

## **Contratación de los Pilotos a Terminó Fijo en Bogotá**

**Judex Salomón Jassir Navarro,**  
[jjassirn5876@universidadean.edu.co](mailto:jjassirn5876@universidadean.edu.co)

**Administración de empresas**

**Hernando Reyes Cortes**

[hreyesc91206@univerisdadean.edu.co](mailto:hreyesc91206@univerisdadean.edu.co)

**Economía**

**Karen Lorena Hernández Hernández**

[khernan43173@universidadean.edu.co](mailto:khernan43173@universidadean.edu.co)

**Negocios internacionales**

### **Resumen**

El objetivo general de esta investigación es determinar la relación que existe entre la forma de vinculación laboral y el impacto socioeconómico en los pilotos con base operativa en Bogotá, para lo cual se plantea una entrevista semiestructurada y una encuesta, como instrumento metodológico de recolección de información, cuyo objetivo es identificar cómo se comportan las variables planteadas. Se encuestaron 22 pilotos y además se realizó una entrevista a un especialista en derecho laboral. Anterior a ello, se delimitó conceptualmente el tipo de contrato y el impacto de este en el campo socioeconómico de los pilotos en aras de resolver la pregunta problema planteada sobre la posibilidad de existencia de una relación directa entre dichas variables, como aporte para el funcionamiento correcto de cualquier organización. El análisis expuesto nos indica que si existe una relación directa en el ámbito socioeconómico de los pilotos de aviación y su vinculación de un contrato a término fijo donde se identifica una vulneración a la estabilidad laboral económica he incluso en el ámbito personal de esta población.

### **Palabras Claves**

Contrato, pilotos, estabilidad, vinculación laboral

### **Abstract**

The general objective of this research is to determine the relationship that exists between the form of employment and the socioeconomic impact the airline pilots with an operational base in Bogotá have, for which a semi-structured interview and a survey are proposed, as a methodological instrument for collecting information. Whose objective is to identify how the proposed variables behave, 22 pilots were surveyed and an interview was also conducted with a specialist in labor law. Prior to this, the type of contract and its impact on the socioeconomic field of the pilots were conceptually delimited in order to solve the problem question posed about the possibility of a direct relationship between the said variables, as a contribution to correct functioning of an operation of any organization. The exposed analysis indicates that if there is a direct relationship in the socioeconomic sphere of the airplane pilots and their connection to a fixed-term contract where a violation of economic labor stability is identified, and even in the personal sphere of this population.

### **Key Words**

Contract, pilots, stability, hiring

## **Introducción**

Desde el 2017 en Colombia ha sido tema nacional las condiciones laborales a las que los pilotos de avión (tripulantes aéreos de vuelo) se han visto expuestos, como lo son las jornadas de trabajo, salarios, beneficios y prestaciones. Inicialmente a raíz de una serie de huelgas por parte de los mismos pilotos a la aerolínea Avianca S.A.S. por sus condiciones laborales en el momento (Facultad de Derecho Universidad Externado de Colombia, 2021). Después agravado por la crisis mundial de la pandemia SARS-CoV-2 que inicio en el 2020 que, de forma global, y según, la Asociación Internacional de Transporte Aéreo (IATA, en inglés) ha estimado que 25 millones de empleos están en riesgo por el cierre de las aerolíneas, con 2,9 millones de éstos en Latinoamérica. (Gómez, 2020).

Estas situaciones han expuesto y dado visibilidad de las condiciones laborales a las que están expuestos los pilotos. La inestabilidad en los tipos de contratos que tienen a término fijo muchos de los pilotos en sus primeros años en una compañía. Lo que no da garantía ni una estabilidad laboral y seguridad ante muchas situaciones que pueden ocurrir dejando a un piloto sin su trabajo.

En búsqueda de a bordar esta problemática debido a que, muchos estudios resaltan que los contratos a término fijo implican inseguridad económica e incertidumbre sobre el futuro y muy pocas oportunidades de crecimiento profesional. Esto no es ajeno al sector de aviación, donde los pilotos, que son el objeto de investigación, se ven afectados en mayor medida por problemas psicosociales y económicas. Entendiendo esta problemática, por medio de esta investigación definir las características de un contrato a término fijo en Colombia, examinar la percepción de los pilotos ante el contrato a término fijo, y finalmente Identificar el impacto que genera un contrato a término fijo en los pilotos con base operativa en Bogotá.

## **Marco de referencia**

En Colombia existen diferentes tipos de contrato, se encuentra para esta investigación que el contrato a término fijo puede estar generando ciertas desventajas emocionales y socioeconómicas, que pueden estar afectado desde varios puntos a los Pilotos de avión en Colombia. (Se debe introducir primero a las condiciones y luego si se aclara las desventajas como está finalizando la parte legal)

El contrato a término fijo según el Art. 46 del Código Sustantivo de Trabajo y Art. 28 de la Ley 789 de 2002 es un contrato laboral que tiene un límite temporal especificado de manera clara en el contrato. Puede ser prorrogado indefinidamente, salvo en los casos en los cuáles el plazo pactado sea inferior a un año. Los contratos a término fijo se pueden clasificar en dos modalidades de contratación: contratos con un vencimiento igual o superior a un año y los contratos con un vencimiento menor a un año.

Se encuentran dos modalidades de contrato a partir de su duración, una igual o superior a 1 año o inferior a un año, estos tienen diferentes verificaciones y limitantes de duración en tiempo, estos contratos legalmente tienen unas notificaciones para terminación y unos periodos para prorrogación.

Características contrato fijo:

- Se encuentran como características bajo el artículo 46 del código sustantivo del trabajo que el contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.
- Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

- No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

A su vez en Colombia existe una particularidad de que el contrato a término fijo debe de ser siempre por escrito, debido a que debe existir la certeza de la duración, frente a su renovación, puede hacerse indefinidamente sin tener que convertirse en uno indefinido, pero los contratos inferiores a 1 año, después de tres renovaciones, el contrato no podrá ser inferior a 1 año.

Dentro de las desventajas principales de un contrato a término fijo se plantea que el trabajador puede sentirse desmotivado, sin sentido de pertenencia y responsabilidad con sus labores, así como también la empresa representa un desgaste administrativo al tener que controlar continuamente los vencimientos contractuales.

Según datos de la Fuente de Información Laboral de Colombia (Filco), en el 2019 únicamente el 34,7% de las personas contaban con un contrato de trabajo escrito a lo que el DANE afirma que, para el mes de enero de 2021, la tasa de desempleo total nacional fue del 17,3%, lo que significó un aumento de 4,3 puntos porcentuales frente al mismo mes del año anterior (13,0%). Dentro de las consecuencias por la pandemia COVID-19 aerolíneas como Avianca no renovaron contratos a término fijo de 3.500 de sus empleados así lo afirma el periódico El Tiempo.

La compañía, igualmente, anunció que debido al fuerte impacto financiero generado por el COVID-19 no podrá renovar los contratos a término fijo de quienes tengan una antigüedad menor a los 5 años, lo que en cifras concretas implicará, de entrada, la salida de unos 3.500 trabajadores de todo el grupo aeronáutico, según confirmó la compañía.

Además, los riesgos psicosociales en el trabajo han cobrado especial importancia en los últimos años, dado que los estudios acerca del estrés y sus secuelas han mostrado el crecimiento de afecciones de salud especialmente en la población trabajadora (Rodríguez, 2009, pág. 127). Los factores psicosociales tienen la particularidad de ser favorables o desfavorables. Si son favorables contribuyen positivamente al desarrollo personal de los individuos. Si no lo son, tienen consecuencias perjudiciales para la salud y su bienestar (Alastruey, J. & Gómez, M, 2012). Las condiciones de trabajo negativas, paulatinamente se han convertido en potenciales factores de riesgo psicosocial, tal como lo expresa Rodríguez, “el riesgo en el trabajo representa la probabilidad de accidentarse o enfermarse como consecuencia de la actividad que se realiza o el medio en el cual se permanece durante el desempeño de esta”. (Rodríguez, 2009, pág. 129).

Los factores de riesgo psicosocial están relacionados con las exigencias laborales, cargas de trabajo, las demandas y los estresores, que hacen referencia a las condiciones de trabajo de carácter objetivo a las que se somete el trabajador. (Martínez, 2005). Para Arenas y Andrade (2013) los factores de riesgo psicosocial conllevan.

Consecuencias negativas para la salud y bienestar de los trabajadores asociados a la exposición a factores de riesgo psicosocial. “hacen referencia a toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social que pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud, tanto física, psíquica o social, de los trabajadores”. (Arenas, F. & Andrade, V., 2013, pág. 101).

La vinculación de trabajadores por modalidades de tercerización termina siendo un hecho paradójico en relación con el valor que tienen estas formas de contratación para las organizaciones y para los trabajadores: mientras que para las primeras, como lo plantean Espino (2003) y Gallego y Ruiz (2004), estas modalidades significan reducción de costos, mejoramiento de la calidad, aumento de la flexibilidad, mejor desempeño,

transformación de costos fijos en variables; para los segundos, estar tercerizado significa desmejoramiento de la calidad de vida, discriminación, inseguridad y menos beneficios.

Son pocos los estudios que se han realizado en detalle sobre las condiciones laborales a la que los pilotos son expuestos al ser contratados en Colombia, sin embargo, los estudios, ensayos e investigaciones previas que hay abarcan las características relacionadas al tema y que sirven de apoyo teórico y de contexto para el desarrollo de esta investigación. Partiendo de que el título que reciben los pilotos no entra como profesional, técnico, tecnólogo, actualmente en el país. La razón principal de esto es que la entidad que otorga la licencia de piloto desde su inicio les dio esta facultad a las escuelas privadas.

Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, faculta mediante resolución a escuelas para dictar cursos destinados a la obtención de licencias de pilotos privados y comerciales de aviones y helicópteros, además de adiciones a especialidades como fumigación e instrucción en simuladores. (Jiménez Ardila, 2014)

Siendo la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil (UAEAC) quien dentro del reglamento establece que debe cumplir una persona para ser otorgada la licencia de piloto. Los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia (RAC), puntualizan de forma específica qué tipo de conocimientos y entrenamiento son requeridos para la obtención de este tipo de licencias (Jiménez Ardila, 2014). Más, sin embargo, estos requisitos de conocimiento y entrenamiento técnico no abarcan todo lo que el ministerio de educación en Colombia establece para establecer como carrera profesional y tampoco cuenta con la jurisprudencia para entrar a regular esta profesión pues quedó netamente en la Aerocivil esta formación.

Al no contar con un título profesional oficialmente reconocido, las empresas que se lucran de la labor del piloto (las aerolíneas) tienen una ventaja, y es una de las razones por las cuales el sindicato de pilotos en Colombia, Asociación Colombiana de Aviadores Civiles (ACDAC), entro en huelga con Avianca exigiendo mejoras en sus condiciones laborales por sus funciones y altas cargas de presión y responsabilidad social (Facultad de Derecho Universidad Externado de Colombia, 2021), aunque su profesión no sea catalogada como profesional.

Adicional otro factor que ha influido y del que se han realizado estudios también son las condiciones de la jornada laboral a la que se enfrenta el personal aeronáutico en sus trabajos y las faltas de garantías desde el código sustantivo del trabajo. Tanto así que en el 2012 el senador Juan Manuel Galán Pachón en el congreso propuso un proyecto, “por el cual se adiciona al código sustantivo del trabajo con normas especiales para las tripulaciones de vuelo y se dictan otras disposiciones” (Galán Pachón, 2012), que entró en vigor en el 2015, esto para poder mejorar las condiciones laborales de este personal. En el ensayo “Legislación laboral para las tripulaciones aerocomerciales, ¿contribuye a la seguridad aérea?”:

He ahí la importancia de consignar la regulación laboral, que respecta a un servicio tan exclusivo como lo es la Aviación, en la normatividad especializada en el tema, ya que los Reglamentos Aeronáuticos Colombianos pueden ser modificados por medio de resoluciones; mientras que al consignarse la regulación laboral aplicable a las Tripulaciones del sector aéreo en el Código Sustantivo de Trabajo, su modificación únicamente puede realizarse por medio de leyes, en este caso ordinarias, situación que constituye una protección adicional para las personas que todos los días brindan un servicio, exponiendo su estado salud al desempeñar esta actividad de alto riesgo. (Daza Velosa, 2016, pág. 3).

Es así como se puede ver que en trabajos anteriores e investigaciones de diferentes autores todo a punta en la misma dirección de que no existe un ente único y fijo que entre a regular, mediar, y proteger los derechos laborales de los trabajadores en esta industria, sino todo lo contrario, las condiciones laborales son determinadas por una mezcla entre el ente regulador de la aviación en el país, el ministerio de trabajo y de las mismas aerolíneas.

Se evidencia un limbo jurídico, ya que cuando existe un vacío normativo en el RAC, el lector debe remitirse al Código Sustantivo de Trabajo, y en caso de que este tampoco regule el aspecto cuestionado, se debe recurrir a lo establecido por mera liberalidad entre las partes contratantes, es decir, Empresa de Transporte Aéreo y Tripulante; haciendo que la actividad laboral de los pilotos y auxiliares de vuelo sea regulada por diversas fuentes del Derecho (Daza Velosa, 2016, pág. 12).

Retomando lo mencionado anteriormente en cuanto a la preparación, entrenamiento y formación de la tripulación aeronáutica de vuelo que se evidenciaba falta de autoridad del Ministerio de Educación para entrar a regular y validar como profesionales a los pilotos, existe una discrepancia parecida, pero en el marco legal de la legislación e institución que regule y proteja los derechos del piloto. Hay ambigüedades y vacíos en la ley y entidades que son actores en este tema y por ende quedan expuestos los pilotos a condiciones en donde sus derechos son vulnerados en los tipos de contratos, jornadas y garantías que reciben. En el caso de Colombia, dentro del Código Sustantivo de Trabajo, sino en los RAC, lo que permite que la Entidad Aeronáutica proceda a modificarlos en cualquier momento, sin importar que pueda ser en perjuicio de los trabajadores del sector aeronáutico (Daza Velosa, 2016, pág. 6).

Sin embargo, en este debate hay estudios también como el del ensayo, “Régimen laboral de las tripulaciones de vuelo - ¿interés individual o parámetro de seguridad colectivo?”, que refuta y expresa que el incluir en el código sustantivo del trabajo a los pilotos y que sus condiciones laborales, como se propuso en su momento en el proyecto de ley del senador Galán, es algo de carácter interesado por esta población y afectaría a toda la industria de ser así.

Al igual se puede determinar que de ser aprobado e incluido en el Código Sustantivo del Trabajo este artículo, favorecería principalmente al gremio de tripulaciones de vuelo y no a la industria aeronáutica, debido a que Colombia sería menos competitivo y atractivo a la inversión extranjera (Rubio G., 2013, pág. 16).

Como se puede evidenciar no es únicamente un debate propiciado por un lado de la mesa, sino que de la misma forma hay un grupo de personas que defienden la estructura actual y como está organizado el tema jurídico de la regulación de las condiciones laborales de los pilotos. Esto principalmente se debe a que Colombia esta acogida dentro del Código de Comercio libro quinto, segunda parte que establece ciertas directrices estándares para todos los países que se acogen a este.

El sector aeronáutico está enmarcado dentro de las normas establecidas por el Código de Comercio libro quinto, segunda parte - “de la aviación”, en el cual atribuye al Departamento Administrativo de Aeronáutica Civil, hoy denominado Unidad Administrativa de Aeronáutica Civil, las funciones para regir y regular las actividades aéreas en el territorio colombiano, mediante la expedición de los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia R.A.C. según lo establecido en el artículo 1782. (Rubio G., 2013, pág. 9).

Otra característica de las condiciones contractuales de los pilotos, en otro ensayo sobre la jornada laboral en los operadores aéreos y la validez de la huelga de Avianca en el 2020, en su trabajo da visibilidad y muestra como el tiempo de trabajo y jornadas que deben cumplir los pilotos, han sido tema de discusión y se han creado legislaciones que se encarguen de dicha reglamentación desde 1960. Y como por medio de esto el gobierno nacional ha tenido que intervenir, ejemplo de esta situación se dio por el decreto 2058 del año 1951, luego se expidió la Resolución 123 de 1960 (Pupo Rojas, pág. 18).

Al entender que este ha sido un tema de estudio e investigación que se ha llevado a cabo por diferentes personas, en diferentes escenarios y debates políticos, donde se ha evaluado la importancia de entender como está regulado, que entidades hacen parte, que derechos, obligaciones y garantías existen para los pilotos y las aerolíneas.

**Tabla 1:** Máximas horas de servicio permitidas por cantidad de sectores (aeropuertos), pilotos en la cabina y categoría de la aeronave.

Sectores	Pilotos	Grupo A	Grupo B
6 o menos	2	12:30	12:30
	3	17:00	17:00
	4	20:00	20:00
7	2	11:30	12:30
	3	15:00	15:00
	4	20:00	20:00
8	2	--	12:30
	3	14:00	14:00
	4	19:00	19:00
9	2	--	12:30
	3	12:00	12:00
	4	18:00	18:00
10	2	--	12:30

Fuente: RAC 4

Dentro de este proceso se encuentra que los pilotos pueden tener periodos de servicio de entre 12 a 20 horas diarias antes de periodos de descanso, lo que puede aumentar la incertidumbre de no tener una seguridad o estabilidad laboral y personal a futuro frente a largas jornadas de trabajo.

Se evidencia que ellos aunque son empleados dentro del Gobierno de Colombia, la normativa que los cubre es el RAC junto con la aeronáutica civil, esto puede generar que los fallos de la Corte Suprema de Justicia no se vean totalmente reflejadas a ellos debido a que dentro de sus operaciones se ven alteradas los términos con los cuales se definen las jornadas laborales normales de pilotos contratados a término fijo, se encuentra una problemática a la que los pilotos pueden enfrentarse y a la cual el Gobierno tiene que prestar fuerte atención para no afectar sus derechos, a su vez que permiten la operatividad aérea en el país como un servicio esencial de transporte.

## Metodología

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, netamente el enfoque es descriptivo porque permite la recolección de datos a través de una encuesta según la población seleccionada, sin embargo, para este proyecto se seleccionó un grupo de 22 pilotos con base operativa en Bogotá y una entrevista para poder identificar la percepción de un profesional en el tema de legislación laboral.

Las variables que se medirán por medio del instrumento de investigación son nueve para entender la percepción y condiciones laborales de los pilotos con un contrato a término fijo. Las variables son:

- **Jurídica Económica**

Número de pilotos que reciben un contrato a término fijo: sobre la muestra total que participa cuantos han tenido un contrato a término fijo.

Tiempo en la aerolínea donde trabaja: estabilidad en tiempo de permanencia en la aerolínea donde trabajan.

Percepción al recibir inicialmente un contrato fijo: como se sienten los pilotos al recibir primero un contrato fijo al ingresar a una aerolínea.

- **Jornada laboral**

Cantidad de horas trabajadas al día: como es la jornada laboral en cantidad de horas diarias para los pilotos.

- **Recompensas monetarias (salario, bonos, comisiones, beneficios)**

Salario que se recibe como piloto y satisfacción de este. Como se sienten los pilotos con respecto al salario que tienen y la constancia de este si varía de mes a mes.

- **Estabilidad financiera por medio del contrato a término fijo**

Percepción sobre la condición económica que les ofrece un contrato fijo a los pilotos.

- **Recompensas no monetarias (reconocimiento, estímulo, planes de capacitación y/o desarrollo)**

Tiempo para sí mismo y familia fuera de lo laboral. Balance entre el trabajo y la vida personal de los pilotos como se sienten en esta condición social.

Oportunidad de desarrollo profesional adicional. Percepción sobre las oportunidades que tienen los pilotos de realizar estudios adicionales y desarrollarse más como profesionales mientras están contratados.

Accesibilidad a productos financieros con entidades financieras al tener un contrato a término fijo.

Experiencia de los pilotos al requerir algún producto financiero de un banco y tener un contrato a término fijo.

Para llevar a cabo la investigación y poder hacer una recolección de información adecuada, la población de estudio elegida son pilotos de avión, graduados, mayores de edad que están desde la ciudad de Bogotá trabajando para las diferentes aerolíneas que operan desde esta ciudad como lo son: Avianca, LATAM, Copa Airlines, Wingo, VivaColombia y Easyfly. Por la condición de confidencialidad y permisos de compartir información de los pilotos sobre sus contratos y vinculaciones laborales, fue un poco complicado encontrar el porcentaje adecuado de participación y que ellos decidieran participar voluntariamente. Además, que es una población de mayor tamaño se decidió usar un muestreo por conveniencia, para ello se puso como objetivo la participación de 22 pilotos para realizar la encuesta desarrollada como el instrumento de recolección de información.

Para poder medir las variables que se tienen definidas en la investigación, el instrumento que se aplicó fue una encuesta compuesta por 12 preguntas las cuales están enfocadas en entender cómo se sienten los pilotos y cuál es su percepción hacia las diferentes condiciones socioeconómicas a las que son expuestos por tener un contrato a término fijo. Al no tener una investigación previa como grupo se desarrolló una encuesta, la cual permite cuantitativamente hacer un análisis de la data recolectada sobre la totalidad de la muestra. Para ello se enfocó en las variables para que entre las preguntas de forma directa e indirectamente poder obtener información de primera mano de la población de estudio acerca de su sentir y experiencia con el contrato a término fijo siendo pilotos.

Y además a esto también se creó una estructura de entrevista para poder realizar la misma a un profesional en legislación laboral sobre el contrato a término fijo y una entrevista para una profesional en psicología para entender este aspecto también.

La primera entrevista fue realizada a un abogado con una especialización en Derecho laboral de la Universidad del norte, con más de 5 años de experiencia en derecho laboral, donde los últimos 3 han sido en la firma más grande de derecho laboral en Colombia.

## **Resultados de la investigación**

De las 22 personas encuestadas se puede ver que la mayoría son del género masculino, lo cual va muy relacionado con el contexto real de la industria de la aviación en donde predomina el número de hombres sobre el número de mujeres que ejercen como pilotos de avión. Pero a la vez nos permite entender también en una menor escala del número total de pilotos que el porcentaje de mujeres ha aumentado y en esta relación se puede ver que del 100% total el 36% corresponde a las mujeres.

**Gráfico 1:** Encuesta pilotos; cantidad de pilotos que han tenido un contrato a término fijo.



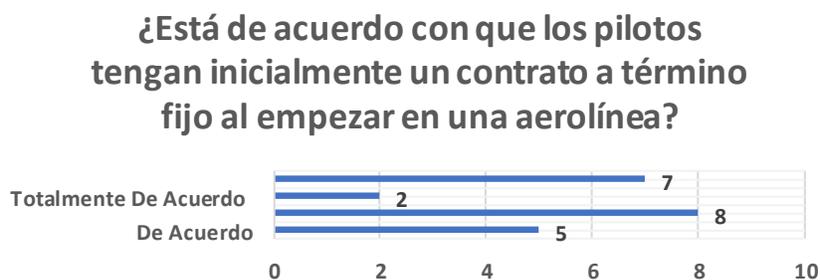
Fuente: propia

Para la investigación es clave entender en realidad cual es el porcentaje de pilotos que han recibido un contrato a término fijo, de la muestra total el 82% nos dejan evidenciar que si a lo largo de su carrera como pilotos el tipo de contrato por el cual los han contratados es a término fijo. Únicamente el 18% de la muestra dice que en su carrera no han tenido este tipo de contrato. Por esto mismo se puede entender que si es real el fenómeno de que los pilotos en Bogotá reciben un contrato a término fijo.

Son 18 personas de las 22 encuestadas quienes han tenido un contrato a término fijo. El 56% nos comparten que su contrato se ha renovado por seis meses y un año, con esto se ve que es la forma más común en tiempo que se pacta para el tipo de contrato. Sigue con el 27% las personas que han tenido un contrato que se extiende por más de un año sus contratos y por último con el 17% las personas que sus contratos a término fijo se extiende solamente de uno a seis meses. Se puede deducir con esta información que el contrato fijo más común al que se enfrentan los pilotos de avión es de 6 meses a un año, lo cual permite que también se entienda que por la misma condición no permite una garantía o seguridad mayor a ese periodo de estabilidad económica y laboral.

El 56% de los pilotos que han tenido un contrato a término fijo y respondieron la encuesta comparten que su tiempo en la empresa donde trabajan es superior a los dos años, lo cual permite evidenciar que a pesar de que son contratados por medio de un contrato a término fijo que en su mayoría es de seis meses a un año como se veía en la pregunta anterior las empresas extienden a los pilotos para poder tener coherencia entre los tiempos de validez de los contratos y la respuesta al tiempo total en las empresas que trabajan. Le sigue en porcentaje los pilotos que llevan de un año a dos con el 33% y por último solo 2 personas con el 11% llevan un periodo inferior al año en la aerolínea que trabajan.

**Gráfico 2:** Encuesta pilotos; Opinión sobre contrato inicial a término fijo.



Fuente: propia

En la encuesta tipo Likert, se buscó cuantificar y medir la percepción de los pilotos con respecto al contrato laboral a término fijo. Se podría decir con esto que la percepción se divide entre los que están a favor y los que no, y viendo los porcentajes al sumar las 7 personas que dicen estar Totalmente En Desacuerdo y las 8 personas que responden En Desacuerdo, el total de las 15 personas es igual al 83% de la muestra que expresa no estar de acuerdo con que los pilotos al inicio de su carrera reciban un contrato a término fijo por parte de las aerolíneas. Deja en evidencia que para los pilotos si es un sentir latente su inconformidad con el contrato a término fijo y que sea una condición a la que se ven sometidos al inicio de sus carreras.

Con respecto al salario que reciben los pilotos, el 50% de los pilotos dicen que algunas veces les varía el salario, eso quiere decir que su salario es variable mes a mes, mientras el 27% de los encuestados siempre recibe el mismo salario fijo y el 23% no reciben la misma cantidad de salario, lo cual muestra que la empresa maneja diversas clases de remuneración.

Ahora el balance entre trabajo y vida personal, de la muestra total se obtiene que el 68% siente que ocasionalmente tienen el balance entre su vida laboral en la aerolínea y el tiempo para compartir con sus familiares y su vida personal. El 22% que es igual a 5 personas dice que siempre tiene el tiempo adecuado para encontrar el equilibrio entre su jornada laboral y su vida personal; y el 9% (son 2 personas de la muestra) expresa que nunca tienen el tiempo entre su trabajo y su vida personal. Con esta pregunta se entiende que la percepción de los pilotos hacia el tiempo que les toma su trabajo y poder manejar su vida personal en la mayoría es cambiante y no hay una tendencia marcada de que siempre o nunca tengan el balance entre estas dos.

Se formuló una pregunta que busca entender si se sienten seguros y estables con un contrato a término fijo, la mitad de la muestra con el 50% siente que tener un contrato a término fijo nunca les hace sentir seguridad y estabilidad económica, clave para el estudio y pregunta de investigación es entender directamente de la población este factor que influye en el área socioeconómico de los pilotos. Además, se evidencia que el 36% dice que algunas veces si se sienten estables y seguros, esto se puede interpretar en que este contrato en su inicio da una cierta tranquilidad, pero a medida que se llega a la mitad del cumplimiento del mismo o hacia el final el sentimiento no es de estabilidad o seguridad sino lo contrario. Y con un porcentaje de 13% que corresponde a las tres personas que menciona siempre sentirse seguros con este tipo de contrato.

**Gráfico 3:** Encuesta pilotos; Opinión sobre estabilidad financiera a partir del contrato a termino fijo.

¿Al tener un contrato a término fijo se siente financieramente seguro y estable?

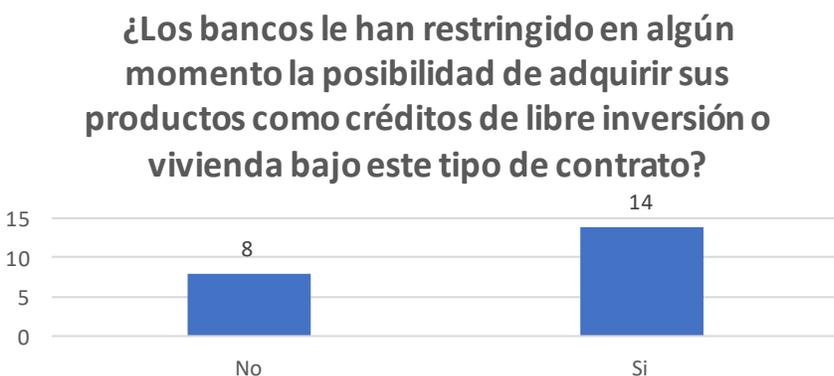


Fuente: propia

Y para entender el impacto también se realizó una pregunta acerca de la facilidad de obtener productos financieros con bancos teniendo un contrato fijo. De las 22 personas 14 son claras en su respuesta de que

al acercarse en algún momento a solicitar algún producto financiero con un banco la condición de estar contratados por medio de un contrato a término fijo si ha sido un limitante y restricción a la cual se han expuestos. El porcentaje que corresponde al número de pilotos que si han tenido una de estas situaciones corresponde al 63% lo cual es más de la mitad, y los pilotos que no le ha pasado esto al momento de acercarse a un banco corresponde al 37%. Se puede diferir que al necesitar de algún préstamo o crédito de una entidad financiera para los pilotos su contrato si ha sido un factor determinante en la respuesta que reciben, y esto indirectamente también afecta la estabilidad y seguridad económica de los pilotos a un largo plazo lo cual está relacionado con la parte socioeconómica de la población de estudio.

**Gráfico 4:** Encuesta pilotos; Información sobre accesibilidad bancaria a partir de contrato fijo.



Fuente: propia

De las 22 personas 14 son claras en su respuesta de que al acercarse en algún momento a solicitar algún producto financiero con un banco la condición de estar contratados por medio de un contrato a término fijo si ha sido un limitante y restricción a la cual se han expuestos. El porcentaje que corresponde al número de pilotos que si han tenido una de estas situaciones corresponde al 63% lo cual es más de la mitad, y los pilotos que no le ha pasado esto al momento de acercarse a un banco corresponde al 37%. Se puede diferir que al necesitar de algún préstamo o crédito de una entidad financiera para los pilotos su contrato si ha sido un factor determinante en la respuesta que reciben, y esto indirectamente también afecta la estabilidad y seguridad económica de los pilotos a un largo plazo lo cual está relacionado con la parte socioeconómica de la población de estudio.

Ahora bien también se quiso entender desde la perspectiva de un profesional en legislación laboral, y se evidencia desde el punto de vista del derecho a través del abogado y su opinión personal, que la Corte suprema de justicia ha hecho muchos avances respecto a la nivelación de los beneficios que conlleva un contrato indefinido respecto a un definido, que en medio que esta situación pueda resultar perjudicial para ciertos empleadores, ha ido mejorando, pero aun así, el contrato a término indefinido genera un beneficio, no en el tiempo del contrato, si no en los beneficios que conlleva en la finalización de cada uno.

Dentro del proceso de análisis y de verificación de información, se realizó una entrevista a un Abogado especializado en derecho laboral, con el cual se busca encontrar una opinión profesional basado en el punto académico frente a los contratos a término fijo, sus desventajas y casos puntuales frente a los pilotos, intentando entender desde un punto legal estos puntos para poder generar un análisis estructurado y con bases sólidas a nivel legal.

Esta entrevista se divido en 6 preguntas las cuales buscaban entender directamente las experiencias del abogado laboral frente a la situación actual de los contratos y la de los pilotos, durante esta entrevista que

desde el punto de vista del derecho para el abogado, no existen unas desventajas o ventajas para un contrato a término fijo, si no, existen unas variables psicológicas que son las que llevan a las personas a ver estos contratos como buenos o malos, debido a que estos mismos, son relaciones aceptadas entre el empleador y el empleado, donde se cumplen una serie de pactos y a su vez, se espera una extensión de los contratos.

Además, en Colombia para el abogado, la sala de casación laboral de la corte suprema de justicia, ha buscado nivelar en ciertos beneficios que se ven reflejados en el contrato a término indefinido a través de una serie de fallos que han llevado a proteger los derechos de los empleados contratados a término fijo, lo que genera una reducción de la brecha, esto es un beneficio muy grande para las personas bajo este contrato, como a su vez para los pilotos, al esto sentirse vulnerados.

Al finalizar la entrevista, y analizar las variables a través de las encuestas, debido a que desde el punto de vista del derecho ambos contratos no son ni mejores o peores, solo se ven ciertos beneficios a la hora de la terminación de ambos frente a sus soportes y beneficios, puede existir cierta desinformación frente a los contratos o que los empleadores pueden vulnerar ciertos derechos y que puede haber ciertos factores que afecten esta percepción.

En Colombia el contrato a término fijo permite su terminación unilateral, sin la invocación de la justa causa por parte del empleador, así como tampoco el pago de indemnización, mientras que en el de duración indefinida, la terminación unilateral por el empleador en las mismas circunstancias genera el pago de una indemnización razón por las que se ve afectado el trabajador con un tipo de contrato a término fijo en donde sus condiciones y garantías laborales no son sólidas.

## **Resultados de la investigación**

Con esta investigación se logra visibilizar desde la percepción de los pilotos de avión que trabajan en alguna de las aerolíneas que funcionan en el momento que se realizó este trabajo, si son expuestos a un contrato a término fijo en su gran mayoría siendo un 82% de los encuestados y este condicional les trae limitaciones en su ámbito socioeconómico. Entendiendo el análisis previo de los resultados de la encuesta llevada a cabo se puede contrarrestar con la información encontrada en el marco teórico; según los estudios previos que se realizaron relacionados con el tema de la investigación existe un vacío en el control, regulación y orden sobre la vinculación laboral de los pilotos, porque es la misma Aerocivil por medio del Reglamento Aeronáutico de Colombia que da los lineamientos pero esto deja sin garantía a los pilotos como trabajadores porque no está cubiertos por el código sustantivo del trabajo como tal, el cual busca prever y salvaguardar al trabajador.

Y las respuestas de los pilotos a la encuesta permite entender que es cierto, la condición de un contrato a término fijo si es una realidad a la que se enfrentan, donde la mayoría han tenido este tipo de contrato desde el inicio de su carrera, y así también trae consigo una inestabilidad socioeconómica, no les permite sentirse seguros y estables porque en un total entre quienes dicen nunca sentirse así y algunas veces es casi el 86% de los pilotos que tomaron la encuesta, les dificulta acceder a productos financieros con bancos, y así mismo las condiciones de jornada y balance entre el trabajo y lo laboral puede verse afectado.

Con la flexibilización, las aerolíneas son incapaces en este contexto de garantizar estabilidad a largo plazo en el empleo, pero exigen a los recursos contratados un mayor compromiso e implicación organizacional, utilizando así las vinculaciones laborales que se ajustan a dicha situación, olvidando el elemento de la satisfacción y de la empleabilidad. Dentro de esas formas de vinculación, los contratos fijos logran ajustarse perfectamente al componente de la flexibilidad, en la medida en que los trabajadores pueden ser despedidos sin incurrir en pago o restricciones impuestas por la legislación sobre derechos de los empleados. La consecuencia más importante, es la presencia de la precariedad laboral, que conduce al establecimiento de relaciones laborales inestables entre los asalariados y los empresarios, en donde, el pleno empleo, la

estabilidad y la previsibilidad de las relaciones laborales quedaron atrás dando lugar a mercados laborales flexibles y precarios lo que significa desmejoramiento de la calidad de vida, discriminación, inseguridad y menos beneficios a los pilotos.

La inestabilidad laboral y salarial, así como el incremento de la competencia al interior del grupo de trabajadores por los escasos puestos de trabajo, bajo un marco de elevado poder empresarial ante un Estado que abandonó el rol de árbitro en la relación capital-trabajo.

## **Conclusiones**

Se identifica que los periodos de servicio son distintos a los que se manejan normalmente en un contrato a término fijo y aún más a un contrato a término indefinido, basándose en la normativa RAC para períodos de operación, se identifica un impacto negativo que puede llevar a los pilotos a enfrentarse a situaciones donde su estabilidad sea afectada debido a los mismos.

No se encuentran precedentes de protección frente a estos tiempos de servicio y los pilotos deciden aceptarlos por miedo a perder la oportunidad de volar o de perder su empleo debido a la alta cantidad de oferta de empleados y poca oferta laboral, se ve que las empresas pueden apoyarse en esta situación para ampliar la cantidad de pilotos contratados bajo esta modalidad, llevando a que se puedan tener desventajas desde un punto de vista emocional.

En relación con lo expuesto, se puede concluir que, si existe un impacto sobre los pilotos a raíz de un contrato a término fijo, se identificó que afecta la estabilidad y proyección de ellos en la medida no ofrece las garantías necesarias para que se sientan tranquilos en tomar decisiones que implique un compromiso a un largo plazo, por la misma condición de que su contrato está limitado en un tiempo definido.

Y no es únicamente el impacto sobre las decisiones que deciden asumir, sino que también por el mismo hecho de tener un contrato a término fijo, al final de la investigación y de los hallazgos se puede concluir que también la parte económica de los pilotos se ve impactada en la manera en que muchas vez por este tipo de vinculación laboral con la empresa en la que se encuentran son negados completamente o no pueden acceder a la totalidad de créditos, productos financieros o prestamos por parte de varias entidades financieras.

Con esto dentro de lo que se puede concluir en esta investigación es que si existe un impacto socioeconómico en la vida de los pilotos por tener un contrato a término fijo, que se identifica en múltiples áreas, como lo es la motivación, la estabilidad laboral y económica, la proyección financiera, en las garantías en sus tiempos de trabajo, el desarrollo personal y profesional también.

## **Agradecimientos**

Agradecemos a todas las personas que nos brindaron su ayuda he hicieron posible que esta investigación se llevara a cabo, a los participantes de la encuesta y al profesional en derecho laboral por su participación y compromiso con las preguntas que cada uno respondió. Adicional a esto agradecemos a la universidad y a la docente por su acompañamiento durante la investigación.

## **Referencias**

Alastruey, J., & Gómez, M. (2012). Herramientas frente a los riesgos organizativos y la violencia laboral. In M. P. Collantes & J. I. Marcos (Coords.). La salud mental de las y los trabajadores. Madrid: La Ley.

- Arenas, F., & Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento psicológico*, 99-113.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80127000004>
- Blanch, J. (1996). *Psicología Social del Trabajo*. En J. I. Alvaro, A. Garrido y J. R. Torregrasa (Eds.). Aravaca: Mc Graw Hill.
- Blanch, J. M. (2011). Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión. *focad*, 14,. [https://www.academia.edu/8618328/condiciones\\_de\\_trabajo\\_y\\_riesgos\\_](https://www.academia.edu/8618328/condiciones_de_trabajo_y_riesgos)
- blyton, p., & morris, j. (1992). *hrm and the limits of flexibility*. n blyton, p. y turnbull, p.
- Cardon, M. (. (2003). Contingent labor as an enabler of entrepreneurial growth (Vol. 42). *Human Resource Management*.
- Collantes, P. (2012). Prevención de riesgos psicosociales y salud mental. In M. P. Collantes & J. I. Marcos (Coords.). *La salud mental de las y los trabajadores*. Madrid: La Ley.
- Contrato de Trabajo. (2013). Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI). <http://proyectos.andi.com.co/es/GAI/GuiInv/VisEst/MLSS/Paginas/ConTra.aspx>
- Contratos laborales: Características y beneficios. (2020, 13 agosto). Claro Colombia. <https://www.claro.com.co/institucional/contratos-laborales/>
- Daza Velosa, M. X. (2016). Legislación laboral para las tripulaciones aerocomerciales, ¿contribuye a la seguridad aérea?. Ensayo Final obtenido no publicado. Universidad Militar Nueva Granada Facultad de Ciencias Económicas Especialización en Administración Aeronáutica y Aeroespacial.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7555/Esp.%20Administraci%F3n%20?sequence=1>
- Dolado, J.J., & Stucchi, R. (2008). Do Temporary Contracts Affect TFP? Evidence from Spanish Manufacturing Firms," *CEPR Discussion Papers 7055*.
- Espino, T. F. (2003). El outsourcing y su influencia en los objetivos de la estrategia de operaciones: Una aplicación empírica. (Vol. 3). *Cuadernos de Gestión*.
- Facultad de Derecho Universidad Externado de Colombia. (22 de Marzo de 2021). Cronología del caso Avianca – ACDAC. Obtenido de Derecho - Universidad Externado de Colombia: <https://www.uexternado.edu.co/derecho/cronologia-del-caso-avianca-acdac/>
- Galán Pachon, J. M. (24 de Julio de 2021). Por el cual se adiciona al código sustantivo del trabajo con normas especiales para las tripulaciones de vuelo y se dictan otras disposiciones. <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/proyectos-ley/periodo-legislativo-2010-2014/2012-2013/article/28-por-el-cual-se-adiciona-al-codigo-sustantivo-del-trabajo-con-normas-especiales-para-las-tripulaciones-de-vuelo-y-se-dictan-otras-disposiciones>

- Gallego, C. , & Ruiz, M. T. . (2004). El outsourcing de mano de obra y su incidencia en la competitividad organizacional de las grandes empresas de producción de la ciudad de Manizales. Universidad de Manizales.
- Gómez, J. F. (21 de mayo de 2020). Los nuevos retos de la aviación. legales: <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/jose-fernando-marquez-gomez-3008277/los-nuevos-retos-de-la-aviacion-3008272>
- Jiménez Ardila, L. F. (2014). El aviador colombiano, un profesional sin tarjeta en el país. Tesis de grado obtenida no publicada. Universidad Militar Nueva Granada Facultad De Ciencias Económicas.
- Ministerio de trabajo. (2019). Prorrogas en contrato a término fijo inferior a un año. [PDF file] [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092587/08SI2019710500100001380\\_Contrato\\_A\\_Termino\\_Fijo\\_Inferior\\_A\\_Un\\_A%EF%BF%BDO\\_Puede\\_Tener\\_Una\\_Prorroga\\_Inferior\\_Al\\_Termino\\_Inicialmente\\_Pactado.pdf](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092587/08SI2019710500100001380_Contrato_A_Termino_Fijo_Inferior_A_Un_A%EF%BF%BDO_Puede_Tener_Una_Prorroga_Inferior_Al_Termino_Inicialmente_Pactado.pdf)
- Negocios, E. Y. (2020, 26 junio). Serán 3.500 los afectados en Avianca por la no renovación de contratos. El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/economia/empresas/cuantos-empleados-con-contratos-a-termino-fijo-saldran-de-avianca-holdings-511582>
- Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [CODIGO\_SUSTANTIVO\_TRABAJO\_PR001]. (2020, 31 diciembre). CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO CAPITULO III ARTICULO 46. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo\\_pr001.html#46](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.html#46)
- Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [CODIGO\_SUSTANTIVO\_TRABAJO\_PR001]. (2021, 31 diciembre). Código Sustantivo del Trabajo capítulo III Artículo 39. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo\\_pr001.html#39](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.html#39)
- Los Contratos en Colombia. (2019). [Imagen]. Todo lo que debe saber sobre contratos. <https://www.larepublica.co/especiales/especial-abogados-septiembre-2019/segun-el-ministerio-de-trabajo-el-353-de-las-personas-laborando-tiene-contrato-escrito-2913006>
- Personal ocupado temporal en servicios. (2012). Fuente de Información Laboral de Colombia (Filco) <http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/faces/faces/indicadores.jsf?ind=296>
- Personal ocupado temporal en servicios. (2019). Fuente de Información Laboral de Colombia (Filco) <http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/faces/faces/indicadores.jsf?ind=99>
- <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12110/Aviador%20colombiano%2C%20Profesional%20sin%20tarjeta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lindenboim, J, Serino L., & González. M. (2000). Crisis y metamorfosis del mercado de trabajo. Parte 1: Reflexiones y diagnósticos. Cuaderno del CEPED N° 4.

- OECD . (2007). OECD Employment Outlook.
- Parra M. . (2012). Trabajo Temporal e indirecto: La pieza que faltaba para entender el mercado laboral colombiano. Repositorio Institucional Fedesarrollo. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11445/340>
- Pedraza.E, Amaya. G, & Conde. M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales v.16 n.3 Marcaibo sep. 2010. [http://www.scielo.org.ve/scielo.phpscript=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010](http://www.scielo.org.ve/scielo.phpscript=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010)
- Peña, M. (. (s.f.). Los tipos de contratación, la motivación y la productividad del trabajo. Estudio de caso: Gensa S.A. ESP. Disponible en: 21. [http://www.umanizales.edu.co/publicaciones/campos/sociales/perspectivas\\_psicologia/html/revistas\\_contenido/revista10/Lostiposdecontratacion.pdf](http://www.umanizales.edu.co/publicaciones/campos/sociales/perspectivas_psicologia/html/revistas_contenido/revista10/Lostiposdecontratacion.pdf)
- Pupo Rojas, C. (. (s.f.). Reflexiones sobre la jornada laboral de los operadores aéreos en Colombia. Ensayo universitario obtenido no publicado. Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/18401/1/Reflexiones%20sobre%20la%20jornada%20laboral%20de%20los%20operadores%20a%C3%A9reos%20en%20Colombia.pdf>
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional (Septima ed.). México.
- Roca, P.V , Beltrán, M.I., Escrig, T.A., Bou, L.J. , & Cegarra. M. . (2008). A la búsqueda del nivel óptimo de contratación temporal en la industria española. *Universia Business Review* | Tercer trimestre ISSN: 1698-5117.
- Rodríguez M., E. A. (2005). Investigación Descriptiva. En E. A. Moguel, Metodología de la Investigación (pág. 25). Villahermosa: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Rodríguez, M. (2009). Factores de riesgo laboral: ¿nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio laboral revista venezolana*, 2(3), 127-141. <http://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>
- Rubio G., A. (2013). Régimen laboral de las tripulaciones de vuelo-¿interés individual o parámetro de seguridad colectivo?. ensayo final de grado no publicado. bogotá, colombia. universidad militar nueva granada facultad de ciencias económicas especialización en administración aeronáutica. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10973/R%C3%89GIMEN%20LABORAL%20DE%20LAS%20TRIPULACIONES%20DE%20VUELO-%20BFINTER%20INDIVIDUAL%20O%20PAR%20METRO%20DE%20SEGURIDAD%20COLECTIVO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Terán, A., & Botero, C. . (2011). El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria. *Cuadernos de administración*, 27, (46),, 9-21.

<http://dintev.univalle.edu.co/revistasunivalle/index.php/cuadernosadmin/article/view/1545/2500>

Sánchez Galindo S. (2017). Guía de citación y referenciación bajo el estándar APA. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Universidad EAN.

Universidad EAFIT. (2013). Legislación Laboral. [PDF file]  
<https://www.eafit.edu.co/social/proyectos/PublishingImages/Legislacion%20Laboral.pdf>