



Reunión técnica sobre una recuperación económica verde, sostenible e inclusiva para el sector de la aviación civil

Ginebra, 24-28 de abril de 2023

La Reunión técnica sobre una recuperación económica verde, sostenible e inclusiva para el sector de la aviación civil,

Habiéndose reunido en Ginebra del 24 al 28 de abril de 2023,

Adopta las conclusiones y recomendaciones siguientes:

▶ 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 civil¹

Introducción

1. El sector de la aviación civil desempeña un papel primordial en el desarrollo económico, social y sostenible, y es fundamental para el transporte de pasajeros y de mercancías urgentes y de gran valor. En este sector, la conectividad, el crecimiento y el servicio de calidad han ido acompañados de la elaboración de políticas y reglamentos técnicos que garantizan la seguridad y protección del mismo. La inversión en ecosistemas de la aviación sostenibles tiene un fuerte impacto en el empleo y en las cadenas de suministro de sectores conexos, incluidos los viajes y el turismo y la salud. La conectividad aérea es vital para los pequeños países insulares, los países en desarrollo, los países sin litoral y las regiones aisladas geográficamente.

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

2. La industria de la aviación está comprometida a seguir ofreciendo uno de los medios de transporte más seguros al cumplir con los aspectos técnicos y operacionales de las normas y métodos recomendados de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI). El crecimiento del sector ha conducido al aumento de la demanda y de las oportunidades de empleo, ya que proporciona considerable empleo directo, así como empleo indirecto en sectores conexos. Al mismo tiempo, el sector está sometido a presiones relacionadas con la globalización y la financiación de políticas de acción climática vitales a todos los niveles.

¹ De conformidad con los procedimientos establecidos, estas conclusiones se someterán al Consejo de Administración de la OIT en su 349ª reunión (noviembre de 2023) para su consideración.

Asimismo, la rápida evolución de la tecnología, como la digitalización, la automatización y la robotización, el impacto de la inteligencia artificial, y el desarrollo de sistemas de aeronaves no tripuladas y de torres de control remotas, puede tener un impacto en el empleo y en la naturaleza del trabajo. Además, es necesario reforzar la cooperación a fin de acelerar la diversidad y la inclusividad, también por conducto del diálogo social.

3. El sector fue uno de los más afectados por la pandemia de COVID-19 y sigue experimentando una recuperación irregular e incompleta. A raíz de la pandemia, en muchos de los grupos profesionales han surgido retos en lo que respecta a la fuerza de trabajo. Esto ha tenido un impacto negativo en la recuperación de la industria. La pandemia representa una ocasión única para identificar mejores prácticas y lecciones aprendidas y beneficiarse de ellas, y para concertar esfuerzos a fin de mejorar la cooperación internacional, mantener la conectividad, conservar las competencias, acelerar la recuperación de futuras conmociones y aumentar el atractivo de la industria.
4. El sector experimenta desigualdades de género en todo el ciclo de empleo, en particular en lo referente a la contratación, las oportunidades de desarrollo y las brechas salariales. Luchar contra estas brechas y desequilibrios facilitaría la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y la consecución de un mundo libre de discriminación, violencia y acoso.
5. Los desafíos que se plantean en relación con la atracción y retención de personal de aviación pueden obedecer a diversos factores, tales como el costo de la formación, la certificación y el reciclaje profesional, los estereotipos, los prejuicios, las ideas preconcebidas en lo tocante a la huella ambiental en el sector, y los obstáculos jurídicos. Con el fin de atraer y alentar a los trabajadores a permanecer en la industria, las perspectivas profesionales y las condiciones de trabajo deberían ser competitivas y promover el trabajo decente. Si bien la industria de la aviación crea muchos empleos decentes, existen diversos déficits de trabajo decente, en particular en relación con la seguridad y salud en el trabajo, las condiciones de trabajo, y la violencia y el acoso, incluidos los problemas que plantean los pasajeros insubordinados a bordo de las aeronaves y en los aeropuertos.
6. Diferentes modelos de contratación y modalidades de empleo proporcionan flexibilidad para la prestación de servicios, pueden representar un trampolín para el empleo en el sector y responden a las necesidades de los trabajadores. Cada vez más, muchos trabajadores están ocupados en formas de trabajo, como el trabajo a tiempo parcial, el trabajo con contratos de duración determinada y el trabajo a través de agencias de empleo privadas, que pueden facilitar el acceso al empleo, especialmente para los trabajadores que tienen más dificultades para incorporarse al mercado de trabajo, tales como los trabajadores jóvenes, los trabajadores poco calificados y los trabajadores migrantes. Este tipo de trabajos pueden generar déficits de trabajo decente, entre otras razones, cuando no están bien regulados, cuando no se utilizan para los fines específicos para los que fueron concebidos, sino para eludir las obligaciones jurídicas y contractuales del empleador, o cuando no ofrecen protecciones laborales y sociales adecuadas, y no respetan los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esto puede contribuir a socavar la competencia leal y a agravar las desigualdades en el mercado de trabajo.
7. 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.

8. A menudo, la tripulación de vuelo y otros trabajadores de la aviación pueden encontrarse con obstáculos específicos para acceder a la protección social y laboral debido a la falta de marcos normativos adecuados para abordar el carácter transfronterizo de su trabajo.

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

9. La seguridad de las operaciones y el establecimiento y aplicación de medidas preventivas y correctivas para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable son dos cuestiones interrelacionadas. Por lo tanto, garantizar el trabajo decente, en particular mediante la reafirmación de la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores de la aviación civil, es primordial para atraer y retener a los trabajadores, escasa o altamente calificados, y mantener los puestos de trabajo, reconociendo al mismo tiempo las particularidades del sector.
10. La coherencia, la armonización, la coordinación y la colaboración en materia de políticas a nivel internacional constituyen un requisito previo para lograr un futuro del trabajo sostenible en el sector. Las orientaciones técnicas y las medidas de supervisión internacionales, incluidos los sistemas de gestión de la seguridad y la salud, ya existen en algunos subsectores y deberían aprovecharse, promoverse, ampliarse, aplicarse de forma efectiva, y armonizarse con los instrumentos y las herramientas internacionales del trabajo.
11. La creciente demanda de transporte aéreo requiere que se realicen inversiones para facilitar una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental y alcanzar las metas fijadas por el sector. Teniendo en cuenta el ritmo de la innovación tecnológica y las medidas de transición energética, es necesario adoptar un enfoque centrado en las personas a fin de promover el trabajo decente e invertir en formación, capacitación y aprendizaje permanente. Ello puede requerir la armonización internacional de los requisitos en materia de formación y certificación, asegurando elevados estándares de calidad y seguridad. El reconocimiento transfronterizo de las calificaciones y competencias puede ser importante para mejorar el desarrollo internacional sostenible del sector con el fin de incrementar la seguridad y la calidad de las operaciones.
12. El diálogo social concilia y nivela el camino para que los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos lleven a la práctica un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, con el fin de garantizar el crecimiento, la continuidad, la estabilidad y la sostenibilidad general del sector en los años venideros. Se debería alentar que el diálogo social, cuyo elemento central es la negociación colectiva, tenga lugar en todos los niveles, esto es, en el lugar de trabajo, en las empresas y en el plano nacional, regional e internacional. La celebración de consultas, el intercambio de información y otras formas de diálogo entre los interlocutores sociales y con los Gobiernos también son importantes.
13. Una «cultura justa» (cultura positiva de seguridad operacional) respaldada por mecanismos eficaces de reclamación y una coordinación mundial —con el propósito de mejorar la seguridad del sector sin temor a sufrir represalias— podría fomentar efectivamente la igualdad de condiciones entre los países y reforzar el cumplimiento de los reglamentos

técnicos, y permitiría responder de forma proactiva a la violencia, el acoso y otras preocupaciones relativas a la notificación de incidentes y sucesos.

14. Si bien se han logrado algunos avances con respecto a velar por un entorno de trabajo más inclusivo, respetuoso y diverso, siguen existiendo deficiencias al combatir las desigualdades con respecto a las personas vulnerables a la discriminación. El sector debe enfocar todos los aspectos del trabajo desde la óptica de la diversidad, la igualdad y la inclusión, sin dejar a nadie atrás. Por ejemplo, la contratación equitativa de trabajadores migrantes, los programas y las medidas en materia de igualdad y diversidad promovidos por los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores, y también a nivel de las empresas, pueden ayudar a combatir la segregación profesional y las brechas salariales, así como a mejorar la conciliación de la vida laboral y la vida privada, y a promover la justicia social y el trabajo decente para todos.

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

15. Todos los Estados Miembros de la OIT tienen el deber de adoptar y aplicar la legislación nacional y de velar por su cumplimiento, a fin de garantizar que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios internacionales del trabajo ratificados protejan a todos los trabajadores del sector de la aviación civil y se apliquen a ellos, teniendo en cuenta sus obligaciones establecidas por otras normas internacionales del trabajo. También deberían llevar a cabo prácticas de contratación sostenibles, guiándose por las normas internacionales del trabajo. La industria de la aviación civil tiene la responsabilidad de respetar los derechos humanos y laborales en sus cadenas de suministro, de conformidad con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, y de cumplir las leyes nacionales donde quiera que desplieguen su actividad.
16. Cuando proceda, los Gobiernos deberían prever marcos normativos y de política adecuados, realizar inversiones y aunar esfuerzos, a fin de asegurar que la industria pueda hacer frente al cambio climático y de garantizar una transición justa, no solo en las actividades aéreas, sino también en las profesiones ejercidas en los aeropuertos que se enfrentan a condiciones meteorológicas extremas.
17. Los Gobiernos deberían fortalecer los sistemas de administración del trabajo y de inspección del trabajo, y promover una «cultura justa», a fin de garantizar el pleno cumplimiento de la legislación. Esto permitirá preservar la excelente trayectoria del sector en términos de seguridad, al permitir que los trabajadores accedan a vías de recurso jurídico y a mecanismos de reparación y de presentación de quejas que sean adecuados, eficaces y oportunos.
18. Los Gobiernos deberían promover y desarrollar un entorno propicio para las empresas sostenibles, y prever medidas específicas para fortalecer la resiliencia y la preparación del sector, especialmente en situaciones de crisis.
19. Los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, según proceda en función de sus ámbitos de responsabilidad, deberían:
 - a) crear un entorno que propicie el diálogo social efectivo, en todas sus formas, incluido el diálogo social transfronterizo, y tomar medidas para garantizar el reconocimiento efectivo del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, en todos los segmentos del sector de la aviación civil;

- b) establecer o fortalecer foros tripartitos periódicos de consulta sobre aviación a nivel mundial, regional y nacional con miras a formular y aplicar políticas de aviación y, cuando corresponda, examinar políticas para garantizar la adaptabilidad;
- c) garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores de la aviación, teniendo en cuenta los riesgos específicos a los que se enfrentan diferentes ocupaciones, gestionando efectivamente la fatiga (estableciendo, según proceda, programas de gestión del riesgo de fatiga para el personal pertinente), la salud mental, el estrés y otros riesgos para la salud, y luchando contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- d) apoyarse en las mejores prácticas, y establecer marcos de política y normativos para la gestión del tiempo de trabajo y de los periodos de descanso, reconociendo las características únicas del sector;
- e) apoyarse en las mejores prácticas, y establecer marcos integrales de política sobre la resiliencia y la preparación ante las crisis ², incluido el apoyo financiero, integrando las lecciones aprendidas sobre las restricciones a la movilidad y el momento oportuno de las medidas;
- f) establecer un entorno de políticas favorable y medidas para una recuperación sostenible del sector que promueva empresas sostenibles, la productividad, el crecimiento, la innovación y empleos decentes, y fomente una transición energética justa;
- g) fomentar activamente políticas de empleo en el sector caracterizadas por la igualdad y la inclusividad que promuevan el pleno empleo, el trabajo decente y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor;
- h) coordinar la evaluación de las necesidades del mercado de trabajo, y hacer frente a la escasez de competencias a través de la readaptación profesional y el perfeccionamiento de competencias, mejores prácticas y el reconocimiento transfronterizo de las competencias, a fin de lograr altos estándares de seguridad y calidad, la certificación profesional, los aprendizajes y el aprendizaje permanente, también mediante el establecimiento de mecanismos de colaboración tripartita, con objeto de ayudar a restablecer el atractivo de la industria y de promover una mayor diversidad en la fuerza de trabajo, garantizando al mismo tiempo la seguridad operacional, y de apoyar este objetivo a través de mecanismos de financiación pública;
- i) afrontar los desafíos de la movilidad transfronteriza e internacional de los trabajadores de conformidad con la reglamentación nacional, entre otros, la doble tributación, los obstáculos para la obtención de visados y permisos de trabajo, y el control responsable por parte de los Estados, en particular para proteger a los trabajadores transfronterizos y fomentar el trabajo decente y la contratación equitativa;
- j) proporcionar acceso universal a sistemas de protección social integrales, adecuados y sostenibles a todos los trabajadores del sector, incluidos los trabajadores independientes, y tomar medidas para incrementar la transferibilidad de las prestaciones sociales de un país a otro, independientemente de la situación en el empleo;
- k) promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos, en especial para las mujeres, entre otras cosas poniendo fin a las prácticas con sesgo de género, cuando

² Recomendaciones del Grupo de Acción Conjunta para examinar el impacto de la pandemia de COVID-19 en los trabajadores del transporte y en las cadenas mundiales de suministro.

- existan, y mediante políticas que faciliten el acceso de las mujeres al trabajo y su progresión profesional en puestos técnicos, acreditados y de liderazgo;
- l) no hacer frente solamente a la desigualdad de género, sino a todas las desigualdades y la discriminación de que son objeto los trabajadores en todos los segmentos del sector. La discriminación, por el motivo que fuere, tiene el efecto de anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación, y debe abordarse y combatirse adecuadamente, y
 - m) promover y participar en el desarrollo de la capacidad de todo el ecosistema de la aviación para fomentar la aplicación de las *Directrices para la instrucción de la tripulación de cabina sobre reconocimiento y respuesta a la trata de personas* de la OACI y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ³.

20. La Oficina debería:

- a) promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo, las declaraciones, los instrumentos y las herramientas de la OIT pertinentes para los diversos subsectores del sector de la aviación, y reforzar la capacidad de los mandantes para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo (véase el anexo I);
- b) desarrollar la capacidad de los mandantes para entablar un diálogo social constructivo a fin de asegurar el empleo pleno y productivo, el trabajo decente para todos y una transición justa en el sector;
- c) proporcionar asistencia técnica a los mandantes, según proceda, sobre la aplicación efectiva del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y sobre el entorno de trabajo seguro y saludable como derecho fundamental desde una perspectiva sectorial, también en cooperación con el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín;
- d) promover la adopción de medidas para cerrar la brecha de género, tanto en la participación en la población activa como a nivel salarial, poner fin a la discriminación en el trabajo y promover la presencia de las mujeres en el sector;
- e) apoyar la preparación y aplicación de programas de calificación, reciclaje profesional, aprendizaje y aprendizaje permanente;
- f) elaborar un compendio de mejores prácticas centrado en la coherencia y la eficacia de las políticas, llevar a cabo investigaciones basadas en datos empíricos, en particular sobre la seguridad y salud en el trabajo, recopilar datos y estadísticas sobre las oportunidades y los retos, y realizar un análisis del grado de aplicación de las normas internacionales del trabajo en la aviación civil;
- g) preparar, junto con la OACI, un taller con los interlocutores sociales para estudiar las prioridades y los retos de la planificación de una transición justa en el sector de la aviación, y decidir sobre otras posibles iniciativas estratégicas, medidas y oportunidades de cooperación tripartita;
- h) realizar estudios de investigación sobre la contratación y la retención de los trabajadores de la aviación y la promoción de la diversidad, con inclusión de las oportunidades para las trabajadoras de la aviación, en consulta con los interlocutores sociales, con vistas a fundamentar la adopción de nuevas medidas por parte de la OIT, incluida la posibilidad

³ De acuerdo con el anexo 9 del Convenio de Chicago.

de convocar una reunión de expertos o de llevar a cabo otras iniciativas para abordar estas cuestiones;

- i)* colaborar con la OACI, mediante consultas con los mandantes tripartitos, y en el marco del acuerdo entre la OIT y la OACI, con miras a evaluar la necesidad de contar con normas laborales y sociales eficaces, específicamente en lo que atañe a la aviación, y en particular en relación con las preocupaciones fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo, como los periodos de trabajo y descanso;
- j)* participar en proyectos de cooperación para el desarrollo, teniendo en cuenta la diversidad de circunstancias, necesidades, prioridades y niveles de desarrollo de los Estados Miembros, incluidos los pequeños Estados insulares en desarrollo, y organizar reuniones y talleres regionales a tal efecto;
- k)* reforzar la coordinación, las sinergias y la cooperación con las organizaciones multilaterales pertinentes, en particular con la OACI, entre otras cosas en lo tocante a la nueva generación de profesionales de la aviación, y continuar el acuerdo entre la OIT y la OACI más allá de 2027, añadiendo valor con un nuevo ámbito de interés común, «descarbonización y transición justa»⁴, a fin de promover la coherencia de las políticas y la participación de los interlocutores sociales;
- l)* reforzar la colaboración con la OACI para alcanzar el objetivo ambicioso mundial colectivo a largo plazo para la aviación internacional de cero emisiones netas de carbono para 2050, tal como se establece en la Resolución A41-21 de la OACI, reconociendo las circunstancias especiales de cada Estado y sus respectivas capacidades, y
- m)* en consonancia con el artículo 1 del acuerdo establecido entre la OIT y la OACI, reforzar la labor con la OACI a fin de promover la coherencia de las políticas en relación con el futuro del trabajo decente y sostenible en el sector de la aviación, en pos de lograr su enfoque centrado en las personas para el futuro del trabajo, reconociendo los intensos, complejos y cruciales vínculos que existen entre las políticas sociales, comerciales, financieras, económicas y ambientales.

⁴ Con el fin de ayudar a lograr los objetivos de la OACI relacionados con la neutralidad en carbono y de hacer realidad una transición justa y el trabajo decente.

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

Normas internacionales del trabajo

Instrumentos fundamentales

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), su Protocolo de 2014 y la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90)
- Convenio sobre la abolición de trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146)
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) y Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190)
- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197)

Convenios de gobernanza (prioritarios)

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) y Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133)
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) y Recomendación sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 152)

Convenios técnicos

- Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (número. 94)
- Convenio sobre la protección del salario, 1949 (número. 95)
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (número. 102)
- Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (número. 115)
- Convenio sobre el peso máximo, 1967 (número. 127)
- Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (número. 142)
- Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (número. 148)
- Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (número. 154)
- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (número. 158)
- Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (número. 181)
- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (número. 190)

Recomendaciones técnicas

- Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (número. 82)
- Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (número. 114)
- Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (número. 166)
- Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (número. 169)
- Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (número. 195)
- Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (número. 198)
- Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (número. 202)
- Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (número. 204)
- Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (número. 205)
- Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (número. 206)

Declaraciones

- Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento adoptada en la 86.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y modificada en la 110.ª reunión (2022)
- Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)

- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (2017)
- Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019)

Otras orientaciones de la OIT

- Resolución relativa a la promoción de empresas sostenibles (2007)
- *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* (2015)
- Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (2016)
- *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos* (2019)

Otros instrumentos y orientaciones internacionales

- Naciones Unidas, *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos* (2011)

Anexo II

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

Convenios

- Convenio sobre Aviación Civil Internacional ([Convenio de Chicago](#)), sus [anexos](#) y sus Normas y métodos recomendados ([SARPs](#))
- Convenio sobre las infracciones y ciertos otros actos cometidos a bordo de las aeronaves (Convenio de Tokio, 1963)
- Convenio para la Represión del Apoderamiento Ilícito de Aeronaves (Convenio de La Haya, 1970)
- Convenio para la Represión de Actos Ilícitos contra la Seguridad de la Aviación Civil (Convenio de Montreal, 1971)
- Protocolo para la Represión de Actos Ilícitos de Violencia en los Aeropuertos que Presten Servicio a la Aviación Civil Internacional, Complementario del Convenio para la Represión de Actos Ilícitos contra la Seguridad de la Aviación Civil (Protocolo de Aeropuertos, 1988)
- Convenio para la Represión de Actos Ilícitos Relacionados con la Aviación Civil Internacional (Convenio de Beijing, 2010)
- Protocolo Complementario del Convenio para la Represión del Apoderamiento Ilícito de Aeronaves (Protocolo de Beijing, 2010)
- Protocolo que modifica el Convenio sobre las Infracciones y Ciertos Otros Actos Cometidos a Bordo de las Aeronaves (Protocolo de Montreal, 2014)

Directrices, manuales y resoluciones de la OACI

- Directrices dirigidas a tripulaciones de vuelo y cabina para notificar y denunciar casos de trata de personas en la aviación ([Circular 357](#))
- Manual para la supervisión de los enfoques de gestión de la fatiga ([Doc 9966](#))
 - Fatigue Management Guide for Airline Operators ([2015](#))
 - Fatigue Management Guide for Air Traffic Service Providers ([2016](#))
 - Fatigue Management Guide for General Aviation Operators of Large and Turbojet Aeroplanes ([2016](#))
 - Fatigue Management Guide for Helicopter Operators ([2020](#))
- Manual sobre actuación humana para reguladores ([Doc 10151](#))
- Manual sobre los aspectos jurídicos del comportamiento de los pasajeros insubordinados y perturbadores ([Doc 10117](#))
- Criterios y texto de orientación sobre la reglamentación económica del transporte aéreo internacional ([Doc 9587](#))

- [Resolución A41-21](#) Declaración consolidada de las políticas y prácticas permanentes de la OACI relativas a la protección del medioambiente - Cambio climático
- [Resolución A41-24](#) Contribución de la aviación a la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible
- [Resolución A41-26](#) Programa OACI para la Igualdad de Género: promoción de la participación de las mujeres en el sector mundial de la aviación
- Safety Report ([edición de 2022](#))
- Template Air Services Agreement ([Doc 9587](#))
- [Base de datos de acuerdos mundiales de servicios aéreos](#)

Recursos útiles de la OACI

- [A39-WP/193](#) Mejora de una cultura de justicia
- [A41-WP/354](#) Captación y desarrollo de la fuerza laboral del ecosistema de la aviación para garantizar la sostenibilidad y resiliencia de la industria a largo plazo
- [Grupo de expertos sobre reglamentación del transporte aéreo](#)
- [HLCC 2021-WP/4](#) Global Initiative to Strengthen the Regulation of Ground Handling
- [HLCC 2021-WP/90](#) Ground Handling as a Key Component of the Long-Term Resilience and Sustainability of the Aviation System
- [Secretariat Study on the Safety and Security Aspects of Economic Liberalization](#)