



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

TESIS

**“LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS TRIPULANTES AÉREOS Y SU
INCIDENCIA EN EL DERECHO LABORAL DEL TRABAJADOR, EN EL
ORDENAMIENTO JURÍDICO AERONÁUTICO, AÑO 2020”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

ROMINA MARIANA QUINTANILLA CAMARGO

ASESOR

Mag.FERNANDO MARCA FERNÁNDEZ

**LIMA - PERÚ
2022**

LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS TRIPULANTES AÉREOS Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO LABORAL DEL TRABAJADOR, EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO AERONÁUTICO, AÑO 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	2%
2	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	1%
7	inba.info Fuente de Internet	1%
8	es.wikipedia.org	

Dedicatoria:

A todos los tripulantes aéreos comprometidos
con su vocación.

Agradecimiento:

A mis padres y hermanos, por su apoyo constante en esta carrera.

ÍNDICE

LISTA DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1 El problema	13
1.1.1 Descripción de la realidad problemática	13
1.1.2 Formulación del problema	16
1.1.2.1 Problema General	16
1.1.2.2 Problemas Específicos.....	17
1.2 Objetivos	17
1.2.1 Objetivo General.....	17
1.2.2 Objetivos Específicos.....	17
1.3 Hipótesis.....	17
1.3.1 Hipótesis General	17
1.3.2 Hipótesis Específicas.....	18
1.4 Variables	18
1.4.1 Variable X.....	18
1.4.2 Variable Y.....	18
1.4.3 Cuadro de Operacionalización de Variables	19
1.5 Justificación.....	19
1.5.1 Justificación Teórica.....	19
1.5.2 5.2 Justificación Metodológica	19
1.5.3 5.3 Justificación Práctica.....	19
1.5.4 5.4 Justificación social	20
1.6 Importancia.....	20
1.7 Delimitación.....	20
1.7.1 Delimitación Temporal	20
1.7.2 Delimitación Espacial	20

1.7.3	Delimitación Social.....	20
CAPÍTULO II		21
MARCO TEÓRICO.....		21
2.1	Antecedentes Teóricos de la Investigación	22
2.1.1	Antecedentes Internacionales	22
2.1.2	Antecedentes Nacionales	24
2.2	Bases Teóricas.	27
2.3	Teorías Imperantes	27
2.3.1	La jornada laboral de los tripulantes aéreos	27
2.3.2	Derecho comparado	32
2.3.3	La sobrecarga laboral, la fatiga y el estrés generado en los tripulantes aéreos	33
2.3.4	La tripulación aérea y el síndrome de Burnout	39
2.4	Teoría Seleccionada	43
2.4.1	Derecho laboral	43
2.4.2	Derecho a la igualdad en el ámbito laboral.....	50
2.4.3	Derecho a la dignidad en el ambiente laboral.....	52
2.4.4	Derecho a la no discriminación en el trabajo	55
2.4.5	Jornada laboral de ocho horas	57
2.5	Marco Histórico	58
2.6	Marco Jurídico.....	58
2.7	Marco Conceptual o Glosario de Términos Básicos	58
CAPÍTULO III		61
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		61
3.1	Tipo de investigación	62
3.2	Diseño de la investigación.....	62
3.3	Universo, Población y Muestra El universo lo comprende todos los operadores de transporte que laboran en el Aeropuerto Jorge Chávez.	62
3.4	Métodos	63
3.5	Técnicas.....	63
3.6	Instrumentos	63

3.7	Procesamiento de Datos y Análisis de Resultados	63
	CAPITULO IV	64
	RESULTADOS	64
	Análisis e interpretación de resultados	65
	CAPITULO V	84
	DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	84
5.1	Discusión	85
	Comprobación de la hipótesis general.....	85
5.1.1	Primera hipótesis específica.	85
5.1.2	Segunda hipótesis específica.	86
5.2	Conclusiones.....	88
5.2	Recomendaciones	89
	REFERENCIAS.....	91
	ANEXOS	93
	Anexo 1: Cuestionario guía de encuesta estructurada	93
	Anexo 2: Matriz de consistencia	95

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	La jornada máxima de 8 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a la igualdad del trabajador.....	67
Tabla 2	La jornada máxima de 8 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a la dignidad del trabajador.....	69
Tabla 3	La jornada máxima de 8 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a no ser discriminado el trabajador.....	71
Tabla 4	La jornada máxima de 13 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a la igualdad del trabajador.....	73
Tabla 5	La jornada máxima de 13 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a la dignidad del trabajador.....	75
Tabla 6	La jornada máxima de 13 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a no ser discriminado del trabajador.....	77
Tabla 7	La jornada máxima de 16 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a la igualdad del trabajador.....	79
Tabla 8	La jornada máxima de 16 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a la dignidad del trabajador.....	81
Tabla 9	La jornada máxima de 16 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a no ser discriminado del trabajador.....	83

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	La jornada máxima de 8 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a la igualdad del trabajador.....	66
Figura 2	La jornada máxima de 8 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a la dignidad del trabajador.....	68
Figura 3	La jornada máxima de 8 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a no ser discriminado el trabajador.....	70
Figura 4	La jornada máxima de 13 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a la igualdad del trabajador.....	72
Figura 5	La jornada máxima de 13 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a la dignidad del trabajador.....	74
Figura 6	La jornada máxima de 13 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a no ser discriminado del trabajador.....	76
Figura 7	La jornada máxima de 16 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a la igualdad del trabajador.....	78
Figura 8	La jornada máxima de 16 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a la dignidad del trabajador.....	80
Figura 9	La jornada máxima de 16 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a no ser discriminado del trabajador.....	82

**LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS TRIPULANTES AÉREOS Y SU INCIDENCIA
EN EL DERECHO LABORAL DEL TRABAJADOR, EN EL ORDENAMIENTO
JURÍDICO AERONÁUTICO, AÑO 2020**

ROMINA MARIANA QUINTANILLA CAMARGO

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

RESUMEN

La presente investigación se titula “LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS TRIPULANTES AÉREOS Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO LABORAL DEL TRABAJADOR, EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO AERONÁUTICO, AÑO 2020” presentando el siguiente problema General: ¿De qué manera la jornada laboral de los trabajadores aéreos, incide negativamente en el derecho laboral del trabajador?

Donde se señaló el siguiente objetivo; el de determinar la manera en que la jornada laboral de los trabajadores aéreos, incide en el derecho laboral del trabajador. Para tal efecto se expresó la siguiente hipótesis; la jornada laboral de los trabajadores aéreos incide negativamente en el derecho laboral del trabajador.

Se realizó un estudio exhaustivo en virtud de la jornada laboral de las personas que desempeñan labores como parte de una tripulación aeronáutica en nuestro país, específicamente respecto a su vinculación con el derecho laboral.

Con la finalidad de acreditar la hipótesis general planteada en la presente tesis se aplicaron instrumentos y técnicas de investigación como la encuesta, mediante las cuales, se logró la comprobación de lo afirmado, lo cual, se constata en el capítulo de resultados.

Palabras claves. - jornada laboral, trabajadores aéreos, derecho laboral del trabajador, regulaciones aeronáuticas.

THE WORKING DAY OF THE AIR CREWS AND ITS IMPACT ON THE WORKER'S LABOUR LAW WITHIN THE AERONAUTICAL LEGAL ORDER IN THE YEAR 2020

ROMINA MARIANA QUINTANILLA CAMARGO

INCA GARCILASO DE LA VEGA UNIVERSITY

ABSTRACT

This research is titled "THE WORKING DAY OF THE AIR CREWS AND ITS IMPACT ON THE WORKER'S LABOUR LAW WITHIN THE AERONAUTICAL LEGAL ORDER IN THE YEAR 2020" where the main problem is presented: In which ways does the workday could negatively affect the air worker's labor law?

In this document, the objective was to determine in which way does the regular workday of aerial workers affects their labor law. For this purpose, the following hypothesis was indicated: The working hours of aerial workers have a negative impact on the worker's labor law.

In this research, an exhaustive study was carried out by analyzing the working hours of the aeronautical crew in Peru, specifically regarding its relationship with labor law and how it may become affected, with the primary objective of identifying the incidence of excess hours worked by crew members in the violation of their labor rights.

In order to prove the general hypothesis raised in this thesis, instruments and research techniques such as a survey were applied, by means of which the verification of what was stated was achieved, which is verified in the results chapter.

Keywords. – workday, aerial workers, worker's labour law, aeronautical law.

INTRODUCCIÓN

La aviación comercial resulta ser una de las actividades más importantes dentro del rubro de transportes, a tal punto de considerarse un medio imprescindible para la actividad de transporte a nivel mundial.

Esta actividad implica una regulación especial que se encuentra regulada a la fecha en la Ley N 27261 - Ley de Aeronáutica Civil que regula la actividad aeronáutica, la misma que fue expedida el 10 de mayo de 2000; el Reglamento de la Ley de Aeronáutica Civil se aprobó mediante Decreto Supremo N° 050-2001-MTC del 21 de diciembre de 2001. Además de ello, la actividad aeronáutica también se encuentra regulada por diversas normas que las complementan.

En el plano laboral, esta actividad también se encuentra regulada por las Regulaciones Aeronáuticas del Perú (RAPs) en su parte 121, que comprende el reconocimiento de los derechos del trabajador aeronáutico, lo cual resulta importante debido a que dicha actividad comercial demanda un despliegue de operarios de transportes que tienen los mismos derechos que cualquier trabajador.

La problemática que se advirtió en el presente proyecto de investigación es que se sustenta en que, a la fecha la actual regulación aeronáutica respecto a la jornada laboral excede los patrones normales de la jornada laboral de las 8 horas de trabajo tal como lo regula la legislación laboral, por lo que se está dando un trato diferenciado al operador aéreo.

En tal sentido la presente investigación buscó determinar la manera en que la jornada de trabajo de los tripulantes aéreos, incide en el derecho laboral del trabajador, puesto que, tal como se ha evidenciado el personal aéreo sufre diversas problemáticas debido a su excesivo horario de trabajo, entre las cuales, se encuentra la fatiga. Todo ello se considera sumamente perjudicial, ya que, un error en el trabajo de los tripulantes aéreos puede significar consecuencias irreversibles y fatales.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 El problema

1.1.1 Descripción de la realidad problemática

Como es de conocimiento general, en nuestro país, los derechos laborales se encuentran debidamente establecidos en la Carta Magna, específicamente en aquella promulgada en el año 1979, la cual, se considera que estableció a nuestro país como una república democrática y social mediante la institución del Estado Social y Democrático de Derecho.

Entre los puntos de mayor relevancia establecidos dentro de esta Constitución Política se encuentran los mencionados a continuación:

- La jornada laboral de máximo ocho (8) horas diarias.
- La remuneración mínima vital (la cual, se ha ido modificando con el transcurso del tiempo).
- La estabilidad laboral.
- Los derechos de sindicatos.
- La seguridad social.
- La negociación colectiva.
- La huelga y demás.

Posterior a ello, como lo explicaremos en el transcurso de la presente investigación, se promulgó la Constitución Política del año 1993, en la cual, se suprimieron determinados derechos sociales, no obstante, se mantuvieron los puntos citados previamente.

Como se puede evidenciar, según lo establecido en la Carta Magna peruana, la jornada laboral de cualquier trabajador que sea empleado dentro de nuestro país, no debe exceder de un total de ocho (8) horas diarias. A pesar de ello, en determinadas profesiones no se cumple a cabalidad con dicha regulación, entre los cuales, los tripulantes aéreos son los profesionales que se ven más perjudicados por ello.

Ciertamente, existe una reglamentación específica para las operaciones aeronáuticas efectuadas en el Perú, la cual, la establece el Ministerio de Transportes y Comunicaciones. Sin embargo, en ella se establece exactamente lo mismo que en los

derechos laborales estipulados en la Constitución Política, es decir, los tripulantes aéreos, ya sean de vuelo (pilotos, copilotos) o de cabina (auxiliares aéreos, tripulantes de cabina) no deben exceder de un total de ocho (8) horas de vuelo en un período de veinticuatro (24) horas consecutivas.

Cabe mencionar que la reglamentación establecida por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones (en las Regulaciones Aeronáuticas del Perú) estipula que en caso de que debido a circunstancias excepcionales que escapen de las manos de las compañías aéreas, los tripulantes excedan la jornada laboral durante el vuelo o al encontrarse en un aeropuerto que no sea su destino final, estos se ven en la obligación de continuar prestando servicio, lo cual, permite que las compañías se excedan y generalmente los tripulantes aéreos terminan cumpliendo con jornadas laborales de hasta dieciséis (16) horas.

En la presente tesis realizaremos un análisis respecto a los horarios laborales que cumplen los tripulantes aéreos, así como, de los derechos laborales de nuestro país con la finalidad de determinar la manera en que la jornada de trabajo de los tripulantes aéreos, incide en el derecho laboral del trabajador.

La aviación comercial tuvo sus inicios durante la época de los años veinte y treinta, lógicamente en esos tiempos la operación de los aviones era mucho más rudimentaria.

Al llegar la época de los años cuarenta y cincuenta, el desarrollo tecnológico permanente inició con la incorporación de nuevos mecanismos con la finalidad de repotenciar el vuelo y la operación de las aeronaves, por lo cual, los tripulantes de vuelo necesitaron el apoyo de una mayor cantidad de personal humano para poder desempeñar su labor.

Posterior a ello, en los años sesenta, la prestación de los servicios aeronáuticos se amplifica en equipo jet, lo cual, significó una repotenciación de la navegación aérea, así como de las comunicaciones, haciendo posible la disminución de la tripulación a únicamente dos personas, quienes asumían toda la carga de trabajo.

En cuanto a la Aviación Civil, sus inicios datan del año 1910, en ese momento se comenzaron a efectuar operaciones de correo durante el desarrollo de la primera guerra mundial. La compañía Deutsche Luftreederei comenzó sus operaciones aéreas de transporte con fecha del 05 de febrero del año 1919, los cuales se desplazaban desde Berlín hasta Wimar, vía Leipzig. Este vuelo duraba un período de dos horas y dieciocho (18) minutos y para ello, se empleaban aviones AEG (Allgemeine Elektrizitäts-Gesellschaft) en biplaza D.F.W.

Acompañando los acontecimientos históricos relacionados con la aviación se desarrolló la definición del Derecho Aeronáutico, el cual, siempre ha sido considerado como un reto para el ser humano, sin embargo, no todos los esfuerzos han resultado en éxito, inicialmente se pudieron constatar determinadas equivocaciones, las cuales, generaron la elaboración de lo que actualmente es la aviación.

Por su parte, el Derecho Laboral se encuentra reconocido a nivel internacional por diversos principios y declaraciones respecto a los derechos humanos. Entre los cuales, la más emblemática es la Declaración de los Derechos Humanos, la cual, fue proclamada por la Organización de las Naciones Unidas (en adelante ONU); mediante esta declaración se reafirmó la creencia en los derechos fundamentales del ser humano, así como, el valor de las personas, la equidad en los derechos de los seres humanos, la dignidad de estos, y a su vez incrementar un nivel de vida más igualitario y extenso bajo el marco de la libertad.

Al haber explicado todo lo mencionado previamente, procederemos a mencionar que la problemática social planteada en la presente tesis se basa en que debido a las extenuantes jornadas de trabajo de los tripulantes aéreos en nuestro país- lo cual, genera múltiples dificultades para los mismos- se ven vulnerados los derechos laborales establecidos en nuestra Carta Magna.

Respecto a la gestión de la fatiga de los tripulantes aéreos, la jornada de trabajo, los descansos reglamentarios y demás temas de relevancia para el presente trabajo de investigación, la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles menciona que de

conformidad con los resultados conseguidos a partir de estudios efectuados por autoridades como la National Aeronautics and Space Administration (NASA), la National Transportation Safety Board (NTSB), la Federal Aviation Administration (FAA), se ha podido constatar que la fatiga en la tripulación es un factor importante en la existencia de accidentes en las operaciones aéreas a nivel global.

Entre los ejemplos más precisos para ello, se encuentra lo ocurrido el 12 de febrero de 2009, fecha en la cual el vuelo Nro. 3407 de la compañía aérea Colgan Air se estrelló en un barrio residencial de Clarence Center- Nueva York – Estados Unidos, lo cual, generó el lamentable fallecimiento de cincuenta ciudadanos. A causa de dicho fatal accidente, en el año 2014, el Estado de los Estados Unidos de América efectuó una modificación de la Ley Federal de Aviación, en la cual, se establecieron condiciones laborales repotenciadas con la finalidad de disminuir la fatiga en los tripulantes aéreos.

A esta política se incorporaron otros países a nivel mundial como, por ejemplo: Australia, Canadá, Inglaterra, Brasil, la Unión Europea, todos con el objetivo de otorgar mejores estándares de calidad en relación a las operaciones aéreas que coadyuven a todas las operaciones aéreas efectuadas a nivel global.

Lamentablemente, a pesar de lo mencionado con anterioridad, en nuestro país se sigue evidenciando que las compañías de aviación no cumplen a cabalidad con el horario de ocho horas consecutivas de trabajo para sus tripulantes, lo cual, genera estrés, fatiga y además de ello, pone en peligro a los pasajeros, puesto que, al no tener el descanso reglamentario y adecuado, los tripulantes están en riesgo constante, cometer múltiples errores al momento de cumplir con su labor.

1.1.2 Formulación del problema

1.1.2.1 Problema General

¿De qué manera la jornada laboral de los trabajadores aéreos, incide negativamente en el derecho laboral del trabajador?

1.1.2.2 Problemas Específicos

Primer problema específico

¿De qué manera la jornada laboral de los operadores aéreos, incide en el derecho laboral del trabajador?

Segundo problema específico

¿De qué manera la jornada máxima de conducción del tripulante aéreo, incide en el derecho laboral del trabajador?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Determinar la manera en que la jornada laboral de los trabajadores aéreos, incide en el derecho laboral del trabajador.

1.2.2 Objetivos Específicos

Primer objetivo específico

Determinar la manera en que la jornada laboral de los trabajadores aéreos, incide en el derecho laboral del trabajador.

Segundo objetivo específico

Determinar la manera en que la jornada máxima de conducción del tripulante aéreo, incide en el derecho laboral del trabajador.

1.3 Hipótesis

1.3.1 Hipótesis General

La jornada laboral de los trabajadores aéreos, incide negativamente en el derecho laboral del trabajador.

1.3.2 Hipótesis Específicas

Primera Hipótesis específica

La jornada laboral de los trabajadores aéreos, incide negativamente en el derecho laboral del trabajador.

Segunda Hipótesis específica

La jornada máxima de conducción del tripulante aéreo, incide negativamente en el derecho laboral del trabajador.

1.4 Variables

HIPOTESIS PRINCIPAL

1.4.1 Variable X

La jornada de trabajo de los tripulantes aéreos

Dimensión. - Jornada máxima de operación del tripulante

Indicador. -

- 8 horas
- 13 horas
- 16 horas

1.4.2 Variable Y

Derecho laboral

Indicador. -

- Derecho a la igualdad
- Derecho a la dignidad
- Derecho a no ser discriminado

1.4.3 Cuadro de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente X. La jornada laboral de los trabajadores aéreos	Jornada máxima de operación del tripulante	<ul style="list-style-type: none">• 8 horas• 13 horas• 16 horas
Variable dependiente Y. Derecho laboral del trabajador.	Aspectos	<ul style="list-style-type: none">• Derecho a la igualdad• Derecho a la dignidad• Derecho a no ser discriminado

1.5 Justificación

1.5.1 Justificación Teórica

La Justificación Teórica de la presente investigación se sustenta en que analizará la figura jurídica del Derecho Laboral del operador aéreo, a efectos de que se analice su naturaleza jurídica y su alcance.

1.5.2 5.2 Justificación Metodológica

El sustento en el ámbito metodológico se basa en que la presente investigación servirá para profundizar el estudio de la problemática abordada para futuras investigaciones.

1.5.3 5.3 Justificación Práctica

La presente investigación se sustenta en la práctica debido a que se busca garantizar los derechos de los trabajadores aeronáuticos, de tal manera que puedan trabajar en

igualdad de condiciones tal como lo hacen los demás trabajadores

1.5.4 5.4 Justificación social

La presente investigación busca crear un ambiente de seguridad jurídica dentro de la sociedad en donde se respete las normas jurídicas, de tal manera que se garantice el respeto por los derechos de los operadores de transporte.

1.6 Importancia

La presente tesis es de vital relevancia, puesto que, la falta de descanso de la tripulación aérea debido al exceso de horas de jornada laboral, que se ven obligados a cumplir, implicaría poner en riesgo la vida y seguridad de miles de usuarios.

1.7 Delimitación

1.7.1 Delimitación Temporal

La presente investigación, se delimitará en el año 2020.

1.7.2 Delimitación Espacial

La presente investigación, se propuso como delimitación espacial en el Aeropuerto Internacional Jorge Chávez Dartnell, ubicado en la Provincia Constitucional del Callao.

1.7.3 Delimitación Social

La presente investigación, se dará en el consorcio Lima Airport Partners que está conformado por las empresas Fraport AG, la International Finance Corporation, y el Fondo de Inversión en Infraestructura, Servicios Públicos y Recursos Naturales, administrado por AC Capitales SAFI S.A.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Teóricos de la Investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Pupo Rojas (2017) redactó un ensayo denominado “REFLEXIONES SOBRE LA JORNADA LABORAL DE LOS OPERADORES AÉREOS EN COLOMBIA”, en el cual, el autor manifiesta que la realidad laboral de los tripulantes aéreos en Colombia es extenuante, puesto que, sus jornadas de trabajo suelen exceder las doce horas por día estipuladas en la legislación vigente, lo cual, lógicamente causa cansancio y fatiga en estos trabajadores y, por consiguiente, un peligro constante para el óptimo desarrollo y la seguridad de las operaciones aéreas efectuadas en este país. De la misma manera, en este trabajo de investigación, el autor afirma que la realidad de estos operadores aéreos en cuanto a sus descansos y tiempos libres dista mucho de la de cualquier otro trabajador, puesto que, cualquier otra labor es regulada por el Código Sustantivo del Trabajo (en el cual se establece un total de ocho horas de trabajo); sin embargo, las labores de los tripulantes aéreos se encuentran reguladas por condiciones técnicas de seguridad aérea, las cuales, suelen imponer horarios diferentes a lo determinado en la legislación nacional. Por lo mencionado, es evidente la discriminación que existe en Colombia respecto a las jornadas laborales de los tripulantes aéreos, ya que, al exceder el límite de horas de trabajo se estaría vulnerando el derecho a la vida, así como, el derecho a un trabajo digno. Por último, el autor menciona que también se pone en riesgo la vida de los usuarios, puesto que, como se ha mencionado anteriormente, la fatiga de los operadores aéreos ocasiona un peligro para estas operaciones.

Arcos Jaramillo (2017) realizó un trabajo de investigación titulado “LA SOBRECARGA DE TRABAJO Y SU EFECTO SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE NEGOCIOS DE UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES” para la Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador, el cual, tuvo como objetivo primordial establecer si la sobrecarga laboral tiene influencia en el compromiso de una organización. Esta investigación se desarrolló en la Gerencia Nacional de Negocios de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP, siendo esta la entidad pública de telecomunicaciones de Ecuador. De la misma manera, para este trabajo de

investigación se empleó un enfoque cuantitativo acompañado por una Encuesta de Sobrecarga Laboral y Compromiso Organizacional, la cual, se aplicó a una población total de 349 trabajadores. Como resultado, se pudo constatar que la sobrecarga de trabajo de estos operadores es medio-bajo, así mismo, se pudo identificar la existencia de una constante ampliación en el horario laboral, lo cual, indica indicios de sobrecarga de trabajo. Respecto al compromiso organizacional de esta entidad, el autor concluye que el grado de compromiso es medio, además, menciona que el elemento de compromiso de continuidad es el más presente en la entidad. Con la finalidad de establecer el nivel de influencia que puede generar la sobrecarga de trabajo en el compromiso organizacional, se efectuó un estudio estadístico de regresión lineal. Respecto a ello, se pudo concluir que existe un vínculo realmente importante entre la sobrecarga laboral y el compromiso organizacional, puesto que, mientras exista más sobrecarga menor será el compromiso. Por último, en la presente investigación se planteó una propuesta con el objetivo de promover el compromiso organizacional mediante la disminución de la sobrecarga de trabajo que reciben los operadores de la CNT EP.

Rubio García (2013) redactó un ensayo denominado “RÉGIMEN LABORAL DE LAS TRIPULACIONES DE VUELO - ¿INTERÉS INDIVIDUAL O PARÁMETRO DE SEGURIDAD COLECTIVO?” para la Universidad Militar Nueva Granada en Bogotá Colombia. En este trabajo de investigación, el autor menciona que todas las operaciones efectuadas por la Aeronáutica Civil colombiana se encuentran reguladas por los Reglamentos Aeronáuticos, los cuales, se encargan de establecer los tiempos de vuelo, de servicio, de descanso y los días libres de la totalidad de la tripulación aérea (lo cual, incluye a pilotos, copilotos, auxiliares aéreos y despachadores). En cuanto a ello, el gremio de pilotos y copilotos colombianos manifiestan que en relación con la gran relevancia de las labores que desempeñan, es menester que se les incluya dentro del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual, significaría un cambio drástico respecto a la realidad laboral de los tripulantes aéreos, puesto que, esto generaría la contratación de una mayor cantidad de operadores aéreos para cumplir con los horarios establecidos por las compañías, lo cual, significaría a su vez la generación

de más empleos en el ámbito laboral. Sin embargo, el autor menciona que esto también aumentaría los costos de las operaciones para las entidades de aviación, lo cual, podría conllevar al incremento de tarifas, la disminución de itinerarios, disminución en los niveles de seguridad o inclusive la clausura de dichas entidades.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Ramírez Valdés (2018) redactó una Tesis para optar el Título de Licenciado en Educación con especialidad en Educación para el Desarrollo denominada “PROGRAMAS DE FORMACIÓN DEL PILOTO COMERCIAL QUE OFRECEN LOS CENTROS DE INSTRUCCIÓN DE AERONÁUTICA CIVIL EN EL PERÚ, RESPECTO DE LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES DE UNA LÍNEA AÉREA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS” para la Pontificia Universidad Católica del Perú, el cual, tuvo como finalidad primordial efectuar un análisis respecto a las deficiencias y limitaciones que presentan los programas de educación del piloto comercial de los centros de instrucción de aeronáutica de nuestro país en relación con los estándares globales de una línea aérea de transporte de usuarios. En relación con el desarrollo de la presente tesis, este trabajo es de importancia, puesto que, entre los múltiples puntos analizados por el autor se encuentra la fatiga y el estrés como problemas de salud del piloto relacionado con la sobrecarga laboral que estos perciben. Respecto a ello, el autor manifiesta que estos fenómenos de salud suelen presentarse en aquellos ambientes laborales en los que se requiere al trabajador el empleo de tecnologías complicadas, así como, una alta carga laboral, entre los cuales, se encuentra la aviación. Así mismo, se afirma que, en el desarrollo normal de sus labores, los pilotos se enfrentan a múltiples fuentes potenciales de estrés, lo cual, genera un efecto directo en su calidad de vida generando -en la mayoría de los casos- estrés, fatiga e insatisfacción laboral. Entre las potenciales causas de estrés para los tripulantes, se encuentran las siguientes:

- Constantes cambios de husos horarios, lo cual, altera los ciclos circadianos de la tripulación.
- Volar en una cabina presurizada por ocho horas diarias o más.

Por último, según el autor, lo antes mencionado también surte un efecto negativo en el bienestar organizacional.

Figuroa Deza (2019) realizó una tesis para optar por el grado académico de Doctor en Administración titulada “GESTIÓN EFICIENTE DE LOS FACTORES HUMANOS COMO ELEMENTO PRINCIPAL EN LA SEGURIDAD OPERACIONAL AÉREA” para la Universidad Nacional Federico Villareal. En este trabajo de investigación, el autor afirma que, antiguamente la denominada “gestión eficiente del factor humano” ha sido considerada como un factor poco relevante y secundario, puesto que, las áreas responsables en ciertas entidades únicamente se limitaban a la gestión de las planillas, expedientes de los trabajadores y como máximo en las relaciones grupales de trabajo. Aún en la actualidad siguen existiendo algunas entidades que funcionan bajo esta perspectiva tradicional; no obstante, es de gran importancia resaltar que los seres humanos pasamos gran parte de nuestras vidas en nuestros centros laborales, por lo cual, se considera que el desarrollo en la vida se encuentra directamente vinculado con el desarrollo en el trabajo. Según el autor, este desarrollo integral no se basa únicamente en una correcta gestión y aprendizaje de cosas nuevas, sino también implica el desarrollo de capacidades y habilidades en diversos ámbitos. En esa línea de pensamiento, la “gestión eficiente del factor humano” se vuelve un aspecto fundamental, puesto que, si se considera que el éxito de las entidades depende en gran parte del accionar de sus trabajadores, por consiguiente, invertir en ellos puede ocasionar grandes ventajas. De esta manera, el área de Recursos Humanos es considerada como una herramienta estratégica con la capacidad de repotenciar el trabajo en conjunto y de efectuar un cambio radical en la organización, ya que, tiene como objetivo primordial que los trabajadores logren su desarrollo integral tanto de manera individual como colectiva y mediante ello lograr el crecimiento de la institución. Se considera que para tener la capacidad de trabajar con personas de manera eficiente es menester tener conocimiento del comportamiento humano, así como, respecto a los múltiples mecanismos disponibles que se puedan aplicar con la finalidad de coadyuvar a conseguir una fuerza laborar eficaz, adecuada y motivada. De acuerdo con lo establecido por el autor, actualmente las personas han adquirido

un rol mucho más relevante con relación a la elaboración de beneficios competitivos para una entidad. En efecto, cada vez más especialistas consideran que el factor esencial del éxito de una entidad radica en el desarrollo de un conglomerado de capacidades que la diferencian de las otras, las cuales, se enfocan específicamente en las personas. El desarrollo de dichas capacidades brinda un cimiento a largo plazo para efectuar los cambios pertinentes, así como, la elaboración de bienes y servicios que sean necesarios. En lo que respecta a esta tesis, el autor manifiesta que el desarrollo adecuado de dichas capacidades radica en lograr estrategias que garanticen que la aviación, en relación con la “gestión eficiente del factor humano” pueda ser compatible con lograr la productividad y optimización del tiempo de trabajo, de tal forma que las operaciones aéreas sean efectuadas de manera óptima y con una adecuada seguridad aérea.

Almeyda Avalos (2017) redactó una tesis para optar por el grado de maestro en investigación y docencia universitaria denominada “EL TRABAJO DECENTE: DESCANSO Y SOBRE CARGA LABORAL” para la Universidad Autónoma de Ica, el cual, tuvo como objetivo principal establecer que la sobrecarga laboral vulnera de forma directa el derecho fundamental al descanso de los trabajadores para poder afirmar que el exceso de trabajo afecta de manera significativa gozar de tiempo libre, así como, vulnera el derecho al descanso de una cantidad considerable de trabajadores en nuestro país. Ciertamente, en el Perú, el derecho laboral se encuentra amparado por una extensa normativa (la cual se encarga de regular todo tipo de abusos), así como, existen organismos de control (encargados de monitorear estos problemas). Sin embargo, aún en la actualidad se pueden evidenciar determinados problemas que sufrimos los trabajadores en relación con la sobrecarga de trabajo. En esta tesis, el autor se encargó en primer lugar de presentar el marco legal en vigencia, para luego, realizar un análisis respecto a las limitaciones que presenta cada parte interviniente en el trabajo. Por último, el autor presentó ciertos casos, en los cuales, se puede constatar diversas problemáticas debido a la sobrecarga de trabajo con la finalidad de plantear ciertas recomendaciones proporcionadas por especialistas en este tema.

2.2 Bases Teóricas.

Las bases teóricas que vamos a considerar en la presente tesis se basan en las teorías imperantes sobre el problema planteado y los aspectos generales que se orientan a explicar la problemática señalada.

2.3 Teorías Imperantes

2.3.1 La jornada laboral de los tripulantes aéreos

En nuestro país, la aviación es entendida como una actividad crucial para el desarrollo evolutivo de la nación, se considera que la base consolidada y compleja de la aviación, comenzó a estructurarse a inicios del siglo XX y se fue desarrollando de conformidad con los avances de la aeronáutica a nivel internacional.

Los avances tecnológicos ocupan una posición vanguardista en todos los operadores de medios aéreos, los cuales, a su vez se encuentran vinculados directamente con la vocación aérea connatural del hombre peruano, evidenciada desde épocas antiguas hasta los últimos años.

Cabe mencionar que la perspectiva del gobierno también desempeña un papel de gran importancia, puesto que, los gobernantes son los encargados de promover el desarrollo de los medios aéreos de nuestro país de acuerdo con los avances tecnológicos y científicos de la aeronáutica internacional.

En cuanto a la historia, los antecedentes de la aviación en nuestro país datan de tiempos muy antiguos; no obstante, en el Perú las actividades enfocadas específicamente en planeadores se originaron en Marzo del año 1910, fue en esa fecha que el aviador Jorge Chávez Dartnell atravesó los Alpes entre Italia y Suiza, lo cual, lo convirtió en el primer ser humano en efectuar una hazaña de tal magnitud, además, Chávez fue recordado por la siguiente frase histórica “arriba, siempre arriba”, la cual, es considerada como un legado histórico que ha servido como guía para la aviación en nuestro país.

Posterior a ello, siguiendo el ejemplo de Jorge Chávez, en enero del año 1911, Juan Bielovucic, un aviador también peruano, retorna de París y por primera vez surca el cielo limeño en un avión “Voisin”, con lo que se da inicio a la era de la aviación nacional.

Ocho años después, se instituyó la aviación militar peruana, lo cual hizo posible que se promueva la aviación en nuestro país, a partir de ello se desarrollaron diversos eventos dignos del recuerdo, los que mencionaremos a continuación:

□ En el año 1923, el presidente Augusto B. Leguía inauguró la Escuela de Aviación Militar denominada “Jorge Chávez” de Las Palmas, situada al sur de la capital, la cual, contaba con los mejores aviadores pioneros y especialistas en el tema y se convirtió en la nueva entidad de operaciones aeronáuticas del Perú.

□ Así mismo, en el año 1919 se instituyó el “Ministerio de Marina y Aviación”, en mayo de 1929 el presidente Leguía promulgó un Decreto Supremo con el que se formó el “Cuerpo de Aviación del Perú”.

En el año 1932 se realizó el cambio de nombre de esta última organización por el de “Cuerpo Aeronáutico del Perú” (CAP).

Las necesidades de una, cada vez más desarrollada, preparación Aero militar para el amparo y la evolución de la nación, influyeron directamente en la institución del Ministerio de Aeronáutica, la cual, se dio en el año 1941. En 1950, por medio de una Resolución Suprema, se cambió el nombre de “Cuerpo Aeronáutico del Perú” por el de “Fuerza Aérea del Perú” (en adelante FAP), la cual, mantiene la misma denominación hasta el día de hoy. El accionar militar pertinente y eficiente de la FAP generó que se le otorgue la responsabilidad de amparar a la nación en todo momento, en lo que respecta al ámbito aeroespacial. Así mismo, la FAP tenía el propósito de asegurar el monitoreo permanente del espacio aéreo, así como, realizar las coordinaciones pertinentes para todas las actividades aeronáuticas efectuadas en el Perú.

Cabe mencionar que, la aviación comercial en el Perú no se quedó atrás respecto a todos estos avances. Con el transcurso del tiempo, se crearon diversas compañías aéreas como las reconocidas Aero Perú o (y) Faucett.

De esta manera, en la actualidad, diversas compañías de aviación se encuentran operando con normalidad, tanto de ala rotatoria como de ala fija, las cuales, en conjunto con la FAP son consideradas como factores fundamentales para el desarrollo

nacional, así como, se han convertido en componentes cruciales para lograr el desarrollo y bienestar de los ciudadanos, puesto que, un gran sector de la población se encuentra en zonas rurales; en dichos casos, mediante los helicópteros y aviones se logra transportar medicinas, alimentos, personal capacitado, maquinarias y otros productos, lo cual, nos permite salir victoriosos en el combate contra el subdesarrollo. Por lo antes mencionado, se considera que el objetivo más importante de la aviación es coadyuvar a desarrollar un mejor Perú para todos los ciudadanos. No obstante, consideramos importante mencionar que, en este ámbito, el hombre siempre ha intentado hacer una imitación de las aves.

En cuanto a ello, es de conocimiento que las aves tienen la capacidad de volar por instinto, a diferencia de los hombres, quienes vuelan apoyados por su inteligencia.

Así mismo, las aves cuentan con múltiples facultades para navegar en el espacio, las cuales, los seres humanos aún no conocemos; por ejemplo, ciertos mamíferos que vuelan, como los murciélagos, tienen una capacidad que pueden emplear como un tipo de radar.

En cuanto a ello, Figueroa Deza (2019) menciona lo siguiente:

Los sensores superficiales les proporcionan a las aves un conocimiento exacto del estado del flujo de aire existente sobre sus alas, y utilizando centros de mando establecidos en su cerebro pueden alterar la posición de sus plumas para que actúen como alerones y bajar sus patas y pies y actuar de frenos contra aire.

Además de ello, se entiende que las aves son aviadores completos, puesto que, estos cuentan con un conocimiento preciso respecto a su velocidad mientras vuelan, el ángulo de ataque, cabeceo desde múltiples sensores, actitud de derrape, de los cuales, la visión es únicamente uno.

Las aves tienen la capacidad de volar con tan solo unas semanas de vida, a diferencia de los hombres, quienes recién al crecer pueden comenzar a educarse respecto a este arte que es totalmente ajeno a su naturaleza. Por lo cual, para lograr el vuelo, es necesario que el hombre cuente con determinada aptitud, así como, cierto grado de inteligencia. Cabe mencionar que, para volar con seguridad, es imperativo que la capacidad mental esté en sincronía con la estabilidad emocional del piloto. En esa línea de pensamiento, es lógico que se requiera que estos sujetos hayan logrado

determinados patrones específicos de capacidad tanto física como mental previo a permitir que se eduquen para volar, así mismo, el piloto deberá ser evaluado regularmente para poder garantizar que estas aptitudes sigan intactas.

De esta manera, el ser humano ha logrado volar solamente en el último bicentenario; en primer lugar, logró manejar el globo y actualmente como es de conocimiento de todos, lo hace en máquinas mucho más pesadas denominadas aviones, helicópteros y demás.

Para lograr tener éxito en la aviación, el ser humano ha requerido de un plano de sustentación, además, debido a que todos sus sensores le son poco útiles al volar, a excepción de la vista, el hombre se ha visto en la necesidad de elaborar ciertas herramientas aeronáuticas con la finalidad de poder tener el mismo conocimiento visual que las aves tienen por instinto gracias a sus diversos sensores periféricos.

Por las múltiples dificultades antes mencionadas y en el intento del ser humano por superar los diversos obstáculos que se le presentaban debido a sus capacidades tanto mentales como físicas, en el transcurso de la historia se han presentado diversos accidentes desde el comienzo de la aviación a nivel mundial, donde los pilotos de nuestro país no son ajenos a esta problemática; un claro ejemplo de ello es el caso del emblemático Jorge Chávez Dartnell, quien al atravesar los Alpes en su precario “Bleriot” se accidentó, puesto que, al momento de aterrizar se precipitó demasiado a la tierra y su avión terminó destrozado. Algo parecido le sucedió a Carlos Tenaud, quien se graduó como piloto en la escuela Bleriot que se encuentra en París; este piloto falleció en el año 1911 al momento de intentar efectuar su primer despegue, su avión cayó en Limatambo, al sur de la capital de nuestro país.

Todos estos sucesos han impulsado a que la institución de entidades tengan como objetivo primordial dirigir una organización de administración de la seguridad operacional aérea, para diseñar, formular e implementar políticas estratégicas de prevención de accidentes con el propósito de prevenir y si es posible suprimir las condiciones de inseguridad, para de esta manera permitir que se preserven los recursos tanto materiales como humanos de las compañías y entidades enfocadas en las operaciones aéreas; no obstante, se siguen presentando accidentes en este ámbito y la mayoría de ellos debido a errores humanos.

En lo que respecta a las jornadas laborales de los tripulantes aéreos, el Ministerio de Transportes y Comunicaciones ha establecido los siguientes puntos a tomar en cuenta con la finalidad de establecer ciertas limitaciones para las actividades de la tripulación para disminuir los efectos de la fatiga:

- Ninguna compañía debe programar a un tripulante ni este debe aceptar su programación en ningún vuelo en caso de que el tiempo total de vuelo del tripulante supere las limitaciones que mencionaremos a continuación:
 1. En un año calendario: 900 horas.
 2. En un mes calendario: 90 horas.
 3. En seis días consecutivos: 34 horas.
 4. En un día (24 horas consecutivas): 8 horas.
- Está prohibido programar a la tripulación más de trece (13) horas consecutivas de periodo de servicio en un total de veinticuatro (24) horas seguidas.
- En caso de que se presente una situación excepcional que esté fuera del control del explotador aéreo (por ejemplo: condiciones adversas del clima, esperas prolongadas en la aproximación, en el rodaje, desviaciones al aeropuerto alternativo, entre otras), por la cual, el tripulante deba continuar en servicio a pesar de que haya vencido el periodo de servicio, este no podrá interrumpirlo durante el trayecto.
- En caso de que durante el vuelo o en un aeropuerto que no sea el destino final, los tripulantes excedan el límite de su periodo de servicio, estos se ven en la obligación de terminarlo, siempre y cuando, no se requiera su servicio por más de tres (3) horas; en caso de que se requiera por un periodo superior, el explotador aéreo deberá cancelar la operación en el aeropuerto más cercano o, por el contrario, relevar a la tripulación.
- Por otro lado, ninguna compañía deberá programar, ni ningún tripulante deberá aceptar su programación en un vuelo, si desde el término del periodo de servicio anterior, no ha cumplido con un plazo de descanso reglamentario, de conformidad con lo siguiente:
 1. Para un periodo de servicio de un total de menos de ocho (8) horas le corresponde un período de descanso no menor al doble de las horas

de vuelo, el cual, no puede ser menor a un total de nueve (9) horas seguidas sin interrupción.

2. En caso de que, a causa de cualquier imprevisto, el tripulante haya superado el periodo de vuelo de ocho (8) horas; el explotador aéreo tiene el deber de otorgarle un período de descanso no menor al doble de horas de vuelo, el cual, no puede ser menor a dieciocho (18) horas seguidas sin interrupción.

3. Ninguna compañía debe asignar, así como, ningún tripulante debe aceptar la asignación de un itinerario de vuelo durante el período de descanso reglamentario.

2.3.2 Derecho comparado

Colombia

Tal como sucede en nuestro país, la realidad laboral de los tripulantes aéreos en el Estado colombiano es sumamente compleja, puesto que, sus jornadas de trabajo superan lo estipulado en el ordenamiento jurídico.

Según la RAC (Reglamentos Aeronáuticos de Colombia) 4.17, de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, el periodo de servicio puede ser programado para hasta doce horas y media continuas, pero ante una contingencia, puede extenderse, ya sea una hora en caso de ser un vuelo nacional, o hasta dos horas adicionales en caso de vuelos internacionales.

Dicho esto, vemos que diariamente, sus horarios de trabajo pueden llegar a ser superiores a las doce horas, lo que se entiende como un peligro constante para la seguridad de las operaciones aéreas en Colombia. A diferencia de los trabajadores que se desempeñan en otros ámbitos, los trabajadores aéreos cuentan con tiempos de descanso y de recreación totalmente limitados debido a que sus jornadas de trabajo están establecidas en reglamentos técnicos de seguridad aérea, los cuales, los obligan a someterse a horarios extenuantes distintos a los determinados en la legislación colombiana, tratándose en este caso del Código Sustantivo del Trabajo.

Cabe mencionar que, como sucede en nuestro país, los demás trabajadores de Colombia solo pueden laburar en horarios de máximo ocho horas diarias, por lo

cual, se evidencia una fuerte discriminación para los tripulantes aéreos.

Por lo antes mencionado, se considera que la imposición de jornadas laborales que exceden las ocho horas diarias se traduce en una vulneración al derecho al trabajo digno e inclusive a la vida de los miembros de la tripulación. Se pretende un cambio inmediato de los reglamentos aeronáuticos colombianos con la finalidad de beneficiar a todos los operadores aéreos, quienes deberían encontrarse incluidos de forma equitativa junto con los trabajadores de otras áreas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Chile

A diferencia de la exclusión considerada discriminación de los operadores aéreos en la legislación colombiana, el Código del Trabajo del Estado chileno sí los incluye en sus artículos 2°, 4° y 5°, en los cuales, se establece que el horario de trabajo diario no puede exceder las doce horas continuas, esto puede incrementarse únicamente hasta dos horas más en caso de contingencias durante el vuelo, dejando un total de catorce horas como máximo. Entre dichas contingencias se encuentran las necesidades urgentes de mantenimiento del avión y las emergencias de carácter médico.

Adicionalmente, el periodo de servicio está especificado por la DAN (Normas Aeronáuticas) 121.605, de la Dirección General de Aeronáutica Civil de Chile, la que menciona una restricción nocturna de doce horas, es decir, que si el periodo de servicio inició entre las 21:00 y las 06:00 horas, este no podrá exceder en ninguna circunstancia el tiempo inicialmente establecido.

Cabe mencionar que los lineamientos expuestos previamente también se encuentran establecidos en la Ley N°20321, la cual, versa específicamente sobre la tripulación aérea y sus labores.

2.3.3 La sobrecarga laboral, la fatiga y el estrés generado en los tripulantes aéreos

En primer lugar, en la presente tesis consideramos pertinente realizar una breve explicación respecto al significado del término fatiga, siendo esta considerada como un componente pronosticado y omnipresente durante la vida de todo ser humano. Para una persona promedio, este elemento significa únicamente una dificultad leve que

puede resolverse por medio de un descanso o, por el contrario, mediante la interrupción de toda actividad que genere dicha fatiga.

Usualmente, la fatiga no conlleva consecuencias relevantes. No obstante, en caso de que el sujeto que la presenta se encuentra involucrado en labores vinculadas con la seguridad propia y de terceros (cirujanos, pilotos, conductores, operadores de reactores nucleares y demás), esta simple fatiga puede producir consecuencias realmente graves.

Es muy difícil darle una definición exacta a este término en relación con los seres humanos, puesto que, la fatiga puede producirse por múltiples causas, entre las cuales se encuentran las siguientes:

- Cansancio a causa de un esfuerzo físico o mental exagerado.
- Aburrimiento por desinterés en la actividad que se está efectuando.
- Una alteración del ritmo circadiano.

En pocas palabras, la fatiga puede definirse simplemente como cansancio de mayor nivel. No obstante, desde una perspectiva más operacional, un concepto más preciso sería el siguiente: “La fatiga es aquella condición que se caracteriza por una sensación de incomodidad en aumento la cual, disminuye la capacidad para efectuar determinadas labores, así como, cumplir metas, reducción o pérdida total de la capacidad para responder a ciertos estímulos, y generalmente viene acompañada por una sensación de agotamiento.” (Federal Aviation Administration)

La fatiga puede ocasionarse por múltiples causas; sin embargo, eso no es lo relevante, por el contrario, lo que nos importa es el efecto perjudicial que la fatiga genera sobre el individuo y su capacidad para efectuar determinadas labores. Por ejemplo: un trabajo en casa que implique al individuo redactar durante todo el día puede ser tan fatigante como un trabajo manual, lo cual, puede sentirse de forma distinta, sin embargo, genera lo mismo, el impedimento de funcionar de manera óptima.

En pocas palabras, la consecuencia que conlleva la fatiga es la reducción en la capacidad del sujeto de efectuar determinadas tareas. En cuanto a ello, diversos análisis han concluido que la fatiga genera una alteración relevante en la capacidad de los seres humanos de ejecutar labores que demanden, lo siguiente:

- Alto nivel intelectual.
- Concentración extrema.
- Destreza natural.

La fatiga puede presentarse de dos formas, siendo estas las mencionadas a continuación:

- De forma gradual (sobre un período largo que puede abarcar días o semanas).
- De forma aguda (en un período de horas posterior a la realización de determinada actividad mental o física).

Usualmente, esto sucede cuando un sujeto no logra dormir por suficiente tiempo durante un período extenso de tiempo; por ejemplo: trabajos nocturnos, jet lag, apnea de sueño); o, por el contrario, en aquellos casos en los que se efectúan ciertas actividades mentales o físicas sin descansar lo suficiente.

En el caso específico de los tripulantes aéreos, aquellos que realizan sus labores de forma privada generalmente no se encuentran expuestos al mismo estrés que aquellos que laboran en compañías comerciales, quienes están sometidos a alteraciones circadianas a causa de los constantes cambios de zonas horarias y vuelos de noche, días laborales demasiado largos y cambios de previsión. No obstante, los tripulantes aéreos cuentan con muchos otros motivos, por los cuales, pueden desarrollar fatiga; por ejemplo, los pilotos tienen una gran sobrecarga laboral, puesto que, la operación de vuelo recae en su totalidad sobre ellos, por consiguiente, se encuentran en un peligro constante de estar involucrados en un accidente.

Respecto a ello, generalmente, una persona fatigada presentará los siguientes síntomas:

- Apatía.
- Molestia.
- Aumento del tiempo de reacción a determinado estímulo.
- Disminución del funcionamiento mental de nivel alto.
- Sensación de aislamiento.
- Reducción en la vigilancia y atención.
- Fijación a la tarea.
- Incremento de negligencia en la realización de las labores.
- Problemas de memoria.
- Somnolencia.
- Dificultad en la concentración.

Lógicamente, no es nada positivo que estos síntomas se presenten en las tripulantes de vuelo, puesto que, sus funciones requieren de mucho entrenamiento y conocimientos, y no cualquier individuo podría realizarlas en caso quisieran sustituirlos durante un vuelo.

En múltiples análisis, sujetos que presentan fatiga consistentemente no suelen reportar el grado de cansancio que tienen, de conformidad con parámetros fisiológicos, puesto que, una persona con gran cansancio no reconoce en realidad el nivel de su debilidad. Cabe mencionar que ningún nivel de experiencia, medicación, cafeína, motivación, esfuerzo puede superar los síntomas de la fatiga.

Por otro lado, consideramos también pertinente realizar una breve explicación respecto al concepto del estrés laboral, el cual, es considerado como uno de los problemas de salud con mayor relevancia a nivel mundial. Esencialmente, se le presta más atención al estrés, esto debido a que, cada vez tenemos mayor conocimiento con respecto a su magnitud y sus consecuencias en los seres

humanos. La gestión o prevención de este coadyuvará a lograr un nivel óptimo de salud tanto física como mental.

A partir de los años treinta se comenzaron los análisis relacionados con el estrés, los cuales, fueron efectuados por Hans Selye, este estudioso fue el encargado de descubrir este estado de cansancio mental mientras se encontraba realizando sus estudios universitarios. Entre los síntomas que Selye pudo identificar, se encuentran los siguientes:

- Depresión.
- Cansancio.
- Decaimiento.
- Desconcentración y demás.

En un principio, Selye le dio reconocimiento al estrés mediante la denominación de “el síndrome de estar cansado”. (Selye, 1956)

Cabe mencionar que aquellos individuos que trabajan en jornadas rotativas suelen ser más proclives a presentar este fenómeno, especialmente quienes tienen que efectuar sus labores durante la noche. Esto se genera debido a que el cuerpo humano no está preparado para efectuar tareas durante la noche (que debe ser su período de descanso) y descansar durante el día. Todos los seres humanos poseemos una clase de reloj biológico en nuestro interior, el cual, posibilita que nuestro cuerpo identifique la luz de la noche y la luz del día. En otras palabras, cuando un sujeto trabaja durante la noche, su organismo no llega a acomodarse, lo que produce una sincronización interna mala, a partir de ello se desarrollan diversas dificultades fisiológicas presentadas por este tipo de trabajadores, entre los cuales, se encuentra el estrés. (Miró y Cano, 2005)

Como se ha mencionado en el transcurso de la presente investigación, debido a la sobrecarga laboral que le es otorgada a los tripulantes aéreos, estos suelen presentar altos niveles de fatiga y estrés, lo cual, no solo los pone en riesgo a ellos sino también a los pasajeros e inclusive a terceros.

Ciertamente, los accidentes en aviación se han disminuido en las últimas décadas; no obstante, la Unión Europea no ha reducido sus esfuerzos para disminuir o suprimir los accidentes ocasionados por errores en el factor humano de las operaciones aéreas. Lo antes mencionado tiene una gran relevancia si se toma en consideración que, con el desarrollo de tráfico aéreo, es menester una destreza extrema por parte de los pilotos. Con la finalidad de repotenciar la seguridad de los vuelos, los encargados del proyecto subvencionado con fondos de Europa denominado “Advanced Cockpit for Reduction Of Stress and workload” (ACROSS) están procurando una mejora en el rendimiento de los tripulantes aéreos en aquellos periodos de sobrecarga laboral.

Para tal finalidad, están elaborando y poniendo a prueba nuevos mecanismos para implementar a las cabinas de vuelo, los que, se esperan puedan ayudar a reducir la carga de trabajo de las tripulaciones de mando, y ayudarlos a lidiar con situaciones de compleja dificultad, por consecuencia, mejoraría su desempeño y la seguridad.

El proyecto ACROSS trabaja en algunos objetivos principales, los que se basan en desarrollar, integrar y llevar a prueba lo siguiente:

- Soluciones nuevas para la cabina de mando, que alivianen la gestión de carga laboral en diversas situaciones que pueden ocurrir en vuelo, para reducir el nivel de estrés.
- Tecnologías que permitan que una tripulación reducida pueda operar de manera segura, bajo ciertas condiciones definidas, por ejemplo, que un miembro de la tripulación pueda tener un tiempo planificado de descanso, o que el otro piloto sea incapacitado por motivos de salud durante la operación.

Finalmente, ACROSS, toma en cuenta el aprendizaje inicial de las evaluaciones hechas con respecto a la reducción de la carga laboral y la disminución de operaciones de las tripulaciones, de esa manera se identifican los aspectos principales para una futura implementación de operaciones de un solo piloto.

Entre los propósitos primordiales del equipo ACROSS se encuentra la identificación de las dificultades que propone la próxima implementación de las operaciones aéreas dirigidas únicamente por un piloto, las cuales, están enfocadas en disminuir lo más que se pueda los costos de la operación sin que sea perjudicial para la seguridad. Además, esta clase de operaciones aéreas son abordadas como análisis de caso con la finalidad de innovar y desarrollar sistemas novedosos que repotencien el ámbito de seguridad.

En resumen, los mecanismos y lineamientos que se desarrollen a partir de esta iniciativa están dirigidas a fortalecer la seguridad de las operaciones aéreas, inclusive a prevenir completamente los accidentes. De la misma manera, estos sistemas novedosos van a mejorar la imagen pública de las compañías aéreas, puesto que, el transporte aéreo será considerado como un medio de transporte completamente seguro.

Consideramos importante mencionar que todo lo antes mencionado pondría a el continente europeo en el primer puesto en lo que respecta a operaciones aéreas, así mismo, estas innovaciones otorgarían nuevas posibilidades de evolución a los elaboradores de equipos de aviación.

Cuando se culmine, el proyecto ACROSS significará un aporte de suma importancia en relación con los esfuerzos para repotenciar la seguridad y fortalecer el liderazgo del continente europeo en este ámbito.

2.3.4 La tripulación aérea y el síndrome de Burnout

Este síndrome también denominado “síndrome del quemado”, por su término en inglés, es considerado como una clase de estrés laboral, puesto que, es un trastorno psicológico que afecta específicamente a los trabajadores. Se caracteriza por ser un estado de extremo cansancio físico, mental o emocional que conlleva consecuencias negativas en la autoestima. Además de ello, usualmente este síndrome es un proceso progresivo, mediante el cual, los sujetos que lo sufren suelen perder la atención e interés en sus labores, presentan una gran irresponsabilidad e inclusive pueden llegar a desarrollar depresión. Entre los

síntomas principales de este síndrome se encuentran los mencionados a continuación:

- Despersonalización: se refiere a aquel aumento de la irritabilidad, así como, disminución total de la motivación, lo cual, suele manifestarse mediante actitudes negativas con los clientes o terceros, incluso se puede llegar a deshumanizar por completo el trato con los mismos.
- Falta de realización personal: hace referencia a la disminución de la autoestima del individuo, además de las expectativas frustradas, lo cual, suele manifestarse por medio del estrés tanto cognitivo, como fisiológico y conductual.
- Cansancio emocional: se refiere a la evidente fatiga tanto física como mental. Este cansancio se genera al tener que efectuar determinadas labores a diario y de forma permanente con sujetos que deben ser atendidos como objetos de trabajo. Este desgaste profesional conlleva un agotamiento mental y físico.

En el ámbito de la aviación existen diversas áreas, en las cuales, los trabajadores pueden presentar este síndrome, especialmente en las operativas, siendo éstas las siguientes:

- Tripulación de mando: Pilotos.
- Tripulantes de cabina.
- Servicio a los pasajeros.
- Personal de mantenimiento de aeronaves.
- Despachadores de vuelo.
- Controladores de vuelo y demás.

En la presente tesis nos enfocaremos únicamente en la tripulación de mando y de cabina, y la forma en que este síndrome surte efectos negativos en sus labores.

Los tripulantes aéreos cumplen un papel de gran importancia en lo que respecta a la seguridad de las operaciones aéreas, así como, al servicio que se brinda a los usuarios, lo cual, genera en ellos diversos padecimientos causados por el entorno y por las jornadas laborales tan cambiantes. Ciertamente existen múltiples estudios enfocados en el síndrome del burnout, sin embargo, no existe ninguno que relacione este síndrome con la tripulación aérea en específico. (Castro y Araujo, 2013)

Se considera que este síndrome está vinculado con aquellas profesiones que presentan alto riesgo y también con las áreas que deben estar en contacto directo con los usuarios, siendo estas características principales de las labores de los tripulantes aéreos, por lo cual, podemos relacionarlos directamente.

Para poder tener una mayor comprensión del tema, consideramos pertinente tener conocimiento de cómo en la actualidad producir y comercializar productos, así como, prestar servicios es algo que ocurre diariamente durante todo el año, por lo cual, cada vez más es menester determinar jornadas laborales especiales que posibiliten adaptarse a las necesidades de la sociedad actual.

Para diversas industrias, entre ellas, la de la aviación es imprescindible determinar mejores horarios específicos para las jornadas laborales, de tal forma que puedan aprovechar al máximo sus recursos humanos, así como, repotenciar el servicio que ofrecen a los usuarios.

Específicamente la aviación es considerada como una industria que se encuentra operando todo el tiempo, es decir, las operaciones aéreas no se detienen en ningún momento del día durante todo el año, lo cual, genera diversos retos a sus tripulantes aéreos debido a las jornadas laborales rotativas, períodos largos de vuelo, aumento de los usuarios. Todo lo antes mencionado, genera múltiples alteraciones físicas y mentales en el cuerpo de estos individuos (falta de atención, sueño, fatiga), lo cual, conlleva a un cansancio profesional extremo denominado síndrome de burnout. (Gulone, 2011)

Como hemos mencionado previamente, existe una norma que regula las jornadas laborales de la tripulación aérea, la cual, establece que no se puede exceder de

trece (13) horas consecutivas de trabajo. No obstante, la misma norma menciona que, en caso de que, por motivos ajenos al control del empleador, los trabajadores tienen la obligación de continuar prestando servicio, hasta por tres horas adicionales, lo que nos lleva a un total de dieciséis (16) horas ininterrumpidas de trabajo.

Nesthus (2010) menciona que entre las principales causas que generan este síndrome en el ámbito de la aviación son las mencionadas a continuación:

- Extensos horarios de trabajo bajo presión.
- Mala nutrición y en diferentes horarios.
- Clima de trabajo.
- Labores que implican gran destreza.
- Dormir fuera de casa.
- Espacios con poco oxígeno.
- Labores continuas sin descanso.
- Cambio constante del clima.

Como se ha establecido previamente, la fatiga es considerada como aquel estado fisiológico caracterizado por una disminución en las capacidades del individuo (desempeño físico o mental) causada por la carencia de descanso, por mantenerse en vigilia durante un período extenso y/o por efectuar determinada actividad física o mental.

La fatiga puede ser perjudicial al presentarse en un miembro de la tripulación, puesto que, puede afectar la atención de este, así como, su capacidad para operar el avión de forma segura o efectuar sus labores vinculadas con la seguridad de las operaciones aéreas. (Ministerio de Transporte y Comunicaciones, 2011)

Por tanto, determinados análisis que relacionan a la fatiga con los tripulantes aéreos han podido comprobar que estos muestran alteraciones en la capacidad de atender los requerimientos de los usuarios, tanto en asuntos de seguridad como prestación de servicios. En lo que respecta a las profesiones aeronáuticas,

las consecuencias de una ineficiente gestión de las emociones, la comunicación, la colaboración en equipo y la falta de conocimiento de los efectos negativos que ocasionan la fatiga y el estrés, significa un peligro alto para la realización de las operaciones aéreas.

Ciertamente la fatiga se evidencia mediante el agotamiento y el cansancio físico, así como, se tiene conocimiento de que es consecuencia de periodos extensos de vigilia, falta de sueño y demás; no obstante, en el ámbito de la aviación la fatiga está vinculada con los siguientes síntomas:

- Falta de atención.
- Decisiones erróneas.
- Mala comunicación.
- Aletargamiento.
- Cambios bruscos en los estados anímicos.

Ante estos síntomas, las operaciones aéreas presentan riesgos vinculados con las labores de seguridad aplicadas específicamente para circunstancias de emergencia.

2.4 Teoría Seleccionada

2.4.1 Derecho laboral

También denominado “derecho del trabajo” o “derecho social”, es aquella rama del derecho conformado por un conglomerado de normativa que se enfoca -en el sector privado- en regular los vínculos laborales que existen entre un empleador y uno o varios trabajadores, así como, las relaciones individuales (sueldos, contrataciones, despidos, vacaciones) y colectivas (representación de los asalariados, sindicatos, convenciones grupales y demás). De la misma manera, se considera que este derecho abarca determinados principios, los cuales, por ser generales también surten efecto en el sector público como, por ejemplo: el derecho de huelga y la libertad sindical.

Según Neves Mujica (2007), el Derecho Laboral tiene la finalidad de: “regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él, permitiéndola, pero controlándola, y de encauzar los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación”.

No obstante, el empleo de este derecho y el amparo que otorga únicamente es aplicable en aquellas relaciones laborales que presenten las características mencionadas a continuación:

- Trabajo Humano.
- Productividad.
- Por cuenta ajena.
- Libre.
- Subordinado.

En cuanto a ello, Boza (2011) menciona lo siguiente:

El Derecho del Trabajo es la disciplina que se encarga de regular la relación laboral, es decir, la relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos sujetos denominados “empleador” y “trabajador”.

Por lo antes mencionado, únicamente aquellas relaciones laborales, en las cuales, se pueda evidenciar todas las características previamente mencionadas podrán ser tuteladas por el Derecho del Trabajo.

Respecto a su origen, posterior a la finalización de la Revolución Industrial se originaron nuevos vínculos laborales, los trabajadores pasaron de efectuar sus labores en las casas de los empleadores, donde solían exigirles estándares exagerados de orden y coordinación con sus compañeros de trabajo, así como, con las máquinas, a desempeñarse en establecimientos especiales para el desarrollo de su labor. Además de ello, al incorporarse la maquinaria, esto permitió que se empleara a mujeres, quienes se integraban al mercado de trabajo y significaron una gran competencia para los hombres, lo cual, en conjunto con el incremento de productividad lograda por las nuevas máquinas generaba la existencia de una gran cantidad de adultos varones desempleados en una condición de miseria, quienes estaban dispuestos a suplir a los asalariados que decidían protestar debido a sus precarias condiciones laborales.

Este nuevo sistema laboral sometía a los trabajadores a una realidad miserable, ya que, se incrementaron los riesgos de sufrir accidentes, así como, el horario de la jornada de trabajo y el esfuerzo requerido para efectuarlo, mayor porcentaje de enfermedades profesionales, escasas horas de sueño y todo ello, para recibir un salario mínimo.

A causa de ello, se fueron desarrollando espontánea y esporádicamente múltiples clases de protestas, entre las cuales, se encontraban las siguientes: ocupación de fábricas, sabotaje, la huelga, manifestaciones, las que, generaron la institución de organizaciones dedicadas a defender los derechos de los asalariados, es decir, los sindicatos.

Los representantes de los sectores sociales, quienes se beneficiaban de esta realidad se aseguraban de que la situación se mantenga en tal gravedad, basándose en amparar la libertad individual se afirmaba que el Estado no tenía motivo para intervenir mediante la elaboración de normativa, puesto que, se alegaba que se debía respetar el derecho a la contratación libre entre los empleadores y sus asalariados.

A pesar de que los conflictos laborales y, por consiguiente, las protestas iban en aumento, el Estado únicamente se limitaba a la represión de las manifestaciones, por medio de la acción militar o policial, las que entonces se llegaron a considerar como ilícitas.

Posterior a ello, en el siglo XIX, se fueron desarrollando múltiples corrientes, las cuales, desde diferentes perspectivas establecían que el Estado tenía el deber de intervenir en el amparo de los trabajadores, como, por ejemplo: las escuelas socialistas y las escuelas intervencionistas.

En primer lugar, las escuelas intervencionistas afirmaban que el Estado tenía el deber de proteger a aquellos estratos sociales y culturales menoscabados mediante el desempeño de una política óptima y la libre distribución de los recursos económicos.

Por otro lado, el socialismo, específicamente en el enfoque presentado por Karl Marx, tenía la finalidad de cambiar la estructura capitalista del Estado por un nuevo régimen, en el cual, no se permitiría la propiedad privada de los mecanismos de producción, así como, estaría terminantemente prohibida la explotación a manos de unos seres humanos superiores a cargo de la fuerza laboral de otros con menos oportunidades. En otras palabras, el objetivo del socialismo se basa en lograr la emancipación de los proletarios mediante una revolución a manos de los mismos proletarios.

En cuanto a ello, inicialmente, la Iglesia Católica adoptó una posición condenatoria y sistemática respecto a todos los movimientos que procuraban establecer limitaciones o restricciones a la explotación libre del trabajo. Este pensamiento comenzó a

evolucionar finalizando el siglo XIX. Lo que actualmente se denomina “doctrina social de la Iglesia” tuvo sus cimientos con la Encíclicas: Rerum Novarum (1891), Quadragesimo Anno (1931), Mater et Magistra (1961) y Laborem Exercens (1981).

La Rerum Novarum defendió la regulación del horario laboral del trabajo de mujeres, e incluso de niños. Además de ello, manifestó que era deber del empleador pagar un salario que permita a sus asalariados vivir en condiciones humanas, por lo cual, condenaba la asignación de salarios insuficientes. Las demás encíclicas fueron un complemento y ampliación de esta.

Con el transcurso del tiempo, los trabajadores que prestan sus servicios de manera subordinada han pasado de ser considerados esclavos (Edad Antigua), posteriormente siervos (Edad Media, denominados también siervos de la gleba), y actualmente a ser entendidos como individuos que cuentan con deberes y derechos.

El derecho en general se ha desarrollado y evolucionado con la finalidad de poder regular las mínimas condiciones requeridas para lograr la estabilidad de la sociedad.

En lo que respecta a la elaboración de las primeras leyes laborales, surgió a partir de la segunda mitad del siglo XIX, y demoró más en establecerse en unos países que en otros.

En el año 1919, con el fin de la primera guerra mundial y la emisión del Tratado de Versalles, el derecho laboral adquirió un reconocimiento a nivel mundial, el cual, se materializó en la elaboración de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT).

A partir de ello, se han desarrollado diversos conceptos físicos, filosóficos y económicos del trabajo; sin embargo, para el derecho del trabajo el único factor relevante es que regula el trabajo subordinado. Por ejemplo: las actividades efectuadas por artistas, médicos o cualquier otra clase de profesional independiente se encuentra fuera del interés de esta rama del derecho, puesto que, al momento en que cesa la subordinación laboral, también cesa el empleo del derecho del trabajo.

Como hemos mencionado en el transcurso de la presente investigación, el derecho laboral es aquella disciplina jurídica, cuyos orígenes se dieron debido a la evidente desigualdad económica que existía entre las dos partes intervinientes en el vínculo laboral, siendo estas las siguientes:

- El Trabajador: quien se encarga de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, así como, su mano de obra.
- El Empleador: quien obtiene todos los beneficios gracias a las labores ejecutadas por el trabajador.

Este desbalance en la realidad laboral siempre generaba que la posición del empleador impere ante la del trabajador, lo cual, ocasionaba que este sea sometido a condiciones míseras al desempeñar sus labores. Ante dichas circunstancias, surgió el Derecho Laboral, considerada como una rama imprescindible del derecho y con el objetivo primordial de suprimir la brecha tan grande que se evidenciaba entre las condiciones de las partes intervinientes en las relaciones laborales. Todo ello, con la finalidad de lograr el restablecimiento del desbalance contractual generado por la desigualdad de recursos económicos entre el trabajador y el empleador por medio de la elaboración de la normativa de condiciones mínimas a favor del trabajador.

En otras palabras, el Derecho Laboral se desarrolló principalmente como una manera de instituir un balance ante la desigualdad económica de las partes, puesto que, esta rama del derecho manifestaba que, en el marco de cualquier relación laboral, todo trabajador tiene el derecho de contar con determinadas condiciones mínimas de seguridad, mismas que debían ser respetadas a cabalidad por parte del empleador. Ciertamente, a pesar de todos los esfuerzos en este ámbito, aún existe cierta desigualdad entre las partes intervinientes en algunas relaciones laborales, los derechos laborales existen con la finalidad de lograr un equilibrio frente a esta realidad. A diferencia de lo sucedido en América del Norte o Europa (regiones industrializadas y capitalistas), en nuestro país, estos fenómenos no se presentaron hasta haber transcurrido gran parte del siglo XX.

Efectivamente, desde el principio de la fase republicana del Perú, es decir, desde el siglo XIX hasta la mitad del siglo XX, las situaciones laborales de nuestro país se caracterizaban por ser deplorables e inclusive no voluntarias, es decir, aún se podía ver situaciones de esclavitud.

Respecto a ello, Boza Pro (2011) refiere:

La subsistencia de esas condiciones retrasó la afirmación del derecho del trabajo

en el Perú hasta mediados del siglo XX, cuando el crecimiento de las zonas urbanas y el paulatino desarrollo industrial y comercial llevó a la conformación de los primeros grandes centros de trabajo, y con ello, a la existencia de las primeras organizaciones sindicales peruanas.

Posterior a la realización de diversas protestas con la finalidad de lograr que se reconozca un horario de trabajo que implique una jornada de máximo ocho (8) horas consecutivas en el Perú, se dio la promulgación de la Carta Magna del año 1920.

Respecto a ello, Blancas (2011) señala que la Constitución Política de ese año representó:

La recepción, muy limitada y tímida, de las ideas e instituciones del Estado social. Ello se expresa en el hecho de que incluyó, por primera vez en un texto constitucional, un título –el IV– denominado ‘garantías sociales’, que reconoció algunos derechos laborales, estableció ciertos criterios para la legislación del trabajo y enunció diversas normas de contenido laboral.

Ciertamente, también se efectuó una leve constitucionalización de los Derechos del Trabajo en la redacción de la Constitución Política promulgada el año 1933; no obstante, recién en la Constitución de 1979 nuestro país incorpora el modelo de Estado Social y Democrático de Derecho. Se considera que esta Carta Magna estableció al Perú como un Estado social y democrático, autónomo y soberano fundado en el trabajo.

Gracias a lo antes mencionado, se logró un progreso importante respecto al reconocimiento de determinados derechos laborales en el nivel más alto de nuestro ordenamiento jurídico, es decir, a nivel constitucional.

Efectivamente, bajo el marco de lo establecido en la Constitución de 1979 es responsabilidad del Estado impulsar las condiciones socioeconómicas adecuadas con la finalidad de promover la generación de empleos, desarrollar oportunidades iguales para toda la ciudadanía, suprimir la pobreza y amparar al trabajador en circunstancias de subempleo y desempleo.

Además de ello, esta Carta Magna prohibía terminantemente la presencia de cualquier clase de condición que obstaculice la aplicación de los derechos constitucionales de los trabajadores o, en todo caso, situaciones, en las cuales, no se reconozca o se

rebaje la dignidad de estos, en toda relación laboral.

Según lo estipulado en esta Constitución Política, el trabajo es entendido como un objeto de amparo del Estado, por lo cual, en ella se consagraron los siguientes puntos de gran importancia para el Derecho Laboral:

- La jornada laboral de máximo ocho (8) horas diarias.
- La remuneración mínima vital (la cual, se ha ido modificando con el transcurso del tiempo).
- La estabilidad laboral.
- Los derechos de sindicatos.
- La seguridad social.
- La negociación colectiva.
- La huelga y demás.

Posterior a ello, se promulgaría la Carta Magna del año 1993, en la cual, a pesar de haberse reiterado la gran mayoría de los derechos laborales estipulados en la Constitución Política del año 1979, también se efectuó una reducción, específicamente de los derechos sociales.

En cuanto a ello, en la presente tesis nos cuestionamos lo siguiente: ¿Qué significó para los Derechos Laborales la promulgación de la nueva Carta Magna de 1993? Desafortunadamente, para los derechos fundamentales del trabajo, esta Constitución trajo un retroceso, esto debido a que, durante el mandato de Alberto Fujimori Fujimori los derechos del trabajo se debilitaron de forma considerable, ya que, este mandatario restringió el aumento de salarios, así como, limitó la repotenciación de las condiciones laborales, y demás circunstancias desfavorables generadas a causa de la flexibilización del régimen laboral en nuestro país y con la única finalidad de disminuir el amparo al trabajador.

No obstante, a pesar de que se procuró disminuir el contenido material relacionado con los derechos fundamentales del trabajador con la promulgación de la Carta Magna de 1993, ello no ha significado una restricción real, puesto que, cualquier problemática relacionada con este asunto, puede ser solucionada por medio de la jurisprudencia expedida por el Tribunal Constitucional, basándose en los principios constitucionales

del Derecho a la dignidad de la persona y del Derecho al Trabajo.

Todo ello, gracias a que en la actualidad se condiciona la veracidad de la jurisprudencia y legislación, así como la conducta de líderes políticos, de conformidad con el cumplimiento y amparo de los derechos fundamentales.

2.4.2 Derecho a la igualdad en el ámbito laboral

Este derecho se refiere a que el Estado debe reconocer el principio de igualdad efectiva, el cual, debe aplicarse para todos los ciudadanos sin ningún tipo de diferenciación. Este principio debe ser empleado en la legislación, así como, en la elaboración y desarrollo de mecanismos que tengan la finalidad de promover este derecho en sus diversas políticas públicas y también, en su accionar diario.

En el ámbito laboral, este derecho se enfoca en la igualdad de oportunidades, lo cual, se dirige a promover este derecho en el entorno de trabajo. En este caso, la igualdad hace referencia al amparo de los derechos civiles enfocados en los trabajadores.

Además de ello, establece que todos los trabajadores deben poder acceder de forma equitativa a los beneficios brindados por la empresa empleadora, es decir: accesos para empleados que tengan alguna discapacidad, compensación salarial, ascensos, seguro y responsabilidades laborales.

En caso de que se pueda comprobar la discriminación por parte de un empleador a un empleado, este estaría vulnerando el principio de igualdad de oportunidades laborales y podría recibir una acción disciplinaria.

En lo que respecta a promover la igualdad de oportunidades, los empleadores son considerados como responsables directos. Ellos están a cargo de contar con determinados registros laborales, aún más aquellos a quienes se les ha acusado de discriminación laboral.

De la misma manera, los empleadores tienen la responsabilidad obligatoria de amparar a sus trabajadores en lo que respecta al acoso por parte de los clientes, jefes y demás compañeros.

Si se presenta un caso de discriminación que el empleador tenga conocimiento de ello, es su obligación actuar inmediatamente para dar solución al problema y amparar a los trabajadores de todo tipo de perjuicio adicional. En caso contrario, el empleador podría ser responsabilizado por daños y perjuicios si se considera necesario emplear alguna acción legal.

A pesar de que prácticamente todos los trabajadores se encuentran amparados por la normativa dirigida a la igualdad de oportunidades laborales, ellos también tienen la obligación de garantizar su seguridad propia en el ambiente laboral.

En caso de que un trabajador haya sufrido de acoso o discriminación, este debe tomar las medidas adecuadas para que el empleador tenga conocimiento de la situación, con la finalidad de darle solución. Lógicamente, si el empleador desconoce la discriminación o acoso, será imposible que la entidad de fin a la situación o la solucione.

Respecto a ello, en nuestro país existe la Ley N°28983, la cual, está enfocada en garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Esta Ley fue promulgada el 16 de marzo del año 2007 y tiene como finalidad primordial determinar la normativa institucional, así como, establecer las políticas públicas a nivel nacional que tengan como objetivo aseverar a hombres y mujeres la aplicación de sus derechos a la dignidad, desarrollo libre, igualdad, autonomía y libertad, mediante el impedimento absoluto de la discriminación en todos los ámbitos

En el sexto artículo de esta Ley se establece lo siguiente:

- En todos los sectores, el Poder Ejecutivo, así como, los gobiernos locales y los gobiernos regionales tienen la obligación de implementar políticas públicas que busquen integrar los principios estatuidos en la presente Ley.
- Por lo cual, el Estado tiene la responsabilidad de elaborar y desarrollar proyectos con la finalidad, de prevenir, atender y suprimir los actos de violencia especialmente aquellos que van en contra de las mujeres.

En el séptimo artículo de la presente Ley se manifiesta lo siguiente:

- El Poder Judicial tiene la obligación de incorporar políticas públicas que posibiliten procesos eficientes, a tiempo y justos en lo que respecta a la sanción de la violación sexual en todas sus formas.
- De la misma manera, el Poder Judicial tiene la obligación de garantizar la reparación por daños y perjuicios a las víctimas, suprimiendo las dificultades existentes para acceder a la justicia, específicamente para aquellas mujeres que forman parte de las minorías étnicas.

2.4.3 Derecho a la dignidad en el ambiente laboral

De acuerdo con lo establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se considera que todos los seres humanos tienen los mismos derechos, además de ello, son libres e iguales ante el Estado. Esta declaración también le da reconocimiento a la dignidad de la persona, la cual, se encuentra estipulada en múltiples legislaciones y tratados a nivel global.

Respecto a ello, se nos presenta el siguiente cuestionamiento ¿a qué hace referencia esa dignidad mencionada en los tratados, legislaciones y en la misma Declaración Universal de los Derechos Humanos?; Específicamente se refiere a amparar y aseverar que todos los seres humanos conformen el cimiento del Estado de derecho, lo cual, implica respetarse a uno mismo, así como, a sus pares.

En otras palabras, la dignidad del ser humano hace referencia a aquel derecho que tenemos todas las personas a ser valoradas como seres individuales y sociales, con oportunidades equitativas, con particularidades y características personales, por el simple motivo de ser seres humanos. Lógicamente, esto no se refiere a una igualdad del tipo biológico, puesto que, los rasgos físicos, psicológicos, así como, el comportamiento es diferente en cada persona.

Esta igualdad se fundamenta básicamente en el hecho de ser personas, cabe mencionar que los seres humanos nos diferenciamos de los demás seres vivos

debido a nuestra naturaleza racional, por lo cual, contamos con la capacidad de manifestar nuestros pensamientos, escoger nuestra profesión u oficio; únicamente tenemos la restricción de respetar la dignidad de nuestros pares, mediante el respeto, lo cual, implica dar reconocimiento a los derechos de los demás con la finalidad de vivir en armonía. También es importante el principio de magnanimidad del ser humano, el cual, hace referencia a aquella capacidad de las personas de decidir por la opción que beneficie a otras personas.

Cabe mencionar que los tratos discriminantes, degradantes, insultantes, así como, aquel accionar en el que se evidencia desigualdad van totalmente en contra de la dignidad de la persona.

Por lo antes mencionado, debemos entender a la dignidad humana como un derecho esencial, el cual, hace posible que todos puedan demostrar su propia esencia, así como, lograr la realización personal.

Por el simple hecho de ser seres humanos, todos contamos con los siguientes derechos constitucionales:

- Derecho a la vida.
- Derecho a la libertad.
- Derecho a la educación.
- Derecho a la igualdad de oportunidades laborales.
- Derecho a la vivienda.
- Derecho a tener una familia.
- Derecho a una nutrición saludable y demás.

Por consiguiente, es menester realizar una reflexión de este tema, así como, valorarnos y cuidarnos individualmente para que se refleje este derecho colectivamente, de tal manera que impere la humanidad y el respeto por la dignidad del ser humano.

En nuestro país, generalmente la vulneración de los derechos constitucionales en el trabajo y la vulneración del derecho a la dignidad humana suceden no por acción, sino por omisión de la intervención del gobierno.

Históricamente, el vínculo entre empleadores y trabajadores siempre ha sido malo. A partir del siglo XIX, se comenzó a dar atención a las luchas sociales como resultado de las demandas presentadas durante la Segunda Revolución Industrial, la cual, generó un efecto inmediato en la sociedad, así como, diversos cambios en la relación entre los empleadores y los empleados.

Ciertamente en el principio las luchas sociales estuvieron encabezadas por aquellos movimientos de obreros que se basaban esencialmente en el pensamiento Marxista; sin embargo, con el transcurso del tiempo han transmutado y se enfocan en reclamar lo que se entiende por justo para los trabajadores.

El primero de mayo de 1886 en Estados Unidos específicamente en Chicago sucedió un momento histórico conocido como la revuelta de Haymarket, el cual, tuvo como resultado una respuesta a todas esas demandas o quejas sociales y posteriormente, se estableció la jornada de trabajo de ocho horas.

En el Derecho del Trabajo, las normas positivas están subordinadas al amparo superior de los derechos laborales. Brindar un trato adecuado es obligación del empleador, así como, cumplir con sus labores es una responsabilidad del trabajador.

Se considera que el respeto debe ser mutuo. Debido a la falta de poder material del trabajador, el derecho se encarga de proteger firmemente los derechos patrimoniales y extrapatrimoniales de estos.

Cabe mencionar que el accionar abusivo por parte del empleador puede generar que el negocio de este se vaya a la quiebra debido a que puede exigirse una acción indemnizatoria. Se considera que el empleador debe ser justo y

agradecido, mientras que, el trabajador debe demostrar lealtad y respeto hacia su empleo.

Por último, consideramos importante mencionar que, la dignidad humana es un derecho fundamental de los trabajadores, el cual, debe tener el debido reconocimiento y amparo.

2.4.4 Derecho a la no discriminación en el trabajo

Como hemos mencionado previamente, la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que todos los seres humanos debemos ser tratados de manera igualitaria sin ningún tipo de discriminación por nacionalidad, sexo, religión, opción sexual, etnia, entre otros. Para poder tener una mayor comprensión de ello y poder identificarla, consideramos pertinente realizar una explicación respecto a la discriminación y su origen.

La discriminación hace referencia a aquel fenómeno social que menoscaba la dignidad humana, así como, vulnera los derechos humanos y constitucionales de los ciudadanos. Este fenómeno se presenta en las costumbres y acciones de la sociedad, entre la ciudadanía e inclusive con las autoridades, generalmente de manera inconsciente. Por lo antes mencionado, es menester tener conocimiento amplio respecto a la discriminación para poder identificarla y evitarla, así como, saber a dónde debemos acudir en caso de que nos suceda o seamos testigos de ello.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se entiende como discriminación a toda clase de diferenciación, restricción, rechazo, favoritismo, el cual, de manera intencional o no, por acción u omisión, sin lógica ni imparcialidad y que tenga la finalidad de vulnerar, dificultar, impedir el desempeño de derechos o libertades, cuando esté basado en cualquiera de los motivos mencionados a continuación:

- El sexo.
- El género.

- La edad.
- La cultura.
- El color de piel.
- Discapacidades físicas o mentales.
- Estrato social.
- Condición económica.
- Condición jurídica.
- Salud.
- Apariencia física y/o características genéticas.
- Embarazo.
- Estado civil.
- Idioma.
- Antecedentes penales.
- Situación migratoria.

Cabe mencionar que también se considera discriminación lo siguiente:

- La misoginia.
- La homofobia.
- Segregación Racial.
- Antisemitismo.
- Discriminación racial.
- Otros tipos de intolerancia.

En pocas palabras, la discriminación se refiere a brindarle un trato diferente a aquellas personas que esencialmente son iguales y cuentan con los mismos derechos; lo cual, impide el ejercicio de determinado derecho o produce una desventaja en quien lo recibe.

Todos los seres humanos pueden ser víctimas de la discriminación; no obstante, aquellas que tienen una realidad vulnerable o se encuentran en desventaja, ya

sea por motivos sociales o personales, son quienes lamentablemente sufren de ello con mayor frecuencia.

La discriminación se produce en los diversos vínculos sociales, usualmente en el entorno familiar y mediante el desarrollo de prejuicios y estereotipos.

2.4.5 Jornada laboral de ocho horas

En nuestro país, la lucha por el establecimiento de una jornada de trabajo de máximo ocho horas consecutivas fue efectuada por los obreros y duró varios años, a diferencia de lo sucedido en Estados Unidos, país en el cual se logró mediante la violencia en 1886.

En el Perú todo fue muy difícil, los ciudadanos tuvieron que realizar esfuerzos extremos para conseguir derechos del proletariado, por lo cual, tuvieron que sobrevivir durante años de masacres y represión. Este combate épico y firme se realizó afrontando al gobierno y a los patronos, estos se unieron en contra de las demandas de la clase obrera. Esta reacción los convirtió en verídicos enemigos de clase. Finalmente, estos años de combate intenso tuvieron resultados positivos para la clase obrera.

Al finalizar el siglo XIX, la industria moderna se encontraba en una evolución cada vez más evidente. En esos tiempos, con el apoyo de la clase capitalista criolla, se desarrolló el proletariado moderno, el cual, estuvo enfocado en los sectores económicos de la minería, agrícola, alimentación y textil.

En esa época, la clase trabajadora afrontaba diversas problemáticas. Generalmente, el sector artesanal se encontraba trabajando sin una jornada laboral específica y sus horarios rondaban entre diez y dieciséis horas consecutivas a diario de lunes a domingo.

Además de ese horario tan extenso, las condiciones laborales eran terribles:

- Remuneración mínima.

- Mala alimentación.
- También se les daba trabajo a niños.

Como resultado de la lucha del sector obrero, el 15 de enero del año 1919 se pudo conseguir el establecimiento de la jornada de trabajo de máximo ocho horas consecutivas diarias. Esto se efectuó durante el gobierno de José Pardo y Barreda y por medio de un Decreto Supremo, el cual, sigue en vigencia hasta la actualidad.

Como hemos mencionado previamente, esta normativa se cumple para prácticamente todas las profesiones y oficios, lamentablemente las compañías aéreas no se rigen a esta normativa, lo cual, es altamente perjudicial para las tripulaciones aéreas.

2.5 Marco Histórico

El problema surge a raíz de que las Regulaciones Aeronáuticas del Perú (RAPs), no limitan el periodo de servicio del personal aeronáutico a un tiempo aceptable para condiciones dignificantes y que permitan un buen desempeño de funciones, generando estrés y fatiga, lo que no solo afecta al individuo, sino que también pone en peligro a los pasajeros y terceros, pues al realizar una operación con sobrecarga de cansancio, podría llevarlo a cometer múltiples errores al cumplir con su labor.

2.6 Marco Jurídico

Ley 27261 Ley de Aeronáutica civil

Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo

Regulaciones Aeronáuticas del Perú

2.7 Marco Conceptual o Glosario de Términos Básicos

FATIGA: hace referencia a aquel estado fisiológico caracterizado por una evidente disminución de la capacidad de desempeño físico y mental de un individuo a causa de falta de descanso, períodos de atención prolongada, fase circadiana o sobrecarga laboral (actividad física y/o mental), el cual, puede perjudicar el estado de atención de los miembros de la tripulación, así como, menoscabar su capacidad para operar una aeronave de manera segura y efectuar las operaciones pertinentes bajo los

estándares de seguridad operacional.

TRIPULANTE AÉREO: hace referencia a una persona que posee una licencia que la habilita a ejercer ciertas funciones en una aeronave durante la duración del vuelo. Esta puede ser parte de:

- Tripulación de cabina: las personas que la conforman también son denominadas auxiliares de vuelo, tiene como finalidad monitorear la seguridad del vuelo dentro de la cabina de pasajeros.
- Tripulación técnica: también conocida como tripulación de mando, forman parte las personas que están netamente a cargo de la conducción y operación de la aeronave, es decir: piloto, copiloto y, en algunos casos, ingeniero de vuelo.

DÍA CALENDARIO: se refiere a aquel lapso transcurrido empleando el tiempo local en la base de la tripulación, el cual, comienza a la media noche y finaliza veinticuatro (24) horas después, en la medianoche siguiente.

TIEMPO DE VUELO (BLOCK TIME): hace referencia a la totalidad del tiempo transcurrido desde que un avión inicia su movimiento por sus propios medios, con la finalidad de comenzar el despegue hasta el instante en que este se detiene para dar por finalizado el vuelo.

PERÍODO DE DESCANSO REGLAMENTARIO: se refiere a aquel tiempo en tierra regulado, en el cual, el tripulante se encuentra en total libertad ante el explotador aéreo y relevado de cualquier clase de obligación, responsabilidad, servicio y/o función que se pueda presentar.

SERVICIO: es todo tipo de labor que el explotador aéreo demanda efectuar a los tripulantes de cabina o de vuelo (trabajo administrativo, servicio de vuelo, instrucción, viaje necesario para incorporarse a su vuelo, la instrucción, estar de reserva y demás).

PERÍODO DE SERVICIO (DUTY TIME): este periodo se considera desde una (1)

hora antes de la hora inicial programada de salida del vuelo y concluye media hora después de que ha terminado el vuelo. Así mismo se considera en este período todo el tiempo en el que el tripulante haya cumplido con alguna función administrativa, de instrucción, de reserva, o en espera por alguna demora del vuelo, siempre que ésta se efectúe fuera del lugar de descanso reglamentario.

DERECHO LABORAL: también denominado derecho del trabajo o derecho social; es aquella rama del derecho que tiene como finalidad tutelar todo trabajo efectuado por el hombre de manera libre, en vínculo de dependencia, por cuenta ajena y a cambio de algún tipo de pago.

DERECHO A LA DIGNIDAD: también denominado dignidad humana, hace referencia a aquel derecho, del cual, gozamos todos los seres humanos de ser considerados como sujetos individual y colectivamente, con circunstancias equitativas, con nuestras peculiaridades y condiciones personales, por el simple hecho de ser un ser humano.

DERECHO A LA IGUALDAD: hace referencia a aquel derecho que tenemos todos los ciudadanos peruanos de recibir un trato igualitario por parte del Estado.

DERECHO A NO SER DISCRIMINADO: este derecho implica que todos los seres humanos debemos ser tratados bajo las mismas circunstancias sin permitir discriminación por nacionalidad, religión, creencias, estrato social y demás.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es APLICADA porque estudia la problemática de aplicación de una base teórica en la realidad.

3.2 Diseño de la investigación

El diseño de investigación es NO EXPERIMENTAL debido a que estudiará el fenómeno tal como está, sin alterar la realidad.

3.3 Universo, Población y Muestra

El universo lo comprende todos los operadores de transporte que laboran en el Aeropuerto Jorge Chávez.

Población y Muestra:

Población

La población está comprendida por las siguientes unidades de análisis

- 300 operadores aéreos que laboran en El consorcio Lima Airport Partners, que está conformado por las empresas Fraport AG, la International Finance Corporation, y el Fondo de Inversión en Infraestructura, Servicios Públicos y Recursos Naturales, administrado por AC Capitales SAFI S.A.
- 150 tripulantes aéreos que laboran para las diferentes aerolíneas que operan en Perú.

Muestra

La muestra es NO PROBABILISTICA y será a elección del investigador siendo la muestra la siguiente:

- 10 operadores aéreos que laboran en El consorcio Lima Airport Partners que está conformado por las empresas Fraport AG, la International Finance Corporation, y el Fondo de Inversión en Infraestructura, Servicios Públicos y Recursos Naturales, administrado por AC Capitales SAFI S.A.
- 10 tripulantes aéreos que laboran para las diferentes aerolíneas que operan en el país.

- 10 abogados de especialidad en derecho aeronáutico.

3.4 Métodos

Emplearemos el METODO HIPOTÉTICO DEDUCTIVO, debido a que se postulará hipótesis de investigación, la misma que será objeto de comprobación.

3.5 Técnicas

- Análisis documental
- Encuesta
- Entrevista

3.6 Instrumentos

- Guía de Análisis documental
- Cuestionario escala Likert
- Guía de Entrevista

3.7 Procesamiento de Datos y Análisis de Resultados

Utilizaremos el programa SPSS 24 para el procesamiento de datos los mismos que serán objeto de análisis e interpretación

CAPITULO IV
RESULTADOS

Análisis e interpretación de resultados

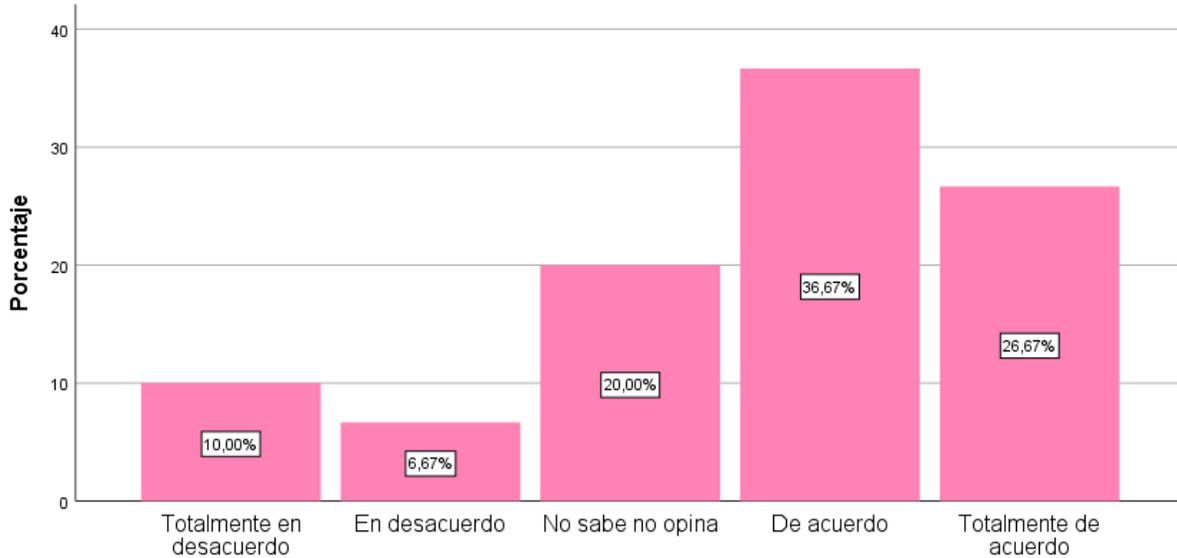
Para realizar el análisis interpretativo del resultado es preciso tener en cuenta, tal como se señaló en el capítulo de la muestra, que los encuestados son:

- 10 operadores aéreos que laboran en El consorcio Lima Airport Partners, mismo que está conformado por las empresas Fraport AG, la International Finance Corporation, y el Fondo de Inversión en Infraestructura, Servicios Públicos y Recursos Naturales, administrado por AC Capitales SAFI S.A.
- 10 tripulantes aéreos que laboran para diferentes aerolíneas en Perú.
- 10 abogados de especialidad en derecho aeronáutico.

TOTAL: 30 encuestados del rubro.

Figura 1

La jornada máxima de 8 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a la igualdad del trabajador.



Análisis interpretativo:

En virtud de las respuestas brindadas por los encuestados, en la presente podemos evidenciar los porcentajes establecidos a continuación:

- 10,00% señalan encontrarse totalmente en desacuerdo.
- 6,67% señalan encontrarse en desacuerdo.
- 20,00% señalan encontrarse ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 36,67% señalan encontrarse de acuerdo.
- 26,67% señalan encontrarse totalmente de acuerdo.

De tal manera que, se puede deducir que los encuestados se encuentran en su mayoría de acuerdo con la afirmación presentada.

Tabla 1

La jornada máxima de 8 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a la igualdad del trabajador. TIPO DE ENCUESTADO.

	TIPO DE ENCUESTADO			Total
	Operadores aéreos	Tripulantes aéreos	Abogados especialistas en Derecho aeronáutico	
Totalmente en desacuerdo	0	0	3	3
	0,0%	0,0%	30,0%	10,0%
En desacuerdo	2	0	0	2
	20,0%	0,0%	0,0%	6,7%
No sabe no opina	1	4	1	6
	10,0%	40,0%	10,0%	20,0%
De acuerdo	3	5	3	11
	30,0%	50,0%	30,0%	36,7%
Totalmente de acuerdo	4	1	3	8
	40,0%	10,0%	30,0%	26,7%
Total	10	10	10	30
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Análisis interpretativo:

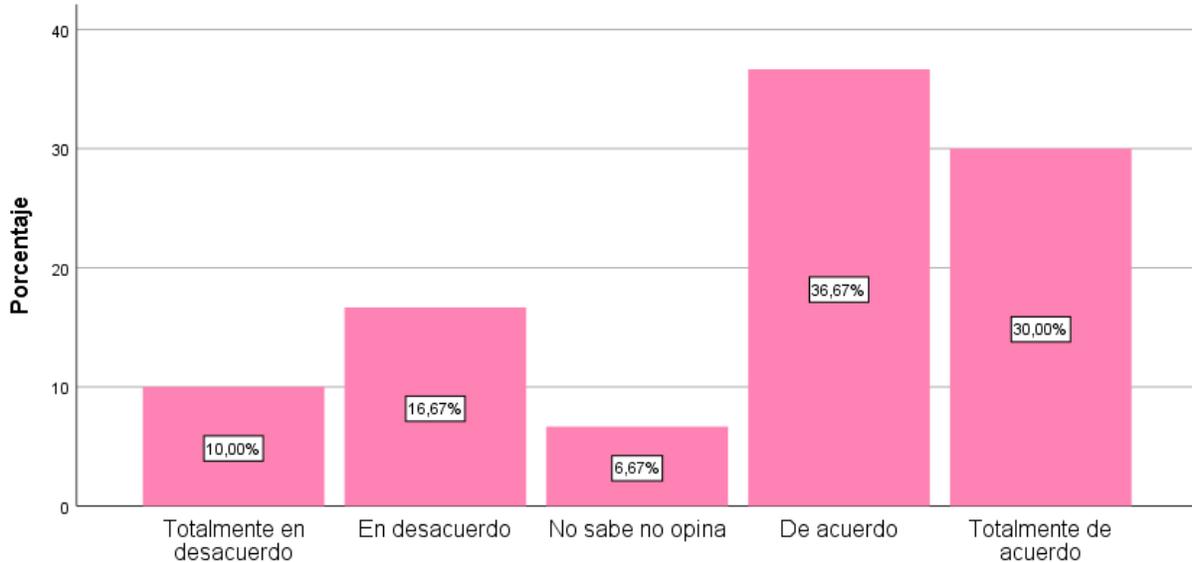
De conformidad con las respuestas brindadas, podemos evidenciar los siguientes porcentajes resultantes:

- 40,00% operadores aéreos se encuentran totalmente de acuerdo.
- 50,00% tripulantes aéreos se encuentran de acuerdo.
- 30,00% abogados especialistas en derecho aeronáutico se encuentran totalmente de acuerdo.

En conclusión, se deduce que los tripulantes aéreos son quienes se encuentran más a favor de la afirmación propuesta.

Figura 2

La jornada máxima de 8 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a la dignidad del trabajador.



Análisis interpretativo:

En virtud de las respuestas brindadas por los encuestados, en la presente podemos evidenciar los porcentajes establecidos a continuación:

- 10,00% señalan encontrarse totalmente en desacuerdo.
- 16,67% señalan encontrarse en desacuerdo.
- 6,67% señalan encontrarse ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 36,67% señalan encontrarse de acuerdo.
- 30,00% señalan encontrarse totalmente de acuerdo.

De tal manera que, se puede deducir que los encuestados se encuentran en su mayoría de acuerdo con la afirmación presentada.

Tabla 2

La jornada máxima de 8 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a la dignidad del trabajador. TIPO DE ENCUESTADO.

		TIPO DE ENCUESTADO			
		Operadores aéreos	Tripulantes aéreos	Abogados especialistas en Derecho aeronáutico	Total
Totalmente en desacuerdo	Recuento	0	1	2	3
		0,0%	10,0%	20,0%	10,0%
En desacuerdo	Recuento	1	3	1	5
		10,0%	30,0%	10,0%	16,7%
No sabe no opina	Recuento	0	2	0	2
		0,0%	20,0%	0,0%	6,7%
De acuerdo	Recuento	4	3	4	11
		40,0%	30,0%	40,0%	36,7%
Totalmente de acuerdo	Recuento	5	1	3	9
		50,0%	10,0%	30,0%	30,0%
Total	Recuento	10	10	10	30
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Análisis interpretativo:

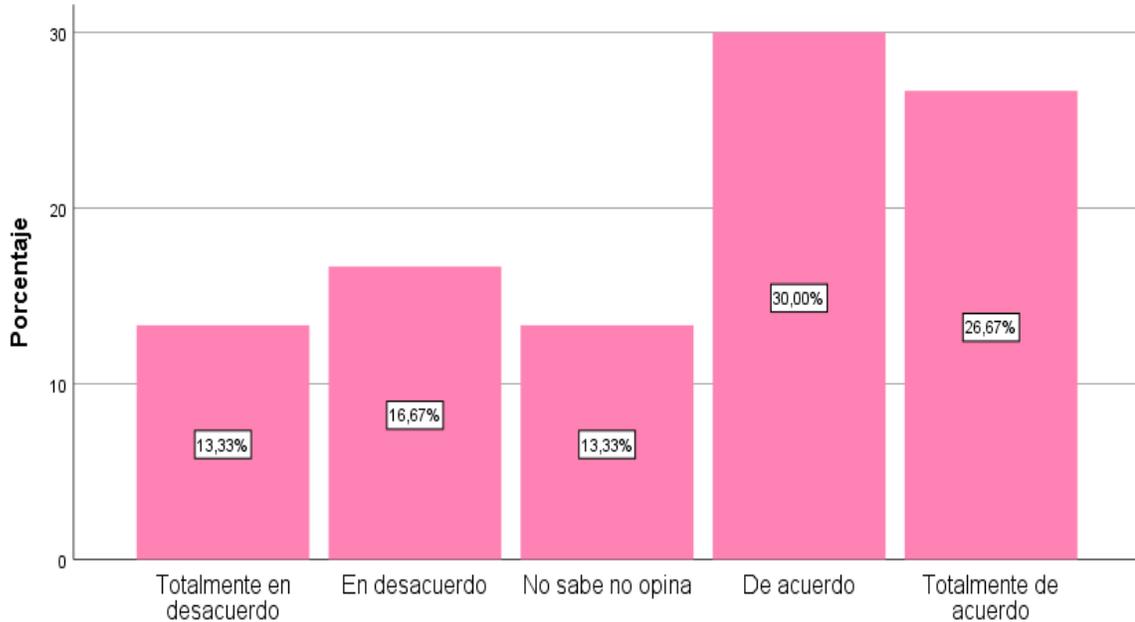
De conformidad con las respuestas brindadas, podemos evidenciar los siguientes porcentajes resultantes:

- 50,00% operadores aéreos se encuentran totalmente de acuerdo.
- 30,00% tripulantes aéreos se encuentran de acuerdo.
- 40,00% abogados especialistas en derecho aeronáutico se encuentran de acuerdo.

En conclusión, se deduce que los operadores aéreos son quienes se encuentran más a favor de la afirmación propuesta.

Figura 3

La jornada máxima de 8 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a no ser discriminado el trabajador.



Análisis interpretativo:

En virtud de las respuestas brindadas por los encuestados, en la presente podemos evidenciar los porcentajes establecidos a continuación:

- 13,33% señalan encontrarse totalmente en desacuerdo.
- 16,67% señalan encontrarse en desacuerdo.
- 13,33% señalan encontrarse ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 30,00% señalan encontrarse de acuerdo.
- 26,67% señalan encontrarse totalmente de acuerdo.

De tal manera que, se puede deducir que los encuestados se encuentran en su mayoría de acuerdo con la afirmación presentada.

Tabla 3

La jornada máxima de 8 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a no ser discriminado el trabajador. TIPO DE ENCUESTADO.

	TIPO DE ENCUESTADO			Total
	Operadores aéreos	Tripulantes aéreos	Abogados especialistas en Derecho aeronáutico	
Totalmente en desacuerdo	1 10,0%	2 20,0%	1 10,0%	4 13,3%
En desacuerdo	0 0,0%	2 20,0%	3 30,0%	5 16,7%
No sabe no opina	2 20,0%	0 0,0%	2 20,0%	4 13,3%
De acuerdo	4 40,0%	2 20,0%	3 30,0%	9 30,0%
Totalmente de acuerdo	3 30,0%	4 40,0%	1 10,0%	8 26,7%
Total	10 100,0%	10 100,0%	10 100,0%	30 100,0%

Análisis interpretativo:

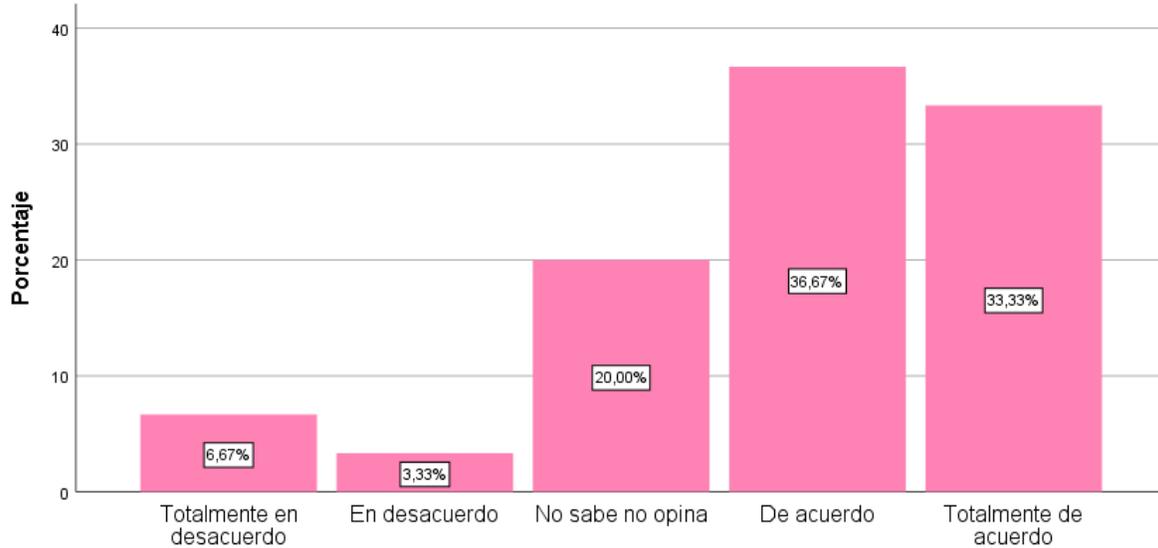
De conformidad con las respuestas brindadas, podemos evidenciar los siguientes porcentajes resultantes:

- 40,00% operadores aéreos se encuentran de acuerdo.
- 40,00% tripulantes aéreos se encuentran totalmente de acuerdo.
- 30,00% abogados especialistas en derecho aeronáutico se encuentran de acuerdo.

En conclusión, se deduce que los tripulantes aéreos son quienes se encuentran más a favor de la afirmación propuesta.

Figura 4

La jornada máxima de 13 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a la igualdad del trabajador.



Análisis interpretativo:

En virtud de las respuestas brindadas por los encuestados, en la presente podemos evidenciar los porcentajes establecidos a continuación:

- 6,67% señalan encontrarse totalmente en desacuerdo.
- 3,33% señalan encontrarse en desacuerdo.
- 20,00% señalan encontrarse ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 36,67% señalan encontrarse de acuerdo.
- 33,33% señalan encontrarse totalmente de acuerdo.

De tal manera que, se puede deducir que los encuestados se encuentran en su mayoría de acuerdo con la afirmación presentada.

Tabla 4

La jornada máxima de 13 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a la igualdad del trabajador. TIPO DE ENCUESTADO.

	TIPO DE ENCUESTADO			Total
	Operadores aéreos	Tripulantes aéreos	Abogados especialistas en Derecho aeronáutico	
Totalmente en desacuerdo	0	1	1	2
	0,0%	10,0%	10,0%	6,7%
En desacuerdo	0	1	0	1
	0,0%	10,0%	0,0%	3,3%
No sabe no opina	5	0	1	6
	50,0%	0,0%	10,0%	20,0%
De acuerdo	2	4	5	11
	20,0%	40,0%	50,0%	36,7%
Totalmente de acuerdo	3	4	3	10
	30,0%	40,0%	30,0%	33,3%
Total	10	10	10	30
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Análisis interpretativo:

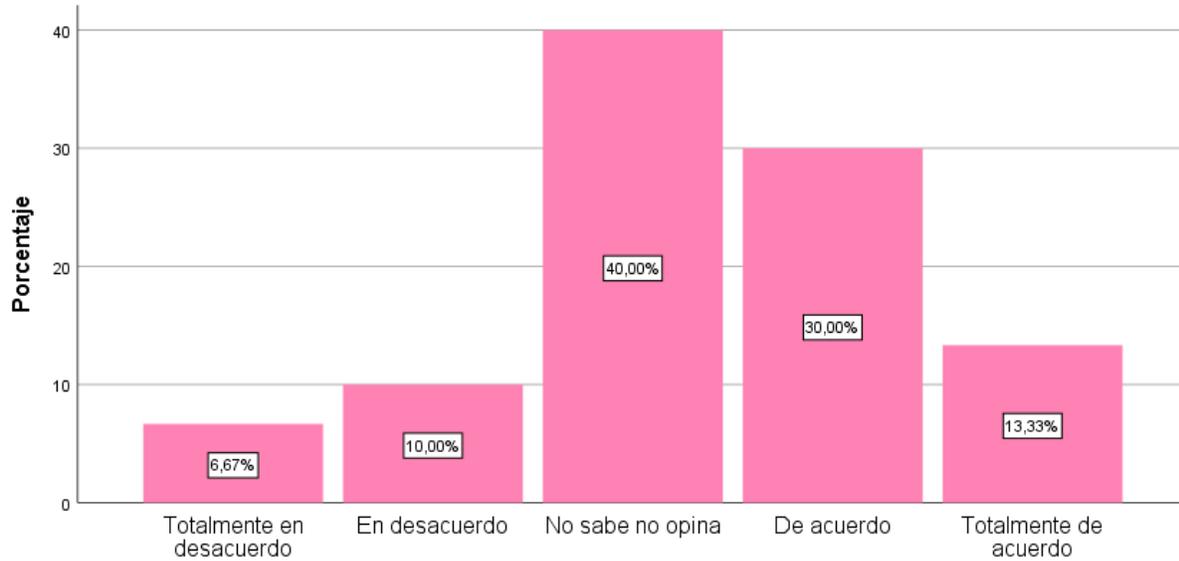
De conformidad con las respuestas brindadas, podemos evidenciar los siguientes porcentajes resultantes:

- 30,00% operadores aéreos se encuentran totalmente de acuerdo.
- 40,00% tripulantes aéreos se encuentran totalmente de acuerdo.
- 50,00% abogados especialistas en derecho aeronáutico se encuentran de acuerdo.

En conclusión, se deduce que los abogados especialistas en derecho aeronáutico son quienes se encuentran más a favor de la afirmación propuesta.

Figura 5

La jornada máxima de 13 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a la dignidad del trabajador.



Análisis interpretativo:

En virtud de las respuestas brindadas por los encuestados, en la presente podemos evidenciar los porcentajes establecidos a continuación:

- 6,67% señalan encontrarse totalmente en desacuerdo.
- 10,00% señalan encontrarse en desacuerdo.
- 40,00% señalan encontrarse ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 30,00% señalan encontrarse de acuerdo.
- 13,33% señalan encontrarse totalmente de acuerdo.

De tal manera que, se puede deducir que los encuestados se encuentran en su mayoría indiferentes con la afirmación presentada.

Tabla 5

La jornada máxima de 13 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a la dignidad del trabajador. TIPO DE ENCUESTADO.

	TIPO DE ENCUESTADO			Total
	Operadores aéreos	Tripulantes aéreos	Abogados especialistas en Derecho aeronáutico	
Totalmente en desacuerdo	1 10,0%	0 0,0%	1 10,0%	2 6,7%
En desacuerdo	1 10,0%	1 10,0%	1 10,0%	3 10,0%
No sabe no opina	3 30,0%	4 40,0%	5 50,0%	12 40,0%
De acuerdo	2 20,0%	5 50,0%	2 20,0%	9 30,0%
Totalmente de acuerdo	3 30,0%	0 0,0%	1 10,0%	4 13,3%
Total	10 100,0%	10 100,0%	10 100,0%	30 100,0%

Análisis interpretativo:

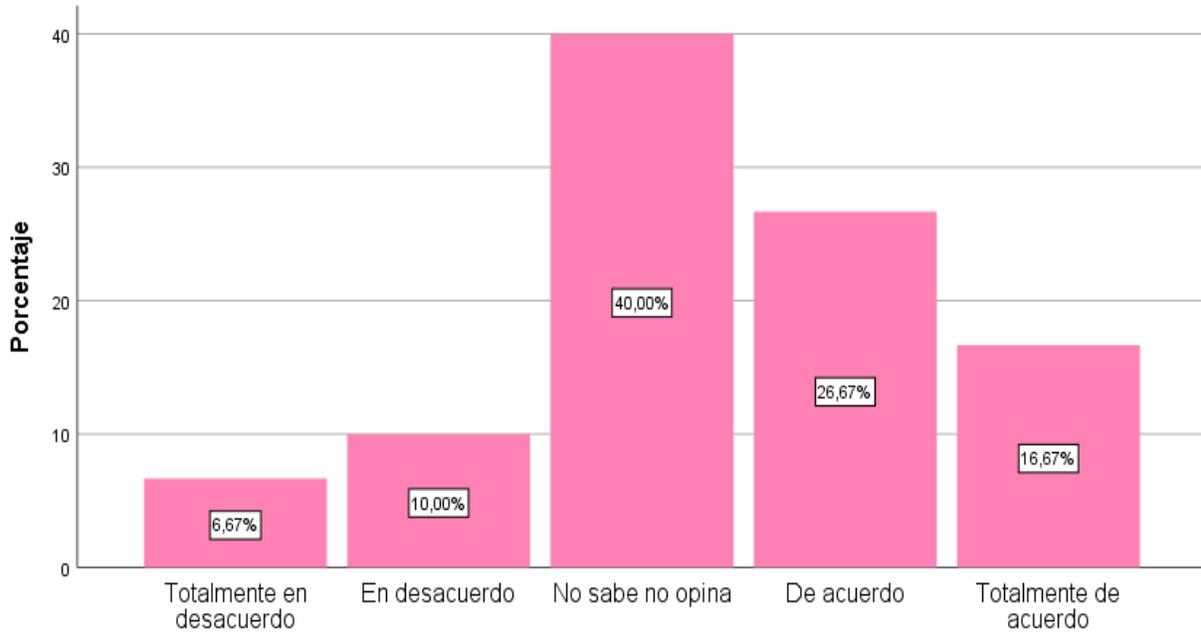
De conformidad con las respuestas brindadas, podemos evidenciar los siguientes porcentajes resultantes:

- 30,00% operadores aéreos se encuentran totalmente de acuerdo.
- 50,00% tripulantes aéreos se encuentran de acuerdo.
- 50,00% abogados especialistas en derecho aeronáutico se manifiestan ni de acuerdo ni en desacuerdo.

En conclusión, se deduce que los tripulantes aéreos son quienes se encuentran más a favor de la afirmación propuesta.

Figura 6

La jornada máxima de 13 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a no ser discriminado del trabajador.



Análisis interpretativo:

En virtud de las respuestas brindadas por los encuestados, en la presente podemos evidenciar los porcentajes establecidos a continuación:

- 6,67 señalan encontrarse totalmente en desacuerdo.
- 10,00% señalan encontrarse en desacuerdo.
- 40,00% señalan encontrarse ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 26,67% señalan encontrarse de acuerdo.
- 16,67% señalan encontrarse totalmente de acuerdo.

De tal manera que, se puede deducir que los encuestados se encuentran en su mayoría indiferentes con la afirmación presentada.

Tabla 6

La jornada máxima de 13 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a no ser discriminado del trabajador. TIPO DE ENCUESTADO.

	TIPO DE ENCUESTADO			Total
	Operadores aéreos	Tripulantes aéreos	Abogados especialistas en Derecho aeronáutico	
Totalmente en desacuerdo	2 20,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 6,7%
En desacuerdo	1 10,0%	2 20,0%	0 0,0%	3 10,0%
No sabe no opina	4 40,0%	2 20,0%	6 60,0%	12 40,0%
De acuerdo	2 20,0%	2 20,0%	4 40,0%	8 26,7%
Totalmente de acuerdo	1 10,0%	4 40,0%	0 0,0%	5 16,7%
Total	10 100,0%	10 100,0%	10 100,0%	30 100,0%

Análisis interpretativo:

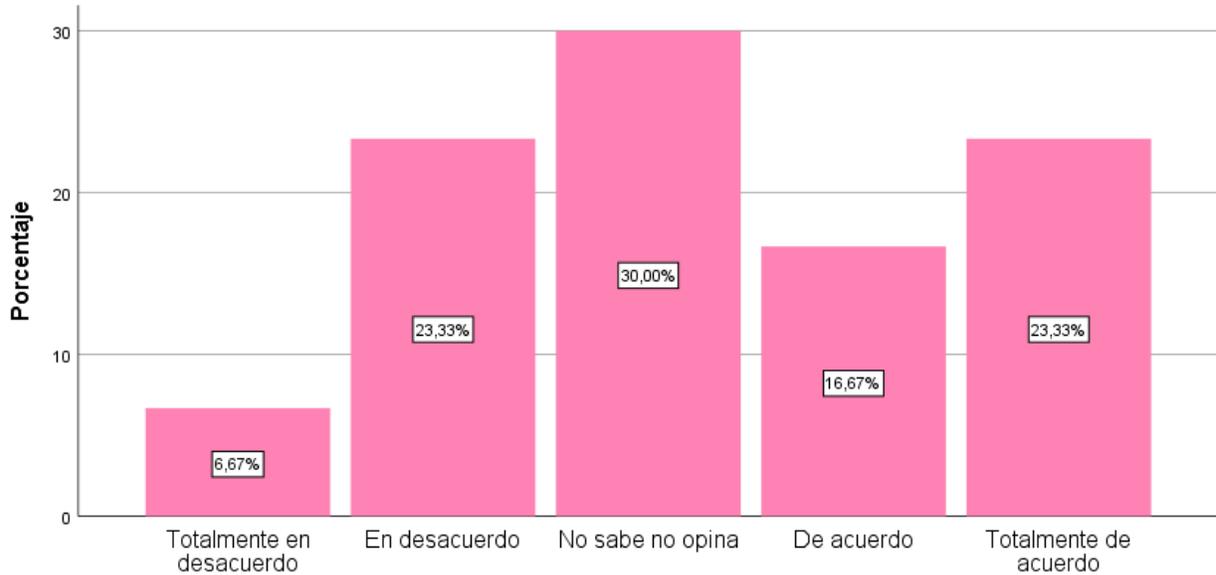
De conformidad con las respuestas brindadas, podemos evidenciar los siguientes porcentajes resultantes:

- 40,00% operadores aéreos se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 40,00% tripulantes aéreos se encuentran totalmente de acuerdo.
- 60,00% abogados especialistas en derecho aeronáutico se manifiestan ni de acuerdo ni en desacuerdo.

En conclusión, se deduce que los tripulantes aéreos son quienes se encuentran más a favor de la afirmación propuesta.

Figura 7

La jornada máxima de 16 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a la igualdad del trabajador.



Análisis interpretativo:

En virtud de las respuestas brindadas por los encuestados, en la presente podemos evidenciar los porcentajes establecidos a continuación:

- 6,67% señalan encontrarse totalmente en desacuerdo.
- 23,33% señalan encontrarse en desacuerdo.
- 30,00% señalan encontrarse ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 16,67% señalan encontrarse de acuerdo.
- 23,33% señalan encontrarse totalmente de acuerdo.

De tal manera que, se puede deducir que los encuestados se encuentran en su mayoría totalmente de acuerdo con la afirmación presentada.

Tabla 7

La jornada máxima de 16 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a la igualdad del trabajador. TIPO DE ENCUESTADO.

	TIPO DE ENCUESTADO			Total
	Operadores aéreos	Tripulantes aéreos	Abogados especialistas en Derecho aeronáutico	
Totalmente en desacuerdo	0	0	2	2
	0,0%	0,0%	20,0%	6,7%
En desacuerdo	2	2	3	7
	20,0%	20,0%	30,0%	23,3%
No sabe no opina	5	1	3	9
	50,0%	10,0%	30,0%	30,0%
De acuerdo	1	3	1	5
	10,0%	30,0%	10,0%	16,7%
Totalmente de acuerdo	2	4	1	7
	20,0%	40,0%	10,0%	23,3%
Total	10	10	10	30
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Análisis interpretativo:

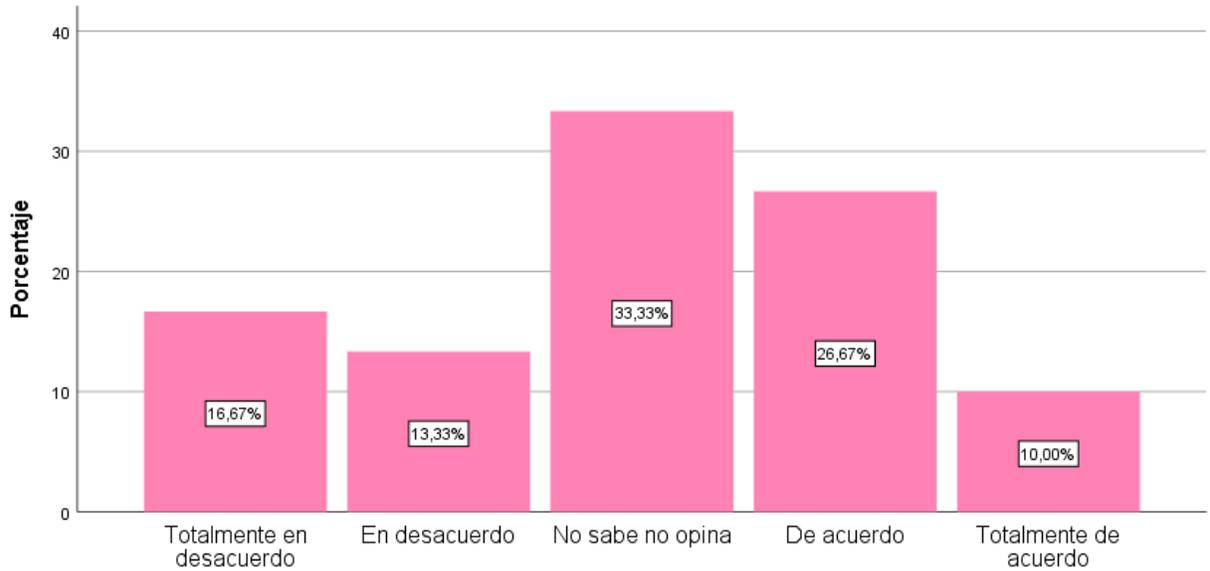
De conformidad con las respuestas brindadas, podemos evidenciar los siguientes porcentajes resultantes:

- 50,00% operadores aéreos se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 40,00% tripulantes aéreos se encuentran totalmente de acuerdo.
- 30,00% abogados especialistas en derecho aeronáutico se manifiestan ni de acuerdo ni en desacuerdo.

En conclusión, se deduce que los tripulantes aéreos son quienes se encuentran más a favor de la afirmación propuesta.

Figura 8

La jornada máxima de 16 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a la dignidad del trabajador.



Análisis interpretativo:

En virtud de las respuestas brindadas por los encuestados, en la presente podemos evidenciar los porcentajes establecidos a continuación:

- 16,67% señalan encontrarse totalmente en desacuerdo.
- 13,33% señalan encontrarse en desacuerdo.
- 33,33% señalan encontrarse ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 26,67% señalan encontrarse de acuerdo.
- 10,00% señalan encontrarse totalmente de acuerdo.

De tal manera que, se puede deducir que los encuestados se encuentran en su mayoría de acuerdo con la afirmación presentada.

Tabla 8

La jornada máxima de 16 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a la dignidad del trabajador. TIPO DE ENCUESTADO.

	TIPO DE ENCUESTADO			Total
	Operadores aéreos	Tripulantes aéreos	Abogados especialistas en Derecho aeronáutico	
Totalmente en desacuerdo	1 10,0%	1 10,0%	3 30,0%	5 16,7%
En desacuerdo	0 0,0%	1 10,0%	3 30,0%	4 13,3%
No sabe no opina	4 40,0%	5 50,0%	1 10,0%	10 33,3%
De acuerdo	4 40,0%	2 20,0%	2 20,0%	8 26,7%
Totalmente de acuerdo	1 10,0%	1 10,0%	1 10,0%	3 10,0%
Total	10 100,0%	10 100,0%	10 100,0%	30 100,0%

Análisis interpretativo:

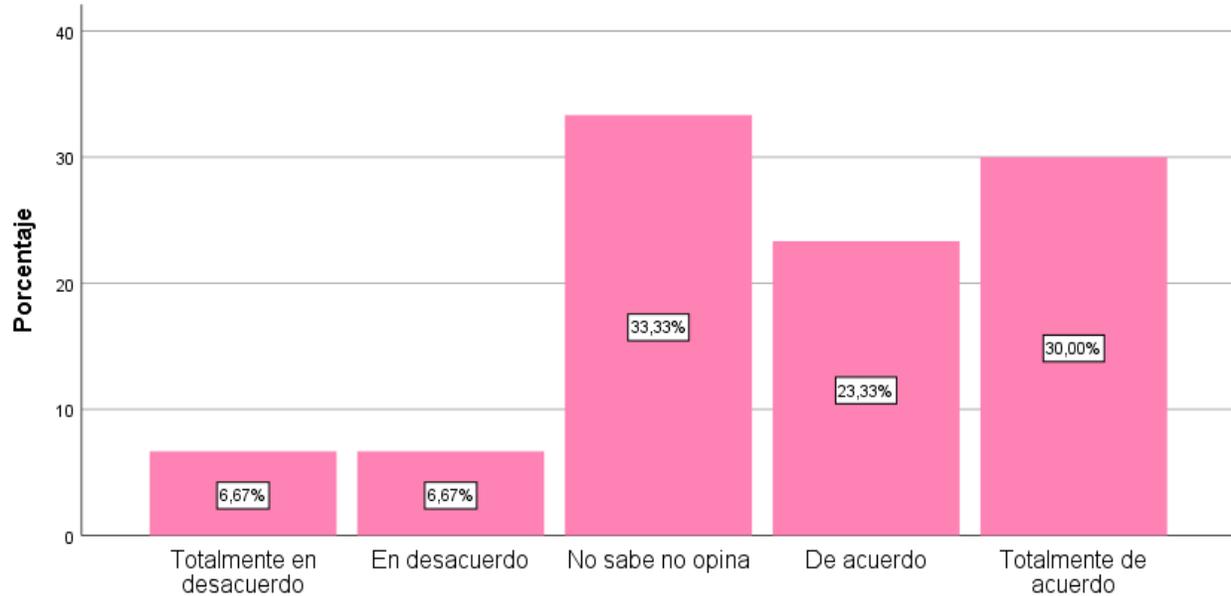
De conformidad con las respuestas brindadas, podemos evidenciar los siguientes porcentajes resultantes:

- 40,00% operadores aéreos se encuentran de acuerdo.
- 50,00% tripulantes aéreos se encuentran indiferentes.
- 30,00% abogados especialistas en derecho aeronáutico se manifiestan en desacuerdo.

En conclusión, se deduce que los operadores aéreos son quienes se encuentran más a favor de la afirmación propuesta.

Figura 9

La jornada máxima de 16 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a no ser discriminado del trabajador.



Análisis interpretativo:

En virtud de las respuestas brindadas por los encuestados, en la presente podemos evidenciar los porcentajes establecidos a continuación:

- 6,67% señalan encontrarse totalmente en desacuerdo.
- 6,67% señalan encontrarse en desacuerdo.
- 33,33% señalan encontrarse ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 23,33% señalan encontrarse de acuerdo.
- 30,00% señalan encontrarse totalmente de acuerdo.

De tal manera que, se puede deducir que los encuestados se encuentran en su mayoría indiferentes con la afirmación presentada.

Tabla 9

La jornada máxima de 16 horas de operación del tripulante incide negativamente en el derecho a no ser discriminado del trabajador. TIPO DE ENCUESTADO.

	TIPO DE ENCUESTADO			Total
	Operadores aéreos	Tripulantes aéreos	Abogados especialistas en Derecho aeronáutico	
Totalmente en desacuerdo	1	0	1	2
	10,0%	0,0%	10,0%	6,7%
En desacuerdo	0	2	0	2
	0,0%	20,0%	0,0%	6,7%
No sabe no opina	3	3	4	10
	30,0%	30,0%	40,0%	33,3%
De acuerdo	0	4	3	7
	0,0%	40,0%	30,0%	23,3%
Totalmente de acuerdo	6	1	2	9
	60,0%	10,0%	20,0%	30,0%
Total	10	10	10	30
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Análisis interpretativo:

De conformidad con las respuestas brindadas, podemos evidenciar los siguientes porcentajes resultantes:

- 60,00% operadores aéreos se encuentran totalmente de acuerdo.
- 40,00% tripulantes aéreos se encuentran de acuerdo.
- 40,00% abogados especialistas en derecho aeronáutico se manifiestan indiferentes.

En conclusión, se deduce que los operadores aéreos son quienes se encuentran más a favor de la afirmación propuesta.

CAPITULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión

Comprobación de la hipótesis general.

Con el objetivo de acreditar lo planteado en la hipótesis general, consideramos pertinente señalar que ésta se encuentra constituida por la primera y segunda hipótesis específica. En ese marco, se abordarán las siguientes hipótesis:

5.1.1 Primera hipótesis específica.

Se ha establecido la siguiente duda: ¿De qué manera la jornada de trabajo de los tripulantes aéreos, incide en el derecho a la igualdad del trabajador?

Con dicha finalidad, se señala el siguiente objetivo: Determinar la manera en que la jornada laboral de los trabajadores aéreos, incide en el derecho laboral del trabajador, por último, se propone la siguiente hipótesis: La jornada de trabajo de los tripulantes aéreos, incide negativamente en el derecho a la igualdad del trabajador.

A partir de los porcentajes obtenidos en virtud de las respuestas de las preguntas 1 al 5 enfocadas a los encuestados, se puede evidenciar que los grupos de entrevistados coinciden generalmente al afirmar que: “La jornada de trabajo de los tripulantes aéreos, incide negativamente en el derecho a la igualdad del trabajador”.

Considerando los puntajes de cada alternativa (A=5, B=4, C=3, D=2 E=1) de las preguntas y el número de las frecuencias (30) multiplicado por el número de ítems (3), en la dirección de las afirmaciones, en forma global, se llegó al siguiente resultado:

Puntuación pregunta 1: 109

Puntuación pregunta 2: 108

Puntuación pregunta 3: 102

Puntuación total: 319

$$PT = \underline{Pg}$$

Fo

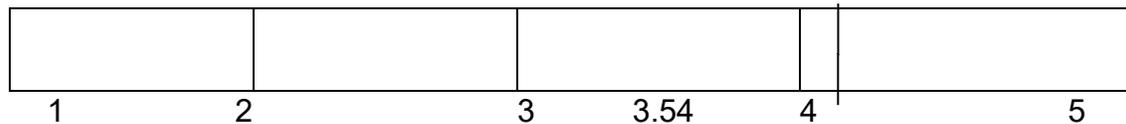
$$PT = 319 / 30$$

$$PT = 10,63$$

Para obtener el promedio resultante debemos tener en cuenta que la puntuación total en la escala es 10,63 y se hicieron 3 preguntas, siendo el resultado el siguiente:

Promedio resultante:

$$PT/NT = 10,63 / 3 = 3.54$$



T en D En desacuerdo Ni de A ni en D De acuerdo T d A

En consecuencia, se puede acreditar lo establecido en la presente hipótesis, es decir, la jornada de trabajo de los tripulantes aéreos, incide negativamente en el derecho a la igualdad del trabajador

5.1.2 Segunda hipótesis específica.

De igual manera, se ha establecido la siguiente duda: ¿De qué manera la jornada de trabajo de los tripulantes aéreos, incide en el derecho a la dignidad del trabajador?

Con dicha finalidad, se señala el siguiente objetivo: Determinar la manera en que la jornada de trabajo de los tripulantes aéreos, incide en el derecho a la dignidad del trabajador.

Por último, se propone la siguiente hipótesis: La jornada máxima de conducción del tripulante aéreo, incide negativamente en el derecho laboral del trabajador.

A partir de los porcentajes obtenidos en virtud de las respuestas de las preguntas 6 al 9 enfocadas a los encuestados, se puede evidenciar que los grupos de

entrevistados coinciden generalmente al afirmar que: “La jornada de trabajo de los tripulantes aéreos, incide negativamente en el derecho a la dignidad del trabajador”.

Considerando los puntajes de cada alternativa (A=5, B=4, C=3, D=2 E=1) de las preguntas y el número de las frecuencias (30) multiplicado por el número de ítems (3), en la dirección de las afirmaciones, en forma global, se llegó al siguiente resultado:

Puntuación pregunta 4: 116

Puntuación pregunta 5: 100

Puntuación pregunta 6: 101

Puntuación total: 317

$$PT = Pg$$

$$Fo$$

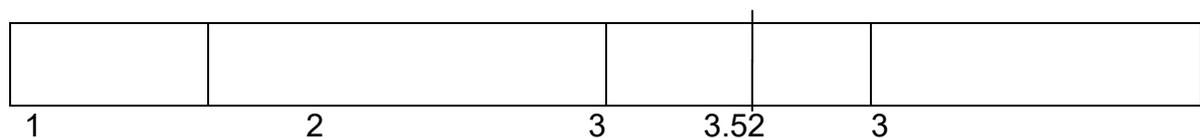
$$PT = 317 / 30$$

$$PT = 10.56$$

Para obtener el promedio resultante debemos tener en cuenta que la puntuación total en la escala es 10.56 y se hicieron 3 preguntas, siendo el resultado el siguiente:

Promedio resultante:

$$PT/NT = 10,56/3 = 3.52$$



T en D

En desacuerdo

Ni de A ni en D

De acuerdo

T d A

En consecuencia, se puede acreditar lo establecido en la presente hipótesis, es decir, que la jornada de trabajo de los tripulantes aéreos, incide negativamente en el derecho a la dignidad del trabajador

5.2 Conclusiones

Con la presente tesis se puede concluir que, aún falta mucho más por mejorar con respecto a la normativa nacional para el ámbito aeronáutico. Vemos que, con respecto a países vecinos, los que, pensaríamos no están tan alejados de nuestra realidad al ser también de condición tercermundista, tenemos una diferencia significativa con respecto a la duración máxima de periodo de servicio ininterrumpido, lo que brinda mejor calidad de vida, desempeño y descanso a sus tripulaciones con diferencia respecto a las peruanas.

Se puede observar que, todo esto se ve reflejado en factores de seguridad operacional, lo que podría llevar a consecuencias lamentables.

Si bien es cierto, las estadísticas con respecto a accidentes son menores en comparación con muchas décadas atrás, esto no es necesariamente por un mejor trato a los trabajadores, si no por las mejoras tecnológicas de la industria. Deberíamos solo apoyarnos de esta, y no que casi toda la seguridad dependa de ello y de la automatización, por ellos vemos que en Europa ya están trabajando en proyectos para aumentar el rendimiento de los vuelos, sin perjudicar el factor humano, que en este caso son los tripulantes técnicos y de cabina.

Adicionalmente, vale hacer hincapié sobre los siguientes puntos:

1.- Con respecto de la primera hipótesis específica podemos afirmar que, la jornada de trabajo de los tripulantes aéreos, incide negativamente en el derecho a la igualdad del trabajador, siendo los indicadores que poseen mayor respaldo los siguientes:

- 8 horas (35.32%)
- 13 horas (65.12%)
- 16 horas (73.98%)

Los resultados obtenidos reflejan que la mayoría de los trabajadores del rubro

aeronáutico comparten que tanto las jornadas de 16 y 13 horas son consideradas como atentatorias a los derechos fundamentales de los operadores aeronáuticos

Lo que muy probablemente se deba a que las jornadas laborales del sector son de por sí más extensas en comparación con otros rubros, y a su vez, muy vulnerables a extenderse por diversos motivos ajenos del control de las tripulaciones de vuelo.

2.- En lo que concierne a la segunda hipótesis específica, se puede deducir que la jornada de trabajo de los tripulantes aéreos, incide negativamente en el derecho a la dignidad del trabajador, siendo los indicadores que gozan de mayor respaldo los siguientes:

- Derecho a la igualdad (51.98%)
- Derecho a la dignidad (59.12%)
- Derecho a no ser discriminado (62.12%)

Los resultados obtenidos reflejan que la mayoría de los encuestados, miembros del ámbito aeronáutico, consideran que las jornadas de 16 y 13 horas contravienen a los derechos fundamentales de los operadores aéreos.

Esto debido a que se vulnera el tiempo y calidad de descanso que puede tener un individuo del ámbito operacional de la aviación, en relación con trabajadores que se desempeñan en otros rubros laborales.

Las tripulaciones están expuestas a grandes niveles de tensión a lo largo de su periodo operacional, por lo que el estrés laboral puede llegar a ser bastante alto, y aun así deben permanecer por mucho tiempo realizando funciones.

Es una industria donde el estar cansado, no es una opción, ni una excusa para detener las funciones en plena jornada

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda el establecimiento de una jornada laboral apropiada para los tripulantes aéreos, tal como se ha establecido para los demás trabajadores en la normativa vinculada con el Derecho Laboral.

- Reconsiderar las normas que gobiernan la aeronáutica civil peruana, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores del ámbito, y por consecuencia, la seguridad de las operaciones de vuelo, lo que beneficiaría a todos los usuarios y a las demás personas involucradas por añadidura.

REFERENCIAS

- Almeyda Avalos (2017), *El trabajo decente: descanso y sobre carga laboral*, Universidad Autónoma de Ica, Perú
- Arcos Jaramillo (2017), *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones*, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador
- Blancas Bustamante (2011), *La cláusula del estado social en la constitución. análisis de los derechos fundamentales laborales*, Pontificia Universidad Católica del Perú
- Boza Pro (2011), *Lecciones de derecho del trabajo*, Pontificia Universidad Católica del Perú
- Castro y Araujo (2013), *Burnout syndrome and Brazilian civil aviation: a short essay on the focus on prevention*
- Figueroa Deza (2019), *Gestión eficiente de los factores humanos como elemento principal en la seguridad operacional aérea*, Universidad Nacional Federico Villarreal, Perú
- Gulone (2011), *Estrés laboral en personal aeronáutico*
- Landa Arroyo (2014), *El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora*
- Miró y Cano (2005), *Sueño y calidad de vida*, Revista Colombiana de Psicología
- Ministerio de Transporte y Comunicaciones (2011), *Gestión de la fatiga*
- Nesthus (2010), *Flight attendant fatigue: CAMI follow-on studies as directed by congress*
- Neves Mujica (2007), *Introducción al derecho laboral*, Pontificia Universidad Católica del Perú
- Pupo Rojas (2017), *Reflexiones sobre la jornada laboral de los operadores aéreos en Colombia*, Universidad Católica de Colombia
- Ramirez Valdes (2018), *Programas de formación del piloto comercial que ofrecen los centros de instrucción de aeronáutica civil en el Perú, respecto de los*

estándares internacionales de una línea aérea de transporte de pasajeros,
Pontificia Universidad Católica del Perú

- Rubio García (2013), *Régimen laboral de las tripulaciones de vuelo - ¿interés individual parámetro de seguridad colectivo?*, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia
- Selye (1956), *The stress of life*

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario guía de encuesta estructurada



UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
<u>CUESTIONARIO GUÍA DE ENCUESTA ESTRUCTURADA</u>
Nombre:
Fecha:

La presente encuesta contiene 9 preguntas que de diversa manera contribuyen a evaluar los indicadores en la tesis titulada LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS TRIPULANTES AÉREOS, Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO LABORAL DEL TRABAJADOR, EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO AERONÁUTICO, AÑO 2020, debiendo marcar con un aspa la respuesta que considere apropiada a cada pregunta. Cada respuesta reflejará su opinión por cada tipo de indicador que se señala para Determinar la manera en que la jornada de trabajo de los tripulantes aéreos, incide en el derecho laboral del trabajador.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo.
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- d) En desacuerdo.
- e) Totalmente en desacuerdo

	A	B	C	D	E
1.- La jornada máxima de 8 horas de operación del tripulante, incide negativamente en el derecho a la igualdad del trabajador.					
2.- La jornada máxima de 8 horas de operación del tripulante, incide negativamente en el derecho a la dignidad del trabajador.					
3.- La jornada máxima de 8 horas de operación del tripulante, incide negativamente en el derecho a la no ser discriminado del trabajador.					
4.- La jornada máxima de 13 horas de operación del tripulante, incide negativamente en el derecho a la igualdad del trabajador.					
5.- La jornada máxima de 13 horas de operación del tripulante, incide negativamente en el derecho a la dignidad del trabajador.					
6.- La jornada máxima de 13 horas de operación del tripulante, incide negativamente en el derecho a la no ser discriminado del trabajador.					
7.- La jornada máxima de 16 horas de operación del tripulante, incide negativamente en el derecho a la igualdad del trabajador.					
8.- La jornada máxima de 16 horas de operación del tripulante, incide negativamente en el derecho a la dignidad del trabajador.					
9.- La jornada máxima de 16 horas de operación del tripulante, incide negativamente en el derecho a la no ser discriminado del trabajador.					

Muchas gracias por su valiosa colaboración

Anexo 2: Matriz de consistencia
LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS TRIPULANTES AÉREOS, INCIDE EN EL DERECHO LABORAL DEL
TRabajADOR, EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO AERONÁUTICO, AÑO 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS Y VARIABLES	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES
<p><u>Problema General</u> ¿De qué manera en que la jornada de trabajo de los tripulantes aéreos, incide negativamente en el derecho laboral del trabajador?</p> <p>Primer problema específico ¿De qué manera la jornada de trabajo de los tripulantes aéreos, incide en el derecho a la igualdad del trabajador?</p>	<p><u>Objetivo general</u> Determinar la manera en que la jornada de trabajo de los tripulantes aéreos, incide en el derecho laboral del trabajador.</p> <p>Primer objetivo específico Determinar la manera en que la jornada de trabajo de los tripulantes aéreos, incide en el derecho a la igualdad del trabajador</p>	<p><u>Hipótesis Principal</u> La jornada de trabajo de los operadores aéreos, incide negativamente en el derecho laboral del trabajador.</p> <p>Primera hipótesis específica La jornada de trabajo de los tripulantes aéreos, incide negativamente en el derecho a la igualdad del trabajador.</p>	<p><u>Variable X</u> La jornada de trabajo de los tripulantes aéreos. Dimensión. - Jornada máxima de operación del tripulante Indicador. -</p> <ul style="list-style-type: none"> · 8 horas · 13 horas · 16 horas <p><u>Variable Y</u> Derecho laboral Indicador. –</p> <ul style="list-style-type: none"> · Derecho a la igualdad · Derecho a la dignidad

<p>· Segundo problema específico</p> <p>¿De qué manera la jornada de trabajo de los tripulantes aéreos, incide en el derecho a la dignidad del trabajador?</p>	<p>· Segundo objetivo específico</p> <p>Determinar la manera en que la jornada de trabajo de los tripulantes aéreos, incide en el derecho a la dignidad del trabajador</p>	<p>· Segunda hipótesis específica</p> <p>La jornada de trabajo de los tripulantes aéreos, incide negativamente en el derecho a la dignidad del trabajador</p>	<p>· Derecho a no ser discriminado</p>
---	---	--	--