

En este estudio es trascendental destacar que las empresas de vuelos comerciales deben ejecutar de manera periódica capacitaciones al personal de tripulación con la finalidad de que estos conozcan tanto sus responsabilidades y obligaciones, las cuales se encuentran normadas en el Código de Trabajo.

3.1.4 Percepción de la remuneración y beneficios laborales

Por otro lado, la mayoría de encuestados manifiestan que en un 72% la relación laboral con sus aerolíneas no es altamente satisfactoria, puesto que consideran que sus remuneraciones no son las adecuadas, lo que refleja un descontento generalizado sobre las condiciones que estos asume dentro de la aviación comercial en el Ecuador, así también un 88% destaca que deberían percibir mayores beneficios laborales debido al alto riesgo asociado con sus funciones.

Este es un punto relevante a tener en consideración por parte de las empresas aeronáuticas debido a que el personal debe ser escuchado y considerar que existe la necesidad de implementar mejoras dentro del sistema laboral.

Adicional, los tripulantes de cabina encuestados también destacaron que no existe las suficientes capacitaciones referentes al cuidado de la salud y el manejo tanto físico y psicológicos relacionados con el cansancio que ocasiona las diferentes rotaciones de los vuelos, a los cuales estos están sometidos. Bajo esta premisa surge la necesidad de implementar mecanismos que les permita contar con un apoyo adecuado para que su salud no se vea afectada en el servicio que prestan a los pasajeros.

3.1.5 Percepción de la seguridad aeroportuaria

De los resultados obtenidos en referencia a las funciones de seguridad aeroportuaria por parte de la Dirección General de Aviación Civil (DAC), es preocupante el alto porcentaje de desconocimiento que existe en un 68%, sobre si la DAC efectúa supervisiones periódicas para garantizar la seguridad aérea. Este porcentaje debería ser una alerta para que las autoridades a cargo de esta entidad ejecuten acciones para que se difunda las actividades a un nivel informativo dinámico. Por otro lado, es importante tomar medidas por parte de la DAC para que exista una comunicación efectiva con el personal de las aerolíneas comerciales sobre los protocolos que utiliza para garantizar la seguridad aérea, que el 76% de los encuestados destacan no conocer.

Y con respecto a las garantías de la seguridad, es necesario que la Dirección General de Aviación Civil (DAC) considere los datos recopilados por los encuestados que en un 84% señalaron que no existe las garantías pertinentes sobre la seguridad aérea. Las acciones sobre las mismas deberán ser tomadas en cuenta por las autoridades y consecuentemente fomentar un ambiente informativo en donde predomine la comunicación efectiva de la ejecución de medidas que realizan.

3.2 Análisis de comportamiento actual

3.2.1 Perspectiva Internacional

3.2.1.1 Realidad laboral Argentina

De acuerdo a Infobae (2024) los desacuerdos laborales que persisten dentro de aerolíneas del sector gubernamental en donde estos han efectuado huelgas que han interrumpido las operaciones de vuelos incluso durante 24 horas y que afectaron de manera significativa a los pasajeros los cuales se vieron obligados a reprogramar y

planificar sus viajes para otras fechas. Estos hechos se presentan por la gran inconformidad que predomina dentro de las aerolíneas comerciales, las cuales consideran que no cuentan con salarios dignos ni beneficios que garanticen sus condiciones laborales.

Este hecho fue un indicativo de un conflicto en curso entre los sindicatos aeronáuticos y el gobierno, caracterizado por una serie de asambleas y huelgas intermitentes que ya han impedido las actividades normales en los aeropuertos.

La raíz de las tensiones laborales actuales se puede analizar hasta la percepción entre los sindicatos de que el actual gobierno está tratando de enviar a aprobación un proceso de privatización dentro de la empresa gubernamental. Los sindicatos sostienen que esta iniciativa viola los derechos de los trabajadores y pone en peligro su seguridad laboral. En concreto, los dirigentes sindicales, están abogando por aumentos en los salarios superiores al 25%, mientras que otras organizaciones en este aspecto han llegado a consensos con aumentos más modestos (Infobae, 2024).

El presidente de Aerolíneas Argentinas, afirmó que la remuneración de los pilotos empleados por la aerolínea estatal varía entre 3 millones y 10 millones de pesos al mes, basado en el tiempo de servicio y el total de vuelos realizados. En su opinión, destaca la existencia de un nivel salarial, el cual es cuestionado y denota la precariedad del trabajo. Por otro lado, las huelgas arrojaron pérdidas importantes pérdidas financieras para la aerolínea tanto para las estatales y las internacionales en al menos unos dos millones de dólares (Infobae, 2024)..

Adicional, se concluye que el gobierno argentino adoptó una postura cerrada y poco comprensiva con el personal de las aerolíneas mientras los sindicatos alegan que estas organizaciones ponen en manifiesto su voz por medio de huelgas para que el gobierno atienda sus necesidades laborales las cuales no les garantiza su estabilidad ni cuentan con una remuneración acorde a sus funciones.

Por otro lado, se mencionan y han sido particularmente firmes al articular la posición de que ciertos beneficios como; la política que se otorga a los pilotos de un día libre en sus cumpleaños y la estipulación de que su jornada laboral comienza al abordar

el transporte hacia el aeropuerto, se constituyen como privilegios. Esta acción se considera necesaria para rectificar la situación financiera de la aerolínea y mejorar su ventaja competitiva.

En respuesta a las protestas por parte de las aerolíneas argentinas el gobierno cedió paso a sus requerimientos, por lo que implementó rebajas en los salarios para los empleados que no cumplieron con sus responsabilidades durante las pre asambleas, imponiéndoles multas diarias que van hasta 150.000 pesos para pilotos y 50.000 pesos para tripulantes (Infobae, 2024).

Como conclusión, esta situación que lamentablemente atraviesa el país argentino con respecto a las aerolíneas caracterizadas por los sindicatos ha permitido que el gobierno reconozca que sus derechos laborales y la sostenibilidad económica sean escuchados, pero a la vez consideran que la situación actual que atraviesa el país no le permite evolucionar con salarios mucho más dignos. Esta situación lamentable influye a que existan diferentes protestas y paralizaciones que afectan a los pasajeros, de ahí la importancia que los gobiernos desarrollen mecanismos para mejorar las condiciones de vida y laborales del personal, mismos que tienen un riesgo mayor al desarrollar sus actividades relacionadas al trabajo.

Por otro lado, según Bitar (2024) el gobierno argentino pretende derogar el decreto 778/2021, mismo que tiene como objetivo regular las horas de vuelo, así como los descansos de los pilotos. Esta posible medida puede agudizar las tensiones con los sindicatos de las empresas de aerolíneas. La norma actual estipula un rango máximo de 90 horas de vuelo al mes para aeronaves operadas por dos capitanes, un límite semanal de 34 horas para los tripulantes y un mínimo obligatorio de 36 horas consecutivas para el descanso dentro de la semana laboral.

El gobierno con la finalidad de impulsar de manera activa planteó el efectuar una renegociación del convenio colectivo de trabajo correspondiente a las aerolíneas argentinas, esto acompañado de implementar varios beneficios para los empleados, el aumento de las horas de descanso y la revisión para aplicar aumento salariales, entre otras. De igual manera, otra alternativa es impulsar la privatización en el cuerpo legislativo, siempre que no existan acuerdos significativos hasta del 17 de octubre. El

gobierno podría intensificar las conversaciones con las compañías aéreas privadas, entre ellas Avianca, Air Europa y Arájet, sobre la posible toma de control de las operaciones de la aerolínea del estado (Bitar, 2024).

En conclusión, esta medida gubernamental Argentina permitirá que los tripulantes de vuelos cuenten con una distribución adecuada de sus horarios con el objetivo de regular las horas máximas de vuelos, con el propósito de que exista un adecuado beneficio hacia el servicio que otorgan para los pasajeros. Este se traduce como un beneficio laboral porque es diseñado para mejorar las condiciones de trabajo de estos.

3.2.1.2 Realidad laboral países de Europa y otros continentes

De acuerdo a lo expuesto por la European Cockpit Asociación (2024), en el sector de la aviación comercial, la contratación no convencional de pilotos se ha convertido en un problema cada vez más importante. Prácticas como los acuerdos de “pago por vuelo” y el empleo de pilotos autónomos fraudulentos han suscitado inquietudes en cuanto a la equidad y la transparencia en las normas laborales. En este mismo informe se destaca varios casos, los cuales son considerados como explotaciones por la figura laboral que utilizan, la cual es considerada como ilegales.

Este estudio sostiene que una proporción significativa de los pilotos europeos, específicamente un 20%, se encuentran en situaciones de empleo atípico. Este fenómeno es acusado en las compañías de bajo coste, tales como Ryanair o Wizzair, que con frecuencia buscan ayuda de intermediarios para contratar a pilotos como autónomos. Esta forma de empleo afecta sobre todo a los pilotos más jóvenes, que suelen pasar por una gran inestabilidad laboral al comienzo de su trayectoria profesional (European Cockpit Association, 2024).

Más allá de las derivaciones para el empleo, la seguridad de los vuelos se ve comprometida, puesto que los pilotos, al centrar su atención en su situación financiera, pueden no mantener una concentración óptima en sus responsabilidades. Con esto, el aumento de la inestabilidad asociada a los acuerdos contractuales afecta negativamente la afluencia de nuevos profesionales para los sectores de la aviación, lo que limita sus oportunidades de construir futuros profesionales firmes y sostenibles (European Cockpit Association, 2024).

En este estudio se destaca la necesidad de que existan regulaciones normativas en pro a la situación laboral de los tripulantes de aviación, puesto que en varias ocasiones se puede evidenciar que existe inestabilidad laboral bajo los acuerdos contractuales por los cuales estos son contratados.

Por esta razón surge la necesidad de que los países europeos cuenten con estrictas normas que les permitan mitigar la problemática relacionada con las condiciones de trabajo inequitativas y que exista un impacto positivo sobre el trabajo que desempeñan dentro de la industria de la aviación.

Por otro lado, de acuerdo con Abby Narishkin (2019), el empleo como auxiliar de vuelo en los Emirates Airlines ofrece varias ventajas muy beneficiosas, como el hospedaje sin costo en Dubai y también excelentes descuentos en las tarifas aéreas, además de la fantástica oportunidad de viajar por todo el mundo, pero las condiciones establecidas de trabajo no pueden reflejar siempre con lo ideal que se ofrece para el puesto. Con una plantilla formada por aproximadamente 22.000 auxiliares de vuelo que atienden más de 180.000 vuelos al año, los empleados suelen encontrarse con horarios extendidos, horarios rigurosos y exigencias físicas considerables.

Para conseguir un empleo en Emirates Airlines las exigencias para la contratación del personal de estas aerolíneas son específicas, por ejemplo, deben cumplir con una edad mayor o igual a 21 años, una altura de no menos de 1,58 metros, dominio del idioma inglés y la altura necesaria para acceder a los compartimentos superiores de almacenamiento (Abby Narishkin, 2019).

Si bien hay numerosas ventajas asociadas a la profesión, el papel de auxiliar de vuelo puede ser particularmente arduo; los horarios de los vuelos están sujetos a cambios frecuentes, en ocasiones vuelos que pueden prolongarse hasta 16 horas y a menudo deben permanecer de pie durante períodos significativos. Por ejemplo, Siti ha calculado que suele pasar más o menos un promedio de 11 horas de pie durante vuelos de larga distancia, lo que pone en evidencia las considerables exigencias físicas y el estrés inherentes a esta ocupación. Si bien esta profesión ofrece una variedad de oportunidades, también conlleva importantes riesgos en el lugar de trabajo (Abby Narishkin, 2019).

Es fundamental destacar que dentro del territorio de los Emiratos Árabes, las aerolíneas, así como presentan beneficios laborales relevantes en relación con las remuneraciones, condiciones estables dentro de sus puestos y descuentos en vuelos también se destaca una significativa preocupación con respecto a las horas de vuelo, las cuales exigen una actividad física adicional y desencadenando estrés laboral lo cual, es preocupante para las condiciones de salud que estos pueden presentar al momento de prestar su servicio de ahí la importancia de que existan mejoras para ejecutar sus funciones de acuerdo a la garantía de sus derechos laborales.

3.2.2 Situación laboral afecta a la salud

Un estudio reciente publicado en la prestigiosa revista Salud y Bienestar Global (2015) ha suscitado preocupación por los posibles riesgos para la salud que enfrentan las azafatas embarazadas, estas personas pueden encontrarse con un mayor riesgo de aborto espontáneo, que puede atribuirse a varios factores asociados con sus condiciones laborales particulares como: disruptiva de los patrones de sueño, las exigencias físicas del trabajo y la exposición a la radiación cósmica a grandes altitudes. Cabe destacar que este estudio es considerado de carácter relevante, tomando en cuenta que es el primero de este tipo, en donde se investigó sobre los riesgos de maternidad que pueden presentar las azafatas.

La investigación también destaca la relevancia de los datos expuestos en donde se tomó una muestra de 840 embarazos entre 673 auxiliares de vuelo, utilizando datos de una revisión exhaustiva de 2 millones de registros de vuelo. El análisis se centró en evaluar la alteración circadiana, específicamente en relación con las actividades laborales realizadas durante los períodos de sueño convencionales, los hallazgos indicaron que las personas que realizaban trabajos que excedían las 15 horas durante sus intervalos de sueño designados en el primer trimestre presentaban un mayor riesgo de aborto espontáneo (Salud y Bienestar Global, 2015).

Este estudio deja en evidencia necesidad de implementar normativas que ayuden a cuidar la salud de los tripulantes de aviación, considerando que por periodos prolongados de vuelos ven su salud afectada al estar de pie por varias horas y provoca una afectación a su estado físico y como se ha podido beneficiar supone un riesgo de

aborto en azafatas embarazadas, exponiendo de manera significativa las condiciones de vida y laborales de este grupo de personas.

3.3 Análisis normativo en el contexto ecuatoriano

3.3.1 Constitución de República de Ecuador

Dentro del territorio ecuatoriano las regulaciones con relación a la situación de las personas están legalmente amparadas en primer lugar por la Constitución de la República del Ecuador, normativa madre encargada de velar por el bienestar de las personas y el entorno en donde desarrollan actividad en relación de dependencia. Por lo tanto, es importante citar los diferentes artículos que amparan a los empleados:

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de los trabajadores, y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente, con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Cómo podemos evidenciar la Constitución de la República es la encargada de velar por los intereses de las personas; fundamentalmente en temas laborales, y proteger sus derechos de una manera justa sin que exista intereses de por medio por parte de las empresas y evitar que las mismas vulneren sus garantías constitucionales. Esto deja en evidencia el peso de que el gobierno de turno sea el encargado de garantizar y promover la transparencia de los servicios y contratos laborales existentes, con el propósito de que exista y predomine un entorno laboral adecuado en el que existan beneficios y remuneraciones dignas acordes a las funciones que desarrollan cada trabajador.

3.3.2 Código de Trabajo

Por otro lado, los derechos de los empleados de manera explícita se encuentran detallada bajo el Código de Trabajo, normativa que permite y detalla de manera clara tanto las obligaciones de responsabilidades de los empleados como de los empleadores de ahí la importancia de citar los siguientes artículos:

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

(...) Art. 8.- Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

(...) Art. 47.- De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

(...) Art. 49.- Jornada nocturna. - La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.

Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos. - Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los

días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Art. 51.- Duración del descanso.- El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas.

(...) Art. 80.- Salario y sueldo. - Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

En referencia a los artículos expuestos del Código de Trabajo es importante destacar que estos están enfocados en proteger las relaciones laborales de cada individuo y mantener relaciones contractuales que mejor convengan a las partes. Cada ciudadano tiene el derecho de percibir remuneraciones acordes a las actividades que desempeñan y bajo una figura contractual previamente establecida.

Es relevante que existan estudios previos donde se pueda determinar la remuneración que debe de percibir cada profesional acorde a las actividades y funciones que desempeña sin prejuicios de la ley. De igual manera, las compensaciones económicas por horas extras de trabajo deben ser igualmente reconocidas sin vulnerar los derechos laborales.

3.3.3 Ley de Profesionales de Tripulantes Aéreos

Con respecto a los derechos y obligaciones de manera específica sobre los tripulantes de aerolíneas, se destaca de esta normativa lo siguiente:

Art. 6.- La naturaleza jurídica de la relación de trabajo en la que intervienen las Tripulaciones de Vuelo, está determinada por lo que establece "La Constitución y Leyes Especiales que rigen en la República".

Art. 7.- Los Tripulantes de Vuelo que se hallen afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, podrán obtener la pensión de jubilación, acreditando un mínimo de 240 imposiciones mensuales y 45 años de edad.

Art. 10.- La Federación Ecuatoriana de Tripulantes de Vuelo velará con la mejora de los beneficios sociales, el afianciamento de la defensa profesional y el establecimiento de servicios sociales y especiales para sus miembros.

Art. 18.- Se coordinarán las acciones de beneficio social y capacitación entre la FEDTA y las Asociaciones miembros para que se ejecuten con un plan a nivel nacional en el cual se utilizarán por lo menos el 25% de los ingresos (Ecuador, Consejo Supremo de Gobierno, 1979).

3.4 Desarrollo de la propuesta

3.4.1 Nombres de la propuesta

Proponer soluciones tendientes a mejorar las condiciones laborales, así con la seguridad de los usuarios.

3.4.2 Justificación de la propuesta

Durante la indagación del presente estudio se ha podido determinar que existen falencias dentro del entorno laboral de los tripulantes de vuelos comerciales en el Ecuador, en donde predomina la falta de condiciones laborales asociadas a los riesgos de las actividades que desempeñan, considerando que existen remuneraciones bajas que no son sostenibles económicamente, así también los horarios de rotación con los que en la actualidad cuenta no les permite desarrollar etapas de descanso ni prestar un servicio adecuado a los pasajeros.

La presente propuesta busca desarrollar mejoras para las condiciones laborales de los tripulantes de aviación con la finalidad de que se cumpla con las normativas nacionales e internacionales que garanticen el adecuado desarrollo de sus derechos laborales. Con base en los hallazgos efectuados se debe proporcionar mecanismos que permitan fortalecer el cumplimiento de sus actividades, asegurando que estos puedan cumplir con estándares de seguridad laboral acorde a sus funciones. En tal virtud, la presente propuesta se encuentra justificada debido a que en la actualidad se requiere de mecanismos indispensables que permitan mejorar las condiciones de los tripulantes de cabina en el Ecuador.

3.4.3 Objetivos

3.4.3.1 Objetivo general

Realizar una propuesta que permita contar con soluciones para mejorar las condiciones laborales de los tripulantes de aviación en vuelos comerciales y la seguridad de los usuarios.

3.4.3.2 Objetivos específicos

- Plantear una propuesta en donde se detalle los respectivos responsables y beneficiarios de la ejecución de la misma.
- Determinar las condiciones que requieren mejoras para los tripulantes de aviación en vuelos comerciales a fin de que éstas sean implementadas por las aerolíneas.
- Elaborar un acuerdo ministerial enfocado a mejorar las condiciones laborales de los tripulantes de aviación.

3.4.4 Responsables

Los responsables para que la presente propuesta tenga resultados contempla en primer lugar a las aerolíneas, quienes son las responsables de ejecutar contratos laborales acordes a los puestos de cada uno de los tripulantes de cabina. Es esencial analizar de manera periódica los beneficios de sueldos, horas extras y demás que satisfagan las necesidades de sus empleados.

Por otro lado, es responsabilidad del Ministerio de Trabajo, por medio de los inspectores, realizar diferentes inspecciones y supervisiones del cumplimiento de los contratos laborales celebrados entre las aerolíneas y sus empleados. Con el propósito de conocer si se está dando cumplimiento a lo establecido en el Código de Trabajo, en donde prime la responsabilidad de las horas asignadas de vuelo a cada de estos, y no se esté vulnerando sus derechos laborales.

3.4.5 Beneficiarios

Con respecto a los beneficiarios de la presente propuesta, este está conformado por todo el personal de tripulación de vuelos comerciales en el Ecuador, con esto se pretende que exista una mejoría significativa dentro de las condiciones laborales y de seguridad y a la vez les permita mantener estabilidad laboral, beneficios adicionales y horas de descanso necesarias para el normal desarrollo de sus actividades.

Por otro lado, si los tripulantes de vuelos comerciales cuentan con condiciones laborales dignas automáticamente se ven beneficiados los pasajeros quienes reciben el servicio por parte de este grupo laboral y que a su vez será de calidad si los tripulantes cuentan con condiciones de descanso óptimas para su salud.

3.4.6 Factibilidad

La factibilidad de la presente propuesta se encuentra justificada desde el ámbito social y jurídico, considerando que la existencia de condiciones laborales adecuadas dentro de las aerolíneas y sus tripulantes son indispensables y requieren atención apegada a lo dispuesto en los derechos laborales, por lo que desde el ámbito social es factible su aplicación.

Por otro lado, desde el ámbito jurídico es factible considerando la necesidad de proponer mejoras apegadas a lo determinado en lo dispuesto en el Código de Trabajo para mejorar las condiciones laborales.

3.4.7 Propuesta a mejorar en las condiciones laborales y seguridad del usuario

3.4.7.1 Fortalecimiento de la Negociación Colectiva

Una estrategia de mejora para impulsar las condiciones laborales y que estas sean más justas es por medio del impulso de acuerdos laborales colectivos dentro de las empresas de aerolíneas comerciales, tomando en cuenta que esta medida es imprescindible para establecer condiciones de trabajo justas y promover un trato igualitario entre todos los empleados. La aplicación de convenios colectivos en este sector en especial facilitaría el establecimiento de normas mínimas en materia de sueldos justos, prestaciones y condiciones de trabajo; considerando que existe una imperiosa necesidad modificar las condiciones actuales en las que desarrollan sus actividades.

Por medio de la negociación de acuerdos de colectivos, lo que se busca es que exista mayores beneficios para los empleados de vuelos comerciales en el Ecuador y que estos tengan la capacidad de tener tratos justos en temas: salariales, bonificaciones de extras, así como asistencia médica. Recurrir a esta práctica laboral permitirá que los empleados de las diferentes aerolíneas cuenten con condiciones favorables para el desempeño de sus actividades y a su vez fomentará la estabilidad laboral con base en la definición de términos laborales claros y acuerdos apegados a las normativas vigentes en donde se fomente un entorno laboral seguro respetando sus derechos y deberes.

Para que esta actividad logre su propósito es necesario que exista la comunicación permanente por parte de las empresas de aviación con el personal de tripulación, definir de manera clara las horas de trabajo y de descanso a fin de reducir de manera significativa conflictos o huelgas laborales que se puedan presentar en el camino.

3.4.7.2 Capacitación y Formación Continua

El establecimiento de iniciativas de formación y educación continua para el personal de las tripulaciones de vuelos comerciales en el Ecuador es imprescindible para mejorar la calidad del servicio como para la seguridad en el sector de la aviación. Dichos programas están enfocados no solo en tratar temas laborales, sino también desarrollar talleres o seminarios para combatir las áreas críticas relacionadas con la salud mental, la gestión o manejo del estrés y el respectivo servicio al cliente. Estas actividades desarrolladas de manera integral permitirán que el entorno laboral dentro de las aerolíneas sea óptimo, caracterizándose por mitigar la problemática y por consecuencia las decisiones efectuadas a la final repercutirán en un beneficio sobre la imagen institucional.

Por ende, es responsabilidad de toda empresa de aviación comercial el ejecutar de manera periódica este tipo de programas de formación, a la vez permitir a los empleados adquirir estrategias para gestionar eficazmente el estrés y la presión, mitigando así la probabilidad de cometer errores en situaciones de alto riesgo. El servicio de atención al cliente es un rol significativo que debe ser desarrollado de manera óptima por el bienestar de los pasajeros.

Adicional es importante que las empresas de aerolíneas cuenten con el apoyo del Ministerio de Trabajo para desarrollar proyectos de capacitaciones, los cuales pueden contribuir al mejor desempeño de los empleados con el propósito de determinar las diferentes habilidades y destrezas del personal junto a la capacidad que tienen para afrontar determinadas emergencias que pueden presentarse durante un vuelo. Estas medidas ayudarán de manera considerable a que exista un mayor conocimiento sobre las responsabilidades de sus funciones, generando una ventaja competitiva de las aerolíneas en el mercado.

3.4.7.3 Mejora de las Condiciones Laborales

La estrategia de mejoras de condiciones laborales para los tripulantes de vuelos comerciales en el Ecuador, es una medida que debe de ser adoptada y empleada con el propósito de que se desarrolle de manera óptima las labores de su personal, considerando que se debe analizar los distintos horarios de trabajo y estos deben de ser distribuidos de manera justa. Se requiere también que exista una distracción efectiva de los turnos asignados y de los horarios extendidos, lo que contribuye a que no exista exceso de carga laboral. Tomando en cuenta estos factores se sugiere implementar:

- Análisis de los horarios rotativos.
- Designación justa y equitativa de los horarios.
- Horas de descanso idóneas para la recuperación de sus funciones.
- Reconocimiento y compensación económica por el trabajo de horas extras efectuadas.
- Aplicar lo determinado en el Código de Trabajo en referencia a límite de horas extras al personal por semana, con la finalidad de que no exista carga laboral y consecuentemente falta de calidad del servicio.
- Los pagos al personal deberán ser cumplidos cada mes con base en los acuerdos contractuales.

3.4.7.4 Inversión en Salud y Seguridad

Importante estrategia a aplicar es la de invertir en salud y seguridad considerando que estos son aspectos fundamentales que deben tener en cuenta las aerolíneas, por ejemplo, las circunstancias y consecuencias que derivó la pandemia por el COVID-19, en dónde se hizo necesario modificar e invertir en estos puntos debido a que el trabajo de los tripulantes de cabina en vuelos comerciales demanda una constante relación entre personas.

En estas circunstancias se resalta la relevancia de contar con programas de salud que ayude a los empleados a estar de constantemente monitoreados por medio de equipos médicos especializados en el control de la salud preventiva, se debe contar con los respectivos conocimientos de los protocolos de seguridad que se deben cumplir tanto en la práctica de aseo y desinfección a bordo de las aeronaves y en las instalaciones.

De igual manera, se requiere con urgencia desarrollar protocolos bien definidos para la gestión de emergencias relacionadas con la salud, incluidos la propagación de casos de afecciones infecciosas. Estas medidas deben de ser adoptadas por todo tipo de aerolínea, a la vez debe ser controlada y supervisada por el Ministerio de Trabajo y Ministerio de Salud, quienes son los responsables de velar por la integridad del personal con inspecciones de cumplimiento de funciones. Ejecutando estas acciones se fomenta el bienestar de los empleados, infunden confianza en los pasajeros y se les asegura que se ha tomado las medidas de seguridad adecuadas.

Por otro lado, los recursos destinados a la inversión deben ser priorizados por las aerolíneas y desarrollarlos a base de una planificación presupuestaria. Esta planificación permite ejecutar programas para promover la salud mental en los trabajadores con el propósito de que existan condiciones favorables para el manejo de sus actividades y que se priorice la vulnerabilidad de su salud.

3.4.7.5 Fomento de la Cultura de Seguridad

Fomentar una sólida cultura de seguridad en el sector de la aviación comercial, es imprescindible para salvaguardar la seguridad operacional y el bienestar de todas las partes interesadas. Esta cultura de seguridad debería estar implementada en todos los

niveles jerárquicos de las empresas aeronáuticas, priorizando a los altos directivos de estas empresas, considerando que su personal debe contar con los respectivos conocimientos sobre la cultura de seguridad donde predomina el diálogo abierto en situaciones de emergencia. Con el objetivo de que sean identificadas de manera inmediata y a la vez exista un acuerdo para que la resolución de este problema se convierta en un escenario menos complejo, pero a la vez seguros.

La estrategia mencionada debe de ser diseñada sobre la base de la aplicación de sistemas de denuncias en donde se pueda evidenciar las diferentes inquietudes relacionadas con la seguridad, misma que predomina dentro de los vuelos comerciales. Esto ayudará a que las empresas aeronáuticas actúen a tiempo, promover la seguridad dentro de este tipo de actividades requiere también de efectuar simulacros de emergencia constantes que a la vez permita practicar y desarrollar a los empleados sus habilidades de control y de acción ante circunstancias de emergencia e incluso esto contribuye a que los directivos de las empresas aeronáuticas puedan conocer qué ajustes se deben implementar para garantizar la seguridad de los pasajeros.

3.4.7.6 Apoyo Psicológico y Bienestar

La prestación de servicios de orientación psicológica y esquemas de salud ocupacional para los miembros de las tripulaciones de las aerolíneas sirven para gestionar eficazmente los niveles de estrés y las presiones asociadas a sus funciones. El sector de las aerolíneas se caracteriza por su naturaleza altamente exigente, en la que los empleados se enfrentan con frecuencia a momentos que exigen una intensa concentración y una rápida toma de decisiones.

Establecer planes de acción enfocados en brindar terapias psicológicas, actividades para reducir el estrés y campañas de salud preventiva, con estas herramientas necesarias se puede ayudar a los empleados a cumplir con el objetivo de resolver problemas vinculados con sus funciones.

Cultivar un ambiente de trabajo en el que se refuerce la salud psicológica y física puede conducir a un ambiente laboral positivo, de esta forma se evitará que exista rotación continua de personal, el cual perjudica a la empresa considerando que debe de destinar recursos para capacitar al personal nuevo entre otros.

Las estrategias de mejoras señaladas están enfocadas a promover que exista herramientas necesarias para el bienestar de la fuerza laboral dentro de las aerolíneas y sus tripulantes de cabina en el Ecuador, esto constituye en la estabilidad laboral y la excelencia que a la vez repercute en el servicio prestado a los pasajeros, es así que establecer un ambiente de trabajo idóneo y saludable beneficia al funcionamiento de las operaciones a cargo.

3.4.8 Creación de acuerdo ministerial

Dentro de la presente propuesta se plantea la necesidad de proponer un acuerdo ministerial, el cual cuente con las disposiciones específicas relacionadas con mejorar las condiciones laborales de los tripulantes de líneas aéreas comerciales, lo antes señalado se presenta a continuación:



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ACUERDO MINISTERIAL
ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2025-001

CONSIDERANDO:

Que la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 154, número 1, consagra: “A las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la Ley, les corresponde: 1.- Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008)

Que el principio de legalidad contenido en el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: “Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar

acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.”; (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Que el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, consagra: “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Que el artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador señala: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como la de su familia (...)”; y que: “El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Que el segundo inciso del artículo 117 del Código del Trabajo determina: “El Estado, a través del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados”; (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

Que el artículo 120 del Código del Trabajo determina que le corresponde a este Ministerio dictar el reglamento para el funcionamiento del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios; ((Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

Que el artículo 539 del Código del Trabajo determina: “Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral.”; (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

ACUERDA:

Artículo 1.- Objeto. El objeto del presente acuerdo Ministerial es regular y promover en conjunto con el sector aeronáutico privado, practicas ocupacionales en beneficio de sus empleados.

Artículo 2.- Sobre los contratos colectivos. Las empresas de aerolíneas comerciales establecidas en el territorio ecuatoriano a fin de asegurar las condiciones laborales de sus empleados deberán impulsar los contratos colectivos para el año 2025, y presentarlos ante este ente rector mediante el sistema SUT, esto en concordancia con lo establecido en Código de Trabajo en su artículo 220 (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).que regula este tipo de contratos.

Artículo 2.- Implementación de capacitaciones. Las empresas de aerolíneas comerciales establecidas en el territorio ecuatoriano deberán planificar anualmente los programas de capacitación al personal a cargo de tripulación aérea, considerando en su pensum de capacitación temas como: seguridad ocupacional, salud mental, normativa que defiende y ampara al trabajador; entre otras que la empresa de transporte aéreo considere importante para el desarrollo de funciones, lo anterior en concordancia al artículo 42 del Código de Trabajo trata sobre las obligaciones del empleador en su numeral 36 señala el implementar programas de capacitación (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

Artículo 3.- Prevención de riesgos. Es responsabilidad de las empresas de aerolíneas comerciales promover la seguridad a las actividades que efectúan los tripulantes aéreos, por medio del desarrollo de habilidades de control en circunstancias de emergencia a fin de garantizar la seguridad de los pasajeros y el personal. Lo señalado en concordancia con establecido el artículo 410 que hace referencia a las obligaciones respecto de la prevención de riesgos de los empleadores, a fin de precautelar su salud o vida, según el Código de Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

DISPOSICIÓN FINAL:

Única.- El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 28 días del mes de enero de 2025.

Mgs. Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa

MINISTRA DEL TRABAJO

CONCLUSIONES

De lo expuesto a lo largo de este estudio, se desprende que, una vez efectuado el análisis del régimen laboral de las tripulaciones de vuelos de aerolíneas comerciales en el Ecuador, se logró conocer por medio de la indagación de fuentes teóricas relevantes y fidedignas de temas relacionados con derechos y obligaciones de los trabajadores la situación laboral actual de este grupo importante de la industria aérea.

También se ha conocido y analizado las relaciones existentes y los factores que influyen en el desarrollo laboral, los cuales están normadas dentro de tratados o convenios tanto internacionales como nacionales, estos constituyen fuente legal de reconocimiento para saber cómo actuar ante las diferentes garantías constitucionales qué debe tener tanto un empleado y un empleador, gracias a estas teorías se logró comprender en profundidad el tema planteado.

Es importante mencionar que se identificaron varios factores que influyen en el desarrollo de las funciones y los estándares, tanto, nacionales, como internacionales de las actividades que desarrollan los tripulantes de vuelos en aerolíneas comerciales. Se pudo recopilar información significativa con respecto a las faltas de garantías que estos requieren para desarrollar sus funciones de manera adecuada, considerando que en la actualidad estos no poseen horas de descanso adecuadas y sus sueldos no justifican el riesgo de las actividades que desarrollan, es así que se pudo evidenciar una relación laboral insatisfecha por parte del personal, los cuales sugieren mayor atención por parte de las autoridades gubernamentales.

Finalmente, de acuerdo con las investigaciones efectuadas se determinó realizar una propuesta enfocada en soluciones que permitan mejorar las condiciones laborales de los tripulantes de cabina en vuelos comerciales con el propósito de que exista mayor garantía de las actividades que desempeñan y a su vez seguridad para los usuarios de este tipo de servicio. La propuesta está enfocada a medidas ideales que fortalecerán las relaciones laborales entre el empleado y el empleador garantizando el cumplimiento de las normativas existentes y protegiendo los derechos de las partes que intervienen en la

relación laboral mediante el desarrollo de un acuerdo ministerial que se enfoca en el cumplimiento normativo a favor del trabajador.

RECOMENDACIONES

Una de las primeras recomendaciones efectuadas una vez desarrollado el presente estudio es que se considera necesario contar con el apoyo del Ministerio de trabajo y su máxima autoridad la Mgs. Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa, quien es responsable de supervisar las diferentes acciones que ejecuten las empresas de aerolíneas a cargo de tripulantes de vuelos comerciales con el fin de precautelar derechos laborales y velar por el bienestar del trabajador. Dentro de esta medida se deberá evaluar si dichas empresas están cumpliendo con las especificaciones estipuladas dentro de los términos contractuales con sus empleados y velar por la garantía de derechos laborales sin que exista perjuicios sobre el personal.

Como segunda recomendación se sugiere que la ministra de trabajo, la Mgs. Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa, revise y expida la propuesta del acuerdo ministerial MDT-2025-001, el cual está claramente enfocado a precautelar las condiciones laborales que mantienen las empresas de aerolíneas comerciales, así como el ejecutar capacitaciones anuales, con el fin de promover la salud, la seguridad ocupacional y mantener a su personal informado sobre sus derechos y actualizaciones normativas que puedan inferir en el desarrollo de sus funciones.

Finalmente, se sugiere que las empresas de aerolíneas comerciales como Avianca, Latam, Aeroregional, entre otras, realicen de manera periódica un análisis de los sueldos, beneficios y contribuciones que puedan motivar a los miembros de tripulación. Esta medida es necesaria, ya que si existen medidas salariales que tiendan al alza, el personal puede ejecutar sus actividades con mayor compromiso y seguridad de que existe el respaldo y seguridad laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abby Narishkin, S. C. (31 de octubre de 2019). *Estar de pie entre 8 y 11 horas cada jornada merecen la pena si eres azafata de primera clase de Emirates: así es el día a día de su tripulación de cabina*. Recuperado el 22 de noviembre de 2024, de <https://www.businessinsider.es/como-trabajan-azafatas-lujosa-aerolinea-emirates-519469>
- Aviation Group. (2024). *Qué tipos de aviones hay y cómo identificarlos*. Recuperado el 09 de noviembre de 2024, de <https://www.aviationgroup.es/actualidad/tipos-aviones-como-identificarlos/>
- Ballesteros, C. (2022). Vigencia de los principios del derecho laboral en un mundo globalizado. *Revista opinión jurídica*, 1(1), 109-130. Recuperado el 07 de noviembre de 2024, de <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/1285/1249>
- Barahona Betancourt, R. (2011). El principio de realidad en el ejercicio de la medicina. *Revista chilena de derecho laboral y de seguridad social*, 2(4), 51-76. Recuperado el 07 de noviembre de 2024, de <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42898>
- Battista Ratti, G. (2022). Sobre los fundamentos analíticos de la teoría del derecho. Recensión de “Teoría analítica del derecho”. *Revista Pensamiento Penal*, 2(29), 273-298. Recuperado el 15 de noviembre de 2024, de <https://www.pensamientopenal.com.ar/doctrina/90576-sobre-fundamentos-analiticos-teoria-del-derecho-recension-teoria-analitica-del>
- Bembibre, C. (Octubre de 2010). *Definición de trabajador*. Recuperado el 03 de noviembre de 2024, de <https://www.definicionabc.com/social/trabajador.php>
- Bitar, H. (25 de septiembre de 2024). *El Gobierno cambiará la norma sobre las horas de vuelo y descanso de los pilotos*. Recuperado el 19 de noviembre de 2024, de <https://www.memo.com.ar/poder/el-gobierno-cambiara-por-decreto-las-condiciones-laborales-de-los-pilotos/>
- Canseco Bedoya, L. P. (2017). *La perfidia laboral y los derechos del trabajador*. Recuperado el 04 de noviembre de 2024, de Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/21dcbe45-e97d-444d-8a74-15ae24bdc0be/content>
- Centro Europeo de Postgrado. (2021). *¿Qué obligaciones tiene el empleador en las Relaciones laborales?* Recuperado el 02 de noviembre de 2024, de

<https://www.ceupe.com/blog/que-tareas-tiene-el-empleador-en-las-relaciones-laborales.html>

Ecuador, Asamblea Constituyente. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial 449 del 20 de octubre 2008. Recuperado el 06 de noviembre de 2024, de Registro Oficial 449: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Ecuador, Congreso Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial N° 167 del 16 de diciembre de 2005. Recuperado el 20 de junio de 2025, de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Ecuador, Consejo Supremo de Gobierno. (14 de mayo de 1979). *Ley de Ejercicio Profesional de Tripulantes Aéreos*. Quito: Registro Oficial 892 del 09 de agosto 1979. Última reforma: 2008-05-14. Recuperado el 26 de enero de 2025, de Registro Oficial 892: https://www.aviacioncivil.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/06/LEY_DE_EJERCICIO_PROFESIONAL_DE_TRIPULANTES_AEREOS.pdf

Enciclopedia Económica. (mayo de 2022). *Empleados*. Recuperado el 05 de noviembre de 2024, de <https://enciclopediaeconomica.com/empleados/>

Escudero Solíz, J. M. (2017). *Estandares constitucionales e internacionales en el trato laboral diferente para los tripulantes de vuelo del sector público*. Recuperado el 02 de noviembre de 2024, de Universidad de las Américas: <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/7332/1/UDLA-EC-TAB-2017-25.pdf>

European Cockpit Association. (4 de marzo de 2024). *¿Contrataciones atípicas de pilotos en Europa: ¿Qué alertas debemos considerar?* Recuperado el 22 de noviembre de 2024, de <https://aviaciondigital.com/contrataciones-atipicas-de-pilotos-en-europa-que-alertas-debemos-considerar/>

García Escobar, F. C. (22 de mayo de 2023). *Personal aeronáutico y de aviación*. Recuperado el 10 de noviembre de 2024, de Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada : <https://es.scribd.com/document/654083921/CLASIFICACION-DE-PERSONAL-AERONAUTICO>

García, D. (2010). *Principio de buena fe en materia de derecho*. Recuperado el 07 de noviembre de 2024, de Universidad Industrial de Santander: <http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/tesis/2010/138102.pdf>

Gómez Gordillo, R., Cruz Villalón, J., Rodríguez Ramos, P., & Nogueira Guastavino, M. (2023). Las relaciones laborales en el sector del transporte aéreo tras el COVID-19. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*,(166), 211-

234. Recuperado el 02 de noviembre de 2024, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8934723>
- Gutiérrez Ramos, J. F. (2015). *Apuntes de conceptos básicos para muestreo estadístico*. Recuperado el 14 de noviembre de 2024, de https://books.google.com.ec/books?id=EPUCCwAAQBAJ&printsec=frontcover&q=concepto+de+muestra&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill. Recuperado el 13 de noviembre de 2024, de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico, DF: Mc Graw Hill. Recuperado el 12 de noviembre de 2024, de https://drive.google.com/file/d/1OzAyRwb_hGWHFOuhs6iWpFv8bstlXLfs/view
- Infobae. (12 de septiembre de 2024). Otro paro salvaje en Aerolíneas Argentinas: afectaría a 270 vuelos y a más de 28 mil pasajeros. Recuperado el 18 de noviembre de 2024, de <https://www.infobae.com/economia/2024/09/12/otro-paro-salvaje-en-aerolineas-argentinas-afectaria-a-270-vuelos-y-a-mas-de-28-mil-pasajeros/>
- Lalanne, J. (2015). Los principios de derecho de trabajo. *Revista de Derecho*(11), 135-177. Recuperado el 06 de noviembre de 2024, de <https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/revistadederecho/article/view/727>
- Law Firm, C. F. (2022). *Principio de la continuidad laboral*. Recuperado el 07 de noviembre de 2024, de <https://fc-abogados.com/es/principio-de-continuidad-laboral/>
- López López, J. (2019). *Antecedentes históricos del Derecho de Trabajo*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya. Recuperado el 02 de noviembre de 2024, de https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/147126/8/DerechoDelTrabajoyDeLaSeguridadSocial_Modulo1_AntecedentesHistoricosDelDerechoDelTrabajo.pdf
- López, F. (noviembre de 2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. México: Periférico Sur. Recuperado el 06 de noviembre de 2024, de <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
- Malla, P. (20 de julio de 2011). *Obligaciones de derecho de los trabajadores*. Recuperado el 03 de noviembre de 2024, de <https://es.slideshare.net/PaoMalla/obligaciones-y-derechos-de-los-trabajadores>

- Olvera García, J. (2015). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Recuperado el 12 de noviembre de 2024, de https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3897/1/Metodologia-de-La-Investigacion-Juridica_Jorge%20Olvera%20Garc%c3%ada%20%282015%29.pdf
- Organización de Aviación Civil Internacional. (2001). *Convenio de Montreal sobre la responsabilidad de las compañías aéreas*. Recuperado el 11 de noviembre de 2024, de Decisión 2001/539/CE: <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/montreal-convention-on-air-carrier-liability.html>
- Organización de Aviación Civil Internacional. (2023). *Sobre la OACI*. Recuperado el 13 de noviembre de 2024, de <https://www.icao.int/about-icao/Pages/ES/default.aspx#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20de%20Aviaci%C3%B3n%20Civil,sus%20cielos%20en%20beneficio%20mutuo.>
- Organización Internacional del Trabajo. (julio de 2024). *Las mujeres y la aviación Empleos de calidad, atracción y retención*. Recuperado el 12 de noviembre de 2024, de https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/WP117_web_0.pdf
- Pacheco Zerga, L. (2015). *Los principios del derecho del trabajo*. Recuperado el 06 de noviembre de 2024, de Universidad de Piura: https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2021_2026/Informes/Comisiones_Especiales/41.pdf
- Parlamento Europeo & Consejo de la Unión Europea. (12 de diciembre de 2006). *Reglamento CE) NO 1899/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo*. Recuperado el 11 de noviembre de 2024, de <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2006/1899/oj>
- Ríos, K. (03 de julio de 2023). *¿Cuáles son los derechos del trabajador en España?* Recuperado el 03 de noviembre de 2024, de <https://payfit.com/es/contenido-practico/derechos-del-trabajador/>
- Rubio García, A. M. (2013). *Régimen laboral de las tripulaciones de vuelo - ¿interés individual o parámetro de seguridad colectivo*. Recuperado el 02 de noviembre de 2024, de Universidad Militar Nueva Granada: <https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/0e5c1327-7e9d-4eda-b3bf-cca2808beb66/content>
- Rumsey, D. (2013). *Estadística para dummies*. Barcelona: Grupo Planeta. Recuperado el 26 de junio de 2025, de https://www.google.com.ec/books/edition/Estad%C3%ADstica_para_dummies/pV9LAQAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Salud y Bienestar Global. (27 de mayo de 2015). *¿Tienen las azafatas de vuelo un riesgo incrementado de aborto?* Recuperado el 23 de noviembre de 2024, de

<https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2017/07/25/tienen-azafatas-vuelo-riesgo-incrementado-aborto>

Sánchez Galán, J. (13 de julio de 2019). *Clase obrera*. Recuperado el 04 de noviembre de 2024, de <https://economipedia.com/definiciones/clase-obrera.html#:~:text=La%20clase%20obrero%20es%20el,del%20socialismo%20o%20el%20comunismo>.

Sánchez Wilchez, A. (2020). *Cartilla laboral 2020*. Bogotá: Ecoe Ediciones Limitada. Recuperado el 02 de noviembre de 2024, de https://books.google.com.ec/books?id=KS_PEAAAQBAJ&pg=PA416&dq=empleador&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwi70MfhmliKAxXaTjABHUa-FbQQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q&f=false

Valencia, J., & Marín, M. (2018). Investigación teórica, dogmática, hermenéutica, doctrinal y empírica de las ciencias jurídicas. *Universidad Autónoma Latinoamericana*, 13(27), 17-26. Recuperado el 12 de noviembre de 2024, de <https://www.redalyc.org/journal/5857/585761584001/html/>

World Aviation. (2024). *Historia de la aviación*. Recuperado el 08 de noviembre de 2024, de <https://worldaviationato.com/es/historia-de-la-aviacion/#:~:text=A%20mediados%20del%20siglo%20XIX,y%20un%20motor%20de%20vapor>.