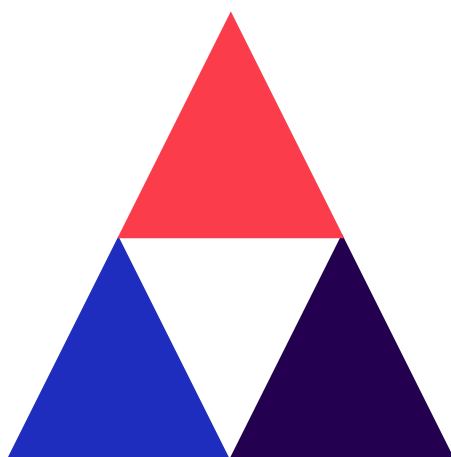




► Proyecto de actas de la reunión

Reunión técnica sobre una recuperación económica verde, sostenible e inclusiva
para el sector de la aviación civil
(Ginebra, 24-28 de abril de 2023)



► Índice

	Página
Introducción.....	5
Examen de los puntos del orden del día	6
I. Discurso de apertura	6
II. Información actualizada y sesión informativa de la OACI	12
III Discusión punto por punto	15
Discusión del punto 1	15
Discusión del punto 2	19
Discusión del punto 3	24
Examen y adopción del proyecto de conclusiones y de recomendaciones	29
Conclusiones y recomendaciones sobre la promoción del trabajo decente a fin de impulsar una recuperación económica verde, sostenible e inclusiva para el sector de la aviación civil	31
Introducción	31
Retos y oportunidades experimentados en el sector de la aviación civil para la promoción del empleo pleno y productivo y del trabajo decente.....	31
Acciones necesarias para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable y una transición justa hacia un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible	32
Anexo I: Lista no exhaustiva de instrumentos, declaraciones y orientaciones de la OIT y otros instrumentos y orientaciones internacionales para promover el trabajo decente en el sector de la aviación civil	35
Anexo II: Lista de referencia no exhaustiva de recursos de la aviación civil sobre asuntos laborales y sociales	36
Clausura de la reunión	37

► Introducción

La Reunión técnica sobre una recuperación económica verde, sostenible e inclusiva para el sector de la aviación civil se celebró del 24 al 28 de abril de 2023. El Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) decidió en su 341.^a reunión (marzo de 2021) convocar la reunión, cuya finalidad sería examinar las oportunidades y desafíos relativos a las mejores prácticas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo y la promoción del trabajo decente y el empleo productivo para orientar la recuperación del sector de la aviación después de la pandemia de COVID-19, a fin de adoptar conclusiones acompañadas de recomendaciones para la acción futura.

En su primera sesión, la reunión adoptó el calendario (TMGCAS/2023/2) y los puntos para la discusión (TMGCAS/2023/1). La reunión celebró seis sesiones plenarias, incluidas tres dedicadas al examen de los puntos para la discusión.

De conformidad con el artículo 6 del [Reglamento para las reuniones técnicas](#), el Presidente de la reunión fue el Sr. M. Norddahl (trabajador, Islandia). En su primera sesión, la reunión eligió a tres Vicepresidentes, como sigue:

Grupo Gubernamental

Vicepresidenta: Sra. C. Drake (Estados Unidos de América)
asistida por: Sra. J. Goodyear (Estados Unidos de América)
 Sra. A. Cruz Ross (Oficina)

Grupo de los Empleadores

Vicepresidente: Sr. E.S. Torky (Egipto)
asistido por: Sr. L.R. Morales Vélez (Organización Internacional de Empleadores (OIE))
 Sr. R. Marinkovic (OIE)
 Sra. E. Villet (OIE)

Grupo de los Trabajadores

Vicepresidenta: Sra. S. Nelson (Estados Unidos de América)
asistida por: Sra. M. Llanos (Confederación Sindical Internacional (CSI))
 Sr. R. Subasinghe (Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF))
 Sr. G. Mocho Rodríguez (ITF)
 Sra. R. Chatterjee (ITF)
 Sr. S. Currás Barrios (Federación Internacional de Asociaciones de Pilotos de Líneas Aéreas (IFALPA))

La secretaria general de la reunión fue la Sra. A. van Leur (Directora del Departamento de Políticas Sectoriales). La secretaria ejecutiva fue la Sra. A. Cruz Ross, y el Sr. M.B. Wagner (jefe de la Unidad de transporte y cuestiones marítimas) proporcionó orientación general y apoyo durante la reunión. La coordinadora de los servicios de secretaría fue la Sra. M.M. Than Tun. El representante de la Oficina del Consejero Jurídico fue el Sr. T. Geckeler.

La reunión congregó a 145 participantes (TMGCAS/2023/5), incluidos 46 representantes y consejeros gubernamentales (de 25 Estados Miembros), junto con 14 observadores gubernamentales (de 11 Estados Miembros), así como 14 representantes, consejeros y observadores de los empleadores y 53 representantes, consejeros y observadores de los trabajadores, y 18 observadores de

organizaciones intergubernamentales (OIG) y organizaciones no gubernamentales internacionales invitadas. Las mujeres representaron el 33 por ciento de los participantes.

► Examen de los puntos del orden del día

I. Discurso de apertura

1. El Presidente inauguró la Reunión técnica sobre una recuperación económica verde, sostenible e inclusiva para el sector de la aviación civil, dando la bienvenida a todos los participantes. La reunión brindaría una oportunidad para analizar las lecciones aprendidas sobre la interrupción, y la reanudación y recuperación posteriores, de la industria de la aviación civil en el contexto de una pandemia mundial. Antes de la pandemia de COVID-19, el transporte aéreo había experimentado un extraordinario crecimiento en todo el mundo, lo cual había tenido un fuerte impacto en la conectividad y la globalización. La pandemia había planteado grandes retos, que ahora se veían exacerbados por los rápidos avances tecnológicos y los compromisos en favor de la acción climática. Los retos financieros y económicos a los que se enfrentaba la industria después de la pandemia constituían el contexto en el cual debían examinarse actualmente las cuestiones laborales y sociales. Teniendo en cuenta esto, la reunión contribuiría a orientar el futuro del trabajo en el sector para aproximadamente 8,7 millones de trabajadores. Se necesitaban políticas, medidas y prácticas para garantizar que los trabajadores de la aviación tuvieran oportunidades de empleo decente y de formación, y pudieran permanecer en la industria. Al mismo tiempo, se necesitaban entornos favorables para atraer la inversión que tanto se necesitaba en la infraestructura y la tecnología aérea, a fin de que el sector siguiera siendo una fuente de empleo de calidad durante muchos años. La reunión brindaría una oportunidad única para aportar la perspectiva de la OIT y buscar soluciones para un futuro sostenible para el sector, a través del diálogo social.
2. La secretaria general de la reunión dio la bienvenida a todos los participantes a la reunión técnica, que brindaría una oportunidad para examinar las oportunidades y desafíos relativos al futuro del trabajo y a una recuperación verde, sostenible e inclusiva del sector de la aviación civil, y cómo aprovechar realmente el potencial de empleo del sector a fin de garantizar el trabajo decente y sostenible. El sector de la aviación civil era estratégico para el desarrollo económico y vital para el transporte de pasajeros y de mercancías. Había sido uno de los sectores más afectados por la COVID-19, y seguía estando en proceso de recuperación. La aviación civil era uno de los medios de transporte más seguros. La industria estaba comprometida a garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, pero el personal de la aviación estaba expuesto a riesgos para la seguridad y la salud, tales como la fatiga, el estrés, el ruido, las vibraciones, la contaminación atmosférica, la contaminación del aire en cabina, y la violencia y el acoso. El sector estaba esforzándose por lograr una transición justa hacia nuevas metas ambientales, lo cual requeriría medidas orientadas a la adquisición de competencias y el aprendizaje permanente.
3. Tras haber concluido un acuerdo de cooperación en 2022, la OIT y la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) habían mantenido relaciones estrechas, y la secretaria de la OACI había contribuido con comentarios y propuestas a la preparación del informe para la discusión. La reunión brindaría una oportunidad para examinar el sector de la aviación civil desde la perspectiva del Programa de Trabajo Decente de la OIT, respaldado por las normas internacionales del trabajo, declaraciones y herramientas de la OIT y, por supuesto, basado en el diálogo social, y para adoptar conclusiones y recomendaciones para orientar a los mandantes de la OIT y a todo el sector en los años venideros.

4. La secretaria ejecutiva de la reunión proporcionó una visión global del contenido del informe para la discusión (TMGCAS/2023), que la Oficina había preparado como base para la discusión, en estrecha cooperación con la OACI y tomando en consideración sus aportaciones, con objeto de orientar las deliberaciones de la reunión.
5. El Vicepresidente empleador señaló que la reunión brindaba una oportunidad única para garantizar que el sector de la aviación civil estuviera preparado para futuras crisis potenciales, en un contexto de alto riesgo para el empleo, exacerbado por el incremento de los precios del petróleo y las elevadas tasas de inflación, el lento crecimiento económico y medidas de política mal diseñadas para afrontar el cambio climático. El Grupo de los Empleadores agradeció a la Oficina su informe exhaustivo y acogió con agrado los ejemplos proporcionados de las oportunidades y retos en materia de trabajo decente que se planteaban en la industria, así como el reconocimiento de la posible contribución del sector a la creación de empleo y a una transición justa, a través de la innovación tecnológica. Si bien los principios y derechos fundamentales en el trabajo eran esenciales para una transición justa, debía actuarse con cautela al hacer referencia a las decisiones de la OIT, que no eran aplicables en todos los contextos y no constituían jurisprudencia.
6. El Grupo de los Empleadores estuvo de acuerdo con las principales cuestiones señaladas en el informe, en particular la necesidad de impulsar la innovación, la tecnología limpia y el desarrollo de competencias, a fin de optimizar el potencial de la industria para crear empleo directo e indirecto y oportunidades comerciales. Para poder funcionar con éxito en las situaciones de crisis y soportar el impacto de la inflación y el aumento de los gravámenes relacionados con las emisiones, el sector debía ser tanto resiliente como sostenible. De igual modo que aspiraba a la transición justa a medio y largo plazo, debían considerarse debidamente las necesidades y realidades del sector a corto y medio plazo, así como el posible impacto macroeconómico de las medidas en el empleo y el desarrollo económico. Se necesitaban políticas coherentes y coordinadas, tomando en consideración las capacidades y prioridades de los países, para que tanto las empresas como los trabajadores siguieran siendo pertinentes para el desarrollo económico. Debían aprenderse lecciones de las políticas locales y mundiales existentes, y de la eficacia de las respuestas. Era preciso considerar debidamente las nuevas realidades del trabajo. La reunión técnica debía llegar a conclusiones claras y basadas en pruebas, que aprovecharan los progresos ya realizados.
7. La Vicepresidenta trabajadora señaló que la pandemia de COVID-19 había diezmado la industria de la aviación civil, con la cancelación de más del 90 por ciento de los vuelos de pasajeros en todo el mundo. Los trabajadores de la aviación habían seguido trabajando para repatriar a los ciudadanos, transportar suministros médicos esenciales y apoyar los sistemas médicos, en el contexto de un mosaico de leyes y normas que habían carecido de una coordinación estructurada, y que habían sido caóticas, confusas y contradictorias. Además, para millones de trabajadores, la pandemia había significado la pérdida de empleo de la noche a la mañana. Si bien los empleos en el sector de la aviación habían sido sumamente valorados en un momento dado, la industria había acabado definiéndose por un horario de trabajo imprevisible, niveles de retribución decrecientes, y el aumento de la fatiga y de las modalidades atípicas de empleo. Como consecuencia, la industria ya no era atractiva, y su recuperación después de la pandemia se había visto obstaculizada por la falta de trabajadores, lo que conducía a la cancelación y al retraso de los vuelos, y a la pérdida de equipaje. La escasez de personal en toda la industria era alarmante.
8. Los últimos tres decenios se habían caracterizado por la liberalización, la fragmentación, la subcontratación y el aumento de la competencia en la industria, lo que, al tiempo que había sido lucrativo para los directores de las empresas y había hecho que el transporte aéreo fuera más accesible para el público en general había tenido un fuerte impacto en las condiciones de empleo

y en la seguridad y salud en el trabajo. La seguridad aérea se había centrado en la seguridad de los aviones y en la aeronavegabilidad, excluyéndose el enfoque centrado en las personas. El salario del personal de los servicios en tierra se había estancado, en un intento de las empresas de manipulación de equipaje por seguir siendo competitivas en las licitaciones. La proliferación de las empresas pequeñas que competían intensamente había dado lugar a que los trabajadores de asistencia en tierra no pudieran negociar colectivamente y trabajaran más a cambio de una peor remuneración. La liberalización y la competencia intensa también habían afectado a la tripulación de cabina. Las situaciones complejas relacionadas con su empleo, inclusive en relación con las múltiples bases operacionales y los periodos de descanso en varios países, a menudo conducían a que la tripulación de vuelo careciera con frecuencia de atención de salud, pensiones y otras formas de protección social. Había una brecha de gobernanza evidente; los miembros de la tripulación debían estar cubiertos por la legislación sobre la seguridad social en el país que les había sido asignado.

9. En el contexto del empeoramiento de las normas de empleo, la ambigüedad de la protección legislativa y las modalidades atípicas de empleo se denegaba a los trabajadores de la aviación sus derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva, que eran particularmente importantes en el contexto del aumento y la aceleración de la digitalización. El cambio tecnológico debía verse impulsado por el deseo de mejorar la industria y de aumentar los niveles de seguridad, no de ahorrar costos. Si bien la industria dependía de datos para tomar decisiones informadas sobre aspectos relativos a la utilización de aviones comerciales, dichos datos se utilizaban cada vez más para realizar un seguimiento del desempeño de los trabajadores, y para vigilar a los trabajadores que ejercían su derecho de libertad sindical. Los sindicatos debían tener el derecho a negociar sobre la manera en que se recopilaban y utilizaban los datos.
10. Por último, la industria estaba marcada por una segregación profesional por motivo de género y por una brecha salarial de género *de facto*, de tal manera que los trabajos mejor remunerados (ingenieros, controladores aéreos y pilotos) eran ocupados fundamentalmente por hombres. Las mujeres se enfrentaban a obstáculos sistémicos para acceder a dichos trabajos, incluidos los costos de formación, las responsabilidades de cuidado, y el acceso al saneamiento y a uniformes adecuados, y era preciso hacer frente a dichos obstáculos. La gran mayoría de las mujeres en la industria ocupaban puestos de trabajo de cara al cliente, como la tripulación de cabina, donde debían ser reconocidas como profesionales de la seguridad, en lugar de ser consideradas básicamente por sus rasgos físicos y su atractivo físico e ignorarse su experiencia y sus conocimientos prácticos en favor de los jóvenes. Las trabajadoras de la industria eran vulnerables a la violencia, tanto a bordo como tripulantes de cabina como en los servicios en tierra, en los servicios de facturación, seguridad y atención al cliente. Para que la industria de la aviación fuera atractiva de cara al empleo, las cuestiones subyacentes que tenían un impacto en la contratación y retención debían asegurarse garantizando el trabajo decente, desarrollando la resiliencia económica y, por supuesto, afrontando la crisis climática mundial.
11. La Vicepresidenta gubernamental señaló que la reunión técnica era oportuna; la conectividad y las redes de transporte integradas constituían la base del desarrollo económico a nivel nacional e internacional. Para algunos países, la aviación brindaba a las economías locales y regionales oportunidades de desarrollo, mientras que para otros a los que era difícil llegar, el transporte aéreo conectaba a la población local y a las cadenas de suministro con el mundo. La pandemia de COVID-19 había ralentizado el crecimiento de la industria de la aviación, aumentando los costos operacionales, lo cual había tenido un impacto particular en los pequeños Estados insulares en desarrollo. Se había perdido a trabajadores calificados en la industria, así como oportunidades de formación, y la infraestructura se había visto afectada. Se necesitaban inversiones considerables

en el sector, aunque los recursos eran limitados. La cooperación internacional sería primordial para la recuperación.

12. A fin de garantizar la seguridad, la protección, la sostenibilidad y la resiliencia, los Gobiernos estaban revisando sus marcos jurídicos e institucionales para abordar las necesidades del sector, en particular a través de la creación de empleo, los derechos laborales y los requisitos en materia de formación, con objeto de garantizar el trabajo decente. Después de la pandemia, debían redoblarse los esfuerzos para apoyar a las empresas y los trabajadores del sector. Deberían abordarse los retos que planteaba la diversidad, y deberían promoverse unos entornos de trabajo seguros y saludables por medio de marcos normativos adecuados. Debía prestarse atención a la sostenibilidad, a la participación de los trabajadores y al futuro del trabajo en el contexto de los motores actuales del cambio, con inclusión de la ecologización, la naturaleza y estructuras cíclicas de la industria, los cambios demográficos de la fuerza de trabajo y el desarrollo tecnológico. La digitalización, la introducción de la inteligencia artificial y el desarrollo de sistemas de aeronaves no tripuladas tendrían un profundo impacto en el panorama del empleo en el sector. La brecha digital entre los países desarrollados y en desarrollo debía colmarse, a fin de garantizar que nadie quedara atrás. El diálogo social debía mantenerse y debía respetarse el derecho de negociación colectiva.
13. Los nuevos modelos de negocio tenían importantes repercusiones en la seguridad del empleo, la seguridad y salud en el trabajo, y la atracción y retención de trabajadores. Las mejores prácticas y las lecciones aprendidas a ese respecto deberían compartirse. El Grupo Gubernamental estaba comprometido a participar activamente en la reunión técnica en un espíritu de diálogo social constructivo a fin de lograr una recuperación económica verde, sostenible, equitativa e inclusiva para el sector, y de aprovechar totalmente su potencial de empleo a través del trabajo decente.
14. La representante gubernamental del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte señaló que el sector de la aviación era una parte importante de la economía del Reino Unido, ya que proporcionaba unos 230 000 empleos. Por consiguiente, apoyar a la fuerza de trabajo de la aviación era una prioridad para su Gobierno. El sector se enfrentaba a importantes retos, entre ellos el cambio climático, la automatización y la transformación digital. Los pasajeros en el Reino Unido habían sido testigos de los retos para la fuerza de trabajo derivados de la pandemia de COVID-19, y de las interrupciones de los servicios en todo el país y en Europa debidas a la falta de personal de los servicios en tierra. El Departamento de Transporte había considerado el acceso al talento como una prioridad, a raíz de lo cual se había iniciado el programa «Generación Aviación», en colaboración con la industria y con el sector de la beneficencia, con objeto de promover las carreras profesionales en la aviación y de acabar con los obstáculos para acceder a las mismas. El programa ayudaba a las organizaciones que trabajaban con los jóvenes y los grupos subrepresentados a concienciar acerca de las oportunidades de empleo en el sector. Brindaba oportunidades de formación, colaboraba con la industria para comprender los retos que se planteaban para la fuerza de trabajo, proporcionaba asistencia y orientación para los jóvenes, y recopilaba y analizaba datos obtenidos de la industria. La colaboración y el aprendizaje de los éxitos de las demás industrias serían fundamentales.
15. Se emitió un mensaje de vídeo del secretario general del Foro Internacional de Transporte, en el que este señalaba que la aviación civil era una industria de gran importancia económica, la cual, antes de la pandemia de COVID-19, había empleado a casi 90 millones de personas. Sin embargo, desde 2020, la pérdida de empleos en la industria había sido masiva. Cuando las compañías aéreas trataban de contratar a personal, se enfrentaban al hecho de que el personal que trabajaba en la industria había encontrado un empleo en otros sectores. La guerra en Ucrania había añadido nuevos retos. La aviación también estaba enfrentándose a un cambio estructural fundamental: cómo reducir sus emisiones de carbono sin reducir el tiempo de vuelo. La aviación

emitía el 2,5 por ciento de todas las emisiones de dióxido de carbono relacionadas con la energía. La descarbonización requeriría una transición a combustibles de aviación sostenibles, cuya producción debía aumentarse. El incremento de dichos combustibles brindaba una oportunidad para el desarrollo industrial y la creación de empleos verdes. El Foro Internacional de Transporte tenía un grupo de interés común sobre la descarbonización del sector de la aviación, y esperaba con entusiasmo colaborar con la OIT en los aspectos laborales de esa transición fundamental.

16. El director ejecutivo del Grupo de Acción sobre el Transporte Aéreo (ATAG) señaló que, para toda la tecnología y la ingeniería que caracterizaba la industria de la aviación, el aspecto más importante y permanente del sector eran las personas. La aviación era una industria que conectaba a las familias, las empresas y el comercio, y que realizaba su actividad gracias al firme compromiso de 11 millones de trabajadores directos en todo el mundo. Aunque ya apoyaba 90 millones de trabajos en total, se preveía que, en 2050, la industria transportaría a unos 10 000 millones de pasajeros al año y unos 180 millones de trabajos en todo el mundo. Muchos empleos directos en la aviación eran de cara a los pasajeros, por lo que no podían realizarse a distancia; los despidos durante la pandemia de COVID-19 habían dado lugar a dificultades para reincorporar a las personas a la fuerza de trabajo durante el periodo de recuperación de la pandemia. Dados los importantes cambios demográficos previstos en la población mundial en los próximos años, todo apuntaba a que la fuerza de trabajo disponible se reduciría en muchas partes del mundo. En vista de la rápida evolución tecnológica en la industria, la automatización y la inteligencia artificial, si se utilizaban sabiamente, podían ser un mecanismo de apoyo vital para los trabajadores. Tratar de conseguir emisiones netas de carbono cero en la industria de aquí a 2050 era todo un desafío, que requeriría la cooperación mundial y la mancomunación de esfuerzos con otros sectores, y la misión central de la ATAG era conseguir que la industria lograra ese hito clave en 2050. Sin embargo, la industria de la aviación estaba bien equipada para garantizar una transición justa, sin que ello tuviera un impacto negativo en los trabajadores ni en los puestos de trabajo.
17. Un representante de la Asociación del Transporte Aéreo Internacional (IATA) señaló que la recuperación de la pandemia de COVID-19, con sus muchos retos asociados, brindaba una oportunidad para considerar maneras de construir un sector de la aviación civil más resiliente, sostenible, diverso y representativo. La IATA estaba esforzándose por mejorar la comprensión de la industria del transporte aéreo entre los responsables de la toma de decisiones, y por crear mayor conciencia acerca de los beneficios de la aviación, y abogaba por una reglamentación razonable y equilibrada. La IATA elaboraba normas comerciales mundiales en las que se apoyaba la industria del transporte aéreo para su funcionamiento, y proporcionaba infraestructura financiera (al pagar a sus miembros más de 265 000 millones de dólares de los Estados Unidos anualmente), formación esencial y productos de datos. En 2023, se esperaba que el tráfico mundial de pasajeros alcanzaría aproximadamente el 85,5 por ciento de los niveles registrados antes de la pandemia de COVID-19; si bien la recuperación económica había sido visible desde el levantamiento de las restricciones vinculadas con la pandemia, era preciso lograr que la industria mundial de la aviación tuviera una posición financiera sólida. Construir un futuro más verde, sostenible e inclusivo requería que las compañías aéreas fueran suficientemente rentables para atraer el capital necesario a fin de orientar la industria hacia la descarbonización.
18. Si bien era natural seguir avanzando, el surgimiento de una próxima pandemia o emergencia sanitaria era una cuestión de tiempo. Por lo tanto, la preparación era fundamental. El apoyo del Gobierno era crucial; los Gobiernos que habían prestado apoyo financiero esencial al sector durante la pandemia habían protegido puestos de trabajo críticos y habían permitido a las compañías aéreas seguir proporcionando conectividad global, lo cual había facilitado la distribución de vacunas y de equipo de protección personal. Las buenas prácticas a este respecto

deberían compartirse. Para tener éxito, la industria debía seguir siendo atractiva: las compañías aéreas debían ofrecer un salario competitivo y trabajo decente, y debían ser representativas de las comunidades a las que servían. La IATA había priorizado los esfuerzos para aumentar la diversidad de género de las compañías aéreas a través de su campaña «25 de aquí a 2025» (25by2025), que tenía por objeto aumentar un 25 por ciento, como mínimo, de aquí a 2025, el número de mujeres que ocupaban cargos directivos y que tenían empleos en los que estaban subrepresentadas. Por último, mantener el destacado historial de seguridad del sector de la aviación era una preocupación común para los Gobiernos, la industria y los trabajadores de la aviación. Sin embargo, era necesario afrontar las crecientes amenazas que representaba la violencia en el lugar de trabajo, incluidas las agresiones físicas y verbales a la tripulación de cabina y el personal de los servicios en tierra.

19. Se había emitido una declaración por vídeo del director general del Consejo Internacional de Aeropuertos (ACI), en la que este señalaba que la ACI era la asociación empresarial de los aeropuertos del mundo, que servía a 712 miembros que desplegaban su actividad en 1 925 aeropuertos en 171 países. La ACI colaboraba con la OACI en temas técnicos y estratégicos. Promovía la excelencia de los aeropuertos. En la actualidad había más de 11 millones de personas empleadas directamente en la aviación, el 60 por ciento de las cuales trabajaba en aeropuertos. La pandemia de COVID-19 había afectado las vidas y los medios de sustento de esa fuerza de trabajo. Si bien los viajes se habían recuperado una vez levantadas las restricciones, la recuperación había sido más rápida de lo esperado, creando estrangulamientos en toda la industria. La demanda de viajes estaba aumentando y, para afrontar este reto, la industria no tenía otra opción que reconsiderar su estrategia de empleo para atraer y retener talento. La industria también estaba comprometida a buscar soluciones al cambio climático. La sostenibilidad de los sistemas de aviación dependía de las medidas adoptadas para crear mejores condiciones de trabajo y oportunidades de inversión. La colaboración continua y fortalecida con los asociados tanto dentro como fuera de la industria, incluidos los Gobiernos y las instituciones de educación, era esencial. La reunión técnica actual brindaba una oportunidad importante para compartir información y opiniones, a fin de garantizar que la sostenibilidad económica, ambiental y social fuera central para la inversión en la industria y en la fuerza de trabajo.
20. La secretaria ejecutiva de la Conferencia Europea de Aviación Civil (ECAC) señaló que la ECAC congregaba a 44 Estados Miembros en Europa para promover el desarrollo continuo de un sistema de transporte aéreo europeo seguro, eficiente y sostenible. La aviación generaba millones de trabajos en todo el mundo, impulsando la innovación tecnológica y permitiendo la movilidad de los ciudadanos. El sector de la aviación había experimentado una crisis sin precedentes debido a la pandemia de COVID-19. A pesar de los esfuerzos desplegados por los Gobiernos para prestar apoyo financiero al sector para que pudiera retener al personal y mantener la infraestructura, la crisis había conducido a despidos, quiebras y pérdidas financieras. Los tres desafíos principales para la recuperación del sector eran su solidez financiera; el impacto de las nuevas tecnologías en los puestos de trabajo en la aviación, y la capacidad para atraer y retener a una fuerza de trabajo con talento y calificada. La fragilidad financiera provocada por la crisis causada por la COVID-19 incluía deudas para los aeropuertos, la pérdida de rutas y de mercados para las compañías aéreas, y otras presiones financieras que obstaculizaban la inversión a largo plazo en la transformación de la industria. La digitalización y la utilización de la inteligencia artificial estaban cambiando el panorama en la industria y repercutiendo en los perfiles de los puestos de trabajo, potencialmente para mejorar la situación. La educación y el desarrollo profesional continuo serían necesarios para equipar a la fuerza de trabajo de cara a la evolución del sector y para asegurar la profesionalidad y un entorno de trabajo seguro y saludable. Deberían tomarse medidas para aumentar la diversidad y la inclusividad en el sector, garantizando la igualdad de acceso a oportunidades de empleo para los grupos

subrepresentados y logrando que la aviación fuera una perspectiva de empleo atractiva para todos. Los incentivos para promover la inversión en nuevas tecnologías y las energías en toda la industria permitirían una recuperación sostenible y una transición justa. La responsabilidad social y la protección del medio ambiente deberían ser prioridades fundamentadas en el diálogo social.

II. Información actualizada y sesión informativa de la OACI

21. Durante la segunda sesión plenaria, tres representantes de la OACI se dirigieron a los participantes en la reunión técnica y presentaron aspectos pertinentes de la labor de la Organización.
22. La jefa de la Oficina de Planificación Estratégica, Coordinación y Colaboración (Oficina del Secretario General) hizo una presentación sobre los retos y oportunidades que se planteaban con respecto a la igualdad de género en la aviación, poniendo de relieve que los resultados globales en materia de igualdad de género eran difíciles de obtener. Los resultados de la última encuesta a los países de la OACI sobre la situación del personal licenciado, desglosados por género, presentaban un panorama desolador. La participación del personal femenino licenciado en la fuerza de trabajo de la aviación apenas había aumentado del 4,5 por ciento en 2016 al 4,9 por ciento en 2021. El porcentaje de mujeres pilotos en servicio y de técnicas e ingenieras de mantenimiento de aeronaves en todo el mundo se había incrementado ligeramente, y el número de controladoras aéreas se había mantenido estable. Solo el 6 por ciento del personal directivo de las compañías aéreas eran mujeres. La persistente brecha de género era el resultado de prejuicios culturales y de estereotipos fomentados desde la niñez y a través de la educación, y de las cuestiones relacionadas con la retención de las niñas en la educación, que limitaban la participación de las niñas y las mujeres jóvenes en el ámbito de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, y también eran consecuencia de la falta de políticas y marcos favorables, y de la inversión y financiación insuficientes para promover la igualdad de género en la aviación. La falta de disponibilidad de datos obstaculizaba la toma de decisiones, la formulación de políticas y el desarrollo.
23. Proporcionando el contexto para el Programa de igualdad de género de la OACI, explicó que los cuatro objetivos del programa eran: crear capacidad y sensibilizar en mayor grado acerca de la desigualdad de género; aumentar la representación de género; aumentar la rendición de cuentas, y fortalecer la colaboración continua con los asociados externos. En 2022, la Asamblea de la OACI, en su 41.ª reunión, había adoptado unánimemente la resolución A41-26, que instaba a la organización a tomar la iniciativa en apoyo de la igualdad de género en la aviación, en consonancia con el Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. La versión 2.0 del Plan de aplicación del programa de igualdad de género de la OACI se había elaborado en torno a los 17 indicadores del Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, junto con el examen de la manera en que podrían aplicarse, y la OACI podría alcanzar las metas del sistema de las Naciones Unidas para la igualdad de género de aquí a 2028 a través de la integración de la igualdad de género y del empoderamiento de la mujer en todos los aspectos de la labor de la organización.
24. La Cumbre Mundial sobre Igualdad de Género en la Aviación, organizada por la OACI en colaboración con la OIT, la Comisión Europea, ONU-Mujeres y el Foro Internacional de Transporte de la OCDE, tendría lugar en julio de 2023 y sería acogida por el Gobierno español en Madrid, España, y brindaría una oportunidad para que todas las partes interesadas pertinentes consideraran cómo aumentar la igualdad de género en un sector altamente especializado, centrándose no solamente en los problemas y retos, sino también en los factores facilitadores, las experiencias y las lecciones aprendidas. El programa de la cumbre contaba con la participación

de diversos oradores, incluidos modelos a seguir, jóvenes y responsables de la toma de decisiones, no solo del sector de la aviación, sino también de otros sectores, y se adoptaría un enfoque intersectorial. La cumbre brindaría oportunidades de creación de redes y se discutiría la traducción de la resolución 41-26 de la Asamblea de la OACI en nueve nuevos componentes orientados a la acción: aspiraciones y ambiciones para ir más allá del *status quo*; la promoción del trabajo decente; la toma de decisiones y el liderazgo inclusivos como agentes del cambio; políticas y financiación con perspectiva de género; la formación y educación en el ámbito de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas; datos imperativos para la acción en pos de la igualdad de género, la ciencia del comportamiento en apoyo de la igualdad de género, la superación de prejuicios: modelos a seguir; la promoción de la igualdad de género: experiencias de los Estados, y la perspectiva de la industria en lo que respecta al establecimiento de objetivos. La cumbre culminaría con la adopción de un llamamiento a la acción, que establecería medidas orientadas a la acción y pasos para la corrección del rumbo en la aviación a fin de reducir la brecha de género.

25. Un experto en facilitación (dirección de transporte aéreo) describió las actividades de la OACI para apoyar el sector de la aviación a fin de recuperarse del impacto de la pandemia de COVID-19. La OACI, a través del equipo especial del consejo de la OACI para la recuperación de la Aviación, había colaborado con los Estados Miembros, los asociados y la industria a fin de emitir orientaciones sobre una reanudación y una recuperación seguras y sostenibles del sector de la aviación. El equipo especial había realizado su actividad a través de tres fases, proporcionando recomendaciones y orientaciones, tomando en consideración las necesidades de los Estados Miembros y de la industria. Las conclusiones de su labor se habían publicado en varios informes, los cuales estaban públicamente disponibles. Los diez principios clave subyacentes a la labor del equipo especial eran los siguientes: proteger a las personas a través de medidas armonizadas, pero flexibles; trabajar como un equipo de aviación y mostrar solidaridad; garantizar la conectividad esencial; gestionar activamente los riesgos para la seguridad y la salud; hacer que las medidas de salud pública en la aviación estén en línea con los sistemas de seguridad y protección en la aviación; fortalecer la confianza pública; distinguir la reanudación de la recuperación; apoyar estrategias de ayuda financiera para impulsar la industria de la aviación; garantizar la sostenibilidad, y aprender lecciones para mejorar la resiliencia. Considerando la facilitación un elemento central de sus discusiones, el equipo especial había formulado 20 recomendaciones, inclusive sobre vacunaciones, certificados de realización de pruebas, trazabilidad de los contactos y gestión trasfronteriza de riesgos.
26. En octubre de 2021 se había celebrado una Conferencia de alto nivel sobre la COVID-19, de carácter virtual, que había congregado a 129 Estados Miembros y a 38 organizaciones internacionales. Los puntos inscritos en el orden del día en el marco de la facilitación habían sido: facilitar las medidas operacionales relacionadas con la pandemia; mejorar la coordinación nacional y la cooperación internacional, en particular entre las autoridades de salud pública y las autoridades de la aviación; aumentar el intercambio de datos digitales; identificar futuros enfoques de la gestión de medidas de facilitación relacionadas con la salud, con discusiones sobre la experiencia de los pasajeros y la implementación de la vigilancia, y prestar asistencia en caso de incidentes de aeronaves y de pasajeros en el contexto de la pandemia. La conferencia había culminado con la adopción de una declaración ministerial, mediante la cual los ministros se habían comprometido a: apoyar una estrategia de gestión del riesgo de múltiples niveles y basada en datos empíricos para la aviación civil internacional; facilitar el transporte aéreo de vacunas, suministros médicos esenciales y personal médico; prestar apoyo, incluido apoyo económico y financiero para el sector de la aviación; garantizar la disponibilidad operacional del personal de la aviación así como la aeronavegabilidad de las aeronaves, y garantizar la interoperabilidad y el reconocimiento mutuo de las aplicaciones digitales y la accesibilidad a las mismas.

27. La Asamblea de la OACI, en su 41.^a reunión, en septiembre de 2022, había adoptado la resolución A41-11, que comprendía una declaración sobre la facilitación del transporte aéreo, la cual afirmaba el compromiso mundial para permitir una recuperación segura y eficiente de la aviación de la pandemia de COVID-19, y para hacer la aviación más resiliente en el futuro. Instaba a los Estados Miembros a considerar la armonización de las medidas relacionadas con el estado de COVID-19 de los viajeros, a adoptar una política de reconocimiento mutuo de las constancias sanitarias y a realizar evaluaciones completas de los riesgos. También pedía que los Estados velaran por la coordinación entre las autoridades de la aviación civil y de salud pública para una aplicación continua de las disposiciones sanitarias pertinentes del anexo 9 del Convenio sobre Aviación Civil internacional (Convenio de Chicago); que promovieran la interoperabilidad mundial de todas las medidas de procesamiento de pasajeras y pasajeros, y que apoyaran la elaboración y aplicación de tecnologías sin contacto innovadoras y equipos tecnológicos. La Asamblea había adoptado asimismo una declaración refundida de políticas continuas de la OACI relacionadas con la facilitación (resolución A41-17) con respecto a las emergencias sanitarias públicas, los mecanismos nacionales de facilitación del transporte aéreo, los planes nacionales de aviación, la preparación para un brote de enfermedad transmisible que plantea un riesgo para la salud, y la emisión digital de los certificados de vacunación en consonancia con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y las especificaciones de la OACI para los códigos de barras.
28. La resolución A41-12 de la Asamblea sobre preservación de la salud y mantenimiento de un transporte aéreo internacional seguro durante emergencias de salud pública que afecte los viajes aéreos instó a la OACI a fortalecer su capacidad de gestión de crisis, en particular mediante el establecimiento de un marco de respuesta a las crisis, y a explorar maneras de formalizar la gobernanza del Arreglo de colaboración para la prevención y la gestión de sucesos de salud pública en la aviación civil (CAPSCA) de la OACI. El acuerdo era un programa de colaboración interinstitucional, intersectorial y voluntaria, establecido como un marco para la colaboración entre el sector de la aviación y el sector de salud pública. La resolución A41-12 también instó a la OACI a colaborar con la OMS y otras organizaciones pertinentes para concluir acuerdos de colaboración formales con miras a fortalecer el CAPSCA y las actividades de facilitación relacionadas con la salud pública. La colaboración a través del CAPSCA permitió intercambiar información y recursos para la prevención y gestión de emergencias de salud pública. La resolución también instó a los Estados contratantes a elaborar un plan nacional de preparación para la aviación que abordara las emergencias de salud pública que suscitaban preocupación internacional y otras emergencias de salud pública en pleno cumplimiento con las normas y prácticas recomendadas de la OACI y con los procedimientos para los servicios de navegación aérea y el Reglamento sanitario internacional (2005), y con la participación de las partes interesadas, incluidos los expertos médicos en aviación, los explotadores aeroportuarios, los explotadores de aeronaves y los proveedores de servicios de navegación aérea.
29. Una Oficial adjunta de aviación, Desarrollo Económico (Dirección de Transporte Aéreo), proporcionó una visión general de la labor que realizaban los cuatro paneles de Desarrollo económico del transporte aéreo de la OACI, establecidos por el Comité de transporte aéreo del Consejo de la OACI: el panel de regulación del transporte aéreo, el panel de análisis y datos de la aviación, el panel de economía de los aeropuertos, y el panel de economía de los servicios de navegación aérea. El mandato del panel de regulación del transporte aéreo incluía cuatro funciones principales: realizar progresos encaminados a la elaboración de un convenio sobre inversión extranjera en las compañías aéreas; examinar los beneficios y retos de la liberalización y los obstáculos para la apertura del acceso al mercado; supervisar los progresos de la liberalización y las cuestiones emergentes de interés general para los Estados Miembros, y elaborar orientaciones de política actualizadas en caso necesario, y desempeñar otras funciones

que le asigne el ATC. El panel había establecido cuatro grupos de trabajo para desempeñar todas esas tareas, los cuales estaban plenamente operativos y lo seguirían estando a lo largo de 2023. El panel de análisis y datos de la aviación estaba compuesto de tres grupos de trabajo: un grupo de trabajo multidisciplinar sobre previsiones del tráfico a largo plazo; un grupo consultivo de expertos para elaborar un marco metodológico sobre la cuenta satélite de la aviación, y un grupo de trabajo sobre competitividad de la aviación encargado de elaborar un índice de competitividad global. La labor de los tres grupos era continua y se examinaba periódicamente.

30. El panel de economía de los aeropuertos y el panel de economía de los servicios de navegación aérea habían celebrado varias reuniones conjuntas, y funcionaban a través de cinco grupos de trabajo, el primero de los cuales, que se centraba en el rendimiento ambiental, había concluido su labor y formulado recomendaciones. Los cuatro grupos de trabajo restantes seguían estando en curso de elaboración, con el mandato de: examinar las políticas de la OACI sobre los costos para los aeropuertos y los servicios de navegación aérea; identificar financiación sostenible para las funciones de vigilancia de los Estados; explorar la recuperación de los costos para los servicios meteorológicos y de meteorología espacial, y concentrarse en los aspectos económicos de los sistemas aéreos no tripulados y la posible recuperación de los costos.
31. La Vicepresidenta trabajadora agradeció a los representantes de la OACI sus presentaciones, y reconoció en particular la labor realizada por el equipo especial del consejo de la OACI para la recuperación de la aviación durante la pandemia de COVID-19 con miras a conceder prioridad a los trabajadores de la aviación, en particular, a la tripulación de vuelo, al acceso prioritario a las vacunas, lo cual había contribuido indudablemente a la seguridad de quienes trabajaron durante la pandemia. Los esfuerzos realizados para armonizar las orientaciones para el sector de la salud y provenientes de las autoridades de la aviación habían sido inestimables. La recomendación del grupo de trabajo sobre medidas para abordar la cuestión de los pasajeros perturbadores también era particularmente útil. El grupo de trabajo subrayaba la importancia del trabajo decente, como base para la resiliencia contra futuras crisis sanitarias. La labor de la OACI en materia de igualdad de género también se acogía con agrado. Era particularmente importante reconocer y superar los obstáculos estructurales para la participación de las mujeres en la industria.

III Discusión punto por punto

Discusión del punto 1

¿Qué retos y oportunidades se plantean al sector de la aviación civil ahora y en el futuro para la promoción del empleo pleno y productivo y del trabajo decente, y como consecuencia del cambio climático, los avances tecnológicos y otros motores del cambio?

32. La Vicepresidenta trabajadora señaló que los déficits de trabajo decente no solo eran perjudiciales para los trabajadores, sino también para las empresas, y constituían un obstáculo para el pleno empleo. En varios casos, los paros laborales de los trabajadores mal remunerados habían conducido a enormes pérdidas para las empresas y a la cancelación de las operaciones de los aeropuertos. La retención de los trabajadores planteaba un reto cuando no se ofrecía un salario que permitiera cubrir las necesidades de los trabajadores; la consiguiente falta de personal había intensificado la fatiga y el estrés de la tripulación de vuelo que seguía en plantilla. La fatiga era un motivo de gran preocupación para la tripulación de cabina y los trabajadores en toda la industria; el tiempo de vuelo y los periodos de trabajo y de descanso eran fundamentales para la seguridad de los vuelos. La violencia en el trabajo también constituía un gran problema: en el primer semestre de 2022 se habían notificado 4 242 incidentes de violencia ocasionados por pasajeros perturbadores.

33. Poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, también para garantizar la seguridad en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo y el acceso a saneamiento decente, contribuiría a eliminar los obstáculos que impedían a las mujeres incorporarse a la industria. Debía fomentarse el empleo de las mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por hombres. Debería reconocerse el papel que estas desempeñaban en la prestación de cuidados, se les debería proporcionar asistencia financiera para que recibieran formación, y sus uniformes deberían ser adecuados e inclusivos. La segregación profesional por motivo de género constituía una forma de discriminación; los trabajos realizados tradicionalmente por mujeres solían estar peor remunerados, con peores condiciones de trabajo, y estaban siendo sustituidos por la automatización y la digitalización. Sin embargo, la tecnología nunca debería socavar la seguridad, y las normas deberían ser estrictas continuamente para hacer a la industria más segura que nunca. La negociación colectiva promovería una evaluación completa de la nueva tecnología y la protegería contra la utilización indebida de los datos. Debían tomarse medidas para vigilar el procesamiento de datos y los algoritmos, con miras a garantizar que no propiciaran la discriminación contra los trabajadores o los pasajeros.
34. También se requeriría una inversión considerable para lograr los objetivos de sostenibilidad. La industria estaba enfrentándose al impacto del cambio climático y de condiciones meteorológicas extremas. El verdadero tripartismo sería fundamental para encarar esos retos. A los trabajadores de la aviación civil se les denegaba regularmente el derecho de libertad sindical y su derecho de huelga en particular, a menudo a través de restricciones extremas. La subcontratación seguía teniendo grandes repercusiones en la negociación colectiva. Los retos para el trabajo decente podrían abordarse por conducto de la negociación colectiva, el diálogo social y el verdadero tripartismo.
35. El Vicepresidente empleador señaló que la pandemia de COVID-19 había dado lugar a diversos retos para el sector de la aviación civil, con importantes consecuencias para la promoción del empleo pleno y productivo y el trabajo decente y a la hora de afrontar el impacto del cambio climático. En muchas regiones, la pandemia había acelerado la disminución de la participación de la fuerza de trabajo. Además, el sector de la aviación estaba enfrentándose a un cambio demográfico, y un gran número de trabajadores alcanzarían en breve la edad de jubilación. Todo apuntaba a que la escasez de personal seguiría siendo una tendencia; atraer y retener a talento más joven constituía un reto para la industria. Según las previsiones, el tráfico mundial de pasajeros se duplicaría de aquí a 2037, hasta alcanzar un total de 19 000 millones de pasajeros en 2041. Se necesitaría una fuerza de trabajo fuerte y diversa para satisfacer esa demanda. La diversidad, la equidad y la inclusión eran fundamentales para garantizar el atractivo y la accesibilidad de la industria de la aviación para una gran diversidad de trabajadores y para desarrollar una fuerza de trabajo creativa y representativa.
36. El sector de la aviación evolucionaba continuamente; las nuevas tecnologías y la innovación estaban emergiendo con el potencial de transformar la industria, introduciendo un cambio en la demanda de competencias, y brindando oportunidades para la transición de un empleo a otro y para la creación de empleo. El ecosistema de la aviación era cada vez más complejo y multidimensional: el aumento del apoyo tecnológico ayudaría a permitir que los trabajadores se centraran más en actividades inherentemente humanas y en aquellas que requerían competencias sociales. Los trabajos tendrían que rediseñarse, ya que se necesitarían diferentes competencias y conocimientos. La globalización del sector de la aviación constituía una oportunidad para crear lugares de trabajo más diversos e inclusivos, así como un reto para las normas del trabajo y la reglamentación del trabajo. La globalización también significaba que se necesitaba una acción coordinada al encarar situaciones de emergencia mundiales: la toma de decisiones fragmentada durante la pandemia había conducido a una inestabilidad considerable

en la industria. La pandemia había puesto de relieve la vulnerabilidad del sector a las crisis y perturbaciones económicas. La preparación y la resiliencia exigirían planificación y enfoques innovadores.

37. La seguridad y la protección deberían seguir siendo prioridades principales para la industria en todo momento; en el contexto de la escasez de personal y de la alta rotación, debía prestarse, particular atención a garantizar que las normas no se relajaran y que el personal recibiera formación adecuada. La reducción del personal disponible para satisfacer la demanda en la industria estaba afectando las horas de trabajo, y conduciendo al aumento de la fatiga y de la mala salud. La salud mental de la tripulación y del personal de los servicios en tierra también requería atención constante, en particular a través de medidas encaminadas a eliminar todas las formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo, incluidas las infligidas por pasajeros insubordinados. Por último, el impacto ambiental de la industria debía abordarse. Si bien los esfuerzos para descarbonizar tenían un fuerte impacto financiero en los explotadores de aeronaves, la sostenibilidad ambiental podía contribuir a preservar y aumentar los puestos de trabajo, siempre que se establecieran políticas públicas adecuadas para apoyar la transición.
38. La Vicepresidenta gubernamental señaló que era importante definir el alcance de las ocupaciones que se incluían en la discusión mantenida durante la reunión técnica. El informe de la Oficina se centraba en los controladores del tráfico aéreo, el personal de las compañías aéreas, los empleados de los aeropuertos que trabajaban en la aviación, los que realizaban trabajos de mantenimiento, reparación y revisiones, y el personal de los servicios en tierra. Sin embargo, la manufactura no estaba incluida, a pesar de estar estrechamente vinculada con el mantenimiento, debido a sus condiciones de trabajo y marcos normativos particulares. La pandemia de COVID-19 había creado nuevos retos y exacerbado los problemas existentes en lo que respecta a las condiciones de empleo y de trabajo en todo el sector de la aviación civil. La recuperación era desigual e incompleta. El costo y el tiempo requeridos para la contratación y la formación estaban dificultando el retorno a los niveles registrados antes de la pandemia. La falta de armonización de las normas laborales y sociales en toda la industria dificultaba la consecución del trabajo decente, y seguía planteando retos para la seguridad.
39. La desigualdad de género y la falta de diversidad en la industria habían dado lugar a que las mujeres estuvieran subrepresentadas en ciertas profesiones y habían contribuido a la existencia de una considerable brecha salarial por motivo de género. Las mujeres podrían enfrentarse a la exclusión sistémica de algunos papeles, así como a la discriminación, a prejuicios de género y a la violencia y el acoso por motivo de género. Los retos para la seguridad y salud en el trabajo también eran considerables, incluidos los relacionados con la fatiga, el estrés y preocupaciones por la seguridad personal. Las medidas encaminadas a fortalecer la seguridad y salud en el trabajo deberían ir acompañadas de medidas para mejorar la seguridad de las aeronaves y los vuelos, ya que ambos aspectos estaban interrelacionados y se reforzaban mutuamente.
40. El cambio climático también planteaba varios retos a la industria. El impacto ambiental de la aviación restaba atractivo a la industria para el empleo actual y futuro. Una transición justa hacia prácticas más limpias y sostenibles permitiría a la industria seguir siendo un motor para la creación de trabajo decente y de empleos sostenibles de calidad. Los avances tecnológicos, tales como la digitalización, la introducción de la inteligencia artificial y el desarrollo de sistemas de aeronaves no tripuladas tendrían un impacto profundo en el panorama del empleo en el sector. La legislación y la reglamentación tendrían que adaptarse en consecuencia, y la brecha digital entre los países desarrollados y en desarrollo debía colmarse para garantizar que la industria no dejara a nadie atrás. Con compromiso, el diálogo social y la acción reguladora de los Gobiernos, todos los retos a los que se enfrentaba la industria podrían convertirse en oportunidades para crear empleo decente y sostenible.

41. La representante gubernamental de los Estados Unidos señaló que la aviación civil era un sector clave para lograr una transición ambiental justa, y un medio clave para la creación de empleo decente y de trabajos de calidad. Todo apuntaba a que la industria crecería. La oferta de mano de obra era un cambio continuo, que se había visto exacerbado durante la pandemia de COVID-19; la contratación y retención de personal era un reto considerable. Debería impartirse formación, adaptada a las nuevas realidades de la industria, y deberían ofrecerse trabajos con normas de seguridad y salud estrictas, en los que se respetaran los derechos fundamentales en el trabajo y el derecho de negociación colectiva. Las fuerzas de trabajo de dos niveles y la subcontratación habían conducido a la considerable disminución de las normas de seguridad y al empeoramiento de las condiciones de trabajo. Los Gobiernos y los empleadores debían abordar estas cuestiones y promover empleos de calidad, a fin de aumentar el atractivo de la industria para trabajadores potenciales. Los trabajadores de la aviación civil a menudo se enfrentaban a la incertidumbre con respecto a sus derechos en materia de seguridad social, sujetos a diferentes ordenamientos jurídicos, lo cual socavaba las normas de empleo y exacerbaba la desigualdad. En el caso del sector marítimo, el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), estipulaba que la gente de mar estaba sujeta a la legislación en materia de seguridad social vigente en su país de residencia. Ningún tratado o acuerdo multilateral abordaba los derechos de los trabajadores en la aviación civil.
42. En todos los medios de transporte se observaban intersecciones entre el trabajo forzoso y la trata de personas, incluida la aviación. Los trabajadores de cara al público deberían estar equipados para reconocer y notificar a las autoridades competentes los casos en los que se sospechara trata de personas. En la industria de la aviación se requería una política integral para abordar todos los aspectos de la trata de personas, no solo para notificar incidentes, sino también para garantizar la recopilación de datos, la facilitación de información, la sensibilización del público y el apoyo a las víctimas.
43. La Vicepresidenta trabajadora acogió con agrado la convergencia de opiniones de los mandantes sobre los principales retos a los que se enfrentaba el sector de la aviación civil, en particular cuando se trataba de garantizar la diversidad y la igualdad de acceso al trabajo, de abordar la fatiga y los problemas de seguridad resultantes, de reconocer el vínculo entre la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad operacional, la congruencia y la continuidad de la normativa entre los países, de luchar contra la violencia hacia el personal de la aviación, de asegurar que la adopción de nuevas tecnologías estuviera sujeta a la negociación colectiva para garantizar que no socavarán el trabajo decente y el empleo, y de utilizar la transición justa como una oportunidad para apoyar la recuperación posterior a la pandemia centrándose en el trabajo decente. El Grupo de los Trabajadores estaba orgulloso de que sus representantes en los Estados Unidos hubieran luchado enérgicamente para reconocer y denunciar la trata de personas, a través de la formación impartida a la tripulación de cabina y al personal de los servicios en tierra, lo cual había conducido a directrices y normas de la OACI sobre el tema. Por último, su grupo acogía con agrado la referencia al MLC, 2006 como modelo para la elaboración de normas y para la congruencia de una normativa que contribuyera considerablemente a la realización del trabajo decente.
44. El Vicepresidente empleador puso de relieve la importancia del diálogo social en tiempos de crisis, que era fundamental para garantizar un equilibrio en las relaciones existentes entre los interlocutores sociales. Su Grupo ponía de relieve en particular la importancia de garantizar que los avances tecnológicos fueran acompañados de una consideración equilibrada de la protección de los trabajadores y de la estabilidad del sector. Su grupo señalaba que no convenía realizar comparaciones con el sector marítimo, que tenía sus propias especificidades.
45. La Vicepresidenta gubernamental acogió con agrado el considerable solapamiento de los comentarios de los interlocutores sociales, lo cual propiciaba discusiones positivas.

Discusión del punto 2

¿Qué políticas, medidas y prácticas han funcionado, qué no ha funcionado bien y qué debe hacerse para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable y una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental?

46. El Vicepresidente empleador señaló que la respuesta rápida a la pandemia de COVID-19 había salvado empleos e ingresos, había apoyado a las empresas y había permitido la reutilización de recursos. Los sistemas de gestión de la seguridad y la formación en materia de seguridad habían reducido los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo. Los incentivos para utilizar combustibles de aviación sostenibles y tecnologías eficientes desde el punto de vista energético habían reducido el impacto ambiental de las operaciones de la aviación. El diálogo social, con el apoyo de los interlocutores sociales, había conducido a políticas y reglamentaciones encaminadas a promover un entorno de trabajo seguro y saludable, y había sido fundamental para acordar medidas temporales a fin de adaptarse a la situación de crisis causada por la COVID-19. Las modalidades de trabajo flexible y la subcontratación podían desarrollar la resiliencia y proteger los empleos, siempre y cuando estuvieran bien reglamentadas.
47. En lo que respecta a medidas menos exitosas, la toma de decisiones fragmentada y la aplicación incoherente de políticas y medidas durante la pandemia deberían rectificarse a fin de prepararse para futuras crisis. La escasez de personal derivada de las restricciones y despidos había dado lugar a que la industria no pudiera satisfacer el rápido incremento de la demanda de transporte aéreo después de la pandemia. El incremento repentino de la demanda se había traducido en jornadas de trabajo más largas para el personal restante, lo cual había aumentado los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo. La falta de diversidad y de inclusividad en la industria había conducido a una brecha salarial *de facto* por motivo de género y de raza. Seguían sin existir políticas y reglamentaciones encaminadas a asegurar que la fuerza de trabajo adquiriera competencias adecuadas. El reconocimiento transfronterizo de competencias y calificaciones también podía mejorarse, en particular para garantizar que los trabajadores migrantes tuvieran la misma adaptabilidad y capacidad de resiliencia que los trabajadores nacionales. Los Gobiernos deberían prestar particular atención a la transición verde de toda la infraestructura en torno a los aeropuertos, no solo al transporte aéreo.
48. La preparación para las crisis debería mejorarse en todo el sector de la aviación civil mediante la adopción de un enfoque conjunto de todas las instancias gubernamentales, impartiendo formación adecuada y defendiéndose las normas internacionales pertinentes. Deberían adoptarse medidas para mejorar el atractivo de la industria a fin de aumentar la contratación y retención de los trabajadores. Debía fomentarse un entorno favorable para crear empresas sostenibles, basado en políticas macroeconómicas encaminadas a promover la sostenibilidad, con planes claros para recurrir a asistencia financiera en caso de plantearse una situación de emergencia. Deberían adoptarse medidas para promover la diversidad y la inclusividad en la industria, en particular en los puestos de liderazgo, y no deberían escatimarse esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia y acoso contra los trabajadores. Debían respetarse las normas de seguridad y salud en el trabajo. Los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores podían mancomunarse esfuerzos para fortalecer la profesionalización de los papeles en la aviación, fomentando el acceso a las calificaciones académicas y garantizando la transferibilidad de las calificaciones para facilitar la transferencia de los trabajadores entre los empleadores o los países.
49. La optimización y el aumento del control del tráfico aéreo y de la eficiencia del espacio aéreo podían mejorar la coherencia de las políticas, reducir las emisiones y recortar los costos. La

inversión en la descarbonización, en particular a través del desarrollo y la utilización de combustibles de aviación sostenibles y de tecnologías eficientes desde el punto de vista energético, era necesaria para reducir el impacto ambiental de la industria; el Gobierno debía tomar medidas para apoyar y acelerar una transición justa. Deberían compartirse las mejores prácticas, y el asesoramiento práctico debería basarse en datos empíricos; la OIT y la OACI podrían velar por que las lecciones aprendidas de la pandemia se compartieran en todo el mundo. La utilización del diálogo social debería optimizarse a fin de hallar soluciones comunes a las crisis, centrándose en proyectos conjuntos con prioridades comunes. La escasez de mano de obra y de competencias debía abordarse de manera colaborativa, con medidas encaminadas a optimizar la retención de talento, aumentar el nivel de formación y calificación de los trabajadores, y apoyar el desarrollo sostenible de la industria.

50. La Vicepresidenta trabajadora señaló que el tiempo de vuelo y de trabajo no tenían por objeto proteger a los trabajadores, sino garantizar la seguridad aérea. No había una normativa internacional coherente sobre el tiempo de trabajo en la aviación. Además, las cuestiones relativas al tiempo de trabajo y la fatiga no se limitaban a la tripulación de vuelo: los trabajadores de los servicios en tierra normalmente estaban excluidos de los sistemas de gestión de la seguridad en la aviación y de la normativa sobre el tiempo de trabajo concebidos para garantizar la protección de los trabajadores. Al Grupo de Trabajadores le preocupaba la brecha normativa de larga data con respecto al tiempo de trabajo y de descanso para los trabajadores en el sector de la aviación. Un entorno de trabajo seguro y saludable era uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; la OIT debía apoyar la aplicación de las políticas de la OACI sobre sistemas de gestión de la seguridad y de notificación no punitivos. Era esencial crear un entorno que permitiera a los trabajadores plantar cuestiones sin temor a represalias. Además, a fin de garantizar la seguridad de los trabajadores en la aviación y de hacer el sector atractivo para una diversidad de trabajadores, se necesitaba una verdadera participación tripartita para abordar la cuestión inaceptable, pero importante, de los pasajeros perturbadores. Italia y el Brasil podían proporcionar buenos ejemplos, que podían servir de modelos, y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) debía ser la base para la acción.
51. El trabajo decente era la clave para mejorar el atractivo de la industria y superar la crisis actual de contratación y retención de personal. Se necesitaba una evaluación de las condiciones de empleo, de los derechos de los trabajadores y de la seguridad y salud en el trabajo, a fin de garantizar que el sector fuera realmente atractivo. Las modalidades atípicas de empleo, en particular la subcontratación, afectaban la seguridad y salud en el trabajo y podían obstaculizar una respuesta unificada a las situaciones de emergencia. Para los trabajadores transfronterizos, se planteaban retos debido a las situaciones complejas en las relaciones de trabajo entre los países de origen, el registro de las compañías aéreas, la residencia y la ubicación de las agencias de reclutamiento. La desarticulación de los entornos normativos y jurídicos conducía a una toma de decisiones fragmentada, que solo podía superarse a través de la aplicación coherente de las normas internacionales del trabajo, de las que los trabajadores de la aviación estaban regularmente excluidos. MLC, 2006 podía ser una importante fuente de inspiración a este respecto.
52. La negociación colectiva y el diálogo social sólidos deberían apuntalar el desarrollo económico, social y ambiental de la aviación. Solo debería introducirse la tecnología para mejorar y aumentar la seguridad y la gestión de la seguridad. Los riesgos relativos a la vigilancia, las violaciones de los derechos y las consecuencias negativas para la seguridad deberían encararse a través de la negociación colectiva y del diálogo social. La igualdad de género y la diversidad en la fuerza de trabajo debían ser una prioridad, y solo podían lograrse garantizando el trabajo decente. La aplicación de todos los aspectos del Programa de Trabajo Decente era fundamental para el desarrollo sostenible de la industria. Por último, el cambio climático estaba afectando a millones

de trabajadores de la aviación, y repercutiendo en la seguridad de las operaciones tanto en tierra como en el aire. El diálogo social tripartito en la aviación tendría que alcanzar un acuerdo sobre las modalidades de una transición justa que hicieran la industria más atractiva para las nuevas generaciones de trabajadores. Los trabajadores podrían contribuir considerablemente a la respuesta al cambio climático a través de su profundo conocimiento de todos los aspectos de la industria y sus funciones. Deberían estar al frente de los esfuerzos encaminados a hallar soluciones. Se necesitaba una estrecha coordinación a nivel mundial para garantizar un enfoque de la transición a una industria de la aviación descarbonizada que fuera seguro, sostenible y centrado en las personas. La sostenibilidad solo podía lograrse a nivel mundial. La industria de la aviación debería inspirarse en el Grupo de Trabajo para una Transición Marítima Justa, establecido por la OIT, la Organización Marítima Internacional y los interlocutores sociales.

53. La Vicepresidenta gubernamental señaló que las estructuras de diálogo social eficaces facilitaban la elaboración de políticas y prácticas adecuadas encaminadas a garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable y una transición justa. Las políticas y estrategias centradas en las personas en respuesta a la pandemia de COVID-19 habían sido las más eficaces para mantener el empleo de calidad y recuperar oportunidades de trabajo decente. La preservación del empleo, unida a la protección social centrada en los trabajadores, podía apoyar la industria de la aviación civil, especialmente en tiempos de crisis. Sin embargo, las fuentes de ingresos debían diversificarse para garantizar el empleo. La planificación de la continuidad para los tiempos de crisis era esencial y debía llevarse a cabo a través del diálogo social. La seguridad de los trabajadores debía ser una meta en sí misma, y debía apoyar el objetivo de la seguridad de los vuelos. En relación con esto, era esencial abordar la fatiga, el estrés y la conciliación entre la vida laboral y la vida privada. La recopilación de datos y la transparencia podían ayudar a determinar las intervenciones necesarias. La negociación colectiva también era esencial para establecer condiciones de trabajo adecuadas y actualizar el marco normativo. Una transición justa centrada en las personas a la neutralidad en carbono exigiría un enfoque equilibrado de la inversión tanto en la tecnología como en los trabajadores. La pandemia de COVID-19 había mostrado la importancia de la aviación como medio de transporte, también para los suministros médicos y otros suministros necesarios en situaciones de crisis.
54. La falta de un enfoque de política coherente en general durante la pandemia, unida a la formulación de políticas incoherentes en el sector de la aviación, exacerbada por la comunicación deficiente, había socavado el trabajo decente en la industria de la aviación civil. La pandemia había puesto de relieve las complejas situaciones para los trabajadores cuyos contratos de trabajo se había concluido en países distintos de aquellos en los que estaban domiciliados. El trabajo por cuenta propia también había obstaculizado el acceso a medidas de protección social de emergencia. La coherencia y el alineamiento en el acceso a la protección social a través de las fronteras era esencial para la resiliencia de la fuerza de trabajo. No se había concedido prioridad a la retención de los trabajadores, y los despidos durante la pandemia habían creado dificultades para recuperar a la fuerza de trabajo. La toma de decisiones a corto plazo que no invertía en capital humano había dificultado la recuperación y dañado la reputación de la industria como generadora de buenas carreras. La creciente utilización de la subcontratación complicaba y socavaba la negociación colectiva, y el enfoque fragmentado de la regulación del empleo en un sector internacional había hecho difícil determinar qué marcos normativos debían aplicarse. Hacía tiempo que faltaban políticas encaminadas a abordar los desequilibrios de género en el empleo en la aviación civil y esto debía abordarse activamente. De manera análoga, debían realizarse esfuerzos para promover la diversidad, la igualdad y la inclusión, en particular para las personas con discapacidad y los trabajadores provenientes de grupos desfavorecidos o subrepresentados. También debían garantizarse condiciones de trabajo decente para el personal

de los servicios en tierra, que se enfrentaba a condiciones meteorológicas extremas en los aeropuertos, causadas por el cambio climático.

55. Las estrategias de recuperación y crecimiento debían centrarse en las personas. El flujo de información entre entidades muy distintas debería armonizarse a fin de garantizar la coherencia en materia de política; el diálogo regular era esencial. Debían adoptarse medidas de seguridad que concedieran prioridad tanto a la seguridad de los vuelos como a la seguridad y salud en el trabajo. Los enfoques de la digitalización deberían maximizar la eficiencia, protegiendo al mismo tiempo la privacidad de los trabajadores con garantías de protección de datos. Tanto los empleadores como los trabajadores deberían disfrutar de los beneficios de la digitalización. Las políticas gubernamentales deberían apoyar la inversión de la industria en capital humano, también a través de programas de aprendizaje registrados y de sistemas de aprendizaje remunerado que conectaran a la fuerza de trabajo con los empleadores, colmaran las brechas de competencias y crearan puntos de acceso a las carreras. La cooperación internacional sobre una transición justa debería aumentarse, y deberían realizarse esfuerzos para reducir la brecha digital y reparar las desigualdades entre los países desarrollados y en desarrollo. Se necesitaban enfoques integrales, innovadores e integrados para impedir la propagación del trabajo informal. Por último, la cooperación internacional, incluida la colaboración entre la OIT y la OACI, debería fortalecerse, en particular en beneficio de los pequeños Estados insulares en desarrollo.
56. El representante gubernamental de la Argentina señaló que, desde 2020, se había estado actualizando la normativa de la Argentina sobre el tiempo de trabajo y de descanso, al tomarse conciencia de los fuertes vínculos que existían entre la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad de los vuelos. La normativa estaba revisándose con un enfoque tripartito y de colaboración, con la contribución del Instituto Nacional de Aviación Civil. Se había alcanzado un consenso y se había adoptado la nueva normativa, incluida una disposición sobre la notificación no punitiva. En 2021, los efectos de la pandemia en la industria se habían puesto claramente de manifiesto, y el diálogo social había prevalecido con la conclusión de dos importantes convenios colectivos sobre medidas destinadas a promover la recuperación de la industria. La industria se había recuperado bien a nivel nacional y estaba creciendo. Las normas internacionales también tenían un papel importante que desempeñar. Deberían mancomunarse esfuerzos para lograr recuperación y el crecimiento de la industria a nivel mundial.
57. El representante gubernamental de Francia acogió con agrado los puntos de convergencia entre las partes, que estaban saliendo a la luz durante la discusión, en particular sobre la igualdad de género y el papel que desempeñaban las mujeres en el sector de la aviación, y la necesidad de heterogeneidad en las medidas adoptadas, apoyadas por normas internacionales. La descarbonización también era fundamental y exigía el enfoque más inclusivo posible; la labor realizada a este respecto en el sector marítimo podía proporcionar un ejemplo valioso. La descarbonización no solo era una cuestión de supervivencia de la industria, sino de supervivencia de la humanidad.
58. La representante gubernamental de los Estados Unidos señaló que, en su país, la tripulación de cabina y los agentes de la venta de billetes se enfrentaban a la violencia y el acoso en el trabajo, causadas por pasajeros perturbadores. En 2021, la Administración Federal de Aviación había adoptado políticas estrictas de control del cumplimiento contra los pasajeros insubordinados, a fin de tomar medidas contra cualquier miembro del público que agrediera, amenazara o intimidara a los miembros de la tripulación o interfiriera en su trabajo. Como consecuencia, la tasa de incidentes en las que estaban implicados pasajeros insubordinados había disminuido un 60 por ciento. La notificación de problemas de seguridad había conducido, en algunos casos, a represalias. Las represalias podían impedirse fomentando una cultura justa. Durante la pandemia de COVID-19, los Estados Unidos habían utilizado un programa de apoyo a la nómina, en cuyo

marco se habían asignado 59 000 millones de dólares de los Estados Unidos a la industria de la aviación nacional para el pago continuo de los salarios y prestaciones de más de 640 000 trabajadores. Los niveles de empleo de la industria habían superado actualmente los registrados en 2019. Dicho programa debía servir de modelo de mejores prácticas para apoyar a la industria de la aviación en tiempos de crisis internacional. En lo que respecta al derecho de huelga, el Gobierno de los Estados Unidos creía que este era inherente en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Por último, la digitalización y la automatización podrían fomentar la eficiencia, pero conllevaban riesgos relacionados con la violación del derecho a la privacidad y la incorporación de prejuicios. Por consiguiente, el diálogo tripartito era necesario para garantizar que el trabajo decente se promoviera en todo momento.

59. La representante gubernamental de Austria dijo que en su país existía una práctica de larga data de resolución de problemas de empleo a través del diálogo social y de la conclusión de convenios colectivos. En el contexto de la aviación, el Ministerio de Transporte y el Ministerio de Trabajo habían establecido una plataforma para los intercambios de diálogo social sobre temas que suscitaban preocupación. Durante la pandemia de COVID-19, se había establecido una reducción temporal del tiempo de trabajo para minimizar costos, manteniendo al mismo tiempo empleados a los trabajadores. Esta medida había permitido una rápida recuperación una vez levantadas las restricciones. Si bien las medidas adoptadas a nivel nacional eran eficaces, las medidas que tenían consecuencias transfronterizas eran más complejas. El tiempo de trabajo y de descanso, y la inspección del trabajo, resultaban particularmente problemáticos a ese respecto. Las disparidades entre las normas de seguridad y las normas del trabajo también eran preocupantes. El trabajo por cuenta propia era cada vez más común, y el trabajo a domicilio impedía la inspección del trabajo.
60. El representante gubernamental de Trinidad y Tabago señaló que los pequeños Estados insulares en desarrollo se enfrentaban al reto adicional de la fuga de cerebros. Debían establecerse políticas para ayudar a esos Estados a mitigar la pérdida de personal formado y calificado. Durante la pandemia, los comités interministeriales con representación de la industria de la aviación habían permitido que se escuchara la voz del sector de la aviación durante las discusiones encaminadas a la formulación de políticas en un intento por mitigar el impacto de la pandemia.
61. El Vicepresidente empleador, con respecto a los periodos de trabajo y de descanso para los miembros de la tripulación, recordó que las normas y prácticas recomendadas de la OACI en la materia estaban detalladas en el anexo 6 del Convenio de Chicago. Si bien dichas normas y prácticas recomendadas no eran jurídicamente vinculantes, pretendían servir de orientación para que los Estados Miembros elaboraran sus propias políticas y normas sobre los periodos de trabajo y de descanso para los miembros de la tripulación de vuelo, y garantizaran su aplicación. Las particularidades del sector dificultaban la adopción de un enfoque unificado, por lo que la flexibilidad seguía siendo esencial a nivel tanto nacional como empresarial. El diálogo social también era fundamental. En segundo lugar, recordó que no había ningún acuerdo sobre lo que constituían «modalidades atípicas de empleo», y puso de relieve que la utilización del término estigmatizaba diversas formas de relaciones de trabajo que de hecho habían demostrado ser positivas para la resiliencia y la rápida recuperación del sector de la aviación. Deberían elaborarse modelos para la retención de los trabajadores en el contexto de marcos jurídicos pertinentes y del trabajo decente cuando estuvieran regulados de manera apropiada, a fin de proteger a los trabajadores. Asimismo, convendría realizar una evaluación completa de la manera en que las normas eran aplicables en el sector, en cooperación con otras partes interesadas pertinentes en el sector con objeto de comprender mejor los casos en que existían deficiencias

62. La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo en que debían identificarse deficiencias, y en que mantener a los trabajadores empleados y proporcionar apoyo para la conservación del empleo había sido clave para una recuperación exitosa y debería ser la base de toda futura política para responder a situaciones de crisis. El Grupo de los Trabajadores apreciaba el reconocimiento por el Grupo Gubernamental de la importancia de la negociación colectiva y del vínculo existente entre la seguridad de los vuelos y la seguridad y salud en el trabajo. La negociación colectiva debería ser la base para actualizar los marcos normativos. La coherencia en materia de política a nivel nacional e internacional sería esencial para garantizar la protección de los trabajadores. El trabajo precario, incluidas las modalidades contractuales de múltiples partes y transfronterizas, amenazaban la seguridad y salud en el trabajo y justificaban la realización de estudios ulteriores. Puso de relieve las recomendaciones del Grupo de Acción Conjunta para examinar el impacto de la pandemia de COVID-19 en los trabajadores del transporte en todo el mundo y en la cadena mundial de suministro.
63. El Grupo de los Trabajadores estuvo de acuerdo en que los avances tecnológicos deberían redundar en beneficio tanto de los empleadores como de los trabajadores. La innovación tecnológica y la digitalización requerían diálogo social y negociación colectiva, y serían cruciales para una transición justa. La OIT, la OACI y los interlocutores sociales tenían papeles primordiales que desempeñar en la descarbonización de la industria y la transición verde. Deberían compartirse y reproducirse las mejores prácticas; el Grupo de Trabajo para una Transición Marítima Justa podría servir de ejemplo. Debían tomarse medidas para promover la contratación de trabajadores de la aviación a fin de adaptarse al incremento previsto del tráfico aéreo.
64. Sería esencial un enfoque de la escasez de mano de obra basado en la colaboración; incrementar el equilibrio de género conduciría a un incremento automático de la fuerza de trabajo. Debían eliminarse los déficits de trabajo decente mediante un enfoque coherente de la red compleja de normas y prácticas en las diferentes jurisdicciones. La informalidad y el trabajo precario solo podrían ser abordados por normas mundiales que se centraran en la situación real del empleo en la aviación. La brecha salarial por motivo de género y de raza debía colmarse, y la industria debía hacerse accesible para todos, incluidos los trabajadores con discapacidad. Al Grupo de los Trabajadores le preocupaba que algunos sistemas de gestión del riesgo de fatiga, tal como se mencionaba en el anexo 6 del Convenio de Chicago, no fueran aplicables a todos los trabajadores, y dichos sistemas deberían extenderse al personal de mantenimiento de las aeronaves y al que trabajaba en torno a las mismas. Por último, la violencia y el acoso en el lugar de trabajo no solo se referían a los abusos cometidos por los pasajeros, sino que se extendían a todas las formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo y a los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
65. La Vicepresidenta gubernamental acogió con agrado el acuerdo considerable entre las partes, en particular sobre el clima, la violencia y el acoso, la igualdad de género y las normas de empleo formal basadas en los principios del trabajo decente.

Discusión del punto 3

¿Qué recomendaciones deberían formularse para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus miembros (Gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores) encaminadas a promover el trabajo decente y sostenible a fin de modelar la recuperación y de restablecer el crecimiento en el sector de la aviación civil más allá de la pandemia de COVID-19?

66. La Vicepresidenta trabajadora recomendó convocar una futura reunión de expertos a fin de elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la contratación y retención de los trabajadores de la aviación, y la promoción de oportunidades para las mujeres en la aviación. Este

debería incluir una sección sobre la contratación, con disposiciones relativas a: las medidas para promover el atractivo del sector; el desarrollo profesional, las competencias, la educación y el aprendizaje permanente; los aprendizajes; la relación de trabajo y los modelos de contratación, y las prácticas de contratación. Una sección sobre la retención debería centrarse en: los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la remuneración, la protección social y las condiciones de trabajo; la movilidad profesional y la transferibilidad de las calificaciones y competencias, y cuestiones relativas al lugar de trabajo incluida la seguridad y salud en el trabajo; la discriminación y el acceso desigual a los empleos, la violencia y el acoso, y el impacto de las nuevas tecnologías y del cambio climático en el sector. Otra sección sobre la promoción de oportunidades para las trabajadoras podría cubrir: la segregación profesional y la discriminación por motivo de género; la seguridad y salud profesional con perspectiva de género, incluido el equipo de protección personal, la salud de las mujeres, el derecho al saneamiento y las cuestiones relacionadas con la maternidad, y la erradicación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

67. En vista de la inexistencia de una norma del trabajo internacional para la industria de la aviación, y de la exclusión de los trabajadores de la aviación de muchas normas internacionales del trabajo, y del impacto de la ausencia de normativa en la retención de los trabajadores y la sostenibilidad de la industria, debería realizarse un análisis de la brecha normativa. El análisis exploraría las deficiencias en el ámbito personal de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, las deficiencias temáticas y las deficiencias en materia de aplicación. Los temas que deberían examinarse serían: los principios y derechos fundamentales en el trabajo; los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo específicos de los sectores; la violencia y el acoso; la relación de trabajo y los modelos de contratación; las condiciones mínimas de trabajo; la terminación de la relación de trabajo; la contratación, la formación y los derechos de licencia; la protección social; los mecanismos de reclamación; la inspección del trabajo, y la naturaleza transfronteriza de la aviación civil internacional.
68. La OIT, junto con la OACI y los interlocutores sociales, deberían explorar la posibilidad de establecer un grupo de trabajo sobre transición justa en la aviación, basado en el ejemplo del sector marítimo. El grupo de trabajo trataría de fortalecer y coordinar la colaboración entre los Gobiernos, la industria, los trabajadores, los sindicatos, las organizaciones de empleadores y los académicos para lograr una transición segura, equitativa y centrada en las personas hacia una industria de la aviación descarbonizada. Sería apoyada por un grupo de aprendizaje *inter pares* de la industria mundial a través del cual los asociados mundiales podrían entablar un diálogo estratégico sobre el tema de la transición justa en la aviación, a fin de garantizar que no se dejara atrás a ningún trabajador de la aviación.
69. La OIT también debería elaborar una guía de mejores prácticas sobre la seguridad y salud en el sector de la aviación civil, en cooperación con la OACI, que cubriera las responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo, los sistemas de gestión, la notificación y la investigación, los comités de los lugares de trabajo, la formación, la identificación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo y sus causas, y la inspección del trabajo. La cooperación con la OACI debería fortalecerse más aún en consonancia con el acuerdo sobre cooperación de 2022; el acuerdo debía extenderse más allá de 2027. La OIT también debería promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo, las declaraciones de la OIT, y los instrumentos y las herramientas pertinentes para el sector, y fortalecer la capacidad de los mandantes para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Debería difundir mejores prácticas, recopilar datos y proporcionar orientación sobre la protección social en el sector. Por último, debería organizar reuniones y talleres regionales sobre temas pertinentes para los mandantes.

70. Los Estados Miembros de la OIT, en cooperación con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, deberían: promover el trabajo decente para todos los trabajadores de la aviación, en particular garantizando que todos los trabajadores gozaran del derecho de negociación colectiva; promover la aviación civil como un bien público y fomentar el trabajo decente y sostenible en la aviación; abordar los riesgos y retos que plantea la nueva tecnología en el sector; apoyar la recuperación y el crecimiento de la aviación civil y del empleo en el sector a través de políticas macroeconómicas e industriales, incluidos modelos de financiación sostenibles, y respuestas y planes y políticas de recuperación para ayudar a restablecer la confianza y la estabilidad en la aviación civil después de la pandemia de COVID-19; promover la creación, atracción y retención de oportunidades de trabajo decente, e impulsar el empleo de las mujeres en el sector, promoviendo medidas y acciones encaminadas a superar los obstáculos que sea propiamente de género para acceder al empleo y a garantizar condiciones de trabajo adecuadas y la seguridad y salud en el trabajo y extender la protección social a todos los trabajadores de la aviación.
71. Los Gobiernos deben adoptar, aplicar y hacer cumplir efectivamente la legislación nacional a fin de garantizar que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios internacionales del trabajo ratificados se apliquen a todos los trabajadores del sector de la aviación civil, teniendo en cuenta asimismo sus obligaciones establecidas en otras normas internacionales del trabajo. Los sistemas de inspección del trabajo deberían contar con recursos suficientes, tanto a nivel financiero como de recursos humanos, equipo y formación. Los Gobiernos también deberían participar en prácticas de contratación sostenibles, en consonancia con las normas internacionales del trabajo pertinentes. Por último, las empresas del sector de la aviación en los ámbitos público y privado deberían respetar los derechos humanos en consonancia con los tres pilares de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de la OIT.
72. El Vicepresidente empleador señaló que los Gobiernos deberían invertir en el aumento de la formación y las competencias para la nueva fuerza de trabajo. Si bien la transferibilidad de las calificaciones no existía en muchos empleos en la aviación, garantizar competencias y calificaciones transferibles en toda la industria aumentaría su atractivo, proporcionaría trayectorias profesionales, reduciría la rotación de personal y ofrecería competencias estandarizadas y reconocidas a nivel internacional. Deberían elaborarse programas de educación y académicos en colaboración con el mundo académico y los empleadores, a fin de hacer la industria más atractiva y participativa, y de impulsar la diversidad y la igualdad de género, garantizando al mismo tiempo la seguridad de la industria. Debería realizarse una evaluación de las necesidades del mercado, y deberían adoptarse asimismo medidas para identificar la evolución de los papeles de los trabajadores de la aviación en consonancia con la innovación y el desarrollo tecnológico. La OIT podría prestar apoyo a ese respecto.
73. Durante la pandemia, los Gobiernos habían introducido medidas económicas para permitir que las empresas y los aeropuertos siguieran apoyando a parte de su fuerza de trabajo y de la carga de trabajo. También debería considerarse cierta ayuda financiera a más largo plazo, mientras se lograba la plena recuperación del sector. Debería realizarse una evaluación del impacto y un análisis comparativo de las medidas adoptadas; la OIT podría colaborar con los Gobiernos y la OACI para producir un compendio de mejores prácticas centradas en la coherencia en materia de política y eficiencia. Deberían abordarse los obstáculos financieros a la formación, y deberían adoptarse medidas para impulsar el empleo de los grupos subrepresentados de la industria. La OIT debería comunicar información sobre medidas que podrían adoptarse, sin duplicar los esfuerzos existentes, como la labor realizada por la IATA en pos de la diversidad y las resoluciones de la OACI.

74. No debería olvidarse el impacto de la pandemia en la salud mental. Deberían evaluarse medidas para luchar contra la violencia y el acoso contra la tripulación de las compañías aéreas, y su aplicación debería ampliarse para cubrir a los trabajadores de los servicios en tierra. Deberían elaborarse modalidades contractuales a través del diálogo social, en un contexto de trabajo decente. La OIT, en colaboración con la OACI, podría llevar a cabo una evaluación exhaustiva de las deficiencias en lo que respecta a las normas del trabajo. Las prácticas recomendadas por la OACI cubrían temas tales como las normas mundiales relativas a la limitación del tiempo de los vuelos, las normas para el control del tráfico aéreo, y el tiempo de trabajo en los controles de seguridad de los aeropuertos. Debería evitarse la duplicación de las normas mundiales existentes. La OIT, la OACI y los Gobiernos deberían mancomunar esfuerzos para que las normas estuvieran actualizadas continuamente, y fueran eficientes y coherentes, y los Gobiernos las deberían aplicar efectivamente. Diversas formas de empleo y contratación, incluida la subcontratación, cuando se gestionaba con arreglo a marcos normativos existentes, permitían al sector prestar servicios y colmar las deficiencias en materia de competencias, y ser sostenible al mismo tiempo. La flexibilidad, que facilitaban dichas modalidades contractuales, había impedido importantes perturbaciones para las empresas y habían mantenido a los trabajadores activos durante la pandemia.
75. La industria de la aviación necesitaba un crecimiento inclusivo, innovación, productividad y mecanismos de respuesta basados en las lecciones aprendidas y las mejores prácticas. Las políticas macroeconómicas, incluidas las inversiones y la financiación para apoyar la sostenibilidad de las empresas, eran necesarias para que la industria se recuperara. Las medidas y mecanismos de política a fin de maximizar la estabilidad de las empresas serían esenciales para que las empresas pudieran planificar y gestionar sus recursos humanos y sus operaciones. Dichas medidas deberían combinar soluciones orientadas al crecimiento y al futuro, así como estrategias de preparación para las crisis y planes de recuperación a largo plazo, basados en el diálogo social y en un enfoque conjunto de todas las instancias gubernamentales. La coordinación y la cooperación interinstitucionales entre los actores de la industria de la aviación deberían aumentarse. Los Gobiernos deberían establecer grupos de trabajo específicos para abordar cuestiones tales como el desarrollo de competencias, la formación, la diversidad de género e iniciativas concebidas específicamente para la industria.
76. La Vicepresidenta gubernamental señaló que la OIT y la OACI deberían fortalecer la cooperación en tres ámbitos: igualdad de género; trabajo decente y sostenible, y recopilación de datos. La descarbonización debería añadirse como un nuevo ámbito de preocupación común. Debería intercambiarse información sobre las medidas tomadas para lograr el objetivo aspiracional a largo plazo para la aviación internacional de cero emisiones netas de carbono de aquí a 2050, tal como habían sido adoptadas por la 41.^a asamblea de la OACI. La OIT y sus mandantes deberían adoptar medidas para cerrar la brecha de género, poner fin a la discriminación en el trabajo y promover la participación de las mujeres en la aviación. Por consiguiente, se acogía con agrado la participación de la OIT en la segunda Cumbre Mundial sobre Igualdad de Género en la Aviación. En lo que respecta al futuro del trabajo decente y sostenible en la aviación, la OIT y la OACI deberían establecer un mecanismo conjunto, en consulta con los Gobiernos, la industria y los expertos en el trabajo, para tratar de lograr la armonización de las normas laborales y sociales. Abordar la cuestión de la transición justa, en consonancia con la experiencia en el sector marítimo, requeriría la colaboración entre organismos con diferentes competencias y las autoridades a nivel nacional, regional e internacional.
77. La OIT debería colaborar con los Gobiernos y las instituciones financieras internacionales con miras a elaborar políticas adecuadas para el sector, con objeto de ayudar a retener a los trabajadores calificados en tiempos de crisis económica. Debería prestar más atención a la seguridad y salud en el trabajo y promover medidas para atender las principales preocupaciones,

tales como la gestión de la fatiga, la discriminación por motivo de género, y la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. La transición justa requeriría trabajo decente y empleos de calidad. Los trabajadores deberían poder participar en las discusiones sobre la planificación de la transición, y se les debería facilitar las competencias y el apoyo necesarios para prosperar en una economía descarbonizada. Con este fin, la OIT debería apoyar el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente. Debería facilitar el intercambio de mejores prácticas y lecciones aprendidas, y debería seguir siendo una fuente de estudios y datos fidedignos. Debería mantener una compilación de buenos ejemplos de políticas y otras medidas adoptadas para apoyar la continuidad de las operaciones en tiempos de crisis. El Grupo Gubernamental estaba de acuerdo con los interlocutores sociales en que la OIT debería evaluar la aplicabilidad de las normas internacionales del trabajo existentes al sector de la aviación civil.

78. Los Estados Miembros de la OIT deberían elaborar marcos sólidos para la continuidad de las operaciones a través del diálogo social y de la celebración de consultas con las partes interesadas. Los marcos de respuesta a las crisis deberían conceder prioridad a la retención de los empleos y a las operaciones seguras. También se requerían marcos de competencias sólidos y programas de formación innovadores, a fin de desarrollar el capital humano. La colaboración continua a nivel internacional era necesaria para compartir mejores prácticas y estudios en materia de seguridad y salud en el trabajo. La recopilación de datos y la transparencia eran esenciales para la formulación de políticas apoyada en datos empíricos. Los Gobiernos deberían responder de una manera adecuada a diversos modelos de contratación y modalidades de empleo, a fin de asegurar que no se excluyera inadvertida o injustamente a los trabajadores de los regímenes de protección social, y que estos pudieran ejercer sus derechos fundamentales en el trabajo. La igualdad de género debería ser una prioridad, y los Gobiernos deberían comprometerse a evaluar y superar la brecha de género, y a combatir la discriminación de género. A falta de instrumentos específicos del sector, los Gobiernos deberían hacer efectivos los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el Convenio núm. 190 de la OIT. Deberían alentarse iniciativas de aviación sostenibles, incluida la utilización de energías renovables y de combustible de aviación sostenible, y medidas para readaptar o mejorar las competencias de los trabajadores, a fin de equiparlos debidamente para la transición.
79. Por último, los interlocutores sociales deberían continuar participando realmente en el diálogo social y en la negociación colectiva, con miras a identificar formas de mejorar las condiciones de trabajo en el sector. Deberían seguir fomentando una «cultura justa», en la que se alentara a los trabajadores a notificar problemas relacionados con la seguridad, sin temor a represalias.
80. El representante gubernamental de Francia, apoyado por los representantes gubernamentales de Austria, los Países Bajos y Portugal acogió con agrado la referencia al objetivo aspiracional a largo plazo de la OACI, que estaba establecido en la resolución A41-21, titulada «Declaración consolidada de las políticas y prácticas permanentes de la OACI relativas a la protección del medioambiente - Cambio climático». La resolución revestía particular importancia y todos los Gobiernos deberían comprometerse con su aplicación.
81. Un observador del Gobierno de España señaló que, durante la pandemia de COVID-19, España había adoptado medidas, lo cual había demostrado la eficacia del diálogo social en varios ámbitos, incluidos los salarios, las condiciones de trabajo y la protección social. El Gobierno consideraba que la democracia en el trabajo era una prioridad principal, por lo que alentaba la negociación colectiva y la inclusión de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones. El diálogo social era esencial para garantizar que los representantes de los empleadores y de los trabajadores del sector de la aviación participaran en la formulación de medidas encaminadas a aumentar el empleo, también con respecto a la educación, la formación y el desarrollo tecnológico. El aprendizaje permanente y la formación continua eran esenciales para garantizar una fuerza de

trabajo que atendiera las necesidades en materia de competencias de dicho sector especializado. La igualdad de género en todos los aspectos del trabajo, y la eliminación de la violencia y el acoso, eran prioridades clave para el Gobierno, que había ratificado el Convenio núm. 190 de la OIT. La buena gobernanza del trabajo debía apoyarse en el trabajo decente; la inspección del trabajo era esencial. El Gobierno español apoyaba la propuesta de establecer un mecanismo conjunto OIT-OACI para identificar las lagunas legislativas y tratar de lograr la armonización de las normas en materia de trabajo y protección social y su aplicación en el sector de la aviación civil, con miras a garantizar el trabajo decente y sostenible.

82. Una observadora del Gobierno de Argelia señaló que toda mención en el proyecto de conclusiones de la aplicación de la resolución A41-21 de la OACI debería ir acompañada de una referencia a su compatibilidad con la legislación nacional.
83. La Vicepresidenta trabajadora, con respecto a las modalidades atípicas de empleo y el trabajo contractual, puso de relieve el párrafo dispositivo 17 de la Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.^a reunión (ILC.109/Resolución XVI). El Grupo de los Trabajadores apoyaba la propuesta del Grupo Gubernamental de añadir un cuarto ámbito de preocupación común —la descarbonización y una transición justa— al acuerdo concluido entre la OIT y la OACI. Por último, la OIT tenía un importante papel que desempeñar al garantizar la seguridad y la salud en el sector de la aviación. Debía realizarse un análisis de la laguna normativa, especialmente en vista de la mayor cooperación entre la OIT y la OACI, con objeto de identificar deficiencias y de impedir la duplicación de esfuerzos. En la legislación y en la práctica, algunas categorías de trabajadores estaban excluidas de la protección. La seguridad y salud en el trabajo era un derecho fundamental, y cuestiones como la fatiga se convertirían en cuestiones de seguridad y en factores causales para accidentes graves si no se abordaban de manera adecuada. El Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), dejaba el transporte aéreo fuera de su ámbito de aplicación. Debía protegerse a los trabajadores. La OIT debía aunar esfuerzos con la OACI para garantizar el trabajo decente y la seguridad y salud en el trabajo.
84. El Vicepresidente empleador alentó a la Oficina a redactar las conclusiones propuestas de la reunión técnica apoyándose en los puntos de convergencia en las discusiones.
85. La Vicepresidenta gubernamental acogió con agrado que los tres Grupos hubieran puesto de relieve la necesidad de formación y de adquisición de competencias en el sector, la importancia de la igualdad de género, la importancia de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, y la necesidad de examinar deficiencias en la protección, en particular la necesidad de abordar la exclusión del personal de los servicios en tierra, que a menudo eran los más vulnerables a las condiciones meteorológicas extremas.

► Examen y adopción del proyecto de conclusiones y de recomendaciones

86. En su tercera sesión, y de conformidad con las disposiciones del artículo 13 del [Reglamento para las reuniones técnicas](#), la reunión estableció un grupo de trabajo para que preparara un proyecto de conclusiones, teniendo en cuenta las diversas opiniones, propuestas y sugerencias formuladas durante la discusión mantenida en la reunión (TMGCAS/2023/7).

87. El grupo de trabajo estuvo presidido por el Presidente, Sr. Norddahl (trabajador, Islandia), y estuvo compuesto de los siguientes miembros:

Miembros Gubernamentales

Estados Unidos	Sra. C. Drake Sra. J. Goodyear (consejera)
Francia	Sr. B. de Lacombe
Suiza	Sr. A. Triverio
Tailandia	Sr. S. Benjanirat Sr. A. Insuwan (consejero)
Trinidad y Tabago	Sr. F. Regis Sr. F. Pearson (consejero)
Zambia	Sr. P. Mulola Sra. C. Mulenga Chikolwa (consejero)

Miembros Empleadores

Vicepresidente:	Sr. E.S. Torky (Egipto) Sr. M. Abbott (Canadá) Sr. C. Gutiérrez Laguna (Perú) Sr. Perera Chameel (Sri Lanka) Sr. Kevin Kraham (Estados Unidos) Sra. Mukwehwa Nester (Zimbabwe)
Consejeros:	Sr. L.R. Morales Vélez (OIE) Sr. R. Marinkovic (OIE) Sra. E. Villet (OIE)

Miembros Trabajadores

Vicepresidenta:	Sra. S. Nelson (Estados Unidos) Sr. E.A. Llano (Argentina) Sra. D. Modonesi (Italia) Sr. S. Purvinas (Australia) Sr. O. Richardson (Reino Unido) Sr. B. Shury (IFALPA)
Consejeros:	Sra. M. Llanos (CSI) Sr. R. Subasinghe (ITF) Sr. G. Mocho Rodríguez (ITF) Sra. R. Chatterjee (ITF)

88. El proyecto de Conclusiones sobre la promoción del trabajo decente a fin de impulsar una recuperación verde, sostenible e inclusiva para el sector de la aviación civil (TMGCAS/2023/8), revisado por el grupo de trabajo, se presentó a la reunión para su adopción en su quinta sesión.

Conclusiones y recomendaciones sobre la promoción del trabajo decente a fin de impulsar una recuperación económica verde, sostenible e inclusiva para el sector de la aviación civil

Introducción

Párrafo 1 propuesto

89. El párrafo 1 fue aprobado.

Retos y oportunidades experimentados en el sector de la aviación civil para la promoción del empleo pleno y productivo y del trabajo decente

Párrafos 2 y 3 propuestos

90. Los párrafos 2 y 3 fueron aprobados.

Nuevo párrafo propuesto después del párrafo 3

91. La Vicepresidenta gubernamental dio las gracias al Grupo de los Trabajadores y al Grupo de los Empleadores por haber aceptado el párrafo sobre la igualdad de género, que era un tema importante para todos los miembros del Grupo Gubernamental.
92. El párrafo 3 *bis* fue aprobado.

Párrafo 4 propuesto

93. La Vicepresidenta trabajadora señaló que su grupo solo podría aceptar las enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores, propuestas durante las deliberaciones del grupo de trabajo sobre las conclusiones, que conllevaban suprimir varios elementos de la lista de riesgos para la seguridad y la salud a condición de que se indicaran directamente en otra sección de las conclusiones.
94. La Vicepresidenta gubernamental estuvo de acuerdo, e indicó que su aprobación de las enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores al párrafo 4 dependería de la aceptación por la reunión de la adición propuesta por el Grupo Gubernamental de un nuevo apartado después del párrafo 17, *g*), que mencionaba el vínculo existente entre la OIT y la OACI en lo que respecta a la seguridad y la salud en la industria de la aviación.
95. A la luz de la discusión sobre el párrafo 17, *g*) *bis* y de la aprobación ulterior del mismo, el párrafo 4 fue aprobado, en su forma enmendada.

Párrafo 5 propuesto

96. El párrafo 5 fue aprobado

Párrafo 6 propuesto

97. La Vicepresidenta trabajadora presentó un texto de compromiso, acordado por un pequeño grupo tripartito informal que se había reunido después del grupo de trabajo sobre las conclusiones, a fin de consultar acerca de elementos del proyecto de conclusiones sobre los cuales no se había alcanzado un acuerdo. El grupo informal había acordado revisar el párrafo para que rezara: «Los cambios estructurales relativos a la propiedad, las operaciones y la consolidación, y la incorporación de nuevos modelos y prácticas empresariales (lo que incluye la

propiedad y el control en países distintos del Estado de matriculación) constituyen características del sector que podrían tener repercusiones en el empleo y la protección laboral, y pueden representar un desafío para la supervisión y el control del cumplimiento de la normativa. Abordar esas especificidades del sector de manera coherente, en los ámbitos político, normativo y práctico, permitiría promover el trabajo decente en el sector y superar los retos en materia de seguridad y salud, y de inspección.».

98. El párrafo 6, en su forma enmendada por el grupo tripartito informal, fue aprobado.

Nuevo párrafo propuesto después del párrafo 6

99. El párrafo 6 *bis* fue aprobado.

Acciones necesarias para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable y una transición justa hacia un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible

Párrafos 7 a 12 propuestos

100. Los párrafos 7 al 12 fueron aprobados.

Recomendaciones para la acción futura de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros

Párrafos 13 y 14 propuestos

101. El grupo de trabajo sobre las conclusiones había acordado refundir el párrafo 14 en el párrafo 13.

102. El párrafo 13 fue aprobado en su forma enmendada.

Nuevo párrafo propuesto después del párrafo 14

103. La Vicepresidenta gubernamental señaló que se había entablado una discusión durante la reunión del grupo de trabajo sobre las conclusiones acerca de si los Estados deberían «adoptar», «prever», o «garantizar» marcos normativos y de política adecuados. El Grupo Gubernamental preferiría «prever».

104. Así quedó acordado.

105. Atendiendo una sugerencia de la secretaria general de la reunión, la palabra «Estados» fue sustituida por «Gobiernos».

106. El párrafo 14 *bis* fue aprobado en su forma enmendada.

Párrafo 15 propuesto

107. El párrafo 15 fue aprobado.

Nuevo párrafo propuesto después del párrafo 15

108. El párrafo 15 *bis* fue aprobado.

Párrafo 16 propuesto

Párrafo introductorio propuesto

109. El párrafo introductorio fue aprobado.

Apartados a) a c) propuestos

110. Los apartados a) a c) fueron aprobados

Apartado d) propuesto

111. Por recomendación del grupo de trabajo sobre las conclusiones, el apartado d) se dividió en dos apartados y cada uno de ellos fue revisado.

112. Los apartados d) y d) bis fueron aprobados.

Apartados e) a k) propuestos

113. Los apartados e) a k) fueron aprobados.

Nuevo apartado propuesto después del apartado k)

114. El apartado k) bis fue aprobado.

115. El párrafo 16, en su conjunto, fue aprobado.

Párrafo 17 propuesto**Párrafo introductorio propuesto**

116. El párrafo introductorio fue aprobado.

Apartados a) y b) propuestos

117. Los apartados a) y b) fueron aprobados.

Nuevo apartado propuesto después del apartado b)

118. El apartado b) bis fue aprobado.

Apartados c) y d) propuestos

119. Los apartados c) y d) fueron aprobados.

Apartado e) propuesto

120. A raíz de una falta de consenso en el grupo de trabajo sobre las conclusiones, se había reunido un pequeño grupo tripartito informal y este había acordado revisar el apartado, después de las palabras «las oportunidades y los retos», para que fuera del siguiente tenor: «y realizar un análisis del grado de aplicación de las normas internacionales del trabajo en la aviación civil;».

121. El apartado e) fue aprobado en su forma enmendada.

Apartado f) propuesto

122. A raíz de una falta de consenso en el grupo de trabajo sobre las conclusiones, se había reunido un pequeño grupo tripartito informal y este había acordado revisar el apartado, después de las palabras «decidir sobre otras», para que rezara «posibles iniciativas estratégicas, medidas y oportunidades de cooperación tripartita;».

123. El apartado f) fue aprobado en su forma enmendada.

Apartado g) propuesto

- 124.** A raíz de una falta de consenso en el grupo de trabajo sobre las conclusiones, se había reunido un pequeño grupo tripartito informal y este había acordado revisar el apartado, después de las palabras «con vistas a», para que rezara «fundamentar la adopción de nuevas medidas por parte de la OIT, incluida la posibilidad de convocar una reunión de expertos o de llevar a cabo otras iniciativas para abordar estas cuestiones;».
- 125.** El apartado g) fue aprobado en su forma enmendada.

Nuevo apartado propuesto después del apartado g)

- 126.** A raíz de una falta de consenso en el grupo de trabajo sobre las conclusiones y en el pequeño grupo tripartito informal, se presentaron dos propuestas para introducir un nuevo apartado después del apartado g). El Grupo de los Empleadores propuso que el apartado rezara como sigue: «colaborar con la OACI, mediante consultas con los mandantes tripartitos, y en el marco del acuerdo entre la OIT y la OACI, sobre las prioridades y retos de las normas sociales y laborales efectivas de la industria de la aviación civil y las preocupaciones fundamentales en materia de seguridad y salud;». El Grupo Gubernamental propuso que el apartado fuera del siguiente tenor: «colaborar con la OACI a fin de reconocer la labor realizada para reconocer la necesidad de contar con normas sociales eficaces, específicamente en lo que atañe a la aviación, inclusive en relación con las preocupaciones fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo, como los periodos de trabajo y descanso, y la gestión de la fatiga;».
- 127.** Tras celebrar consultas informales, el Vicepresidente empleador señaló que su grupo, en un espíritu de flexibilidad y de compromiso, deseaba enmendar la propuesta del Grupo Gubernamental, añadiendo en la primera línea, después de «OACI», las palabras «mediante consultas con los mandantes tripartitos, y en el marco del acuerdo entre la OIT y la OACI», y sustituir posteriormente la palabra «reconociendo» por «evaluando». Quería suprimir la palabra «, inclusive» así como las palabras «, como los periodos de trabajo y descanso, y la gestión de la fatiga». Su grupo podría aceptar ese texto si se adoptaba el párrafo 4 con las enmiendas propuestas por el mismo.
- 128.** La Vicepresidenta gubernamental dio las gracias al Grupo de los Empleadores por su flexibilidad y comprensión. Su grupo podía aceptar la adición propuesta, pero no podía aceptar la supresión de la palabra «, inclusive» y de las palabras «, como los periodos de trabajo y de descanso». Dichas cuestiones eran particularmente importantes y deberían mencionarse específicamente en las conclusiones de la reunión técnica. Dado que se proponía suprimir del párrafo 4 la lista de cuestiones clave en materia de seguridad y salud, debería incluirse una lista mínima en el nuevo apartado. La focalización en los periodos de trabajo y de descanso se había suprimido del resto del documento y debía reflejarse.
- 129.** La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo. Advirtió que las conclusiones no debían socavar el acuerdo entre la OIT y la OACI, que se mencionada directamente en el apartado que estaba discutiéndose. Por consiguiente, la palabra «, inclusive» antes de «en relación con las preocupaciones fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo» deberían reincorporarse.
- 130.** El Vicepresidente empleador propuso sustituir las palabras «como los» (antes de «periodos de trabajo y de descanso») por «y en particular».
- 131.** La Vicepresidenta gubernamental apreciaba el espíritu de compromiso que prevalecía en la sala y propuso utilizar «, y en particular» en lugar de «, inclusive» antes de «en relación con las preocupaciones fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo».

132. La Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador estuvieron de acuerdo con esa propuesta.

133. El apartado *g) bis* fue aprobado en su forma enmendada.

Apartados *h)* e *i)* propuestos

134. Los apartados *h)* e *i)* fueron aprobados.

Nuevo apartado propuesto después del apartado *i)*

135. El apartado *i) bis* fue aprobado.

Nuevo apartado propuesto después del apartado *i) bis*

136. El apartado *i) ter* fue aprobado.

137. El párrafo 17, en su conjunto, fue aprobado en su forma enmendada.

Anexo I: Lista no exhaustiva de instrumentos, declaraciones y orientaciones de la OIT y otros instrumentos y orientaciones internacionales para promover el trabajo decente en el sector de la aviación civil

Título

138. El título fue aprobado.

Normas internacionales del trabajo

Instrumentos fundamentales

139. La lista de instrumentos fundamentales fue aprobada.

Instrumentos de gobernanza (prioritarios)

140. La lista de instrumentos de gobernanza fue aprobada.

Convenios técnicos

141. La lista de convenios técnicos fue aprobada.

Recomendaciones técnicas

142. La lista de recomendaciones técnicas fue aprobada.

Declaraciones

143. La lista de declaraciones fue aprobada.

Otros instrumentos y orientaciones internacionales

144. La lista de otros instrumentos y orientaciones internacionales fue aprobada.

145. El anexo I, en su conjunto, fue aprobado.

Anexo II: Lista de referencia no exhaustiva de recursos de la aviación civil sobre asuntos laborales y sociales

Título

- 146.** Tras una discusión sobre el significado de la expresión «inciden en», la Vicepresidenta trabajadora propuso suprimir las palabras «que inciden en».
- 147.** Así quedó acordado.
- 148.** El título fue aprobado en su forma enmendada.

Convenios

- 149.** La lista de convenios fue aprobada.

Directrices, manuales y resoluciones de la OACI

- 150.** La lista de directrices, manuales y resoluciones de la OACI fue aprobada.

Recursos útiles de la OACI

- 151.** La lista de recursos útiles de la OACI fue aprobada.
- 152.** El anexo II, en su conjunto, fue aprobado.
- 153.** La reunión técnica adoptó unánimemente las Conclusiones y Recomendaciones sobre la promoción del trabajo decente a fin de impulsar una recuperación económica verde, sostenible e inclusiva para el sector de la aviación civil ([TMGCAS/2023/9](#)), en su conjunto, en su forma enmendada.

* * *

Ginebra, 28 de abril de 2023

(Firmado) Sr. Magnús NORDDAHL
Presidente

► Clausura de la reunión

La secretaria general de la reunión señaló que el diálogo social había prevalecido una vez más. Felicitó a la mesa de la reunión, a los miembros del grupo de trabajo sobre las conclusiones y a todos los participantes en la reunión técnica.

El Vicepresidente empleador dio las gracias a todos los que habían contribuido a las labores de la reunión técnica, en un espíritu de compromiso. Las conclusiones, adoptadas por la reunión, proporcionarían orientaciones valiosas a todas las partes interesadas al garantizar un futuro sostenible para el sector de la aviación civil. Expresó su particular agradecimiento al Presidente y a sus colegas de la mesa, y a todos los participantes de la Oficina que habían trabajado diligentemente para facilitar la buena marcha de la reunión.

La Vicepresidenta trabajadora subrayó la importancia del resultado de la reunión Técnica, y dio las gracias a los trabajadores de la aviación en todo el mundo que habían confiado en que la reunión llegara a conclusiones valiosas para el futuro del sector. El Grupo de los Trabajadores había expresado su agradecimiento al Presidente y a los demás colegas de la mesa por su liderazgo y su espíritu de flexibilidad durante la misma. La Oficina había realizado una labor inestimable para facilitar la reunión y crear un entorno que propiciara un resultado exitoso. Las conclusiones reconocían la urgencia de abordar la igualdad de género y la discriminación en la industria de la aviación, y la importancia de reconocer el vínculo entre la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad operacional. El Grupo de los Trabajadores reconocía el sacrificio de los colegas que habían perdido la vida sirviendo a la industria y al ejercer su derecho de sindicación, y rendía homenaje en particular al colega y amigo, Alex Dolorosa, un sindicalista de renombre en Filipinas que había sido asesinado dos días antes.

La Vicepresidenta gubernamental dio las gracias a todos los participantes en la reunión, y en particular a sus colegas de la mesa, por su participación activa y constructiva. El Grupo Gubernamental expresaba su agradecimiento a todos los miembros de la mesa que habían facilitado la reunión técnica.

El Presidente, agradeciendo su apoyo a la Oficina, así como a todos los participantes en la reunión, en particular los Vicepresidentes, por su espíritu de colaboración que había prevalecido durante las deliberaciones, declaró clausurada la reunión técnica sobre una recuperación económica verde, sostenible e inclusiva para el sector de la aviación civil.