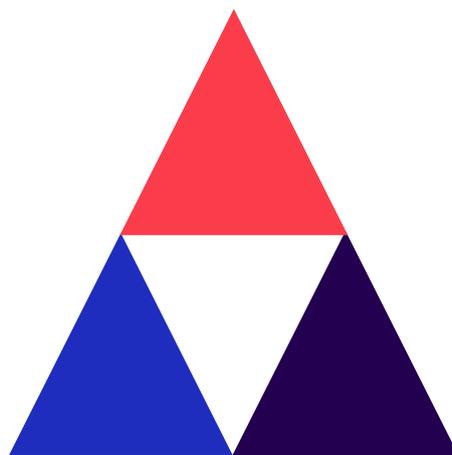




▶ **Hacia una recuperación verde, sostenible e inclusiva para el sector de la aviación civil**

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



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023

Primera edición 2023

Las publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas. Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Hacia una recuperación verde, sostenible e inclusiva para el sector de la aviación civil - Informe para la Reunión técnica sobre una recuperación económica verde, sostenible e inclusiva para el sector de la aviación civil (Ginebra, 24-28 de abril de 2023). Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 2023.

ISBN 978-92-2-038980-5 (impreso)

ISBN 978-92-2-038981-2 (web PDF)

Publicado también en inglés: ISBN 978-92-2-038976-8 (impreso), ISBN 978-92-2-038977-5 (web PDF) y en francés: ISBN 978-92-2-038978-2 (impreso), ISBN 038979-9 (web PDF).

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

▶ Índice

	Página
Siglas y abreviaturas	5
Introducción.....	7
Parte 1. Tendencias y evolución	9
1. El sector de la aviación civil.....	9
Regímenes internacionales y derecho aeronáutico.....	9
Mercados únicos y operaciones de cielos abiertos.....	13
2. Composición y estructura del sector.....	14
2.1. Líneas aéreas.....	14
2.2. Aeropuertos.....	18
2.3. Actividades de aviación en los aeropuertos.....	20
3. Tendencias del empleo y la movilidad	22
Empleo	22
Movilidad	23
Parte 2. Impulsando la recuperación del sector aeronáutico: resiliencia y transición justa	24
1. Ciclicidad de la aviación.....	24
1.1. Turbulencias pasadas	24
1.2. La pandemia de COVID-19	25
2. Transición justa e innovación	27
2.1. Políticas de acción climática.....	27
2.2. Innovación tecnológica al servicio de una transición justa.....	27
3. Oportunidades para impulsar la recuperación	28
3.1. Cooperación con la OACI.....	28
3.2. Crecimiento para una recuperación intensiva en empleo y socialmente sostenible	29
3.3. Entornos propicios para un crecimiento socialmente sostenible.....	31
3.4. Igualdad e inclusión	32
Parte 3. Potenciar la resiliencia: trabajo decente y empleo productivo.....	34
1. Empleo	35
2. Normas internacionales del trabajo y principios y derechos fundamentales en el trabajo	39
3. Protección social.....	45

4. Diálogo social.....	47
5. Objetivo prioritario: un entorno de trabajo seguro y saludable.....	49

Anexos

I. Acuerdo entre la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de Aviación Civil Internacional	59
II. Recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones Compilación de casos para el sector de aviación civil (1980-2022).....	65
III. Conclusiones (núm. 2) sobre la seguridad del empleo en la aviación civil	75
IV. Conclusiones sobre los problemas relativos a los controladores de tránsito aéreo: definición y posibles soluciones, 1979	79

Lista de gráficos

1. Ecosistema de la aviación	10
2. Reglamentación complementaria y regímenes indicativos del derecho aeronáutico	11
3. Comparación general de los regímenes regulatorios sectoriales a nivel internacional entre modos de transporte.....	12
5. Empleo directo en la aviación civil (en millones de personas ocupadas), 2010-2018	23
6. La pandemia de COVID-19 es la perturbación más profunda y prolongada que ha sufrido la aviación en toda su historia.....	25
7. Evolución histórica de las operaciones comerciales regulares.....	50

Lista de cuadros

1. Principales aerolíneas del mundo por pasajeros-kilómetros de pago (2021) y toneladas-kilómetros de carga (2021)	17
2. Aeropuertos más transitados del mundo por pasajeros y carga	20

Lista de recuadros

1. El enorme potencial de la aviación africana	30
2. La empresaria Susan Mashibe	33
4. Buenas prácticas en materia de normas de calidad en los aeropuertos	38
5. Prácticas relativas a las horas de trabajo, el tiempo de vuelo, los periodos de servicio y los periodos de descanso	41
6. Buenas prácticas de notificación de sucesos: una «cultura justa».....	45
7. Buenas prácticas en materia de participación y negociación colectiva.....	48

▶ Siglas y abreviaturas

ACI	Consejo Internacional de Aeropuertos
ASA	acuerdo de servicios aéreos
ASEAN	Asociación de Naciones de Asia Sudoriental
ATAG	Grupo de Acción sobre el Transporte Aéreo
ATC	control de tránsito aéreo
ATRP	Reglamentación del Transporte Aéreo
CANSO	Organización de Servicios de Navegación Aérea Civil
Convenio de Chicago	Convenio sobre Aviación Civil Internacional
IAG	International Airlines Group
IATA	Asociación del Transporte Aéreo Internacional
IFALPA	Federación Internacional de Asociaciones de Pilotos de Línea Aérea
IFATCA	Federación Internacional de Asociaciones de Controladores de Tránsito Aéreo
ITF	Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte
MLC, 2006	Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
OMC	Organización Mundial del Comercio

▶ Introducción

Mandato y finalidad de la reunión

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, en su 341.^a reunión (marzo de 2021), decidió aprobar la propuesta de programa de reuniones sectoriales mundiales para 2022-2023 tal como recomendaron los órganos consultivos sectoriales, incluida una reunión técnica en el sector de la aviación civil. En su 344.^a reunión (marzo de 2022), el Consejo de Administración aprobó la finalidad propuesta de la reunión, a saber, «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». También aprobó la composición propuesta de la reunión, en la que participarían todos los Gobiernos; ocho representantes de los empleadores y ocho representantes de los trabajadores, designados sobre la base de los nombramientos realizados por los grupos respectivos del Consejo de Administración; consejeros técnicos; observadores; organizaciones internacionales oficiales, y organizaciones internacionales no gubernamentales como observadoras.

Informe

El presente informe se publica bajo la dirección de la Oficina Internacional del Trabajo. Se ha elaborado para su utilización como base de las discusiones que tendrán lugar en la Reunión técnica sobre una recuperación económica verde, sostenible e inclusiva para el sector de la aviación civil, que se celebrará del 24 al 28 de abril de 2023 en Ginebra. El informe se centra, en particular, en las ocupaciones que contribuyen a la prestación de servicios de aviación civil relacionados con el transporte de pasajeros y de carga. Según la agrupación de sectores de la Organización Internacional del Trabajo, se excluye el estudio de las condiciones de trabajo en las ocupaciones relacionadas con la fabricación aeronáutica. En la parte 1 se examinan las tendencias y la evolución del sector de la aviación civil. Se hace hincapié en las cuestiones internacionales pertinentes y en los marcos de gobernanza, y se incluyen secciones sobre la composición y la estructura del sector y sobre las tendencias del empleo y la movilidad. En la parte 2 se aporta información pertinente para sentar las bases de la recuperación del sector de la aviación tras la pandemia de COVID-19. Una adecuada comprensión del carácter cíclico del sector, en el contexto de los objetivos que se aspira a alcanzar respecto del cambio climático, constituye un paso importante para potenciar la resiliencia e identificar oportunidades de recuperación. Así, pues, en las partes 1 y 2 se exponen los antecedentes y el contexto de la parte 3, dedicada a los aspectos y prácticas laborales que se han de adoptar (o abordar) en el análisis de la sostenibilidad social y económica del sector a medio y largo plazo. La estructura del informe se corresponde con los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente, a saber: la creación de empleo, la protección social, las normas internacionales del trabajo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y el diálogo social.

Colaboración con la Organización de Aviación Civil Internacional

La labor y las normas de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) que rigen los aspectos técnicos de la aviación son una referencia ineludible en este ámbito. El espíritu de cooperación que impregna a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas ha quedado demostrado con la fructífera colaboración entre la OIT y la OACI en anteriores reuniones sobre aviación civil organizadas por la OIT y, más recientemente, con la firma, el 15 de marzo de 2022, del Acuerdo entre la OIT y la OACI (anexo I). En el presente informe se tienen en cuenta las observaciones recibidas de la OACI.

▶ Parte 1. Tendencias y evolución

1. El sector de la aviación civil adquirió importancia tras la Segunda Guerra Mundial. La OACI se fundó en virtud del [Convenio sobre Aviación Civil Internacional](#) (Convenio de Chicago) en 1944. La aviación tiene un gran impacto económico y se calcula que representa el 4 por ciento del producto interior bruto mundial ¹.
2. La mitad de los turistas internacionales viajan en avión, y el transporte aéreo es vital para transportar mercancías urgentes y de gran valor, productos farmacéuticos y bienes perecederos ². Aunque solo el 1 por ciento del volumen de comercio mundial se transporta por vía aérea, ese pequeño porcentaje representa el 35 por ciento del valor del comercio mundial ³. En los países geográficamente aislados, los países en desarrollo sin litoral, los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares, el turismo relacionado con el transporte aéreo representa un medio de sustento esencial ⁴.

1. El sector de la aviación civil

3. Durante varios decenios, el transporte aéreo se desarrolló principalmente como un servicio público, en el marco de detallados acuerdos bilaterales de servicios aéreos (ASA) y con arreglo a unas tarifas fijas que se calculaban para cubrir costos. Desde la década de 1970, la desregulación y la privatización han transformado radicalmente el sector ⁵. Una característica singular del sector de la aviación es la cantidad de control reglamentario y operativo a que está sujeto. Se trata de un imperativo ineludible, pues las medidas de seguridad y protección constituyen el eje vertebrador de las políticas y normativas de transporte aéreo. Estas disposiciones afectan a ámbitos como la propiedad aeroportuaria, el control de las aeronaves en vuelo y la certificación de la producción aeronáutica ⁶. Es costoso garantizar la seguridad; se estima que esta partida representa el 35 por ciento de los costos de funcionamiento de un aeropuerto medio ⁷.

Regímenes internacionales y derecho aeronáutico

4. La aviación tiene implicaciones directas para otros sectores, como el comercio, el turismo y la salud, por lo que afecta a los marcos de gobernanza internacional y se entrecruza con ellos, sobre todo en lo que respecta al comercio, la protección del medio ambiente, la seguridad, la salud y las

¹ Grupo de Acción sobre el Transporte Aéreo (ATAG), *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2020.

² ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2012.

³ ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2020.

⁴ Véase la [resolución A41-24 de la Asamblea de la OACI](#), en la que se reconoció «que el transporte aéreo actúa como catalizador del desarrollo sostenible y constituye un enlace vital imprescindible para los países menos adelantados (PMA), y en especial para que los países en desarrollo sin litoral (PDSL) y los pequeños Estados insulares en desarrollo (PEID) se conecten con el resto del mundo».

⁵ Christoph Brützel y Arne Schulke, «A Look at Airline Management as Event Management: About the Challenging Task of Trying to Run a Profitable Airline», *IUBH Discussion Papers – Transport & Logistik*, núm. 1, 2019.

⁶ Bijan Vasigh, Ken Fleming y Tom Tacker, *Introduction to Air Transport Economics: From Theory to Applications*, segunda edición (Ashgate, 2013).

⁷ ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2012.

cuestiones laborales⁸. En el ecosistema de la aviación intervienen varias partes interesadas (gráfico 1).

► Gráfico 1. Ecosistema de la aviación



Fuente: Comisión de Aviación de Malasia, «Economic Master Plan».

Nota: Las secciones de color azul representan las ocupaciones más destacadas del presente informe.

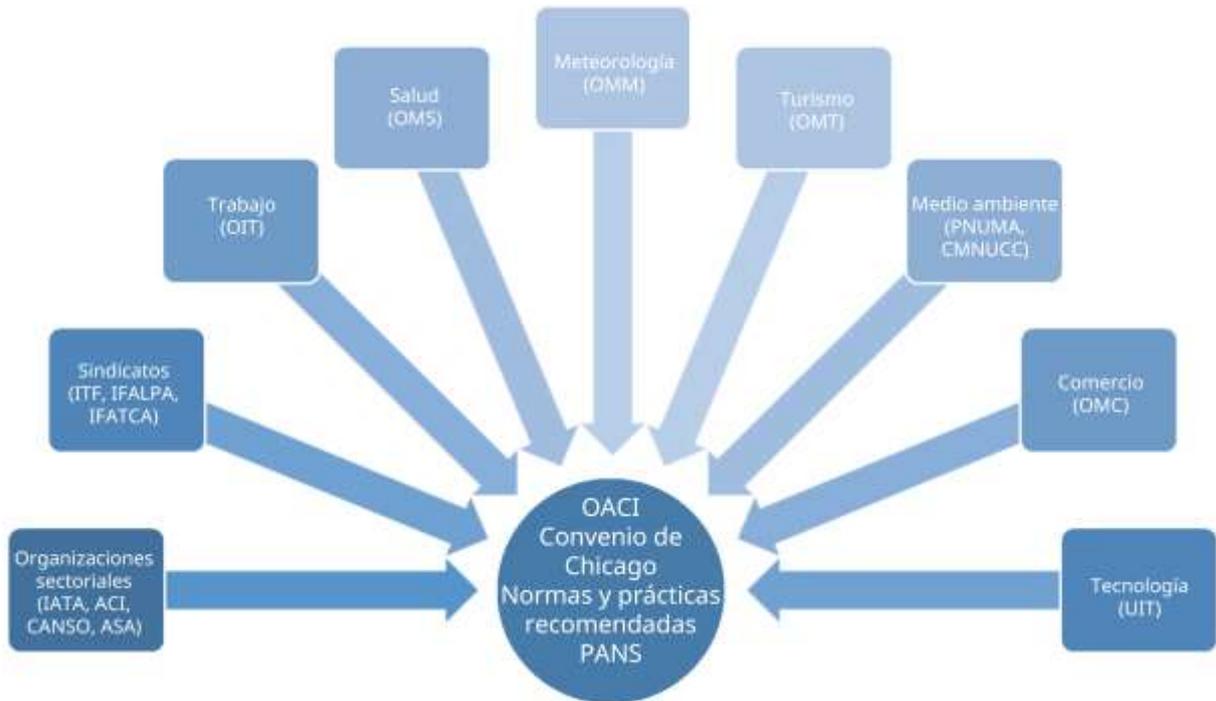
5. El Convenio de Chicago, que ha sido ratificado por 193 Estados, es el tratado de mayor alcance para este sector. Se ha modificado en varias ocasiones y constituye el instrumento jurídico más importante del derecho internacional en el ámbito de la aviación civil⁹. También se han elaborado otros convenios bajo los auspicios de la OACI, y otros organismos internacionales complementan el derecho aeronáutico con diversos regímenes jurídicos (gráfico 2).
6. En la Parte III del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios de la Organización Mundial del Comercio (OMC) se establecen obligaciones generales que pueden ser pertinentes para la propiedad y gestión aeroportuaria y para los servicios de escala¹⁰. Algunos analistas han interpretado que el objeto o alcance del Anexo sobre Servicios de Transporte Aéreo podría aplicarse a las medidas que afecten a los servicios de reparación y mantenimiento de aeronaves, a la venta y comercialización de los servicios de transporte aéreo y a los servicios de sistemas de reserva informatizados, así como a las disposiciones relativas a los mercados nacionales, la competencia internacional leal y los flujos de capital extranjero.

⁸ Mette Eilstrup-Sangiovanni, «Ordering Global Governance Complexes: The Evolution of the Governance Complex for International Civil Aviation», *The Review of International Organizations* 17, núm. 2, 2022, 293-322.

⁹ Jacomo Restellini, *Labour Relations in Aviation*, Aerospace Law and Policy Series 23 (Kluwer Law International, 2022).

¹⁰ En los últimos años se ha hecho una interpretación laxa del anexo en lo que respecta a la propiedad, la gestión y los servicios de escala de los aeropuertos, pero el ámbito de aplicación de las disposiciones del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios sigue sin estar claro y no ha sido determinado por el mecanismo formal de solución de diferencias de la OMC. Steer Davies Gleave, *Study on Airport Ownership and Management and the Ground Handling Market in Selected Non-EU Countries*, Comisión Europea, Dirección General de Movilidad y Transportes (DG MOVE), 2016.

► **Gráfico 2. Reglamentación complementaria y regímenes indicativos del derecho aeronáutico**



Siglas y abreviaturas (específicas de este gráfico): Consejo Internacional de Aeropuertos (**ACI**), Asociación de Servicios Aeroportuarios (**ASA**), Organización de Servicios de Navegación Aérea Civil (**CANSO**), Federación Internacional de Asociaciones de Controladores de Tránsito Aéreo (**IFATCA**), Unión Internacional de Telecomunicaciones (**UIT**), Procedimientos para los servicios de navegación aérea (**PANS**), Normas y métodos recomendados (**SARP**), Organización Mundial del Turismo (**OMT**), Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (**PNUMA**), Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (**CMNUCC**), Organización Mundial de la Salud (**OMS**), Organización Meteorológica Mundial (**OMM**), Organización Mundial del Comercio (**OMC**).

Fuente: Adaptado de Cecilia Decurtins, «*The Air Transport Review at the WTO*», tesis doctoral, Université de Genève, 2007.

7. En comparación con el sector marítimo, con sus cuatro pilares ¹¹, no existe un régimen internacional similar por el que se rija la aviación civil (gráfico 3). Además de los marcos de comercio de servicios de la OACI y la OMC, la aviación comercial ha formalizado una serie de acuerdos multilaterales y bilaterales, a menudo en combinación con acuerdos comerciales privados ¹². Las cuestiones laborales y sociales no forman parte del mandato de la OACI y, por lo tanto, no están comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio de Chicago. No existen tratados multilaterales ni regímenes internacionales que aborden específicamente las normas del trabajo en el sector de la aviación ¹³. La tripulación de vuelo (pilotos y tripulación de cabina) no se rige por normas armonizadas a escala mundial, y las cuestiones laborales se abordan principalmente mediante la legislación interna de cada país ¹⁴. Una razón importante es que los Estados de la OACI mantienen su soberanía y, además, disponen de capacidades, medios, recursos y prioridades muy dispares. Los anexos y manuales de la OACI proporcionan algunas orientaciones sobre normas técnicas relacionadas con el personal (por

¹¹ Los cuatro pilares del sector marítimo son el SOLAS, el STCW, el MARPOL y el MLC, 2006. Véase la significación de estas abreviaturas en el gráfico 3.

¹² En algunos casos, también se hace referencia a la tripulación en los ASA bilaterales. Véase: «Appendix 1 – ICAO Template Air Services Agreements», en ICAO, *Policy and Guidance Material on the Economic Regulation of International Air Transport*, Doc 9587 (cuarta edición, 2017).

¹³ Andrea Trimarchi, *International Aviation Labour Law* (Londres: Routledge, 2022).

¹⁴ Restellini.

ejemplo, los tiempos de vuelo y de servicio, la fatiga, la protección de la salud), pero no sobre cuestiones sociales y laborales, incluidas las condiciones de empleo.

► **Gráfico 3. Comparación general de los regímenes regulatorios sectoriales a nivel internacional entre modos de transporte**

Tipo de personal	De a bordo (gente de mar, tripulación de vuelo)	De tierra (cargadores de muelle, personal de tierra)	Control de tránsito (controladores de tránsito marítimo, controladores de tránsito aéreo)
 <p>Transporte marítimo</p>	<p>Aspectos técnicos SOLAS STCW MARPOL Memorandos de entendimiento (regionales) relativos al control por el Estado rector del puerto Directrices o repertorios de recomendaciones prácticas</p> <p>Aspectos laborales y sociales MLC, 2006 Memorandos de entendimiento relativos al control por el Estado rector del puerto Directrices de la OIT PDFT</p>	<p>Aspectos técnicos Convención y Estatuto sobre el régimen internacional de los puertos marítimos CNUDM Convenio FAL de la OMI</p> <p>Aspectos laborales y sociales C137 y R145 C152 y R160 Directrices de la OIT PDFT</p>	<p>Aspectos técnicos ABORDAJES</p> <p>Aspectos laborales y sociales PDFT</p>
 <p>Aviación</p>	<p>Aspectos técnicos Convenio de Chicago y sus Anexos (que incluyen SARP) Convenio de Tokio, 1963 Convenio de La Haya, 1970 Convenio de Montreal, 1971 Protocolo de Aeropuertos, 1988 Convenio de Beijing, 2010 Protocolo de Beijing, 2010 Protocolo de Montreal, 2014</p> <p>Aspectos laborales y sociales PDFT</p>	<p>Aspectos técnicos Convenio de Chicago y sus Anexos (que incluyen SARP) Convenio de Montreal, 1971 Convenio de Beijing, 2010 Protocolo de Beijing, 2010 Protocolo de Montreal, 2014</p> <p>Aspectos laborales y sociales PDFT</p>	<p>Aspectos técnicos Convenio de Chicago y sus Anexos (que incluyen SARP) Convenio de Montreal, 1971 Convenio de Beijing, 2010 Protocolo de Beijing, 2010 Protocolo de Montreal, 2014 PANS de la OACI</p> <p>Aspectos laborales y sociales PDFT</p>

Siglas y abreviaturas (específicas de este gráfico): Convenio para la Represión de Actos Ilícitos Relacionados con la Aviación Civil Internacional (**Convenio de Beijing**), Protocolo Complementario del Convenio para la Represión del Apoderamiento Ilícito de Aeronaves (**Protocolo de Beijing, 2010**), **Convenio (núm. 137) y Recomendación (núm. 145) sobre el trabajo portuario, 1973 (C137 y R145)**, **Convenio (núm. 152) y Recomendación (núm. 160) sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (C152 y R160)**; Convenio sobre el Reglamento internacional para prevenir los abordajes (**ABORDAJES**) de la OMI, principios y derechos fundamentales en el trabajo (**PDFT**), Convenio para la Represión del Apoderamiento Ilícito de Aeronaves (**Convenio de La Haya, 1970**), Organización Marítima Internacional (**OMI**), Convenio para facilitar el tráfico marítimo internacional (**Convenio FAL de la OMI**) de la OMI, y su Anexo, Convenio internacional para prevenir la contaminación por los buques (**MARPOL**), **Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)**, Convenio para la represión de actos ilícitos contra la seguridad de la aviación civil (**Convenio de Montreal, 1971**), Protocolo que modifica el Convenio sobre las infracciones y ciertos otros actos

cometidos a bordo de las aeronaves (**Protocolo de Montreal, 2014**), memorandos de entendimiento (**MOU**), procedimientos para los servicios de navegación aérea (**PANS**), 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**), Normas y métodos recomendados (**SARP**), Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar (**SOLAS**), Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar (**STCW**); Convenio sobre las infracciones y ciertos otros actos cometidos a bordo de las aeronaves (**Convenio de Tokio, 1963**), Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, 1982 (**CNUDM**).

Fuentes: Mis Marine, «*The Four Pillars of International Maritime Law*», 12 de junio de 2020; OIT, *Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 137) y a la Recomendación (núm. 145) sobre el trabajo portuario, 1973*, 1973, ILC.90/III(1B), 2002; OACI, «*Grupos de expertos técnicos de la Comisión de Aeronavegación*»; Jon Whitlow y Ruwan Subasinghe, «*El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 ¿un modelo para otros sectores?*», *Boletín Internacional de Investigación Sindical* 7, núm. 1-2 (2015): 131-148; Restellini, *Labour Relations in Aviation*, y Trimarchi, *International Aviation Labour Law*.

Imágenes: imágenes vectoriales de Freepik: imagen de transporte marítimo – [vector prémium](#); imagen de aviación – [vector prémium](#).

8. En 2019, el Comité Económico y Social Europeo lamentó que no hubiera habido consenso a lo largo de los años para elaborar un instrumento internacional sobre los derechos de los trabajadores en el sector de la aviación civil, a pesar de que sí se había celebrado un convenio similar para el personal marítimo¹⁵. En su informe, el Comité constató que la ausencia de normas sociales armonizadas a nivel internacional perjudicaba la eficacia de la legislación laboral de la Unión Europea, y recomendó que esta integrara cláusulas en materia laboral en los ASA¹⁶. Los acuerdos más recientes de la Unión Europea, como los suscritos entre la Unión Europea y Ucrania y entre la Unión Europea y Qatar, contienen cláusulas sociales¹⁷. La consulta, el diálogo social y la consideración de las legítimas preocupaciones de los trabajadores de la aviación son cruciales para garantizar que esas cláusulas laborales reflejen un enfoque equilibrado en los ASA, evitando el posible deterioro y la pérdida de puestos de trabajo para los trabajadores cubiertos por esos ASA¹⁸.

Mercados únicos y operaciones de cielos abiertos

9. La autorización de acceso a los mercados de servicios aéreos regulares se concede generalmente de forma bilateral mediante ASA que se registran en la [base de datos de acuerdos mundiales de servicios aéreos \(World Air Services Agreements Database\)](#) de la OACI («base de datos WASA»)¹⁹, que consta de más de 5 000 entradas²⁰. Entre 1987 y 1993 se creó un mercado único europeo de la aviación mediante tres paquetes sucesivos de medidas de liberalización. El primer acuerdo de cielos abiertos²¹ se celebró entre los Estados Unidos de América y los Países Bajos en 1992. Se han concertado otros acuerdos regionales de cielos abiertos más recientes, aunque con resultados dispares: el Pacto Andino de cielos abiertos, el Acuerdo de Servicios Aéreos Subregionales (Acuerdo de Fortaleza) entre los países del Mercosur, la Decisión de Yamusukro en África —seguida por el Mercado Único Africano de Transporte Aéreo en enero de 2018— y el

¹⁵ Restellini. Véase también Comité Económico y Social Europeo, «*La dimensión social de la aviación (Informe)*», 2019, párr. 1.9.

¹⁶ Comité Económico y Social Europeo.

¹⁷ Andrea Trimarchi, «EU Social Regulations in Relation to Third States», en *Labour Relations in Aviation*, editado por Restellini, 67-83.

¹⁸ Federación Europea de los Trabajadores del Transporte, «*Aviación externa*».

¹⁹ La autorización de acceso a los mercados de servicios aéreos regulares se concede generalmente de forma bilateral mediante ASA. De conformidad con el artículo 83 del Convenio de Chicago, todo arreglo concertado por los Estados contratantes se registrará en el Consejo de la OACI. La base de datos de acuerdos mundiales de servicios aéreos (WASA) de la OACI contiene textos de ASA bilaterales y enmiendas en formato PDF.

²⁰ Restellini.

²¹ Un acuerdo de cielos abiertos es un ASA de mayor alcance que otorga derechos a las líneas aéreas para prestar servicios internacionales de pasajeros y carga en determinadas jurisdicciones.

Mercado Aeronáutico Único de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN)²². El ASA celebrado entre la ASEAN y China en 2010 fue el primero que suscribió la ASEAN²³. Más recientemente, en octubre de 2022, se celebró un Acuerdo Global de Transporte Aéreo entre la ASEAN y la Unión Europea, el primer acuerdo de liberalización entre entidades supranacionales²⁴.

2. Composición y estructura del sector

2.1. Líneas aéreas

10. El sector aéreo se caracteriza por una estructura de mercado oligopolística. En algunos países es relativamente difícil el acceso a los mercados²⁵, mientras que en otros las líneas aéreas tienden a ser uno de los sectores más competitivos. Los obstáculos de acceso pueden ser endógenos, como las estrategias de las líneas aéreas dominantes para disuadir a los competidores de entrar en el mercado, y exógenos, como la congestión de los aeropuertos y las restricciones establecidas en los ASA²⁶. En 1945 varias compañías aéreas constituyeron la Asociación del Transporte Aéreo Internacional (IATA) para que las representara en la recién creada OACI y, entre otras funciones, actuara como cámara de compensación para la venta internacional de billetes aéreos²⁷.
11. El combustible y la mano de obra constituyen las dos partidas de gastos de mayor cuantía, y las compañías han lamentado reiteradamente que perciben una parte desproporcionadamente pequeña del valor generado en el sector. Según la IATA, el rendimiento del capital invertido en 2019 fue del 5,8 por ciento para las aerolíneas²⁸, mientras que para los sistemas de distribución mundial, los fabricantes y los servicios de restauración el rendimiento del capital invertido fue del 20 por ciento o más²⁹.

Propiedad

12. Durante mucho tiempo, la propiedad de las aerolíneas estuvo regulada de manera estricta. Antes de la década de 1990, los Estados, individual o colectivamente, no aplicaban la legislación de defensa de la competencia al transporte aéreo internacional o lo eximían de su ámbito de aplicación³⁰. Aunque estas restricciones se han liberalizado gradualmente, la propiedad extranjera sigue limitada en la mayoría de los países y es, por ejemplo, del 25 por ciento en los Estados Unidos y del 49 por ciento en la Unión Europea³¹.

²² James Patrick Baldwin, *Evolution of the Airline Industry: Regulation, Events and Influencing Factors* (Cambridge: JPB Publishing, 2020).

²³ Foro Internacional de Transporte (FIT de la OCDE), *Liberalisation of Air Transport*, ITF Research Reports (París: Publicaciones de la OCDE, 2019).

²⁴ Comisión Europea, DG MOVE, «[Aviation: EU and ASEAN sign landmark region-to-region agreement connecting 1.1 billion people](#)», 17 de octubre de 2022.

²⁵ John G. Wensveen, *Air Transportation: A Management Perspective*, sexta edición (Ashgate, 2007).

²⁶ FIT de la OCDE, *Liberalisation of Air Transport*.

²⁷ Téngase en cuenta que la IATA no representa a todas las líneas aéreas existentes; en la actualidad, cuenta con 300 líneas aéreas miembros. IATA, «[Current Airline Members](#)».

²⁸ Y, respectivamente, del -19,3 por ciento en 2020, del -8,0 por ciento en 2021, y se estima que fue de un -2,5 por ciento en 2022. IATA, «[Global Outlook for Air Transport: Times of Turbulence](#)» (junio de 2022).

²⁹ Brian Pearce, «[Airline Industry Outlook 2020](#)», IATA (2019).

³⁰ OACI, *Competition in International Air Transport*, Grupo Experto sobre Reglamentación del Transporte Aéreo (ATRP), ATRP/13-IP/3 (septiembre de 2015).

³¹ En este punto, conviene señalar que los requisitos de nacionalidad no son comunes en otras partes de la cadena de valor de la aviación.

13. El [Grupo Experto sobre Reglamentación del Transporte Aéreo](#) (ATRP) de la OACI tiene el mandato de promover y supervisar el acceso a los mercados con respecto a la carga aérea y la propiedad y el control de los transportistas aéreos, entre otras tareas. En la reunión del grupo de trabajo del ATRP celebrada en Montego Bay (Jamaica) en abril de 2018, se propuso elaborar un convenio multilateral autónomo sobre inversión extranjera en aerolíneas y un protocolo para facilitar una mayor liberalización de los servicios de carga aérea ³². El grupo de trabajo examinó y elaboró los dos documentos en reuniones posteriores, pero aún quedan por examinar una serie de cuestiones, incluidas las de índole social y laboral (véase la parte 2, sección 3.1).

Concentración y consolidación

14. La desregulación ha dado lugar a procesos de consolidación y alianzas con el objeto de maximizar la eficiencia, generalmente mediante ASA bilaterales y, en algunos casos, acuerdos multilaterales a escala regional (por ejemplo, la Unión Europea, la ASEAN y el Mercado Único Africano de Transporte Aéreo). La proliferación de nuevos modelos de negocio y de transportistas aéreos tradicionales también se ha visto favorecida por la situación geográfica de las compañías y, en ocasiones, por las políticas gubernamentales de desarrollo de grandes centros de operaciones aeronáuticas, por ejemplo en Singapur, Qatar y Emiratos Árabes Unidos ³³. Sin embargo, en algunos casos, los nuevos modelos de negocio con costos más bajos podrían llevar a la quiebra a una red o línea aérea regular ³⁴.
15. En los últimos decenios se han llevado a cabo algunas fusiones, pero la consolidación del sector se ha producido principalmente a través de la formación de grupos de líneas aéreas, como Lufthansa Group, AirAsia Group e International Airlines Group (IAG) ³⁵. Los grupos permiten optimizar la flota y los procedimientos operativos, teniendo en cuenta consideraciones reglamentarias y comerciales ³⁶. Las líneas aéreas han formado tres alianzas mundiales: Star Alliance (1997), Oneworld (1999) y SkyTeam (2000) ³⁷. Las mayores aerolíneas con sede en los Estados Unidos llevan años en litigio con las compañías del Golfo, alegando que estas últimas recibieron subvenciones que entrañan una competencia desleal. United Airlines y Emirates se asociaron en 2022 ³⁸.

Modelos de negocio

16. Los transportistas con plenos servicios (o líneas aéreas tradicionales) operan con un modelo de rutas radiales, con un número muy reducido de centros de operaciones (por ejemplo, Lufthansa tiene Fráncfort y Múnich, Air France-KLM tiene París y Ámsterdam) que prestan servicio a todos los demás destinos. En cambio, los transportistas económicos (o líneas aéreas de bajo costo) operan de punto a punto. De este modo se simplifican las operaciones, lo que permite mejorar las condiciones de trabajo si la tripulación de vuelo reside mayoritariamente cerca de la base de

³² OACI, «Política y reglamentación».

³³ FIT de la OCDE, *Liberalisation of Air Transport*.

³⁴ Eric Pels, «[Airline Network Competition: Full-service Airlines, Low-cost Airlines and Long-haul Markets](#)», *Research in Transportation Economics* 24, núm. 1 (2008), 68-74.

³⁵ Qatar Airways posee más de una cuarta parte del IAG. Ben Schlappig, «[Qatar Airways Increases IAG Stake To 25.1%](#)», *One Mile at a Time*, 19 de febrero de 2020.

³⁶ Baldwin.

³⁷ James Pearson, «[25 Years On: Inside The Three Global Airline Alliances](#)», *Simple Flying*, 3 de marzo de 2022.

³⁸ Mary Schlangenstein y Annmarie Hordern, «[United Air, Emirates End Years of Rancor With Unlikely Pact](#)», *Bloomberg*, 14 de septiembre de 2022.

operaciones. En las rutas de corta distancia, los transportistas económicos disfrutaban de una ventaja competitiva al reducir sus costos un 25-50 por ciento ³⁹.

17. Fue la liberalización del tráfico aéreo lo que dio origen a las líneas aéreas de bajo costo, un modelo que surgió en los Estados Unidos con Southwest Airlines y que después copiaron muchas otras aerolíneas del país. En Europa, la creación del mercado único europeo de la aviación en las décadas de 1980 y 1990 abrió el mercado a los transportistas económicos ⁴⁰. Entre 1992 y 2012, 43 líneas aéreas de bajo costo entraron en el mercado europeo y 33 lo abandonaron ⁴¹. Entre las principales características de este modelo destacan las siguientes: *a)* servicio sencillo sin pretensiones; *b)* servicio de corto recorrido y de punto a punto; *c)* utilización de aeropuertos secundarios; *d)* explotación intensiva de aeronaves; *e)* clase única de alta densidad y un solo tipo de aeronave; *f)* venta de billetes en línea, y *g)* utilización intensiva de personal ⁴². Las ventas de comidas y bebidas a bordo pueden suponer hasta el 20 por ciento de los ingresos ⁴³. La aparición de los transportistas económicos ejerció una presión competitiva sobre las líneas aéreas tradicionales, algunas de las cuales fueron adoptando gradualmente muchas características del modelo de bajo costo ⁴⁴. Los transportistas económicos han transformado el sector al recurrir todo lo posible a la subcontratación de las distintas partes de sus operaciones hasta el punto de convertirse en una suerte de «aerolíneas virtuales», centradas en la programación, las ventas y la responsabilidad general de las operaciones ⁴⁵.

Tamaño

18. En el cuadro 1 se enumeran las mayores aerolíneas del mundo por pasajeros-kilómetros de pago (RPK) y toneladas-kilómetros de carga (CTK). En 2019, las diez mayores aerolíneas cotizadas por capitalización bursátil fueron Southwest Airlines, Delta Air Lines, Ryanair, Air China, United Airlines, China Southern Airlines, China Eastern Airlines, American Airlines, Singapore Airlines e InterGlobe Aviation (IndiGo) ⁴⁶.

³⁹ Brützel y Schulke.

⁴⁰ Brützel y Schulke.

⁴¹ FIT de la OCDE, *Liberalisation of Air Transport*.

⁴² Charles E. Schlumberger y Nora Weisskopf, *Ready for Takeoff?: The Potential for Low-Cost Carriers in Developing Countries* (Grupo del Banco Mundial, 2014).

⁴³ Stefan Gössling y Paul Upham, eds., *Climate Change and Aviation: Issues, Challenges and Solutions* (Londres: Earthscan, 2009).

⁴⁴ Rosário Macário, José M. Viegas y Vasco Reis, «Impact of Low Cost Operation in the Development of Airports and Local Economies», 2008.

⁴⁵ IT de la OCDE, *Liberalisation of Air Transport*.

⁴⁶ Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), *State Support to the Air Transport Sector: Monitoring Developments related to the Covid-19 Crisis* (París: Publicaciones de la OCDE, 2021).

▶ **Cuadro 1. Principales aerolíneas del mundo por pasajeros-kilómetros de pago (2021) y toneladas-kilómetros de carga (2021)**

Clasificación	Nombre	RPK (en millones)	Clasificación	Nombre	CTK (en millones)
1	American Airlines	219 663	1	Federal Express	20 660
2	Delta Air Lines	194 849	2	Qatar Airways	16 102
3	United Airlines	178 084	3	United Parcel Service	15 530
4	Southwest Airlines	166 669	4	Emirates	11 842
5	China Southern Airlines	110 644	5	Korean Air	10 430
6	China Eastern Airlines	88 545	6	Turkish Airlines	9 223
7	Ryanair	86 138	7	Cargolux	8 588
8	Turkish Airlines	84 857	8	Atlas Air	8 442
9	Qatar Airways	72 293	9	Cathay Pacific Airways	8 215
10	Emirates	69 384	10	China Southern Airlines	8 078

Fuente: IATA, «Global Outlook for Air Transport: Times of Turbulence» junio de 2022.

Particularidades del transporte de carga

19. El transporte de carga difiere del transporte de pasajeros en muchos aspectos. El transporte aéreo de mercancías es mayoritariamente unidireccional, lo que significa que las cargas transportadas en un sentido del segmento pueden diferir mucho de las cargas transportadas en el sentido opuesto. El tráfico de mercancías viene determinado por la localización de los productores y consumidores, que suele diferir de los destinos preferidos del tráfico de pasajeros⁴⁷. Se ocupan de gestionar la carga aérea tres tipos de compañías: los proveedores de servicios integrales de puerta a puerta (FedEx, UPS y otros), las líneas aéreas exclusivamente de carga y las líneas aéreas de pasajeros que aceptan carga en bodega y a menudo operan aviones de carga⁴⁸. Los ingresos procedentes del transporte aéreo de carga han representado históricamente entre el 10 y el 15 por ciento de los ingresos de las líneas aéreas, pero durante la pandemia la proporción aumentó hasta el 36 por ciento en 2020 y el 40 por ciento en 2021. Ello se debió en parte al fuerte descenso del número de pasajeros y en parte a la significativa ventaja económica derivada del precio que alcanzó la carga aérea en comparación con la marítima durante la pandemia⁴⁹. Algunas líneas aéreas de pasajeros también se reconvirtieron a servicios de carga para satisfacer la creciente demanda. El auge del comercio electrónico es otro factor que contribuyó al aumento de los ingresos en el sector del transporte aéreo de mercancías.

⁴⁷ FIT de la OCDE, *Liberalisation of Air Transport*.

⁴⁸ Wensveen.

⁴⁹ IATA, «Global Outlook for Air Transport».

2.2. Aeropuertos

20. Durante varios decenios los aeropuertos fueron servicios públicos. Se consideraban insumos de capital en la función productiva de las líneas aéreas, que eran su fuente de ingresos ⁵⁰. Desde que se inició el proceso de desregulación del sector de la aviación, la mayoría de los aeropuertos se han convertido en empresas modernas, que desarrollan su objeto social de prestar servicios en la parte aeronáutica, además de la atención a los pasajeros y otros servicios auxiliares. Esto significa que los ingresos aeroportuarios provienen tanto de las aerolíneas como de los pasajeros. En la actualidad, el 44 por ciento de los ingresos de los aeropuertos se obtienen de fuentes ajenas a la aviación ⁵¹. Los aeropuertos añaden valor tanto a las aerolíneas como a los pasajeros: a los transportistas les beneficia que haya más tránsito de pasajeros y a estos últimos les beneficia que haya más vuelos ⁵². Muchos aeropuertos se han convertido en verdaderos parques empresariales en los que se han instalado numerosas compañías para beneficiarse de las ventajas de conectividad. Ejemplos típicos de estas aerotrópolis son Schiphol, cerca de Ámsterdam, e Incheon, cerca de Seúl ⁵³.

Propiedad y operaciones

21. Los aeropuertos pueden tener diversas estructuras de gobernanza y propiedad (gráfico 4): entidades de propiedad pública; entidades de propiedad pública pero de gestión privada; asociaciones público-privadas; corporaciones independientes sin ánimo de lucro; entidades privadas con ánimo de lucro y amplia participación accionarial; entidades privadas con ánimo de lucro y escasa participación accionarial; entidades parcialmente privadas con ánimo de lucro y control privado, y entidades parcialmente privadas con ánimo de lucro y control estatal ⁵⁴.
22. La participación del sector privado en la propiedad aeroportuaria es bastante común en Europa (43 por ciento de los aeropuertos), Asia y el Pacífico (26 por ciento) y América Latina y el Caribe (25 por ciento). Por el contrario, la propiedad privada es escasa en África (3 por ciento), América del Norte (2 por ciento) y Oriente Medio (1 por ciento). En conjunto, no hay pruebas concluyentes de que existan diferencias entre los aeropuertos públicos y los privatizados en cuanto a la calidad del servicio, la eficacia operativa o los ingresos comerciales ⁵⁵. Por lo que respecta a la gestión aeroportuaria, no existe un consenso claro sobre cuál es el mejor modelo de explotación de los aeropuertos ⁵⁶.

⁵⁰ David Gillen, «The Evolution of Airport Ownership and Governance», *Journal of Air Transport Management* 17, núm. 1 (2011): 3-13.

⁵¹ Consejo Internacional de Aeropuertos (ACI), «Policy Brief: Path to the Airport Industry Recovery – Restoring a Sustainable Economic Equilibrium», marzo de 2020.

⁵² Gillen.

⁵³ Maya G. Ivanova, *Air Transport – Tourism Nexus: A Destination Management Perspective* (Zangador, 2017).

⁵⁴ Gillen.

⁵⁵ Anne Graham, «Airport Privatisation: A Successful Journey?», *Journal of Air Transport Management* 89, octubre de 2020.

⁵⁶ Eduardo de la Peña, «Una historia de dos aeropuertos: Público vs. privado», *Banco Mundial ... Blogs*, 25 de octubre de 2018.

► **Gráfico 4. Funciones públicas y privadas en la gestión aeroportuaria**



Notas: La OACI define los servicios de escala como los «[s]ervicios necesarios para la llegada de una aeronave a un aeropuerto y su salida de este, con exclusión de los servicios de tránsito aéreo» ¹.

Fuentes: Adaptado de Jean-Paul Rodrigue, *The Geography of Transport Systems*, quinta edición, 2020 ²; Banco Mundial, «Port Reform Toolkit» (2007); T.E. Raja Simhan y Ayan Pramanik, «Concern on creation of 'landlord airports'», *The Hindu Businessline*, 10 de marzo de 2018.

Imagen: [vectores de Freepik](#).

¹ OACI, Convenio de Chicago, *Anexo 6*, Parte 1, Definiciones. ² Jean-Paul Rodrigue, *The Geography of Transport Systems*, quinta edición, 2020, donde se definen las expresiones *tool port* («puerto herramienta») y *landlord port* («puerto arrendador»), y se establece una analogía entre esas definiciones y los aeropuertos.

Tamaño

23. En el cuadro 2 se muestran los aeropuertos más transitados del mundo en 2021 por pasajeros (embarcados, desembarcados y en tránsito, contados una sola vez) y por carga (cargada y descargada, mercancías y correo). Las diez mayores empresas operadoras de aeropuertos por capitalización bursátil en 2019 fueron Airports of Thailand, Aena (España), Shanghai International Airport, Sydney Airport Holdings, Aéroports de Paris, Copenhagen Airports, Grupo Aeroportuario del Pacífico (México), Fraport (Alemania), Flughafen Zürich y Guangzhou Baiyun International Airport ⁵⁷. Los efectos de la pandemia en el tránsito alteraron significativamente esta clasificación; por ejemplo, en condiciones normales, el aeropuerto londinense de Heathrow habría figurado en esta lista.

⁵⁷ OCDE, *State Support to the Air Transport Sector*.

▶ Cuadro 2. Aeropuertos más transitados del mundo por pasajeros y carga

Clasificación	Nombre	Pasajeros	Clasificación	Nombre	Carga (toneladas métricas)
1	Atlanta (Estados Unidos)	75 704 760	1	Hong Kong (China)	5 025 495
2	Dallas/Fort Worth (Estados Unidos)	62 465 756	2	Memphis (Estados Unidos)	4 480 465
3	Denver (Estados Unidos)	58 828 552	3	Shanghái (China)	3 982 616
4	Chicago (Estados Unidos)	54 020 399	4	Anchorage (Estados Unidos)	3 555 160
5	Los Ángeles (Estados Unidos)	48 007 284	5	Incheon (República de Corea)	3 329 292
6	Charlotte (Estados Unidos)	43 302 230	6	Louisville (Estados Unidos)	3 052 269
7	Orlando (Estados Unidos)	40 351 068	7	Taipéi, Taiwán (China)	2 812 065
8	Guangzhou (China)	40 259 401	8	Los Ángeles (Estados Unidos)	2 691 830
9	Chengdu (China)	40 117 496	9	Tokio (Japón)	2 644 074
10	Las Vegas (Estados Unidos)	39 754 366	10	Doha (Qatar)	2 620 095

Fuente: ACI, «The top 10 busiest airports in the world revealed», comunicado de prensa, 11 de abril de 2022.

2.3. Actividades de aviación en los aeropuertos

Servicios de navegación aérea

- 24.** Los servicios de navegación aérea pueden correr a cargo de organismos gubernamentales, empresas estatales o el sector privado. En un futuro próximo, las nuevas tecnologías podrán controlar el tráfico aéreo desde torres a distancia. Esto permitiría mantener abiertos los aeropuertos estacionales y distantes. Las torres remotas se instalan y gestionan con menores costos. Sin embargo, el concepto de operaciones a distancia sigue siendo objeto de debates, grupos de trabajo, estudios y, sobre todo, evaluaciones profesionales sobre si esta modalidad de control entraña ⁵⁸ o no ⁵⁹ una reducción de la seguridad operacional.
- 25.** La iniciativa Cielo Único Europeo, que la Comisión Europea lleva años preparando, tiene como objetivo convertir el espacio aéreo europeo en bloques funcionales de espacio aéreo que mejoren la capacidad, la eficacia y la seguridad, protegiendo al mismo tiempo el medio ambiente ⁶⁰. La intención es que la Organización Europea para la Seguridad de la Navegación Aérea (EUROCONTROL)

⁵⁸ IFATCA, «Remote Towers: An Overview».

⁵⁹ ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2018.

⁶⁰ IATA, *Annual Review 2016*.

gestione todo el tráfico aéreo de la Unión Europea ⁶¹. Los Estados Unidos destinan 1 000 millones de dólares de los Estados Unidos anuales al programa NextGen para modernizar el sistema nacional de espacio aéreo, principalmente mediante la migración a la navegación por satélite ⁶². Aunque la tecnología ha hecho posible prestar el servicio de control de aeródromo desde un lugar distinto del propio aeródromo, los protocolos y manuales de la IFATCA plantean ciertas cuestiones preocupantes ⁶³.

Servicios de escala

26. En la actualidad, las empresas independientes que se ocupan de los servicios de escala y la manipulación de carga controlan alrededor del 59 por ciento del mercado, mientras que su participación era del 24 por ciento hace solo dos decenios. En el mismo periodo, la cuota de mercado de las líneas aéreas en ese ámbito ha disminuido del 59 al 36 por ciento y la de los aeropuertos, del 17 a solo el 5 por ciento ⁶⁴. Se calcula que los cuatro principales proveedores mundiales de servicios de escala —Swissport, Dnata, Menzies y Worldwide Flight Services— emplean en conjunto a 162 000 trabajadores ⁶⁵. Sin embargo, se sospecha que hay más trabajadores subcontratados que no computan en esta cifra oficial.
27. Los aeropuertos subcontratan cada vez más los servicios de escala a proveedores independientes. En conjunto, el sector se esfuerza por armonizar los procedimientos de los servicios de escala para mejorar la eficacia operativa, reducir la complejidad y mitigar los consiguientes riesgos. Se calcula que los daños en tierra cuestan actualmente a las líneas aéreas cerca de 4 000 millones de dólares de los Estados Unidos al año ⁶⁶, y la IATA prevé que se podría alcanzar la cifra de 10 000 millones de dólares anuales en 2035 ⁶⁷. La digitalización y la automatización de los procesos aeroportuarios pueden servir para que las operaciones aeroportuarias sean más flexibles, receptivas y proactivas ⁶⁸. Con la digitalización, las funciones del personal aeroportuario pueden evolucionar de la asistencia técnica a la asistencia a los pasajeros ⁶⁹. Estas nuevas funciones requieren habilidades interpersonales y colaboración ⁷⁰.
28. En algunos casos, las concesiones y la subcontratación de servicios se han traducido en salarios más bajos, menores prestaciones y una mayor rotación laboral, lo que a su vez tiende a provocar perturbaciones en los servicios a los pasajeros y, en ocasiones, pone en peligro también la seguridad de los trabajadores y de los aeropuertos ⁷¹. Una fuerza de trabajo con una amplia proporción de personas subcontratadas al servicio de varios empleadores dificulta, además, una

⁶¹ Ivanova.

⁶² Bart Elias y Rachel Y. Tang, «Federal Civil Aviation Programs: In Brief» (Washington, D.C., Congressional Research Service, 22 de julio de 2020).

⁶³ IFATCA, *Technical and Professional Manual* (versión 63.0, diciembre de 2018).

⁶⁴ Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), *Beneficios récord para las aerolíneas y más presión para el personal aeroportuario* (Londres, 2016).

⁶⁵ ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2018.

⁶⁶ IATA, *Annual Review 2016*.

⁶⁷ IATA, «IATA pide la transición hacia equipos de asistencia en tierra de última generación», comunicado de prensa, 6 de diciembre de 2022.

⁶⁸ ACI, «The Evolution of the Airport Workforce: Turning Challenges into Opportunities», White Paper, 2022.

⁶⁹ Thomas Romig, «The 'Great Resignation' and How it Affects the Aviation Ecosystem», *International Airport Review*, 22 de julio de 2022.

⁷⁰ ACI, «The Evolution of the Airport Workforce».

⁷¹ OACI, «Global Initiative to Strengthen the Regulation of Ground Handling», Nota presentada por la Secretaría, Conferencia de alto nivel sobre la COVID-19, HLCC 2021-WP/4, 2021.

respuesta unificada a las emergencias en los aeropuertos ⁷². Las líneas aéreas tienen un fuerte poder económico, sobre todo en los aeropuertos secundarios, en comparación con los proveedores de servicios de escala, para los que los costos laborales pueden suponer hasta el 80 por ciento de los gastos de explotación ⁷³. El ACI y la ASA han elaborado conjuntamente un modelo de acuerdo entre el explotador aeroportuario y los proveedores de servicios de escala. El modelo se centra en cuestiones técnicas y jurídicas e incluye un breve reconocimiento del principio de libertad de asociación y libertad sindical ⁷⁴.

Mantenimiento, reparación y revisión

- 29.** En 2012, se valoró en 50 000 millones de dólares de los Estados Unidos el mercado mundial de mantenimiento, reparación y revisión, un sector que representaba alrededor del 10 por ciento de los costos de explotación de las líneas aéreas con sede en los Estados Unidos. El mantenimiento —en particular las inspecciones integrales que requieren mucha mano de obra— se subcontrata cada vez más a terceros y en muchos casos se deslocaliza, sobre todo a la región de Asia y el Pacífico. En 2012, los fabricantes de equipo original tenían una cuota de mercado del 42 por ciento en servicios de mantenimiento, reparaciones y revisión, y muchos de ellos disponen de redes mundiales ⁷⁵.
- 30.** Se estima que el mantenimiento deficiente de las aeronaves ocasiona entre el 12 y el 16 por ciento de los accidentes, por lo que es una de sus principales causas. Los problemas de mantenimiento también suelen causar retrasos en los vuelos: según una estimación, el 50 por ciento de las demoras relacionadas con los motores se deben a un mantenimiento inadecuado ⁷⁶. Los procesos de mantenimiento, reparación y revisión están sujetos a la supervisión de las autoridades aeronáuticas, y la reglamentación exige cierto nivel de certificación de los trabajadores que prestan servicio en los centros de mantenimiento, reparación y revisión ⁷⁷.

3. Tendencias del empleo y la movilidad

Empleo

- 31.** La aviación genera crecimiento económico, crea empleo y facilita el comercio internacional y el turismo ⁷⁸. Según el ATAG, el sector genera 11,3 millones de puestos de trabajo directos, incluso en los aeropuertos, y de la aviación comercial dependen un total de 87,7 millones de empleos en el mundo ⁷⁹. El sector aeroportuario representa 6,17 millones de empleos (55 por ciento del total). En ese porcentaje se incluye el empleo en las instalaciones aeroportuarias (por ejemplo, en comercios, restaurantes, hoteles y organismos públicos), que representa 5,5 millones de puestos de trabajo, es decir, el 49 por ciento del total, y 648 000 puestos en explotadores aeroportuarios (como gestión, mantenimiento y operaciones). Las líneas aéreas emplean directamente a

⁷² IATA, *Annual Review 2022*.

⁷³ Geraint Harvey, Peter Turnbull y Daniel Wintersberger, «Speaking of Contradiction», *Work, Employment and Society* 33, núm. 4 (agosto de 2019), 719-730.

⁷⁴ ACI, «ACI-ASA Ground Handling Service Provider and Airport Operator Agreement Template – Version 2.0».

⁷⁵ Bart Elias y Rachel Y. Tang, *Offshoring of Airline Maintenance: Implications for Domestic Jobs and Aviation Safety* (Washington, D.C., Congressional Research Service, 21 de diciembre de 2012).

⁷⁶ Ian Hampson, Anne Junor y Sarah Gregson, «Missing in Action: Aircraft Maintenance and the Recent 'HRM in the Airlines' Literature», *The International Journal of Human Resource Management* 23, núm. 12 (junio de 2012), 2561-2575.

⁷⁷ Elias y Tang, «Offshoring of Airline Maintenance».

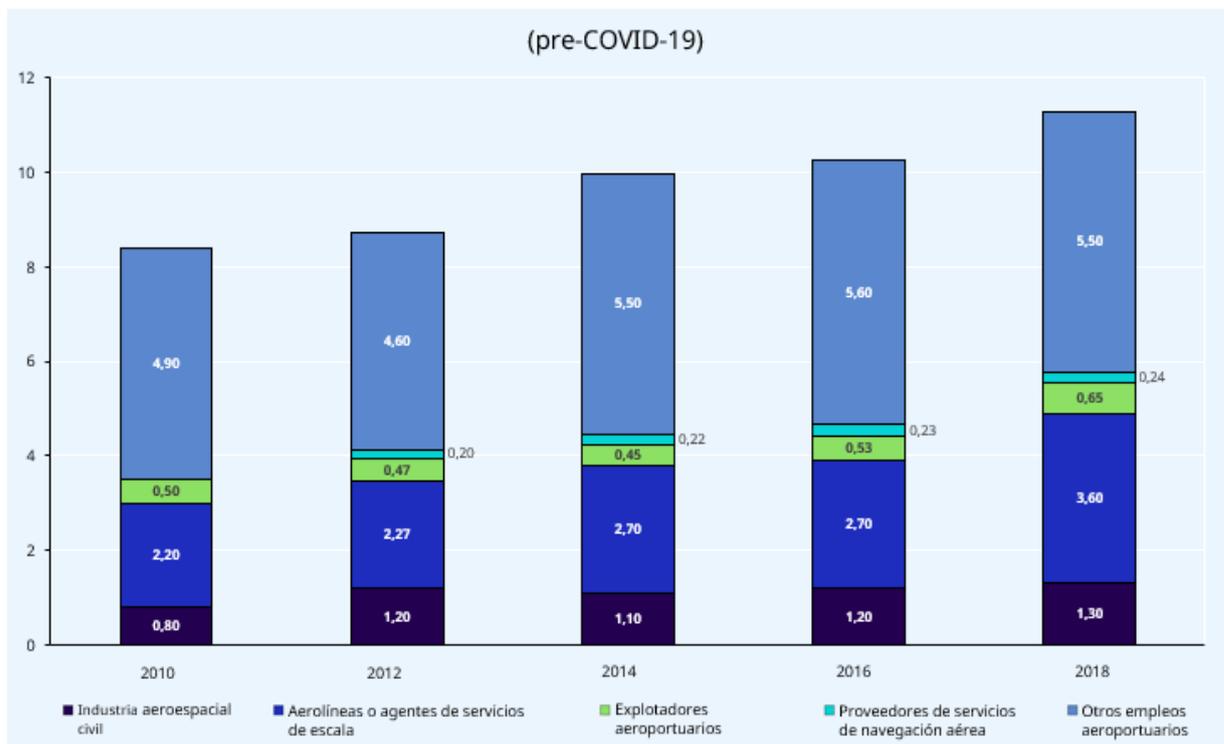
⁷⁸ OACI, «Aviation Benefits: Contributing to Global Economic Prosperity», *Uniting Aviation*, 28 de febrero de 2018.

⁷⁹ ATAG, «Social and Economic Benefits of Aviation».

3,6 millones de personas (32 por ciento del total) y los proveedores de servicios de navegación aérea generan 237 000 puestos de trabajo (2 por ciento).

- 32. Además de la tendencia de creación de empleos directos observada en el sector de la aviación (gráfico 5), la compra de bienes y servicios por las empresas del sector del transporte aéreo generó más de 18 millones de empleos indirectos. En otros sectores y servicios se crearon otros 13,5 millones de puestos de trabajo directa o indirectamente dependientes del sector del transporte aéreo. Asimismo, se calcula que el transporte aéreo sustenta 44,8 millones de puestos de trabajo en el sector turístico ⁸⁰.
- 33. Los puestos de trabajo en la aviación civil suelen regirse por las disposiciones reglamentarias y las prácticas propias del sector. Los empleados pueden residir en un país y celebrar su contrato de trabajo en otro, lo que a menudo genera inseguridad jurídica (véase la parte 3, sección 2).

► **Gráfico 5. Empleo directo en la aviación civil (en millones de personas ocupadas), 2010-2018**



Fuentes: ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2012, 2014, 2016, 2018 y 2020.

Movilidad

- 34. Cerca de la mitad de los turistas internacionales llegan a su destino por vía aérea. En 2019, los turistas que realizaron viajes aéreos internacionales gastaron unos 855 000 millones de dólares de los Estados Unidos en los países que visitaron, y esta cifra había crecido alrededor de un 5 por ciento anual desde el año 2000. En 2020, la cifra se redujo a 340 000 millones de dólares ⁸¹. Las líneas aéreas de bajo costo pueden beneficiar al turismo de distintas maneras. Utilizan principalmente aeropuertos secundarios y pueden llevar turistas de las grandes ciudades a zonas más alejadas de las áreas metropolitanas.

⁸⁰ ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2020.

⁸¹ IATA, «*World Air Transport Statistics*» (inédito, 2021), por cortesía de la IATA.

▶ Parte 2. Impulsando la recuperación del sector aeronáutico: resiliencia y transición justa

35. El sector de la aviación se anticipa a las perturbaciones, tanto tecnológicas como políticas, que probablemente le afectarán en un futuro próximo y a medio plazo. Se trata de cuestiones ambientales, como el impacto físico (incluidos los fenómenos meteorológicos extremos), las repercusiones del sector en el medio ambiente y las disposiciones reglamentarias para reducir las emisiones o descarbonizar (por ejemplo, prescripciones más estrictas para los vuelos de corta distancia); cuestiones de política, como la inestabilidad geopolítica y el terrorismo; cuestiones sanitarias, como las epidemias o pandemias, y cuestiones económicas, como los nuevos modos de consumo y los niveles de integración en la cadena de suministro de la aviación. La evolución demográfica, en particular el envejecimiento de la población en muchos países desarrollados, puede requerir mayores tiempos de servicio de escala para atender a esos viajeros en los aeropuertos⁸². Por otra parte, y como se expone en la parte 3, una dificultad añadida será la escasez de mano de obra para las ocupaciones profesionales y para los servicios de mantenimiento y de escala.
36. La importancia de la resiliencia se puso de relieve durante la pandemia de COVID-19, a raíz de las medidas que restringieron la movilidad en todo el mundo. El sector ha sido, y sigue siendo, muy vulnerable a las perturbaciones externas, tanto naturales como provocadas por el ser humano.
37. Las políticas sectoriales para una transición justa pueden impulsar el trabajo decente en el sector. Aunque el sector de la aviación contribuye a las emisiones de gases de efecto invernadero y al cambio climático, no puede compararse con un gran sector manufacturero, como el textil, que supera las emisiones totales generadas conjuntamente por los sectores aéreo y marítimo⁸³. Algunos de los elementos que marcarán la recuperación a medio y largo plazo son el carácter cíclico del sector, la innovación y los compromisos relacionados con el clima. Sin embargo, sigue siendo importante prestar atención a otros efectos significativos que pueden inducir cambios estructurales en el futuro, incluso mediante la mejora de la colaboración y la coherencia de las políticas a escala internacional, y establecer un entorno propicio para las empresas sostenibles con el fin de apoyar el crecimiento y compensar las variaciones de la población activa previstas para los años venideros.

1. Ciclicidad de la aviación

1.1. Turbulencias pasadas

38. La aviación es un sector procíclico que se ha visto afectado en los dos últimos decenios por una serie de acontecimientos, entre los que cabe destacar los siguientes:
- los atentados terroristas del 11 de septiembre de 2001;
 - la pandemia del síndrome respiratorio agudo severo (SRAS) de 2002-2003;

⁸² IATA, *Future of the Airline Industry 2035*, 2018.

⁸³ OIT, *Sectoral policies for a Just Transition Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All*, ILO Policy Brief, Departamento de Políticas Sectoriales y Programa de Empleos Verdes, agosto de 2022. La suma de las emisiones del transporte marítimo y aéreo equivale aproximadamente al 29 por ciento de las emisiones totales del transporte, que en conjunto representa el 71 por ciento. Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa, «85th Annual Session of the Inland Transport Committee».

- la crisis económica mundial de 2008-2009;
- la erupción del volcán Eyjafjallajökull en Islandia en 2010 ⁸⁴.

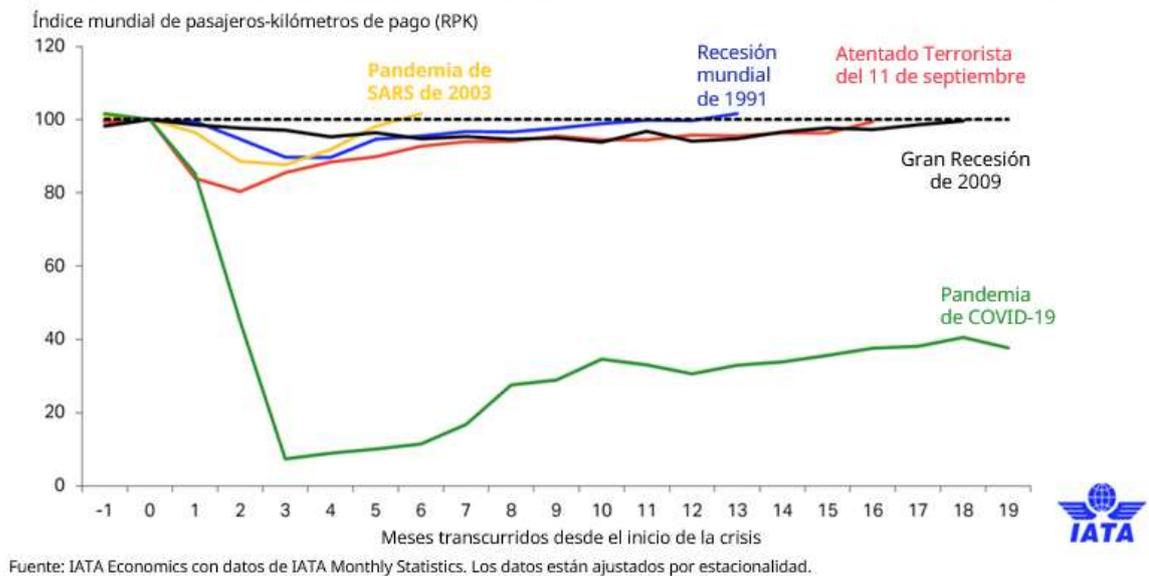
39. En términos generales, las zonas de conflicto suelen afectar a los espacios aeronáuticos y a las rutas de sobrevuelo en el mundo. La reciente agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania ha provocado el cierre del espacio aéreo ucraniano y el aumento de los precios del combustible para aeronaves ⁸⁵.

1.2. La pandemia de COVID-19

40. La pandemia ha sido la perturbación más profunda y prolongada que ha sufrido la aviación en toda su historia (gráfico 6) y abunda la bibliografía en la que se examinan las repercusiones de la crisis sanitaria en la restricción de la movilidad, el establecimiento de medidas de cuarentena, las repatriaciones, los factores de tránsito y carga, así como sus consecuencias financieras ⁸⁶. Aunque el número de pasajeros durante la pandemia fue una fracción del registrado en la etapa anterior, hubo que mantener la dotación de personal en los aeropuertos, en parte debido a los controles de documentación sanitaria. A su vez, los controles también incrementaron considerablemente los tiempos de tramitación y espera en los aeropuertos ⁸⁷.

► Gráfico 6. La pandemia de COVID-19 es la perturbación más profunda y prolongada que ha sufrido la aviación en toda su historia

En crisis anteriores la razón de RPK se recortó un 5-20 por ciento y se recuperó al cabo de 6-18 meses



Fuente: Ezgi Gulbas, «COVID-19 Airline Industry Outlook» (IATA Economics, 2021).

41. El sector se vio gravemente afectado durante el segundo y tercer año de la pandemia, un periodo en el que los desplazamientos internacionales se situaron considerablemente por debajo de los

⁸⁴ OIT, *La aviación civil y los cambios en su entorno laboral*, GDFCAI/2013 (2013).

⁸⁵ IATA, «The Impact of the War in Ukraine on the Aviation Industry», IATA Factsheet, 25 de marzo de 2022.

⁸⁶ IATA, *Annual Review 2022*; ITF, «La sección de aviación civil de la ITF reivindica medidas para enfrentar las repercusiones del COVID-19»; IATA, *Annual Review 2020*; ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2020, e ITF, «Aviación civil: Respuestas de los empleadores al COVID-19 en el sector de la aviación» 2022.

⁸⁷ IATA, *Annual Review 2021*.

niveles de 2019⁸⁸. En diciembre de 2022, cuando el mundo y el sector del transporte aéreo empezaron a recuperarse de la crisis, se inició una normalización de la actividad aeronáutica. La recuperación de los mercados de pasajeros cobró mayor impulso a medida que se abrieron más rutas. Los volúmenes de carga empezaron a disminuir con respecto a los niveles máximos recientes, debido al contexto de menor crecimiento económico mundial y a las tensiones geopolíticas. Se prevé que los ingresos totales de las líneas aéreas alcancen alrededor del 87 por ciento del nivel de 2019, frente al 60 por ciento registrado en 2021. Los ingresos del transporte aéreo de carga probablemente no variarán, ya que su participación en los ingresos totales del sector volverá a situarse en torno al 28 por ciento⁸⁹.

Medidas internacionales frente a los efectos de la pandemia

42. La OACI, la OIT, las Naciones Unidas y las asociaciones sectoriales de empleadores y de trabajadores desempeñaron una función activa a través de grupos de trabajo, conferencias de alto nivel, resoluciones, manifestaciones, declaraciones conjuntas, recomendaciones y publicaciones para abordar los efectos de la pandemia en el sector de la aviación.

Impacto en el empleo

43. En septiembre de 2021, el ATAG calculó que la pandemia había provocado la pérdida de 2,3 millones de empleos en el sector de la aviación (una reducción del 21 por ciento en comparación con los niveles anteriores a la COVID-19)⁹⁰. En mayo de 2022, el índice de conectividad aérea de la IATA mostraba una recuperación del 88 por ciento respecto de los niveles de conectividad nacional anteriores a la pandemia, y del 62 por ciento en el caso de la conectividad internacional⁹¹. No obstante, se calcula que los efectos de la pandemia perdurarán varios decenios. La IATA ha pronosticado que el tráfico en 2040 seguirá siendo un 6 por ciento inferior a sus proyecciones anteriores a la pandemia⁹².
44. La pandemia de COVID-19 tuvo un impacto sin precedentes en el sector de la aviación al agravar algunos problemas relativos a la fuerza de trabajo de su ecosistema, a saber:
- a) la creación de un vacío de conocimientos debido a la pérdida de personal experimentado, tras el despido, la excedencia o la prejubilación de un elevado número de trabajadores⁹³, y
 - b) un fenómeno denominado la «Gran Renuncia», esto es, el hecho de que muchos trabajadores hayan reconsiderado sus prioridades y hayan decidido cambiar de profesión o de empresa. La consecuencia de ello ha sido la fuga de mano de obra a otros segmentos del sector y, más recientemente, la dificultad de contratación y retención de personal a medida que se recupera la demanda de transporte aéreo⁹⁴.

⁸⁸ IATA, *Annual Review 2021*.

⁸⁹ IATA, «2023 to bring further pax recovery but softer cargo», IATA Economics' Chart of the Week, 16 de diciembre de 2022.

⁹⁰ ATAG, «Aviation: Benefits Beyond Borders: COVID-19 Analysis Fact Sheet» (actualizado en septiembre de 2021).

⁹¹ IATA, *Quarterly Air Transport Chartbook* (IATA Economics, segundo trimestre de 2022). El índice pondera la capacidad programada de transporte aéreo de pasajeros por la escala económica relativa de los destinos que se ofrecen.

⁹² Marie Owens Thomsen, «Economic Outlook: Air Transport in Times of Turbulence», Asamblea General Anual de la IATA.

⁹³ Romig.

⁹⁴ Romig.

2. Transición justa e innovación

2.1. Políticas de acción climática

45. El cambio climático afecta al sector de la aviación no solo en el contexto de los riesgos físicos y la necesidad de adaptación al cambio en sí y a sus efectos, sino también como consecuencia de las políticas y medidas destinadas a reducir, evitar, capturar y almacenar las emisiones, y a mitigar el cambio climático ⁹⁵. Ello incluye también los riesgos asociados al cumplimiento de disposiciones contractuales, normativas y jurídicas, así como los riesgos debidos a la escasez de recursos esenciales. Además de tener en cuenta el impacto en el sector, el cambio climático debe examinarse desde la perspectiva de la contribución del sector aeronáutico a la descarbonización ⁹⁶. El análisis de los aspectos específicos del impacto de la aviación en la acción climática queda fuera del alcance del presente informe.
46. Las medidas para fomentar la acción climática deben tener en cuenta la triple dimensión del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental. En la transición hacia una economía ambientalmente sostenible se ha de prestar especial atención a las nueve esferas de política principales expuestas por la OIT en sus *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* de 2015, que constituyen un valioso recurso ⁹⁷.
47. A lo largo de la historia, la naturaleza internacional de la aviación ha dificultado la armonización de las medidas reguladoras, sobre todo porque los recorridos de larga distancia reducen las opciones de baja emisión de carbono ⁹⁸. A tal efecto, la OACI acordó aspirar a un crecimiento neutro en carbono a partir de 2020, y en octubre de 2016 adoptó el [Plan de Compensación y Reducción de Carbono para la Aviación Internacional \(CORSIA\)](#). En su 41.º período de sesiones, celebrado en septiembre-octubre de 2022, la Asamblea de la OACI adoptó la resolución A41-21, [Declaración consolidada de las políticas y prácticas permanentes de la OACI relativas a la protección del medioambiente - Cambio climático](#), con miras a alcanzar el objetivo a largo plazo de cero emisiones netas para 2050. Alcanzar ese objetivo costaría anualmente a las empresas explotadoras de aeronaves entre 130 000 (estimación de la OACI) y 170 000 (estimación del ATAG) millones de dólares de los Estados Unidos en el período de 2020 a 2050 ⁹⁹. Se estima que los costos anuales para los proveedores oscilarían entre 50 000 (ATAG) y 120 000 (OACI) millones de dólares ¹⁰⁰. El sector de la aviación estima que estos costos no aumentarían radicalmente el precio de los billetes ¹⁰¹.

2.2. Innovación tecnológica al servicio de una transición justa

48. Hay muchas formas de mejorar la eficiencia energética en la aviación. No obstante, se estima que un 19 por ciento de las mejoras de eficiencia en la aviación no pueden aprovecharse debido al llamado efecto rebote, según el cual la reducción de costos obtenida como resultado de una

⁹⁵ OACI, «Effects of Climate Change on Aviation Business and Economics», ICAO Factsheet, 2020.

⁹⁶ OACI, «Effects of Climate Change on Aviation Business and Economics».

⁹⁷ OIT, *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* (2015).

⁹⁸ Agencia Internacional de la Energía, «World Energy Outlook 2018».

⁹⁹ Téngase en cuenta que los cálculos de la OACI se refieren a la aviación internacional, mientras que los del ATAG corresponden tanto a la aviación internacional como a la nacional.

¹⁰⁰ En este caso, la cifra de la OACI incluye la fabricación de aeronaves y el combustible de aviación sostenible, mientras que las cifras del ATAG solo tienen en cuenta la producción de combustible de aviación sostenible.

¹⁰¹ ATAG, «What Will It Cost to Get to Net-Zero Carbon for Global Aviation?» (Fact sheet No. 15, junio de 2022).

mayor eficiencia estimula el aumento de la demanda ¹⁰². A continuación, se enumeran algunas de las medidas e intervenciones tecnológicas verdes más destacadas que son objeto de estudio en la actualidad:

- a) Reducción de las emisiones aeroportuarias, pues se calcula que, antes de la pandemia de COVID-19, representaban aproximadamente el 5 por ciento de las emisiones totales de CO₂ procedentes de la aviación ¹⁰³. Los aeropuertos pueden ser lugares idóneos para instalar paneles solares y ofrecen la oportunidad de introducir vehículos terrestres eléctricos ¹⁰⁴.
- b) Fomento del uso de combustible de aviación sostenible ¹⁰⁵, que deberá representar el 65 por ciento de la mitigación de las emisiones de carbono para 2050. Ejemplos de contribuciones y buenas prácticas del sector son el Grupo de Usuarios de Combustible de Aviación Sostenible, formado por líneas aéreas que desean promover el uso de combustibles sostenibles en sus vuelos, y el programa de certificación de huella de carbono (*Airport Carbon Accreditation*), dirigido por el Consejo Internacional de Aeropuertos ¹⁰⁶.
- c) Eliminación del exceso de combustible cargado a bordo de las aeronaves, ya que incrementa su peso y, por lo tanto, aumenta las emisiones de CO₂.
- d) Mejora de la eficiencia mediante la adición de dispositivos de punta alar (*winglets*). Desde la década de 1980 se han retroadaptado miles de aviones ¹⁰⁷.
- e) Generación y uso de fuentes de energía renovables ¹⁰⁸, como la energía solar, que ha dado buenos resultados en los aeropuertos ¹⁰⁹ y ahora se estudia como fuente de energía para las aeronaves ¹¹⁰.

3. Oportunidades para impulsar la recuperación

3.1. Cooperación con la OACI

49. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas cuentan con amplios apoyos en la comunidad aeronáutica, y la contribución de la aviación al logro de los Objetivos ha sido reconocida en la resolución A41-24 de la Asamblea de la OACI, [Contribución de la aviación a la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible](#).
50. En marzo de 2022, la OIT y la OACI formalizaron un acuerdo (anexo I) que se basaba en un memorando de entendimiento de 1953 entre el Director General de la OIT y el Presidente del Consejo de la OACI. La OIT y la OACI convienen en estrechar su colaboración en ámbitos de interés

¹⁰² FIT de la OCDE, *Decarbonising Air Transport: Acting Now for the Future* (París: publicaciones de la OCDE, 2021).

¹⁰³ FIT de la OCDE, *Decarbonising Air Transport: Acting Now for the Future*.

¹⁰⁴ Romig.

¹⁰⁵ Los combustibles de aviación sostenibles se producen utilizando diversas plantas, como la jatrofa, hierbas de marisma tolerantes al agua salada y algas. ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2012.

¹⁰⁶ ATAG, «[Flying in Formation](#)»; OACI, «[En el Banco Mundial, la OACI y sus asociados resaltan la importancia de la contribución de la aviación a la sostenibilidad](#)», Sala de prensa, 12 de enero de 2018.

¹⁰⁷ ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2012.

¹⁰⁸ OACI, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Fondo para el Medio Ambiente Mundial, *Renewable Energy for Aviation: Practical Applications to Achieve Carbon Reductions and Cost Savings*, 2017.

¹⁰⁹ ATAG, «[The first solar-powered airport](#)», en *Aviation: Benefits Beyond Borders*, agosto de 2015.

¹¹⁰ Airbus, «[Solar Flight](#)».

común, a saber, las mujeres en la aviación, la recogida de datos y el futuro del trabajo decente y sostenible en el sector de la aviación.

51. Con el fin de poner en marcha la aplicación del acuerdo, la OIT participó en el 41.º periodo de sesiones de la Asamblea de la OACI, donde se manifestó el apoyo a la labor en curso y/o se alentó la adopción de nuevos mandatos de la OACI en relación con:
- a) Las tareas que está desarrollando el Grupo Experto sobre Reglamentación del Transporte Aéreo, que incluyen: «1) analizar las inquietudes que aún restan (**consideraciones laborales y sociales**, lealtad comercial y asuntos afines, y vigilancia reglamentaria) en el proceso de formular un convenio sobre inversión extranjera en las aerolíneas» ¹¹¹.
 - b) Ecosistemas de recursos humanos, copatrocinando una nota de estudio que contó con un amplio apoyo ¹¹² y estuvo coordinada por el Consejo Internacional de Aeropuertos. Entre sus párrafos dispositivos, el documento invitaba a la Asamblea a solicitar a la OACI que «[t]rabaje con los Estados, las organizaciones internacionales y la industria para combatir los efectos de la pandemia y cooperar a través de actividades conjuntas, incluyendo la investigación, reuniones técnicas, instrucción **y servicios de asesoramiento, para lograr una recuperación socialmente sostenible y trabajo decente en el sector**» ¹¹³.

3.2. Crecimiento para una recuperación intensiva en empleo y socialmente sostenible

52. La previsión de crecimiento anual de la cifra de pasajeros-kilómetros de pago hasta 2050 es del 3,6 por ciento, mientras que la proyección realizada antes de la pandemia de COVID-19 era del 4,2 por ciento ¹¹⁴. Se prevé que en 2040 se desplazarán por vía aérea hasta 8 000 millones de pasajeros ¹¹⁵, lo que requerirá una inversión significativa de unos 2,4 billones de dólares de los Estados Unidos en infraestructuras aeroportuarias ¹¹⁶. La previsión actual de tránsito aéreo para 2050 es un 8 por ciento inferior a la estimada antes de la pandemia ¹¹⁷. Esta situación se explica por varias razones: el tránsito se recupera lentamente y no cabe esperar que alcance los niveles de 2019 antes de 2024; el crecimiento global del producto interior bruto se ha desacelerado; las personas están menos dispuestas a viajar por motivos sanitarios y ambientales, y como consecuencia del envejecimiento demográfico; y se ha reducido el número de viajes de negocios.

Líneas aéreas

53. Dependiendo de sus circunstancias y de los mercados nacionales, las aerolíneas pueden aspirar a un crecimiento basado en activos (mercados con margen de expansión de la conectividad, como África) o a un crecimiento no basado en activos (mayor consolidación, compartición de códigos, medidas de eficiencia con los mismos activos o aeronaves) que redunde en beneficio de las

¹¹¹ OACI, «Informe de la Comisión Económica sobre la sección Generalidades y las cuestiones 34 y 35», A41-WP/670, 2022, párr. 35.19. Sin negrita en el original.

¹¹² «El Comité toma nota del abrumador apoyo que se manifiesta por esta nota de estudio y **alienta a la OACI a determinar cuáles son los problemas de personal y trabajar en su resolución**. También toma nota de la necesidad de desarrollar recursos humanos diversos y competentes para sostener el sector en el futuro, atrayendo más gente joven a la aviación e impulsando las metas de diversidad y descarbonización». OACI, «Proyecto de texto para el informe sobre la cuestión 26», OACI A41-WP/644, párr. 26.7. Sin negrita en el original.

¹¹³ OACI, «Captación y desarrollo de la fuerza laboral del ecosistema de la aviación para garantizar la sostenibilidad y resiliencia de la industria a largo plazo», A41-WP/354. Sin negrita en el original.

¹¹⁴ OACI, *Innovation for a Green Transition: 2022 Environmental Report* (2022).

¹¹⁵ IATA, «Global Outlook for Air Transport».

¹¹⁶ ACI, «The Evolution of the Airport Workforce».

¹¹⁷ ATAG, *Waypoint 2050* (2020).

empresas sin necesidad de invertir más en activos. Según algunas estimaciones, reducir la oferta, por ejemplo rebajando la cantidad de CO₂ que el sector está autorizado a emitir, podría significar un aumento del precio de los billetes y de los márgenes de beneficio ¹¹⁸.

▶ Recuadro 1. El enorme potencial de la aviación africana

África solo representa el 2,5 por ciento del tránsito aéreo mundial de pasajeros. En 2018, los jefes de Estado de los países de la Unión Africana pusieron en marcha el Mercado Único Africano de Transporte Aéreo, con el objetivo de acelerar el crecimiento de la aviación en todo el continente, y 34 países se han sumado a la iniciativa. En 2021, tras la pandemia de COVID-19, los viajes de negocios en África aumentaron un 36 por ciento, solo superados por el crecimiento en Oriente Medio. El sector de la aviación africano es más bien pequeño y está poco desarrollado en relación con el tamaño del continente y el número de habitantes, aunque muchos países tratan de encontrar fórmulas para subsanar esta deficiencia. En 2017 se estimaba que la población africana representaba menos del 3 por ciento de los pasajeros del mundo, y solo unas diez compañías africanas transportaban más de 1 millón de pasajeros al año, a pesar de que África representaba el 12 por ciento de la población mundial y, en lo tocante a las infraestructuras, el continente contaba con 731 aeropuertos y 419 aerolíneas.

Es necesario superar varios escollos. La conectividad interna de África es limitada y, en muchos casos, los pasajeros tienen que hacer escala en un segundo país e incluso en un tercero. Además, en vista del historial de varias aerolíneas, la seguridad debe mejorar. Los beneficios potenciales de la liberalización del espacio aéreo podrían ser cuantiosos. La influencia directa e indirecta de la aviación en otros sectores intensivos en factor trabajo puede contribuir a corregir el déficit de empleo en África. La disminución de la tasa de conflictos, el auge de las transiciones democráticas, la urbanización y la pujanza de las clases medias son factores que ayudarán a desarrollar el potencial del continente.

Fuentes: ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2018 y 2020; Eric Kacou y Hassan El-Houry, «Fly Africa, How aviation can generate prosperity across the continent» (Lioncrest, 2017); Hassan El-Houry, «Boosting Africa's Commercial Aviation Sector, a Sure Route to Recovery» (Foro Económico Mundial, 20 de julio de 2022).

54. En América Latina y el Caribe, el transporte aéreo se duplicó entre 2006 y 2016 e incluso llegó a triplicarse en algunos países. Sin embargo, los países de la región no son muy competitivos en el ámbito del transporte aéreo: según una clasificación de 140 países por su competitividad, Panamá ocupaba el puesto 16.º y Trinidad y Tobago el 29.º, en tanto que Colombia y la Argentina aparecían en los puestos 60.º y 66.º, respectivamente. En comparación con los países miembros de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la región obtiene una mala puntuación en lo que respecta a la conectividad, las infraestructuras aeroportuarias, el precio de los billetes y la fiscalidad.

Aeropuertos

55. Los aeropuertos consideran cada vez más a los pasajeros como sus propios clientes, de modo que las inversiones aeroportuarias pueden aumentar el número de pasajeros. Este ha sido el caso del Perú (con un crecimiento del 44 por ciento) y de Colombia (de un 39 por ciento), lo que demuestra que América Latina podría beneficiarse de la integración de las políticas de transporte aéreo en las políticas de transporte nacionales y regionales y de la búsqueda de sinergias con otros modos de transporte ¹¹⁹.

¹¹⁸ Stefan Gössling, «Risks, Resilience, and Pathways to Sustainable Aviation: A COVID-19 Perspective», *Journal of Air Transport Management* 89 (octubre de 2020).

¹¹⁹ James Wiltshire y Azhar Jaimurzina, «Transporte aéreo como motor del desarrollo sostenible en América Latina y El Caribe: retos y propuestas de política», *Boletín FAL 359* (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2017).

Servicios de escala

56. A fin de acomodar el número de pasajeros y los volúmenes de carga cada vez mayores, la IATA señala que las empresas explotadoras de aeronaves deberían reforzar las reservas de talento del sector y que las operaciones en tierra constituyen uno de los sectores clave en los que se prevé una mayor demanda en los próximos años ¹²⁰. La percepción del sector de la aviación como una vía de empleo estable empezó a atenuarse antes de 2020 en algunos casos y, a partir de ese año, acusó los graves efectos de la pandemia de COVID-19 ¹²¹, lo que indujo al personal de primera línea y a los trabajadores menos calificados a escoger otros empleos. Con el fin de alentar a los trabajadores a volver a los aeropuertos, el Consejo Internacional de Aeropuertos ha elaborado un conjunto de recomendaciones ¹²², entre las que destaca una fundamental: «Los aeropuertos deben promover prácticas de contratación basadas en el valor, atendiendo no solo al costo, sino también al valor añadido de las actividades contratadas». El Convenio (núm. 94) y la Recomendación (núm. 84) sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949, de la OIT pueden servir de orientación sobre la forma de desvincular los salarios y las condiciones de trabajo de la competencia de precios que necesariamente entraña la licitación pública.

3.3. Entornos propicios para un crecimiento socialmente sostenible

57. En las [Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles](#), adoptadas en la 96.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2007), se enumeran varias condiciones básicas ¹²³ y se ofrece «una definición precisa sobre lo que constituye un entorno propicio para empresas sostenibles, notando que tal entorno combina la búsqueda legítima de ganancias con la necesidad de un desarrollo que respete la dignidad humana, la sostenibilidad medioambiental y el trabajo decente». Además, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social es el único instrumento de la OIT que proporciona orientaciones directas a las empresas (multinacionales y nacionales) en materia de política social y de prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo.

58. A continuación, se enuncian algunas consideraciones útiles para establecer marcos que creen entornos propicios:

- a) Para las líneas aéreas y los aeropuertos: La recompra de acciones y la retribución en acciones a los directores ejecutivos pueden reducir los beneficios antes de intereses, la carga fiscal, la depreciación y amortización de las aerolíneas y los aeropuertos. Los cambios que afectan a la propiedad, como las adquisiciones, fusiones y absorciones frecuentes, también podrían desestabilizar el sector aeronáutico. Algunos analistas sostienen que, durante los procesos de reestructuración y los diversos grados de privatización, las aerolíneas deben

¹²⁰ IATA, «[Aviation Ground Handling Report](#)» (2019).

¹²¹ ACI, «[The Evolution of the Airport Workforce](#)».

¹²² ACI, «[The Evolution of the Airport Workforce](#)».

¹²³ Paz y estabilidad política; buena gobernanza; diálogo social; respeto de los derechos humanos universales y de las normas internacionales del trabajo; cultura empresarial; política macroeconómica acertada y estable y una buena gestión de la economía; comercio e integración económica sostenible; un entorno jurídico y reglamentario propicio; estado de derecho y garantía de los derechos de propiedad; competencia leal; acceso a servicios financieros; infraestructura material; tecnologías de la información y la comunicación; educación, formación y aprendizaje permanente; justicia social e inclusión social; protección social adecuada; gestión responsable del medio ambiente.

recibir el mismo trato que los bancos o las centrales eléctricas, es decir, no se debe permitir que quiebren y deben regularse como servicios públicos ¹²⁴.

- b) Para los proveedores de servicios de escala: Los proveedores de servicios de escala pueden operar en mercados semiabiertos, en los que solo se permite trabajar a un número limitado de titulares de licencias en un aeropuerto. A veces, pueden tener dificultades para prosperar y ofrecer buenas oportunidades de formación entre aeropuertos que compiten por ser el centro preferido de despegue y aterrizaje y entre líneas aéreas que se afanan en reducir costos y aumentar sus ingresos ¹²⁵.

3.4. Igualdad e inclusión

59. En 2019, la OIT publicó un documento de trabajo para contribuir al debate sobre la promoción de las mujeres en el sector de la aviación. En ese documento se incluye un análisis de las principales oportunidades y dificultades que ese objetivo entraña, teniendo en cuenta el Programa de Trabajo Decente ¹²⁶.
60. Lograr que el sector de la aviación tenga un mayor equilibrio de género fue reconocido por la Asamblea de la OACI como una necesidad acuciante para mejorar la eficiencia y la eficacia del sector, según se afirma en su resolución A39-30, [Programa OACI de igualdad de género: promoción de la participación de la mujer en el sector de la aviación mundial](#), en consonancia con el objetivo 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En esa misma resolución, se instó a los Estados, a las organizaciones regionales e internacionales de aviación y a la industria de la aviación internacional a demostrar un liderazgo firme y decidido y el compromiso de promover los derechos de la mujer, y a tomar las medidas necesarias para reforzar la igualdad de género.
61. Habida cuenta de las persistentes dificultades para lograr la igualdad de género en la aviación, la Asamblea de la OACI, en su 41.º período de sesiones, adoptó una resolución revisada para fomentar un mayor compromiso con la igualdad de género a todos los niveles. La Resolución A41-26 de la Asamblea de la OACI, [Programa OACI para la Igualdad de Género: promoción de la participación de las mujeres en el sector mundial de la aviación](#), que sustituyó a la Resolución A39-30 y contó con el apoyo inequívoco de la Asamblea, incluye una serie de nuevas medidas para los Estados miembros, el Consejo y la Secretaría de la OACI. Una novedad importante de la Resolución A41-26 fue la inclusión ¹²⁷ de los conceptos de «trabajo decente» y una mayor cooperación con las «organizaciones internacionales» ¹²⁸.
62. En 2018, la OACI y la Autoridad de Aviación Civil de Sudáfrica organizaron la Cumbre Mundial sobre Igualdad de Género en la Aviación con el objetivo de examinar las dificultades a que se enfrentaban las mujeres en el sector, y los obstáculos que impedían atraer, retener y promover a las mujeres en la fuerza laboral de la aviación. Los participantes en la Cumbre aprobaron un comunicado en el que, entre otras cuestiones, se destacaba la necesidad de disponer de datos desglosados por género para impulsar políticas y programas relacionados con la igualdad de género en la aviación; se subrayaba la necesidad de eliminar o mitigar el impacto de la cultura,

¹²⁴ OCDE, *State Support to the Air Transport Sector*; Michelle Dy, «[Removing Air Transportation from the Scope of 'Public Utility' in the Philippine Constitution: A Panacea for Liberalisation?](#)», en *Aviation Law and Policy in Asia* (Leiden, Koninklijke Brill NV, 2021), 171-197.

¹²⁵ Jon Conway, «[A race to the bottom serves no one](#)», 25 de febrero de 2019.

¹²⁶ David Seligson, «[Women and aviation: Quality jobs, Attraction and Retention](#)», Working Paper No. 331 (OIT, 2019).

¹²⁷ Los Gobiernos de Francia y México presentaron formalmente estas enmiendas al Comité Ejecutivo.

¹²⁸ Resolución A41-26, que sustituye a la Resolución A39-30, «Programa OACI de igualdad de género: promoción de la participación de la mujer en el sector de la aviación mundial». OACI, [Proyecto de texto para el informe sobre la cuestión 27](#), A41-WP/611, 2022, párr. 27.6.

los estereotipos y los sesgos en las decisiones relacionadas con el género; y se señalaba la necesidad de hacer un mejor uso de medidas como las pasantías, las becas y los programas de tutoría para desarrollar las capacidades de las mujeres en la aviación.

63. Para dar continuidad a los resultados alcanzados en la Cumbre de Sudáfrica, y en consonancia con la Resolución A41-26, la OACI y la Dirección General de Aviación Civil de España organizarán la segunda Cumbre Mundial sobre Igualdad de Género en la Aviación, que se celebrará en Madrid (España) del 5 al 7 de julio de 2023. La segunda Cumbre Mundial pretende reunir a Gobiernos, partes interesadas del sector privado, instituciones académicas y personas influyentes de todo el mundo con el fin de impulsar el progreso, promover el cambio y adoptar medidas audaces para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la aviación.

Lucha contra la segregación profesional

64. La segregación profesional acentúa la brecha salarial de género en la aviación civil, ya que la inmensa mayoría de los pilotos son hombres, mientras que la tripulación de cabina está mayoritariamente compuesta por mujeres. Sin embargo, cada vez son más las mujeres que se forman como pilotos: en países como los Estados Unidos, la India, el Japón, España e Indonesia, las alumnas constituyen más del 10 por ciento de las clases; en Singapur, uno de cada cuatro estudiantes de piloto es mujer ¹²⁹, y las mujeres representan el 12 por ciento de los pilotos de las aerolíneas indias ¹³⁰.

▶ Recuadro 2. La empresaria Susan Mashibe

Susan Mashibe tiene el honor de haber sido la primera piloto comercial e ingeniera de mantenimiento de aeronaves de la República Unida de Tanzania certificada por la Administración Federal de Aviación de los Estados Unidos. También es fundadora, propietaria y directora ejecutiva de VIA Aviation, anteriormente denominada Tanzanite Jet Centre (TanJet). Aunque VIA se fundó en la República Unida de Tanzania, se ha extendido a otros países africanos. Ávida aviadora y empresaria, ha sido galardonada con diversos premios y reconocimientos, entre ellos el de Líder Regional para África de la National Business Aviation Association.

Fuente: Foro Económico Mundial, «Susan Mashibe».

Cuotas

65. En 2019 la IATA puso en marcha una iniciativa mundial —25by2025— con el objetivo de aumentar el número de mujeres en cargos de responsabilidad y puestos donde están infrarrepresentadas (por ejemplo, pilotos y controladoras de operaciones) en un 25 por ciento o de alcanzar una representación mínima del 25 por ciento para 2025. La IATA alentó la participación voluntaria de sus líneas aéreas miembros y, en marzo de 2022, 100 aerolíneas se habían comprometido con esos objetivos ¹³¹. La principal motivación de la iniciativa era contrarrestar la escasez de personal ¹³².

¹²⁹ ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2016.

¹³⁰ ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2016.

¹³¹ IATA, *Annual Review 2020*; IATA, «Women are still under-represented in leading positions at airlines», IATA Economics' Chart of the Week, 4 de marzo de 2022.

¹³² IATA, *Annual Review 2022*.

Edad

66. En noviembre de 2014 entró en vigor la enmienda núm. 172 al [Anexo 1: Licencias al personal](#), relativa al límite máximo de edad de los pilotos que realizan operaciones de transporte aéreo comercial internacional. Esta enmienda incluye una restricción de las atribuciones de los pilotos que hayan cumplido 60 años y la reducción de las atribuciones de los pilotos que hayan cumplido 65 años, de la siguiente manera: «Ningún Estado contratante que haya expedido licencias de piloto permitirá que los titulares de las mismas actúen como piloto al mando de una aeronave que se encuentre dedicada a operaciones de transporte aéreo comercial internacional, cuando los titulares de la licencia hayan cumplido los 60 años o, en el caso de operaciones con más de un piloto, en las que el otro piloto tenga menos de 60 años, cuando hayan cumplido los 65 años»¹³³. Aunque en algunos casos es una medida controvertida, y en otros quizá obedezca a consideraciones comerciales o a la escasez de personal, la mayor esperanza de vida¹³⁴ ha llevado a muchos Gobiernos a plantearse la posibilidad de aumentar el límite máximo de edad de los pilotos¹³⁵.

Inclusión de la discapacidad

- 67.** La IATA sigue difundiendo el mensaje de que la accesibilidad para todos es una buena decisión empresarial, también en lo que respecta a la formación de la tripulación, y por ello sigue instando a las aerolíneas a que sean más inclusivas, en particular respecto de los pasajeros con discapacidad¹³⁶.
- 68.** Un ejemplo de empleo de trabajadores con discapacidad es el proveedor de servicios de seguridad G4S, que, junto con una organización de personas con discapacidad, ha puesto en marcha un programa en el aeropuerto de Bruselas para contratar agentes de seguridad con trastorno del espectro autista. El programa pone en valor la capacidad de las personas seleccionadas para realizar controles por rayos X en un lugar aislado sin pasajeros. El programa ha dado buenos resultados y se ha alcanzado un alto nivel de satisfacción en el empleo¹³⁷.

▶ Parte 3. Potenciar la resiliencia: trabajo decente y empleo productivo

69. La [Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa](#) promueve el trabajo decente mediante un enfoque coordinado para alcanzar cuatro objetivos estratégicos —empleo, protección social, diálogo social, y normas internacionales del trabajo y principios y derechos fundamentales en el trabajo—, estableciendo la igualdad de género y la no discriminación como ejes de política transversales. En las siguientes secciones se abordan también las prioridades sectoriales en el contexto de la recuperación y la ecologización, *relacionándolas con muchas de las cuestiones planteadas en el capítulo anterior sobre las crisis*.

¹³³ Véase «Age limit for flight crew» en OACI, «[Frequently Asked Questions \(FAQs\)](#)».

¹³⁴ Air Line Pilot Association, International, «[ALPA Opposes Attempts to Increase Retirement Age for Professional Airline Pilots](#)» (News Room, 19 de mayo de 2022).

¹³⁵ Trimarchi, *International Aviation Labour Law*.

¹³⁶ Linda Ristagno, «[#FlyInclusive: Taking Accessibility to the Next Level](#)» (IATA, 2022).

¹³⁷ ACI, «[The Evolution of the Airport Workforce](#)».

- 70.** El factor trabajo y el combustible siguen siendo las dos variables que una fuerte incidencia directa en la rentabilidad del sector. Durante los últimos años, debido a los acuerdos de cielos abiertos, a la competencia suscitada por diversos modelos de negocio y a la necesidad de hacer frente a una presión vertiginosa, los transportistas aéreos y los aeropuertos han adoptado estrategias de gestión de recursos humanos y prácticas de contratación destinadas a reducir los costos de personal ¹³⁸.
- 71.** Con el fin de alcanzar y mantener un alto grado de seguridad, la OACI ha establecido orientaciones y recomendaciones sobre los aspectos técnicos del empleo. Entre ellas figuran la tripulación mínima de las aeronaves, la dotación de la tripulación, las calificaciones esenciales y la formación del personal de vuelo y de tierra, así como la reglamentación técnica del personal administrativo y técnico necesario para el funcionamiento de los aeropuertos y demás instalaciones aeronáuticas ¹³⁹. Los aspectos sociales de las condiciones de empleo en la aviación civil son responsabilidad de la OIT ¹⁴⁰.

1. Empleo

Composición de los recursos humanos

- 72.** La aviación civil emplea a personas en muy diversos puestos: construcción y mantenimiento de aeronaves, personal de tierra, personal de vuelo (operacional y no operacional), planificación del espacio aéreo y control del tránsito aéreo, trabajos relacionados con las tecnologías de la información y las comunicaciones, servicio de restauración a bordo, atención a clientes en aeropuertos y a bordo de aeronaves, trabajo en aeródromos, gestión del tránsito aéreo, pilotaje de aeronaves y gestión de empresas de aviación ¹⁴¹. Algunas de estas ocupaciones requieren formación especializada y el uso de maquinaria de tecnología avanzada, mientras que otras no requieren apenas formación.

Dotación y escasez de personal

- 73.** Según una encuesta realizada en 2022 por la IATA ¹⁴², la dotación de personal ¹⁴³ representó entre el 72 por ciento (pilotos) y el 61 por ciento (tripulación de cabina) de la demanda de recursos humanos durante un periodo de dieciocho meses. Se ha detectado una escasez de comandantes de vuelo, con grandes variaciones regionales en cuanto a la gravedad del déficit. Los costos relacionados con la formación autofinanciada de los pilotos y la habilitación de tipo supusieron importantes obstáculos para el empleo, ya que los pilotos deben completar una formación costosa y cumplir unas normas de formación exigentes ¹⁴⁴. La dotación de personal para las operaciones en tierra era un problema acuciante. En cuanto a la formación, los encuestados trataban de formar al personal para que fuera capaz de realizar una amplia gama de tareas mediante prácticas de trabajo compartido, polivalencia y formación interdisciplinaria.

¹³⁸ Trimarchi, *International Aviation Labour Law*.

¹³⁹ OIT, *Report I – Review of Conditions of Employment in Civil Aviation*, ICA/1956, Ad Hoc Meeting on Civil Aviation (1956).

¹⁴⁰ OIT, *Memorandum (núm. 40) al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las condiciones de empleo en la aviación civil*, Comisión de transportes interiores, cuarta reunión, 1951.

¹⁴¹ ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2018.

¹⁴² Stuart Fox, «IATA Global Skills Survey» (archivos de la IATA, 2022).

¹⁴³ Porcentaje de personal actualmente en plantilla para cubrir las necesidades de una determinada ocupación.

¹⁴⁴ Trimarchi, *International Aviation Labour Law*.

- 74.** Durante la pandemia, el sector de la aviación perdió una gran parte de su fuerza de trabajo (calificada y no calificada) a causa de los despidos y las jubilaciones. Las tripulaciones que vuelan con horarios reducidos pudieron haber perdido competencias en ese periodo de inactividad. La situación era aún peor en el caso de las personas que habían estado sujetas a expedientes de regulación temporal del empleo, ya que necesitaban una actualización de conocimientos. La reanudación del servicio de miles de aeronaves estacionadas fue difícil debido a los despidos en el sector de mantenimiento, reparación y revisión, y a la dificultad de adquirir piezas de repuesto ¹⁴⁵. El transporte de aeronaves estacionadas en las puertas de embarque, rampas o instalaciones de mantenimiento es complejo y requiere una estrecha colaboración entre el aeropuerto, las aerolíneas y los proveedores de servicios de navegación aérea ¹⁴⁶. El distanciamiento social en los aeropuertos ha continuado y esto merma la capacidad de los aeropuertos para procesar pasajeros en horas punta ¹⁴⁷.
- 75.** En la etapa final de la pandemia, a medida que se fueron levantando gradualmente las prohibiciones de viajar, el sector de la aviación tropezó con graves problemas para satisfacer el aumento de la demanda. La escasez de personal, sobre todo en los servicios de escala, los servicios de seguridad y la tripulación de cabina, afectó a la rapidez con la que se podían poner en marcha las operaciones en algunos lugares. La recontractación de trabajadores fue en algunos casos más complicada de lo previsto, debido al tiempo necesario para llevar a cabo la formación de seguridad y la verificación de referencias ¹⁴⁸. Los despidos, los programas de jubilación anticipada y la suspensión de la formación amenazan con provocar una situación de escasez de trabajadores en el control de tránsito aéreo ¹⁴⁹. La escasez de personal a causa de los despidos durante la pandemia provocó la cancelación de más de 59 000 vuelos entre el 24 de diciembre de 2021 y el 3 de enero de 2022 ¹⁵⁰.

Imagen del sector y sostenibilidad social

- 76.** Las perspectivas profesionales en la aviación pueden haber perdido parte de su atractivo, debido a la imprevisibilidad del sector y al debate sobre la sostenibilidad ambiental ¹⁵¹. Las características del empleo en la aviación, como los efectos de acontecimientos externos en el sector, la sujeción a posibles cambios de residencia y los continuos esfuerzos de las empresas por reducir costos, son factores que contribuyen a la imprevisibilidad ¹⁵². Todo ello subraya la importancia de las políticas de empleo a largo plazo para evitar pérdidas de conocimientos críticos ¹⁵³.

Formación y competencias

- 77.** El [Anexo 1](#) del Convenio de Chicago regula el otorgamiento de licencias al personal (incluidos los pilotos, los pilotos a distancia, los miembros de la tripulación de vuelo y otro personal). El anexo contiene también disposiciones médicas aplicables al otorgamiento de licencias. En general, la

¹⁴⁵ IATA, *Annual Review 2021*.

¹⁴⁶ CANSO, «*Covid-19 Restart and Recovery Guide*».

¹⁴⁷ Francisco Serrano y Antonín Kazda, «*The Future of Airports Post COVID-19*», *Journal of Air Transport Management* 89 (octubre de 2020).

¹⁴⁸ ITF, «*Aviación civil: Respuestas de los empleadores al COVID-19 en el sector de la aviación*».

¹⁴⁹ ITF, «*Un nuevo pacto para la aviación*» (ITF Global, 2022).

¹⁵⁰ KPMG, *The Aviation Industry Leaders Report 2022: Recovery through Resilience* (Airline Economics, 2022).

¹⁵¹ OACI, «*Captación y desarrollo de la fuerza laboral del ecosistema de la aviación para garantizar la sostenibilidad y resiliencia de la industria a largo plazo*».

¹⁵² Harvey, Turnbull y Wintersberger.

¹⁵³ ITF, *Un futuro con cero emisiones de carbono para el sector de la aviación* (ITF Global, 2022).

formación será un factor esencial para la recuperación de la aviación. Han surgido nuevos ámbitos de formación: la aviación se ha comprometido a reducir a cero sus emisiones netas de aquí a 2050, por lo que en el futuro se necesitará una formación centrada en la sostenibilidad. Otros dos ámbitos importantes son la ciberseguridad y la formación basada en competencias en ámbitos específicos, como la manipulación de mercancías peligrosas ¹⁵⁴.

▶ Recuadro 3. Ejemplos de buenas prácticas en materia de aprendizajes, actualización profesional y competencias transferibles durante la crisis

- British Airways gestiona un amplio programa de aprendizaje. Los aprendices trabajan en diversas áreas de negocio adquiriendo calificaciones reconocidas a nivel nacional y formación en el lugar de trabajo, al tiempo que perciben una remuneración.
- Malaysian Airlines puso en marcha un programa abierto a más de 2 000 empleados durante la pandemia. A los participantes voluntarios se les impartió formación y se les ofreció un traslado temporal a otros departamentos de la empresa.
- AirAsia creó un centro de formación tecnológica para actualizar los conocimientos del personal de tierra y facilitar su transición a funciones digitalizadas.
- Scandinavian Airlines despidió temporalmente al 90 por ciento de sus auxiliares de a bordo. Al mismo tiempo, había escasez de personal sanitario para combatir la pandemia. Junto con otros sectores públicos y privados, Scandinavian Airlines readiestró a su personal auxiliar de a bordo en competencias de atención sanitaria. El éxito del programa se atribuyó a la forma en que se puso en marcha: comenzó como un programa piloto y fue ampliándose poco a poco.
- Qantas sometió a decenas de sus trabajadores a un programa de formación y certificación en competencias relacionadas con la computación en la nube.
- Keolis Downer, operador australiano de transporte público, contrató a pilotos, tripulación de cabina y demás personal de las compañías aéreas para trabajar en el transporte público como conductores, oficiales y en servicios de atención al cliente.

Fuentes: ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2014; Sumit Singh, «Malaysia Airlines Offers Reskill Program For Employees», *Simple Flying*, 10 de octubre de 2020; Tan Zhai Yun, «Cover Story: The Upskilling and Reskilling Revolution», *The Edge Markets*, 24 de mayo de 2021; Marti Fischer, «Reskilling Staff In Response To COVID: What Scandinavian Airlines Did», *Forbes*, 19 de junio de 2020; Justin Hendry, «Qantas Runs 'Crew in the Cloud' Program to Train Staff in AWS Skills», *iTnews*, 1.º de junio de 2021; y Keolis Downer, «From the Skies to the Ground» (Latest News, sin fecha).

Empleo en servicios aeroportuarios

78. Los aeropuertos generan empleo directo en las poblaciones aledañas. Se calcula que, en el caso de los aeropuertos con menos de 1 millón de pasajeros, cada aumento de 1 000 movimientos de pasajeros incrementa el empleo directo en 1,2 puestos de trabajo en las zonas circundantes ¹⁵⁵. Los aeropuertos en sí son grandes lugares de trabajo: en 2013, por ejemplo, 76 500 personas trabajaban directamente en el aeropuerto de Heathrow, y unos 114 000 empleos de los alrededores —o uno de cada cinco— se sostenían con las operaciones de Heathrow. Desde 2007, el aeropuerto organiza ferias de empleo que ponen en contacto a jóvenes, principalmente de las comunidades aledañas, con empresas que trabajan en el aeropuerto ¹⁵⁶.

¹⁵⁴ IATA, «Training Is the Key to Industry Recovery», *Airlines*, 1.º de abril de 2022.

¹⁵⁵ ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2016.

¹⁵⁶ ATAG, *Aviation: Benefits Beyond Borders*, 2014.

▶ **Recuadro 4. Buenas prácticas en materia de normas de calidad en los aeropuertos**

Algunas autoridades aeroportuarias han adoptado normas locales de contratación, formación y retribución. Por ejemplo, el Aeropuerto Internacional de San Francisco estableció unas normas mínimas de remuneración y formación para todos los trabajadores cuyo trabajo repercute en la seguridad operacional y en la protección contra los actos de interferencia ilícita. El Programa de Normas de Calidad del Aeropuerto Internacional de San Francisco se creó en 1999 para mejorar la protección y la seguridad operacional. La Comisión Aeroportuaria estableció una relación directa entre el aeropuerto y las aerolíneas contratistas mediante un proceso de certificación. El programa fue seguido de una ordenanza de retribución mínima, una política de retención de trabajadores y normas de paz laboral. El salario mínimo por hora se fijó en una cuantía que era 0,50 dólares superior a la establecida por la Ordenanza de Remuneración Mínima de San Francisco. Los trabajadores debían disfrutar de 12 días libres remunerados y 10 no remunerados al año. La repercusión de estos instrumentos ha sido notable. Aumentaron los salarios de más de 10 000 trabajadores poco remunerados y la rotación disminuyó sustancialmente. Al mismo tiempo, mejoró el servicio de atención al cliente. Incluso sin tener en cuenta el ahorro derivado de la menor rotación y la mayor productividad, se estima que los costos de los aumentos salariales fueron de 1,42 dólares por pasajero, es decir, un tercio de la tasa aeroportuaria que se cobra a cada pasajero. Se consideró que esas políticas aportaban muchas ventajas: la subida salarial reducía la rotación, al tiempo que la formación mejoraba la eficiencia. Las prestaciones sanitarias evitan que los empleados acudan al trabajo cuando se encuentran mal y los acuerdos de paz laboral garantizan la continuidad de las operaciones. La subida de los salarios y la mejora de las condiciones laborales también sirven para que las comunidades circundantes se beneficien de la creación de empleos de calidad y evitan los costos fiscales y sociales inherentes al trabajo poco remunerado.

Fuentes: Miranda Dietz, Peter Hall y Ken Jacobs, *Course Correction: Reversing Wage Erosion to Restore Good Jobs at American Airports* (Berkeley, 2013); Garrett Strain, *Poverty Doesn't Fly* (junio de 2016).

- 79.** En octubre de 2022, el Aeropuerto Schiphol de Ámsterdam acordó con los sindicatos conceder un aumento salarial al personal de seguridad de hasta un 40 por ciento como parte de un conjunto de medidas sociales, con el objetivo de captar a más trabajadores para ese servicio ¹⁵⁷. En el caso del aeropuerto de Zúrich, el personal de servicios de escala llegó a un acuerdo con Swissport para percibir un aumento salarial después de la pandemia, mediante un pago único y la inclusión de un complemento automático en su convenio colectivo para compensar el efecto de la inflación ¹⁵⁸. Los servicios de escala del aeropuerto de Ginebra intentaron llegar a un acuerdo similar sin éxito ¹⁵⁹.

Seguridad del empleo

- 80.** La seguridad del empleo en la aviación civil depende en gran medida de la situación económica y la viabilidad de la industria ¹⁶⁰. La seguridad del empleo en la aviación civil está expuesta a cierto número de diferentes factores de orden económico, tales como las variaciones cíclicas o estacionales, de costos, de capacidad y reglamentarias, entre otros. La seguridad del empleo en la aviación civil alcanza niveles relativamente buenos. Por lo que respecta a los efectos iniciales

¹⁵⁷ Schengenvisa News, «Amsterdam's Schiphol Airport Agrees to Raise Wages for Security Staff», 7 de octubre de 2022.

¹⁵⁸ Keystone-SDA/ac, «Zurich airport ground staff negotiate pay rise», *Swissinfo*, 11 de octubre de 2022.

¹⁵⁹ David Ramseyer, «Accord trouvé dans le conflit au sein de Swissport», *20 Minutes*, 25 de febrero de 2022.

¹⁶⁰ OIT, *Reunión técnica tripartita para la aviación civil: Nota sobre las labores*, ICA/1977/16, 1977, Conclusiones (núm. 2) sobre la seguridad del empleo en la aviación civil.

del carácter cíclico del sector, la OIT adoptó en 1977 las [Conclusiones \(núm. 2\) sobre la seguridad del empleo en la aviación civil](#) (anexo III).

2. Normas internacionales del trabajo y principios y derechos fundamentales en el trabajo

Normas internacionales del trabajo

81. La elaboración de normas internacionales del trabajo en la OIT es un proceso legislativo único en el que participan representantes de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores de todo el mundo. Los instrumentos de la OIT constituyen un sólido corpus de normas internacionales del trabajo respaldadas por un sistema de control que es único en el ámbito internacional y que contribuye a velar por que los países apliquen los convenios y protocolos que han ratificado. La OIT examina periódicamente la aplicación de las normas por sus Estados Miembros y señala los ámbitos en que cabría mejorar. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y los procedimientos especiales del Comité de Libertad Sindical (CLS) han formulado observaciones y dirigido recomendaciones a los Estados Miembros en casos relacionados con el sector de la aviación civil (anexo II).

Principios y derechos fundamentales en el trabajo

82. En la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento](#), de 1998, se reconocieron cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo y se instó a todos los Estados Miembros de la OIT a que se comprometieran a respetar, promover y hacer realidad esos principios y derechos, aun cuando no se hubieran ratificado los Convenios pertinentes. Se trataba de los siguientes principios y derechos fundamentales: i) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; ii) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; iii) la abolición efectiva del trabajo infantil; y iv) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. La Conferencia Internacional del Trabajo, en su 110.^a reunión (2022), subrayó la pertinencia del derecho a un lugar de trabajo saludable cuando adoptó una resolución por la que se enmendaba la Declaración de 1998, a fin de incluir un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo ¹⁶¹. En la actualidad, 11 instrumentos de la OIT han sido reconocidos como fundamentales. Es demasiado pronto para conocer las consecuencias de la adopción de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental para los regímenes normativos nacionales y el sector de la aviación en su conjunto.

Ámbito sectorial

83. Aunque existen normas sectoriales específicas, hay que tener en cuenta que varios convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo se aplican a los trabajadores en general, por lo que incluyen al personal del transporte aéreo en algunos casos. Otras normas se aplican a la industria en general, a las empresas industriales o a las empresas dedicadas al transporte aéreo de pasajeros o mercancías, incluida la manipulación de mercancías en los aeropuertos.

¹⁶¹ OIT, [Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), ILC.110/Resolución I (2022); OIT, [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#) (1998), en su versión enmendada en 2022.

Normas del trabajo y matriculación de aeronaves

- 84.** La matriculación de una aeronave puede tramitarse en el país de propiedad (línea aérea nacional) o en un país distinto al del domicilio social de la propiedad de la aerolínea. La rápida evolución de los modelos de negocio puede incidir en la seguridad de los vuelos, la competencia leal y los derechos de los trabajadores ¹⁶². Los ASA bilaterales son un factor disuasorio ¹⁶³, ya que un transportista aéreo podría perder sus derechos de tránsito si su aeronave está matriculada en otro país ¹⁶⁴. Un punto clave en las estrategias de las aerolíneas tradicionales es un mayor interés por contratar tripulantes técnicos y de cabina. Por otro lado, aunque un alto porcentaje de la flota de aeronaves es arrendada (hasta el 50 por ciento), en algunos casos esto puede ser un elemento disuasorio para matricularlas en otros países, ya que las aseguradoras y los arrendadores suelen evitar que sus activos se matriculen en jurisdicciones donde no se inspecciona adecuadamente la seguridad.
- 85.** En aviación civil, la OACI solo considera apropiado utilizar la expresión «pabellón de conveniencia» (o «bandera de conveniencia») cuando una aeronave se matricula en el extranjero para aprovechar un sistema con vigilancia económica o técnica mínima o nula ¹⁶⁵. Una vigilancia apropiada puede complementarse con vías de recurso jurídico y con la eliminación de barreras geográficas en apoyo de los mecanismos de reparación de las empresas multinacionales ¹⁶⁶.

Igualdad de género

- 86.** Durante mucho tiempo, se consideraba que las mujeres no eran aptas para trabajar como pilotos y todavía hoy están muy poco representadas entre los pilotos de líneas aéreas. En 2018, el mayor porcentaje de mujeres piloto en una gran aerolínea era de solo el 7,4 por ciento ¹⁶⁷. Solamente el 3 por ciento de los más altos directivos de aerolíneas son mujeres ¹⁶⁸. Los hombres están claramente sobrerrepresentados en los puestos técnicos (pilotos e ingenieros) y las mujeres en los de servicio (tripulación de cabina y personal de tierra). Durante mucho tiempo se exigió a las auxiliares de a bordo un título de enfermería. Además, algunas líneas aéreas aplicaban criterios de selección relacionados con el aspecto físico y la edad. Aunque algunas aerolíneas ya no aplican estos requisitos, sigue habiendo un sesgo de género en el desempeño de la función ¹⁶⁹. En 2019, la OIT publicó un documento de trabajo titulado *Women and aviation: Quality jobs, attraction and retention*.
- 87.** La Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.^a reunión, celebrada en 2019, adoptó por abrumadora mayoría el [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\)](#). Por primera vez, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pasaron a estar cubiertos por un Convenio específico de la OIT. La Conferencia también adoptó la correspondiente [Recomendación sobre la](#)

¹⁶² Yves Jorens *et al.*, *Atypical Employment in Aviation: Final Report* (Diálogo social europeo, Comisión Europea, 2015).

¹⁶³ El transportista aéreo puede dejar de ser designado por una de las partes en un ASA si no cumple los criterios de designación estipulados en el ASA. Esto puede incluir un aspecto de propiedad y control (reglamentario) de la aerolínea.

¹⁶⁴ Alain Lumbroso, «Aviation liberalisation: What headwinds do we still face?», *Journal of Air Transport Management* 74 (2019), 22-29.

¹⁶⁵ OACI, *Estudio de la secretaría de la OACI sobre los aspectos de seguridad operacional y de protección de la aviación en la liberalización económica* (Consejo de la OACI, 1 de junio de 2005).

¹⁶⁶ Por ejemplo, véase Tribunal de Apelación de Borgarting (Noruega), *Choice of law in disputes concerning employment relationships and staffing companies entering contracts with citizens of different nationalities*, sentencia LB-2015-51137; y Tribunal Supremo de España, *Alfred Giro contra Ryanair*, recurso núm. 008/0000003/2020.

¹⁶⁷ Rebecca K. Lutte, *Women in Aviation: A Workforce Report* (Omaha, Aviation Institute Faculty Publications, 2019), 1-21.

¹⁶⁸ IATA, *Annual Review 2021*.

¹⁶⁹ Whitney E. Smith *et al.*, «Reshaping Gender in Airline Employment», *Annals of Tourism Research* 89 (julio de 2021).

violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). Estos dos instrumentos contienen las primeras definiciones internacionalmente reconocidas de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Tiempo de trabajo y periodos de descanso

88. El tiempo de trabajo y los periodos de descanso contribuyen a la protección y la seguridad de los trabajadores ¹⁷⁰. En la actualidad no existe ninguna norma internacional relativa a los tiempos de trabajo y de descanso de los trabajadores de la aviación. El tiempo de trabajo en este sector puede entenderse como la suma del servicio a bordo y el servicio en tierra ¹⁷¹. En general, los trabajadores de la aviación se encuentran excluidos de la reglamentación del tiempo de trabajo, y la OIT ya señaló en 1938 que seguía habiendo problemas en cuanto a la delimitación del personal y los servicios que debían estar comprendidos en el ámbito de aplicación de normativas específicas ¹⁷².
89. Los problemas relativos a la reglamentación de las horas de trabajo se centran en las limitaciones del tiempo de vuelo. En la actualidad, el tiempo de vuelo, los periodos de servicio, las limitaciones de los periodos de servicio y las prescripciones relativas a los periodos de descanso se establecen con la única finalidad de procurar que la tripulación de vuelo y la tripulación de cabina rindan con un nivel de atención adecuado para garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas. Así pues, los tiempos de vuelo y de servicio no están concebidos para la protección de los trabajadores, sino para la protección de la seguridad aérea. En el [Anexo 6](#) del Convenio de Chicago se exige a los Estados que establezcan normas que especifiquen las limitaciones aplicables al tiempo de vuelo, los periodos de servicio, los periodos de servicio de vuelo y los periodos de descanso. Sin embargo, la propuesta de plantilla recogida en el Convenio deja en manos de las autoridades nacionales la determinación de los valores individuales. Por consiguiente, cada país ha promulgado su propia reglamentación y existen considerables diferencias entre países en cuanto a los fundamentos y métodos utilizados para regular las limitaciones del tiempo de vuelo y su ámbito de aplicación.

► Recuadro 5. Prácticas relativas a las horas de trabajo, el tiempo de vuelo, los periodos de servicio y los periodos de descanso

Desde 1960, la OIT recomienda que «[d]ebieran establecerse límites para el tiempo de vuelo y el de servicio de los miembros de la tripulación de los transportes aéreos comerciales» y que tales «límites del tiempo de vuelo y del tiempo de servicio y las disposiciones relativas a los periodos de descanso debieran fijarse entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores».

Entre 2021 y 2022, la OIT encargó una comparación de los regímenes prescriptivos que limitan el tiempo de vuelo en diversas jurisdicciones. Existe una importante falta de uniformidad a nivel mundial. Esta fragmentación podría repercutir considerablemente en la uniformidad general de las condiciones de seguridad operacional en el transporte aéreo. La comparación, que se refiere a los regímenes prescriptivos de limitación del tiempo de vuelo vigentes en 29 países de todas las regiones geográficas, pone de relieve las discrepancias relativas a elementos fundamentales del trabajo de las tripulaciones, como el tiempo máximo de vuelo o el periodo máximo de servicio que se les permite, o los periodos mínimos de descanso a que tienen derecho antes del servicio.

Con respecto al periodo máximo de servicio de vuelo permitido, la mayoría de los regímenes fijan el límite en 13 o 14 horas, aunque este parámetro oscila entre 11 horas y un máximo de 15 horas.

¹⁷⁰ Restellini.

¹⁷¹ Véase la Sección C (Transportes aéreos) de OIT, *Generalización de la reducción de las horas de trabajo*, Informe V, ILC.24/N/II/2 (1938) (extracto).

¹⁷² OIT, *Generalización de la reducción de las horas de trabajo*.

En los países de Oriente Medio y Asia examinados, el periodo máximo de servicio de vuelo está fijado en un promedio de 13 horas, siendo de 12 horas en algunos países y de 14 horas en otros. La región africana muestra cierta uniformidad, ya que la mayoría de los países imponen un periodo máximo de servicio de vuelo de 14 horas, con una excepción (15 horas).

Por lo que se refiere al tiempo máximo de vuelo permitido en un año natural o en un periodo de 365 días consecutivos, la gran mayoría de las jurisdicciones han optado por un parámetro estándar de un máximo de 1 000 horas. Algunos regímenes nacionales, sin embargo, reducen las horas a 900, y el límite más bajo observado es de 800 horas.

La fragmentación es evidente cuando se comparan las prescripciones relativas a los periodos mínimos de descanso de las tripulaciones de vuelo. En este contexto, no es posible identificar tendencias regionales comunes. La comparación muestra que este parámetro se aplica de forma diversa y heterogénea en todo el mundo, oscilando entre un mínimo de 8 horas en algunos países y un máximo de 12 horas en otros.

La falta de uniformidad es aún mayor cuando se tienen en cuenta otros aspectos de la reglamentación sobre los límites del tiempo de vuelo. Por ejemplo, de todos los países examinados, solo tres prevén un requisito relativo a un periodo mínimo de cobertura para las listas de turnos. Del mismo modo, pocas jurisdicciones incluyen un requisito formal relativo a las horas de comidas de la tripulación de vuelo. También surgen diferencias significativas al comparar los requisitos relativos a la duración máxima del turno de guardia permitida por los regímenes nacionales de limitación del tiempo de vuelo, ya que, aunque muchos países adoptaron una norma de 12 horas, los parámetros oscilan entre 12 y 24 horas.

También se observa una tendencia similar con respecto al plazo de conservación de los informes relativos a los límites de tiempo de vuelo. Es casi imposible identificar un enfoque común en este punto. Unos países optaron por un plazo tan bajo como 6 meses mientras que otros lo elevaron hasta 24 meses, y una jurisdicción que fue incluso más allá, hasta los 60 meses. Sorprendentemente, muchos países ni siquiera prevén tal requisito en sus normativas sobre la limitación de tiempo de vuelo.

Fuentes: OIT, *Reunión especial sobre aviación civil: Nota sobre las labores de la reunión*, ICA/1960/16 (Revisado) (1960), Conclusiones (núm. 1) relativas a las horas de servicio y periodos de Descanso de los tripulantes de las aeronaves civiles, párrs. 2 y 7; Andrea Trimarchi, *Comparative overview* (Archivo de la OIT, 2022), basado en Paul Cullen, *Flight times, duty times and rest periods in the aviation sector* (Archivo de la OIT, 2021).

Intensificación del trabajo

90. La intensificación del trabajo puede surgir a causa de la presión para aumentar la productividad laboral, o como parte de la reestructuración de la empresa. La producción ajustada y la flexibilidad en las tareas (ocupar todo el tiempo disponible con trabajo activo) pueden llevar a situaciones en que no se respeta la seguridad operacional cuando el tiempo apremia (lo que agrava la presión sobre los trabajadores).

Ciclicidad y despido: terminación de la relación de trabajo

91. La protección establecida en el [Convenio \(núm. 158\)](#) y la [Recomendación \(núm. 166\) sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982](#) se aplica a todos los trabajadores de la aviación civil. «No debería procederse a la terminación de la relación de empleo de los trabajadores empleados en la aviación civil a menos que exista una causa justificada para dicha terminación relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, el establecimiento o el servicio»¹⁷³.

¹⁷³ OIT, Conclusiones (núm. 2) sobre la seguridad del empleo en la aviación civil.

Modelos de contratación

- 92.** En las líneas aéreas se contrata a los trabajadores con muy diversos tipos de modalidades de empleo, incluso a través de organizaciones intermediarias. Según un estudio de 2015 relativo a la Unión Europea, el 79 por ciento de los encuestados afirmaron tener un contrato de trabajo directo. La cifra era considerablemente inferior en los transportistas económicos, donde poco más del 52 por ciento de los trabajadores decían estar empleados directamente por la aerolínea. El 16,7 por ciento de las personas que trabajaban para un transportista económico señalaron que lo hacían a través de una empresa de trabajo temporal; en el caso de las aerolíneas de red y regionales, la cifra era inferior al 2 por ciento ¹⁷⁴.
- 93.** Alrededor del 9 por ciento de los pilotos encuestados se consideran trabajadores independientes. Sin embargo, el 90 por ciento de los encuestados indicaron que no tenían la libertad de trabajar para más de un transportista aéreo, y el 93 por ciento declararon que no podían decidir las fechas y el número de horas de vuelo ¹⁷⁵.

Trabajadores desplazados

- 94.** Tradicionalmente, se ha contratado a nacionales de terceros países por razones lingüísticas o culturales. Sin embargo, se ha afirmado que, en algunas regiones, las líneas aéreas tienden a contratar cada vez más a nacionales de terceros países porque se trata de jurisdicciones donde la legislación laboral y de seguridad social es menos exigente ¹⁷⁶.

Arrendamiento de aeronaves con tripulación

- 95.** Las aerolíneas recurren cada vez más al arrendamiento de aeronaves con tripulación para responder al exceso de demanda de tránsito, tanto si sus propias aeronaves están sometidas a un mantenimiento intensivo como por razones económicas o políticas. Un arrendamiento con tripulación es un contrato de arrendamiento por el que una línea aérea (el arrendador) proporciona una aeronave, tripulación completa, mantenimiento y seguro a otra aerolínea. El uso frecuente de arrendamientos con tripulación puede llevar a situaciones en las que el titular del certificado de explotador de servicios aéreos no sea más que una marca. Las disposiciones relativas al arrendamiento con tripulación están disponibles en el modelo de acuerdo de servicios aéreos de la OACI ([Doc 9587](#) de la OACI) para su adopción por los Estados en sus acuerdos bilaterales o multilaterales.
- 96.** El arrendamiento con tripulación puede plantear algunos problemas desde el punto de vista del desplazamiento de trabajadores y de la observancia de la legislación laboral y de seguridad social correspondiente. Las autoridades deben supervisar los acuerdos de arrendamiento para cerciorarse de que las obligaciones y responsabilidades relativas a la seguridad y a los trabajadores sean claras y se cumplan ¹⁷⁷. La naturaleza de esos acuerdos puede contribuir a la opacidad de las normas de empleo, a la confusión sobre quién es la empresa explotadora de aeronaves y/o el empleador, además de suscitar otros problemas jurídicos ¹⁷⁸.

¹⁷⁴ Jorens *et al.*

¹⁷⁵ DG MOVE y Ricardo, *Study on Employment and Working Conditions of Aircrews in the EU Internal Aviation Market* (Comisión Europea, 2019).

¹⁷⁶ DG MOVE y Ricardo.

¹⁷⁷ European Cockpit Association, *Manual on the Legal Principles of Industrial Relations in the European Union*, Position Paper, 7 de septiembre de 2022.

¹⁷⁸ Federación Europea de los Trabajadores del Transporte, *Fair aviation for all: A discussion on some legal issues* (2019).

Modelos duales de contratación

97. La creación de una fuerza de trabajo segmentada en dos niveles significa que dos miembros de la tripulación pueden prestar servicio en la misma aeronave y realizar las mismas tareas, pero uno de ellos beneficiándose de un contrato más antiguo con mejores condiciones de empleo, mientras que el otro tiene condiciones distintas, sujetas a un contrato más reciente o a un contrato con una filial. Esta dualidad ha empeorado las condiciones laborales, ya que los empleados con mejores salarios y prestaciones se jubilan y son sustituidos por nuevos empleados con una remuneración más baja, un proceso que se agrava con las jubilaciones anticipadas y los ceses voluntarios ¹⁷⁹. La complejidad derivada de las diferentes modalidades de empleo dificulta que los trabajadores sepan quién es su verdadero empleador y qué derechos y obligaciones dimanar de una relación de trabajo. La asimetría de la información puede crear una situación en la que los trabajadores individuales no sepan si están siendo contratados a través de un intermediario y no tengan la certeza de si la formación u otros costos correrán a cargo de la aerolínea ¹⁸⁰.

Sistemas de pago por vuelo

98. Los pilotos necesitan adquirir experiencia de vuelo a través de la formación en aerolíneas antes de que se les permita volar como capitanes. En los sistemas de pago por vuelo, los pilotos tienen que pagar a las aerolíneas en lugar de que estas les remuneren sus servicios ¹⁸¹. Según una encuesta de la Unión Europea, entre el 2,2 y el 6,1 por ciento de los pilotos habían participado en sistemas de pago por vuelo. Sin embargo, otra información facilitada por grupos de interés indica que esta cifra podría ascender al 10 por ciento. Por lo general, la remuneración se considera un elemento esencial de la relación de trabajo, por lo que se plantea la cuestión de si los pilotos acogidos a sistemas de pago por vuelo pueden considerarse empleados ¹⁸². Algunas aerolíneas contratan a pilotos muy inexpertos, con apenas 200 horas de experiencia, y utilizan sus servicios durante uno o dos años hasta que los pilotos acumulan suficientes horas de vuelo para poder buscar empleo en otro lugar ¹⁸³. Los sistemas de pago por vuelo pueden repercutir negativamente en la cultura de seguridad operacional de las empresas explotadoras de aeronaves, debido a las irregularidades en la notificación de casos de fatiga o enfermedad ¹⁸⁴.

Subcontratación de servicios de escala

99. Las compañías aéreas subcontratan cada vez más actividades de servicios de escala a agencias o nuevas filiales. Las empresas independientes de servicios de escala y manipulación de carga acaparan alrededor del 60 por ciento del mercado mundial de la manipulación aeroportuaria, frente a solo el 24 por ciento en 2000. Los empleados de estas agencias o filiales suelen tener condiciones laborales menos ventajosas que las de los antiguos empleados directos de las aerolíneas. En los Estados Unidos, los salarios de los trabajadores de aeropuertos disminuyeron un 19 por ciento en términos reales entre 1991 y 2001. De 2001 a 2011, el número de trabajadores

¹⁷⁹ ITF, «Aviación civil: Respuestas de los empleadores al COVID-19 en el sector de la aviación».

¹⁸⁰ Geraint Harvey y Peter Turnbull, «Ricardo Flies Ryanair: Strategic Human Resource Management and Competitive Advantage in a Single European Aviation Market», *Human Resource Management Journal* 30, núm. 4 (noviembre de 2020): 553-565.

¹⁸¹ Delphine Defossez, «The Uberisation of Aircrew Through the Use of Bogus Self-Employment Contracts», *Air and Space Law* 46, núm. 6 (2021): 665-686.

¹⁸² DG Move y Ricardo.

¹⁸³ Harvey y Turnbull.

¹⁸⁴ Trimarchi, *International Aviation Labour Law*.

en los aeropuertos descendió un 19 por ciento, mientras que el número de pasajeros aumentó. En Alemania, el personal de servicios de escala subcontratado cobraba un 30 por ciento menos que el que ocupaba puestos equivalentes en la empresa ¹⁸⁵.

Derechos de los trabajadores y los sindicatos

100. En la aviación, los sindicatos suelen ser gremiales. Este hecho, unido a la prevalencia de la negociación colectiva de ámbito empresarial, puede generar tensiones en el sector. También abre oportunidades para que las aerolíneas tradicionales compitan en el sector de bajo costo estableciendo filiales con costos laborales más bajos ¹⁸⁶. El transporte aéreo es vulnerable a los conflictos laborales. Antes de la desregulación, las tarifas aéreas estaban reguladas y se basaban principalmente en los costos reales. De este modo, las compañías aéreas podían compensar los aumentos de los costos laborales subiendo las tarifas y, en consecuencia, podían evitar las huelgas ¹⁸⁷.

Servicios esenciales

101. Los órganos de control de la OIT han definido los servicios esenciales como «servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población» ¹⁸⁸. Sin embargo, varios países han interpretado los «servicios esenciales» en un sentido más amplio, que restringe de facto la libertad sindical y el derecho de huelga en varias profesiones relacionadas con la aviación. Esta interpretación ha afectado a lo largo de los años a la tripulación de vuelo y a los controladores de tránsito aéreo, que se han visto excluidos de la afiliación sindical.

► Recuadro 6. Buenas prácticas de notificación de sucesos: una «cultura justa»

La aviación, y en particular el control del tránsito aéreo, es una industria compleja en la que los trabajadores forman parte integrante del sistema, al interactuar en equipo con sistemas y procedimientos. Una «cultura justa» es aquella en la que se anima a los profesionales de la aviación, incluidos los pilotos y los controladores de tránsito aéreo, a notificar los problemas relacionados con la seguridad sin temor a ser sancionados.

Fuente: European Cockpit Association (ECA), *Two Air Traffic Controllers in Switzerland Convicted*, Comunicado de prensa, 17 de diciembre de 2018.

3. Protección social

102. Las prestaciones de protección social a corto plazo, como la asistencia médica, las prestaciones monetarias de enfermedad y las licencias de maternidad y desempleo, aportan un importante salvavidas si se puede acceder a ellas fácilmente, pues representan la única fuente de apoyo a los ingresos durante los periodos de incapacidad para trabajar (o para buscar trabajo), especialmente cuando los trabajadores se encuentran desamparados en un país que no es el suyo. En la práctica, el país en el que se celebra el contrato de trabajo también puede diferir del país en el que el trabajador tiene su residencia habitual o del país donde la aerolínea tiene su sede. Por

¹⁸⁵ ITF, *Beneficios récord para las aerolíneas y más presión para el personal aeroportuario* (ITF Global, 2016).

¹⁸⁶ Michael Barry y Werner Nienhueser, «Coordinated Market Economy/Liberal Employment Relations: Low Cost Competition in the German Aviation Industry», *The International Journal of Human Resource Management* 21, núm. 2 (febrero de 2010), 214-229.

¹⁸⁷ Wensveen.

¹⁸⁸ OIT, «Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical», «Derecho de huelga», párr. 838.

consiguiente, a falta de acuerdos bilaterales de seguridad social entre el país de la aerolínea y el país de residencia, los trabajadores pueden estar sujetos a varios regímenes jurídicos diferentes o encontrarse en un vacío jurídico sin cobertura en los sistemas de protección social del país de residencia, del país donde se celebró el contrato de trabajo o del país de la línea aérea.

- 103.** Las personas que trabajan a bordo de aeronaves han tropezado a menudo con problemas específicos en relación con sus derechos de asistencia sanitaria, de pensión y otras formas de protección social, posiblemente a causa de disparidades por razón de género, edad, origen geográfico o lugar de residencia, o asociadas a las diferentes modalidades de empleo. La pandemia de COVID-19 puso de relieve esta deficiencia cuando los trabajadores migrantes se vieron directa o indirectamente excluidos de los paquetes de protección social adoptados para proteger a los trabajadores nacionales, como la asistencia sanitaria básica y las medidas de seguridad de los ingresos contra las pérdidas repentinas de empleo y salario ¹⁸⁹. Si no se establecen normas claras que regulen la cuestión, existe el riesgo de favorecer a los marcos jurídicos que ofrecen condiciones de contratación más ventajosas, con disposiciones laxas en materia de derecho laboral y seguridad social ¹⁹⁰.

Norma de la «base» y base de operaciones

- 104.** La cotización a la seguridad social se complica aún más si la «base» de los trabajadores aeronáuticos y la base operacional de la aerolínea están situadas fuera del territorio del Estado que concede la licencia. Para resolver este problema, algunas organizaciones de integración regional, como la Unión Europea, han establecido normas especiales aplicables a la tripulación de vuelo, como excepción a las aplicables a otros trabajadores migrantes. Desde 2012, las nuevas normas de seguridad social para el personal de vuelo aclaran que esos trabajadores deben cotizar a la seguridad social y tienen derecho a percibir prestaciones en el país donde empiezan y terminan sus turnos, es decir, su «base», y no en el país donde tiene su sede la aerolínea. No obstante, la situación es más complicada si la «base» de la tripulación está situada fuera de la Unión Europea. En ese caso, se aplicarían las normas que rigen el trabajo en otro Estado de la Unión Europea, y la legislación del Estado en el que está establecida la aerolínea se aplicaría como excepción a la norma de la «base», lo que implica que a menudo los trabajadores han de estar sujetos al sistema de seguridad social de un país en el que no tienen su «base».
- 105.** Parece que la legislación no se ajusta a la rápida evolución del sector de la aviación civil y sus diferentes modalidades de contratación, que se manifiestan en forma de intrincados regímenes fiscales y de seguridad social. Se podría establecer aquí un paralelismo con la situación de la gente de mar, para la que el MLC, 2006, ha establecido el principio de que la legislación de protección social aplicable es la del país en el que la gente de mar tiene su residencia habitual ¹⁹¹.

Licencia y ausencias por enfermedad

- 106.** Los trabajadores de ocupaciones del sector servicios pueden estar más expuestos a contraer enfermedades contagiosas, como la gripe o la COVID-19. El acceso de los trabajadores a la licencia por enfermedad remunerada y a la asistencia sanitaria reduce el «presentismo», es decir, que los trabajadores vayan a trabajar a pesar de no encontrarse bien. El presentismo puede contribuir a la propagación de enfermedades, además de aumentar el riesgo de accidente en el lugar de

¹⁸⁹ Katharine Jones, Sanushka Mudaliar y Nicola Piper, *Confinados y en el limbo: El impacto mundial de la COVID-19 en los derechos y la contratación de los trabajadores migrantes* (OIT, 2021).

¹⁹⁰ Trimarchi, *International Aviation Labour Law*.

¹⁹¹ MLC, 2006, norma A4.5, párr. 3.

trabajo ¹⁹². Además, la tripulación de vuelo no puede trabajar en un entorno de cabina presurizada cuando padece resfriados u otras afecciones de oído, nariz y garganta. Cualquier afección que pueda mermar su capacidad física para hacer frente a una emergencia en vuelo, como la apertura de salidas de emergencia pesadas, también suspende los privilegios de licencia de la tripulación de cabina. Los pilotos están sujetos a pruebas médicas más rigurosas para mantener sus licencias.

4. Diálogo social

- 107.** Para contribuir al desarrollo de una industria aeronáutica resiliente, convendría promover el diálogo social a nivel del lugar de trabajo y de la empresa y a nivel nacional, regional e internacional. Los cambios en la industria, cuando sean necesarios —estabilidad, reestructuración, seguridad general y operacional—, habrán de considerarse por medio de un diálogo social eficaz, transparente, centrado en el logro de resultados y productivo, que refleje las condiciones existentes y las que puedan preverse ¹⁹³. En el pasado, el diálogo social ha permitido encontrar soluciones innovadoras y de carácter social a las crisis ¹⁹⁴. Por ejemplo, en 2000 la Unión Europea creó un comité de diálogo social sectorial de la aviación civil. El diálogo social en el sector abarca las actividades relacionadas con el transporte aéreo de pasajeros y mercancías (tanto regular como no regular) y la aviación civil (tripulación de vuelo, servicios de escala, gestión del tránsito aéreo) ¹⁹⁵. No obstante, las distintas circunstancias pueden requerir enfoques diferentes.
- 108.** En 2013, el Foro de diálogo mundial sobre los efectos de la crisis económica mundial en la industria de la aviación civil convino en lo siguiente: «El diálogo social es un elemento imprescindible para mejorar la sostenibilidad y el trabajo decente y productivo en la aviación civil, y puede servir para lograr una mayor armonía en la industria y por tanto para dotarla de una mayor estabilidad. En algunos países se ha relacionado el diálogo social en la aviación civil con mejores resultados económicos. Las reestructuraciones son frecuentes en esta industria y resultan más fructíferas cuando media en ellas el proceso del diálogo social. Algunos países, a menudo alentados por el gobierno, tienen una larga tradición de diálogo social en la aviación civil, mientras que en otros países no existen los derechos básicos en el trabajo consagrados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, por lo que en ellos no hay un diálogo social. En otros países el diálogo social debe mejorar, creando beneficios para todos los interesados». ¹⁹⁶ Ya se ha recomendado anteriormente la creación o el fortalecimiento de foros tripartitos de consulta sobre aviación a nivel nacional y regional con miras a conseguir la participación de los interlocutores sociales en el desarrollo de una política nacional de aviación ¹⁹⁷.

¹⁹² Dietz, Hall y Jacobs.

¹⁹³ OIT, *Informe final, Reunión tripartita sobre la aviación civil: consecuencias sociales y en materia de seguridad de la crisis posterior al 11 de septiembre de 2001*, TMICA/2002/11, 2002, anexo, párr. 23.

¹⁹⁴ OIT, *Informe final*, anexo, párr. 33.

¹⁹⁵ Comisión Europea, «Sectoral Social Dialogue – Civil Aviation»; Seligson.

¹⁹⁶ OIT, *Puntos de consenso*, GDFCAI/2013/8 (2013).

¹⁹⁷ OIT, «Anexo: Resumen final del Presidente», párr. 35 del anexo.

▶ Recuadro 7. Buenas prácticas en materia de participación y negociación colectiva

El International Airlines Group (IAG) emplea a unos 55 000 trabajadores en su cartera de aerolíneas y empresas de plataformas. La mayor parte del personal presta servicio directo a los clientes: la tripulación de cabina y los pilotos constituyen el 46 por ciento de la plantilla, y los equipos aeroportuarios y de mantenimiento representan otro 35 por ciento.

Cada empresa del IAG tiene sus propios canales de comunicación adaptados a su cultura y perfil. La comunicación con los empleados puede realizarse a través de canales formales e informales, tales como evaluaciones de rendimiento, consultas específicas, foros de empleados, redes sociales internas, reuniones locales informativas, boletines de noticias, talleres, encuestas de participación y canales confidenciales e independientes de notificación de incidencias. El 89 por ciento de los trabajadores del IAG están cubiertos por convenios colectivos. El IAG cuenta con un comité de empresa europeo, que reúne a representantes de los distintos países del Espacio Económico Europeo en los que opera el Grupo. Sus representantes son informados y, en su caso, consultados sobre los asuntos transnacionales que pueden afectar a los empleados de dos o más de esos países.

Fuente: IAG, «Connecting people, Businesses and Countries: Annual Report and Accounts 2021» (2021).

Actores y diálogo a nivel internacional

109. En el ámbito internacional, la Sección de Aviación Civil de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y el Comité de Asuntos Profesionales y Gubernamentales de la Federación Internacional de Asociaciones de Pilotos de Línea Aérea (IFALPA) fueron los dos primeros órganos internacionales en constituir federaciones y asociaciones de trabajadores del sector. Posteriormente surgieron la IFATCA, que representa a los controladores de tránsito aéreo, y la Federación Internacional de Asociaciones de Electrónica para la Seguridad de la Circulación Aérea, que representa al personal encargado de los sistemas electrónicos de seguridad aeronáutica. Por el lado de las empresas explotadoras de aeronaves, hay que remitirse a la agrupación de líneas aéreas de la IATA. El Consejo Internacional de Aeropuertos es un organismo internacional que representa a los explotadores aeroportuarios y participa directamente en actividades políticas internacionales¹⁹⁸. Por su parte, la Organización de Servicios de Navegación Aérea Civil (CANSO), fundada en 1996, es la voz mundial de las empresas que prestan servicios de control de tránsito aéreo. Como se indica en el párrafo 28, la Asociación de Servicios Aeroportuarios representa los intereses de los servicios de escala.

Procedimientos de negociación a nivel nacional

110. Según el modelo de procedimientos de negociación desarrollado en la mayoría de los países, las condiciones de empleo se determinan principalmente mediante la negociación colectiva, complementada, en algunos casos, con la legislación nacional¹⁹⁹. Ahora bien, aunque a veces los cambios se negocian a través de las estructuras de negociación colectiva, hay situaciones en que las aerolíneas eluden los convenios colectivos e imponen importantes procesos de reestructuración, tal como se observó durante la pandemia de COVID-19, por ejemplo²⁰⁰.

¹⁹⁸ ICAO, «The Postal History of ICAO: ACI – Airports Council International».

¹⁹⁹ OIT, *Report I – Review of Conditions of Employment in Civil Aviation*.

²⁰⁰ ITF, «Aviación civil: Respuestas de los empleadores al COVID-19 en el sector de la aviación».

Diálogo subsectorial

111. Los interlocutores sociales también debaten algunas cuestiones que afectan a subsectores específicos. En 2018, por ejemplo, los interlocutores sociales valoraron positivamente la inclusión de los servicios de escala en el ámbito de competencias de la Agencia de la Unión Europea para la Seguridad Aérea y, en esa misma línea, subrayaron la necesidad de establecer condiciones igualitarias para el personal de ese subsector ²⁰¹. Por lo que respecta a la gestión del tránsito aéreo, los interlocutores sociales elaboraron un conjunto de herramientas para apoyar y facilitar el diálogo social a nivel local y en diferentes entornos normativos ²⁰².

Convenios de empresa

112. Muchas aerolíneas han firmado convenios transnacionales de empresa, normalmente con una federación sindical internacional. Actualmente existen tres convenios de este tipo: Air France-KLM, British Airways y Czech Airlines ²⁰³.

5. Objetivo prioritario: un entorno de trabajo seguro y saludable

113. Las medidas de seguridad y salud en el trabajo tienen por objeto garantizar que todos los trabajadores dispongan de condiciones de trabajo seguras y saludables y preservar los recursos humanos. Recientemente, la OIT ha incluido el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable en la categoría de principio y derecho fundamental en el trabajo. Con este reconocimiento, la OIT se ha propuesto suscitar en todo el mundo un interés activo por la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo, conseguir que la seguridad y la salud de todos los trabajadores se incluyan en la agenda internacional y estimular y apoyar medidas de orden práctico a todos los niveles.

114. La OIT ha adoptado varios convenios, recomendaciones y protocolos sobre seguridad y salud en el trabajo que son pertinentes para el sector de la aviación civil. Se aplican a todas las ramas de la actividad económica, incluido el transporte, y determinan la formulación, aplicación y examen periódico de las políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la prevención de los accidentes profesionales. La última vez que la OIT examinó las cuestiones particulares relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo en el sector de la aviación civil fue en 1977, con la adopción de las [Conclusiones \(núm. 1\) sobre la seguridad e higiene del trabajo en la aviación civil](#).

115. Se trata de un sector muy regulado, en el que es de suma importancia garantizar la seguridad operacional de la aeronave, la tripulación y los pasajeros. Numerosos expertos en medicina aeronáutica han estudiado los problemas de salud relacionados con la aviación, como la fatiga, la radiación, la calidad del aire en cabina, la vibración, el estrés térmico y otras cuestiones que afectan a la seguridad operacional, y han proporcionado información actualizada al respecto ²⁰⁴.

²⁰¹ ACI Europa y ASA, «[Statement from Europe's Airports and Ground Handlers on Current Operational Disruptions & Staffing Challenges](#)», comunicado de prensa, 6 de mayo de 2022; y Consejo Internacional de Aeropuertos, Asociación de Servicios Aeroportuarios y Federación Europea de los Trabajadores del Transporte, «[Conclusions of the Joint Ground Handling Social Partners' Project](#)» (Comisión Europea, 28 de abril de 2017).

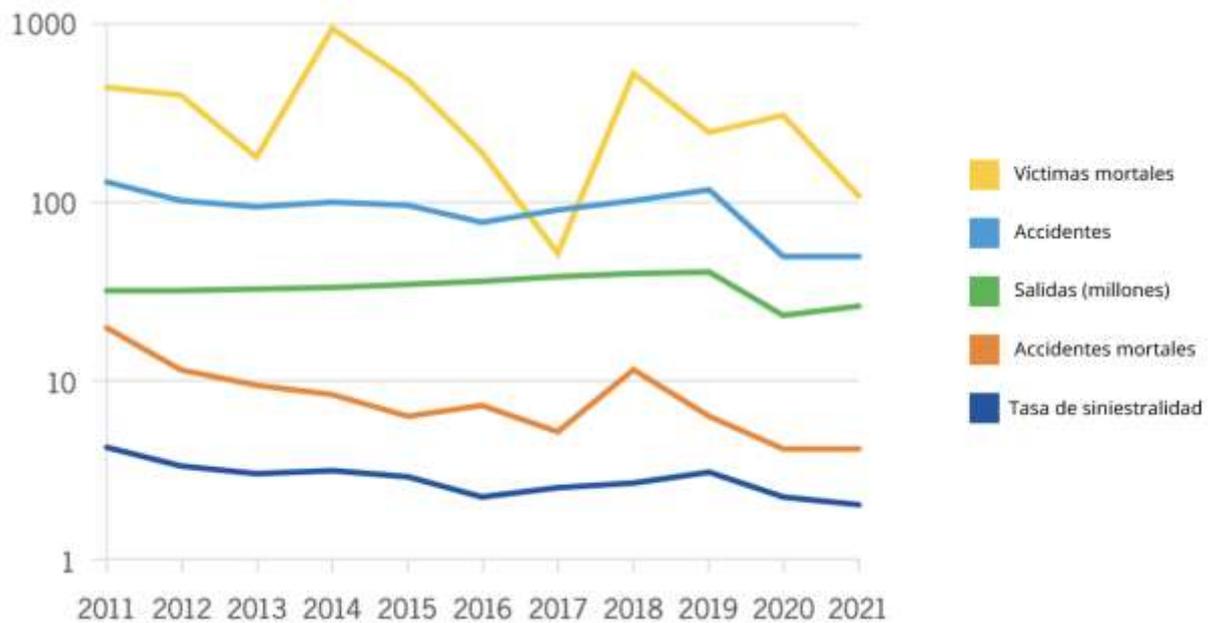
²⁰² Coordinadora Europea de Sindicatos de Controladores Aéreos (ATCEUC), CANSO y Federación Europea de los Trabajadores del Transporte, [Change Management in the ATM Industry: Principles and Process](#), 2018.

²⁰³ OIT y Comisión Europea, «[Database on transnational company agreements](#)».

²⁰⁴ Jeffrey Davis *et al.*, [Fundamentals of Aerospace Medicine](#), quinta edición (Wolters Kluwer, 2021); y David Gradwell y David Rainford (eds.), [Ernsting's Aviation and Space Medicine](#), quinta edición (Londres, CRC Press, 2016).

116. El transporte aéreo es el más seguro: en 2019 hubo 13 accidentes con pérdida de vidas humanas y, en total, 268 víctimas (gráfico 7). Hace medio siglo, en 1972, cuando había muchos menos vuelos, 2 365 pasajeros perdieron la vida en accidentes aéreos ²⁰⁵. Además, los accidentes con salida de pista o calle de rodaje se han vuelto infrecuentes y, por primera vez en al menos 15 años, no hubo accidentes de este tipo en 2021 ²⁰⁶. La tasa de siniestralidad total (número de accidentes por millón de salidas) se redujo a 1,93 en 2021, frente a 2,14 en 2020 y 2,94 en 2019 ²⁰⁷.

► **Gráfico 7. Evolución histórica de las operaciones comerciales regulares**



Fuente: OACI, *Safety Report*, edición de 2022.

117. Una condición necesaria para la seguridad operacional del transporte aéreo es la seguridad y la salud de las personas que trabajan para que el avión vuele. Sin embargo, el trabajo en la aviación civil suele ser peligroso. En los Estados Unidos, la tasa de incidencia ²⁰⁸ para los trabajadores del transporte aéreo regular fue de 4,5 en 2020, superior a las de la industria manufacturera y la construcción ²⁰⁹.

118. La reglamentación aeronáutica tiene gran amplitud y comprende, entre otras cuestiones, los aspectos técnicos que afectan al personal de aviación y a los controladores de tránsito aéreo. Por lo general, se ha incidido sobre todo en la salud física y la protección de los trabajadores contra lesiones y accidentes, pero de un tiempo a esta parte se presta mayor atención a la salud mental

²⁰⁵ Paul Cullen, *Occupational Safety & Health in Civil Aviation: OSH Concerns, Preventive Measures and the Organisation of OSH* (Archivo de la OIT, 2021).

²⁰⁶ IATA, *Annual Review 2022*.

²⁰⁷ OACI, *Safety Report: 2022 edition*, 2022.

²⁰⁸ Las tasas de incidencia representan el número de lesiones y enfermedades profesionales por cada 100 trabajadores a tiempo completo y se calculan del siguiente modo: $(N/HE) \times 200\,000$, donde N representa el número de lesiones y enfermedades profesionales y HE es el total de horas trabajadas por todos los empleados durante el año natural.

²⁰⁹ Oficina de Estadísticas del Trabajo de los Estados Unidos, «*Survey of Occupational Injuries and Illnesses Data*», 2022.

de los trabajadores ²¹⁰ y a los riesgos psicosociales ²¹¹. La salud mental se tiene en cuenta en los reconocimientos médicos y recientemente se ha puesto mayor empeño en la promoción de la salud, atendiendo en particular a los estilos de vida saludables ²¹². En este sentido, funcionan desde hace años distintos programas de apoyo de pares y programas de asistencia a empleados.

- 119.** Las innovaciones tecnológicas y la automatización han suscitado un debate sobre la viabilidad de las operaciones con un solo piloto. Durante el 41.º periodo de sesiones de la Asamblea de la OACI, en septiembre y octubre de 2022, se examinó esta cuestión y se sometió el asunto a la consideración del Consejo de la OACI, haciendo hincapié en que las operaciones con tripulación mínima ampliada, incluidas las operaciones con un solo piloto, deberían alcanzar al menos un nivel de seguridad equivalente al de las operaciones actuales ²¹³.

Fatiga

- 120.** Se distinguen tres tipos de fatiga: transitoria, acumulativa y circadiana. La fatiga transitoria está causada por una restricción extrema del sueño; la fatiga acumulativa se produce por la repetición de restricciones más leves del sueño a lo largo de varios días, y la fatiga circadiana se refiere a la reducción del rendimiento durante las horas nocturnas ²¹⁴. Los horarios largos e irregulares, la falta de descanso y el trabajo físico pueden contribuir a la fatiga. La excesiva distancia del aeropuerto al hotel —a veces cuatro horas de viaje— reduce considerablemente el tiempo de que dispone la tripulación de cabina para descansar y dormir entre vuelos. En el caso de los trabajadores de los servicios de tránsito aéreo, se menciona el trabajo mental como la causa más importante de fatiga ²¹⁵.
- 121.** La gestión de la fatiga se refiere a los métodos mediante los cuales los proveedores de servicios de la aviación y el personal de operaciones abordan las consecuencias de la fatiga para la seguridad operacional. La OACI ha elaborado varias publicaciones y trabaja para proporcionar a los Estados y a la industria disposiciones que les ayuden a gestionar mejor los riesgos relacionados con la fatiga (Doc. 9966) ²¹⁶. Las autoridades de aviación civil exigen a las compañías aéreas que implanten un sistema de gestión del riesgo de fatiga, pero por lo general ni la OACI ni las autoridades establecen los mecanismos de reclamación necesarios ²¹⁷. Es difícil controlar y hacer cumplir eficazmente la reglamentación relativa a las limitaciones del tiempo de vuelo, puesto que muchos pilotos tienen actividades adicionales y están sujetos a cambios de base. Esto

²¹⁰ Joan Cahill, *Occupational Safety & Health in Civil Aviation: Understanding the Problem: Space, Trends Pre & Post Covid-19 Pandemic & Solutions* (Archivo de la OIT, 2021).

²¹¹ En 1984, la OIT y la OMS definieron los factores (peligros) psicosociales como las «interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo», en OIT, *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo*, Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo núm. 56 (1986).

²¹² La OACI cuenta con un Grupo de estudio sobre disposiciones médicas y un grupo de trabajo sobre salud mental que abordan cuestiones relativas a la salud mental.

²¹³ OACI, *Informe de la Comisión técnica sobre la cuestión 31*, Asamblea de la OACI, 41.º periodo de sesiones.

²¹⁴ Cullen, *Occupational Safety & Health in Civil Aviation*.

²¹⁵ ITF, *Stressed and Fatigued on the Ground and in the Sky* (ITF Global, 2009).

²¹⁶ OACI, «Manual para la supervisión de los enfoques de gestión de la fatiga».

²¹⁷ Las partes interesadas asumen diferentes funciones y responsabilidades, con arreglo a sus respectivos mandatos.

significa que no siempre está claro cuál es la autoridad competente ²¹⁸, y además no existe un control mundial de las horas de vuelo de los pilotos ²¹⁹.

- 122.** Una de las principales premisas del enfoque de gestión de riesgos es la «cultura justa en la notificación de sucesos», por la que se alienta a la tripulación a notificar cualquier problema de seguridad operacional, incluso los relacionados con la fatiga. Sin embargo, la aplicación práctica de esta premisa conlleva represalias en algunos casos. La combinación de una «cultura justa/positiva de la seguridad operacional» y de sistemas de notificación no punitivos constituye una base sólida para la construcción de un sistema de gestión de la seguridad debidamente constituido. Así se pone de relieve en el [Anexo 19](#) del Convenio de Chicago de la OACI, en el que se establece el principio de cultura positiva de seguridad operacional. Los sistemas de gestión del riesgo de fatiga tienen por objeto la gestión del riesgo real, y en eso difieren de los límites prescriptivos, que abordan el riesgo de fatiga en general ²²⁰. Las buenas prácticas de elaboración de listas de turnos y los convenios colectivos también pueden ser herramientas importantes para mitigar el riesgo de fatiga ²²¹.

Fatiga y estrés: el caso especial de los controladores de tránsito aéreo

- 123.** El trabajo de los controladores de tránsito aéreo exige una vigilancia constante. Es necesario hacer una pausa cada dos horas de trabajo continuo. Las pausas deben ser suficientemente largas para recuperar energía, sobre todo durante las horas nocturnas. Se recomienda un breve intervalo de sueño durante las pausas. Algunas investigaciones sugieren que, tras los turnos de noche, los periodos de descanso deben ser más prolongados y frecuentes ²²².
- 124.** Además, se considera que los controladores de tránsito aéreo son una de las ocupaciones que obligan a realizar un trabajo muy exigente con muchas fuentes de estrés. Conlleva un conjunto complejo de tareas que requieren niveles muy elevados de conocimientos generales y especializados, así como la aplicación práctica de competencias específicas relativas a ámbitos cognitivos (por ejemplo, percepción espacial, tratamiento de la información, razonamiento lógico, toma de decisiones), comunicación y relaciones humanas ²²³. En 1979, la OIT convocó una reunión de expertos que adoptó unas conclusiones sobre los problemas relativos a los controladores del tránsito aéreo: su planeamiento y posibles soluciones (anexo III).

Radiación

- 125.** La exposición a las radiaciones ionizantes en el trabajo afecta a más de 24 millones de trabajadores en todo el mundo ²²⁴. En junio de 1960, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el [Convenio \(núm. 115\)](#) y la [Recomendación \(núm. 114\) sobre la protección contra las radiaciones, 1960](#). El Convenio se aplica a todas las actividades que entrañen la exposición de trabajadores a radiaciones ionizantes en el curso de su trabajo y dispone que todo Miembro de la OIT que lo ratifique se obliga a aplicarlo por vía legislativa, mediante repertorios de

²¹⁸ Jorens *et al.*

²¹⁹ FIT de la OCDE, *Liberalisation of Air Transport*.

²²⁰ CANSO, OACI e IFATCA, *Fatigue Management Guide for Air Traffic Service Providers*, primera edición (2016).

²²¹ Cullen, *Flight Times, Duty Times and Rest Periods in the Aviation Sector*.

²²² Michela Terenzi, Orlando Ricciardi y Francesco Di Nocera, «Rostering in Air Traffic Control: A Narrative Review», *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19, núm. 8 (12 de abril de 2022), 4625.

²²³ Giovanna Costa, *Occupational Stress and Stress Prevention in Air Traffic Control*, Working paper CONDI/T/WP.6/1995 (OIT, 1996).

²²⁴ OIT, «La exposición a las radiaciones ionizantes en el trabajo afecta a más de 24 millones de trabajadores en todo el mundo», Tercera Conferencia Internacional sobre Protección Radiológica Ocupacional, comunicado de prensa, 5 de septiembre de 2022.

recomendaciones prácticas o por otros medios apropiados. Es el único instrumento jurídico internacional que aborda la protección de los trabajadores contra las radiaciones. El Convenio ha sido ratificado por 50 países.

- 126.** El personal de vuelo está expuesto a radiaciones ionizantes. La radiación acrecienta el riesgo de cáncer y otros efectos adversos para la salud, y las mujeres embarazadas son especialmente vulnerables. La exposición depende del tiempo de navegación aérea, de la latitud, de la altitud y de la actividad solar, y es mucho mayor durante el verano que durante el invierno ²²⁵. En los Estados Unidos, el personal de vuelo puede utilizar aplicaciones web para calcular la dosis de radiación cósmica a la que está expuesto ²²⁶. Se ha desarrollado un sistema de alerta para reducir el riesgo de exposición tras una tormenta solar severa ²²⁷.
- 127.** La IFALPA ha exigido que el personal de vuelo sea reconocido como «trabajadores ocupacionalmente expuestos de categoría A». En algunos países, la indemnización por riesgo de radiación puede ser de hasta el 20 por ciento de la cuantía del salario. La IFALPA sugiere que se informe a los trabajadores recién contratados sobre la exposición a las radiaciones, subraya la importancia de concienciar a las tripulaciones aéreas sobre los peligros de las radiaciones mediante programas educativos y aboga por que los aviones estén equipados con dosímetros ²²⁸.

Contaminación acústica y atmosférica

- 128.** El puesto de pilotaje puede ser a veces muy ruidoso y la IFALPA ha pedido que se adopten normas internacionales sobre el nivel máximo aceptable de ruido y medidas para mitigar sus efectos ²²⁹. Del mismo modo, la contaminación atmosférica del llamado aire de sangrado de la aeronave puede poner en peligro la seguridad operacional del vuelo, por lo que se ha puesto de relieve la necesidad de equipar los aviones con sistemas de alerta de contaminación atmosférica ²³⁰.

Trabajos en tierra

- 129.** En 2007, se estimó que cada año ocurrían 27 000 accidentes e incidentes en pista, que causaban 243 000 heridos y costaban anualmente a las aerolíneas al menos 10 000 millones de dólares de los Estados Unidos ²³¹. Los accidentes más comunes de los trabajadores de plataforma son las colisiones de vehículos en pista, los accidentes de carretillas elevadoras, las lesiones de trabajadores de rampa y auxiliares de pista producidas durante la maniobra de retroceso, los accidentes de carros portaequipajes y las lesiones de trabajadores por vehículos en movimiento ²³². La electrificación de los aeropuertos introdujo un nuevo tipo de riesgo ²³³. Los

²²⁵ Uwe Oeh, *Occupational Radiation Exposure in Germany: A Report of the German National Dose Register (SSR)*, Tercera Conferencia Internacional sobre Protección Radiológica Ocupacional (Ginebra, 5 a 9 de septiembre de 2022).

²²⁶ Administración Federal de Aviación del Departamento de Transportes de los Estados Unidos, *Advisory Circular: In-Flight Radiation Exposure* (21 de noviembre de 2014).

²²⁷ Wallace Friedberg y Kyle Copeland, *What Aircrews Should Know About Their Occupational Exposure to Ionizing Radiation* (Administración Federal de Aviación del Departamento de Transportes de los Estados Unidos, Oficina de Medicina Aeroespacial, 2003).

²²⁸ IFALPA, «[Protection from Ionizing Radiation](#)», Position paper, 31 de enero de 2018.

²²⁹ IFALPA, «[Cockpit Noise Level](#)», Position paper, 16 de febrero de 2017.

²³⁰ IFALPA, «[Cabin Fumes](#)», Position paper, 5 de diciembre de 2018, y Cahill.

²³¹ Mark Lacagnina, «[Defusing the Ramp: Progress Report on FSF Efforts to Stem the Toll of Ground Accidents](#)», *AeroSafety World* (Flight Safety Foundation, 2007).

²³² Katz *et al.*, «[Working on an Airport Tarmac Can Be Fatal](#)», *Chicago Injury Attorneys Blog*, 13 de mayo de 2015.

²³³ ITF, «[Un futuro con cero emisiones de carbono para el sector de la aviación](#)» (ITF Global, 2022).

trabajadores aeroportuarios también están expuestos a partículas ultrafinas emitidas por los aeroplanos y equipos de servicios de escala con motor diésel ²³⁴.

130. En gran medida, los servicios de escala carecen de regulación, por lo que los trabajadores pueden estar expuestos a estos peligros sin recibir apenas formación al respecto ²³⁵ y pueden verse privados de acceso a la protección social. La Conferencia de alto nivel sobre la COVID-19 de la OACI hizo un llamamiento para fortalecer la regulación de los servicios de escala a nivel mundial ²³⁶.
131. Los daños físicos a la aeronave pueden producirse por «impactos» accidentales de la rampa y el túnel contra el casco durante las maniobras de embarque y desembarque y de carga y descarga. En la mayoría de los casos, estos incidentes no se notifican, por temor de los trabajadores a posibles represalias, y los daños físicos al casco no se hacen visibles hasta cierto tiempo después. Sin embargo, esto tiene una clara repercusión en la seguridad operacional y, por lo general, se traduce en costosas reparaciones para las líneas aéreas y los arrendadores. En esta situación concreta, no existen actualmente procedimientos de notificación establecidos a nivel internacional que protejan a los trabajadores, ni límites de responsabilidad aplicables a los proveedores de servicios de escala ²³⁷.
132. La creciente externalización del mantenimiento de las aeronaves plantea dudas sobre si la calidad del trabajo puede cumplir las normas de seguridad operacional. El Sindicato de Trabajadores del Transporte de los Estados Unidos ha denunciado la incorrecta instalación de puertas, la presencia de pintura inflamable en la superficie exterior del casco, y el contrabando de drogas a bordo de las aeronaves tras su mantenimiento ²³⁸. La Administración Federal de Aviación (FAA) del Departamento de Transporte de los Estados Unidos exige, como mínimo, una inspección anual de las estaciones de reparación extranjeras ²³⁹.
133. La pandemia de COVID-19 puso de relieve la importancia de la adopción de medidas en los aeropuertos para hacer frente a los problemas de salud de los viajeros. La ITF ha propuesto normas y estrategias mundiales de seguridad y salud, así como un régimen tripartito aeroportuario de seguridad y salud, con comisiones tripartitas que garanticen la comprensión, el control y el cumplimiento de las normas en esta materia ²⁴⁰.

Riesgos psicosociales

134. Varias condiciones pueden contribuir a aumentar el riesgo psicosocial: cargas de trabajo excesivas, exigencias contradictorias, falta de influencia en la forma de hacer el trabajo, inseguridad laboral, cambios organizativos mal gestionados, comunicación ineficaz y falta de apoyo de la dirección o de los compañeros ²⁴¹.

²³⁴ ITF, «[Campaña contra la contaminación del aire en los aeropuertos](#)» (ITF Global, 2016).

²³⁵ Cullen, *Occupational Safety & Health in Civil Aviation*.

²³⁶ OACI, «[Los servicios de escala como componente clave para la resiliencia y sostenibilidad a largo plazo del sistema de la aviación](#)», Conferencia de alto nivel sobre el COVID-19, HLCC 2021-WP/90, y OACI, «[Proyecto de informe del componente de seguridad operacional sobre la cuestión 3 \(subcuestiones 3.1, 3.2, 3.3\)](#)», Conferencia de alto nivel sobre la COVID-19, HLCC 2021-WP/243.

²³⁷ Mario Pierobon, «[The Need For Comprehensive Safety Risk Management](#)», AviationPros, 20 de febrero de 2014.

²³⁸ Sindicato de Trabajadores del Transporte de los Estados Unidos, «[Foreign Aircraft Maintenance Fact Sheet](#)» (sin fecha).

²³⁹ Bart Elias y Rachel Y. Tang, *Federal Civil Aviation Programs: In Brief* (Congressional Research Service, 2018).

²⁴⁰ ITF, «[La sección de aviación civil de la ITF reivindica medidas para enfrentar las repercusiones del COVID-19](#)».

²⁴¹ Cullen, *Occupational Safety & Health in Civil Aviation*.

- 135.** La IFALPA ha establecido programas de asistencia a pilotos para promover la salud, el bienestar y el rendimiento profesional de estos profesionales. En condiciones de estricta confidencialidad, se proporciona a los pilotos apoyo de pares que han recibido formación específica para ello ²⁴². Desde febrero de 2021, los programas de apoyo de pares a pilotos son obligatorios en la Unión Europea ²⁴³. En los Estados Unidos, la Association of Flight Attendants-CWA ofrece apoyo de pares en el marco de su Programa de Asistencia a los Empleados. En Europa, la Organización Europea para la Seguridad de la Navegación Aérea (EUROCONTROL) presta apoyo a los controladores de tránsito aéreo, en particular para la gestión del estrés postraumático ²⁴⁴.
- 136.** Es importante señalar que la COVID-19 no solo ha provocado síntomas físicos, sino también daños considerables a la salud mental de la población en general, y que los trabajadores de la aviación estuvieron especialmente expuestos a la angustia psicológica de la pandemia ²⁴⁵.

Medidas de seguridad reforzadas

- 137.** Las medidas de seguridad en aeropuertos y aeronaves contra los actos de interferencia ilícita se han reforzado considerablemente a lo largo de los años, sobre todo tras los atentados del 11 de septiembre. Los aeropuertos han adoptado con el tiempo varias medidas, como los controles de seguridad de los empleados, el control de pasajeros y equipajes y la seguridad en el aeropuerto y su perímetro. A fin de mitigar algunos riesgos de seguridad específicos, se han implantado sucesivamente medidas preventivas que han aumentado el tiempo de servicio operacional de la tripulación de vuelo o han obligado a adoptar nuevas disposiciones de trabajo en equipo, como el cierre obligatorio de la puerta del puesto de pilotaje ²⁴⁶. Al implantar todas estas medidas, concebidas para garantizar la seguridad de pasajeros, empleados y tripulación, se tienen siempre en cuenta las posibles repercusiones operacionales.

Violencia y acoso: pasajeros insubordinados

- 138.** El [Protocolo que modifica el Convenio sobre las infracciones y ciertos otros actos cometidos a bordo de las aeronaves](#) (Protocolo de Montreal, 2014) se adoptó para reforzar la capacidad de los Estados de frenar la intensificación de la gravedad y frecuencia de comportamientos insubordinados a bordo de aeronaves. El Protocolo, que ofrece a los países instrumentos jurídicos adicionales para hacer frente a los pasajeros insubordinados ²⁴⁷, entró en vigor en 2020 y, en febrero de 2023, cuenta con 41 Estados partes ²⁴⁸. El Manual sobre los aspectos jurídicos del comportamiento de los pasajeros insubordinados y perturbadores ([Doc 10117](#)) de la OACI proporciona orientaciones, e incluso modelos de textos legislativos, para asistir a los Gobiernos en la formulación de medidas jurídicas apropiadas con el fin de prevenir y abordar los incidentes con pasajeros insubordinados y perturbadores. La ITF considera a las tripulaciones de cabina como profesionales de la seguridad, de ahí la importancia de potenciar la capacitación en materia de seguridad de ese personal ²⁴⁹. Los pasajeros insubordinados también pueden suponer un

²⁴² IFALPA, «[Mental Health Requirements for Active Pilots](#)», Position paper, 5 de agosto de 2015.

²⁴³ IFALPA, [Pilot Assistance Manual](#), segunda edición, 2022.

²⁴⁴ Cahill.

²⁴⁵ Cullen, *Occupational Safety & Health in Civil Aviation*.

²⁴⁶ Cahill.

²⁴⁷ IATA, *Annual Review 2016*.

²⁴⁸ OACI, «[Protocolo que modifica el Convenio sobre las infracciones y ciertos otros actos cometidos a bordo de las aeronaves hecho en Montreal el 4 de abril de 2014](#)».

²⁴⁹ ITF, «[Pasajeros perturbadores](#)».

problema de seguridad para las operaciones que no se realizan en vuelo y que afectan al personal de tierra, como la facturación y el embarque.

- 139.** El acoso sexual constituye un motivo de preocupación para el personal de vuelo. En algunos casos, los pasajeros se comportan de forma inapropiada, y las quejas más comunes de la tripulación de cabina se refieren a «contacto físico e insinuaciones inapropiadas» ²⁵⁰.

Cuestiones de seguridad y salud en el trabajo durante la pandemia de COVID-19

- 140.** Los trabajadores del sector de la aviación se expusieron a importantes riesgos operacionales relacionados con la pandemia. Algunos de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo eran la cuarentena excesiva, los riesgos para la salud mental, la exposición al virus y el aumento de la violencia de terceros como consecuencia de los pasajeros perturbadores. La OACI elaboró información sobre riesgos y medidas paliativas y la incluyó en el Manual de medidas de gestión de riesgos transfronterizos ante la COVID-19 (Doc 10152 de la OACI). En algunos casos, estos riesgos se mitigaron mediante las siguientes medidas:

- uso de mascarillas y distanciamiento físico;
- controles de temperatura a la salida y la entrada;
- protocolos de pruebas diagnósticas antes de los vuelos y en los aeropuertos;
- seguimiento de los pasajeros después de los vuelos;
- instalación de mamparas protectoras para el personal de facturación en los aeropuertos, de forma que evitaran el contacto del personal con las gotículas respiratorias de los pasajeros, y viceversa;
- limpieza y desinfección de conformidad con las directrices establecidas ²⁵¹.

Efecto trabajador sano

- 141.** La exigencia de licencias y reconocimientos médicos más frecuentes al personal de aviación puede contribuir al «efecto trabajador sano» ²⁵². El personal de aviación también debe responsabilizarse de su propia salud, que se considera una responsabilidad tanto de los empleadores como de los trabajadores, ya que puede repercutir en la seguridad operacional.

Funciones y responsabilidades

- 142.** La soberanía de los Estados y sus normativas nacionales en materia de seguridad y salud desempeñan una importante función. Debe haber una delimitación clara entre las normas, políticas y prescripciones de seguridad y salud individuales, colectivas y sectoriales, y los correspondientes niveles de responsabilidad. El reconocimiento médico aeronáutico aborda algunos aspectos de la seguridad y la salud, pero no puede inculcar la responsabilidad en todos los niveles.

²⁵⁰ Natasha Wynczyk, «It Was Really Disgusting: What Sexual Harassment Looks Like at 30,000 Feet», *ITF Aviation Blog*, 6 de junio de 2016.

²⁵¹ Cahill.

²⁵² Por ejemplo, los pilotos suelen presentar tasas globales de mortalidad inferiores a las de la población general porque los enfermos graves y las personas con discapacidad crónica suelen quedar excluidos del empleo. IFALPA, «Aircrews and Ionizing Radiation», Briefing Leaflet, 2019.

Mejora de la cultura de seguridad y salud

- 143.** Los problemas de seguridad y salud en el trabajo en la aviación son complejos y requieren un enfoque multidisciplinario que integre las perspectivas de la medicina (con atención específica a la medicina aeronáutica y la medicina del trabajo), la salud pública, la psicología, los factores humanos, la tecnología y el derecho. La seguridad y la salud en el trabajo deben integrarse en los procesos organizativos de la aviación ²⁵³, con funciones y responsabilidades claras.
- 144.** En 2013, el Foro de diálogo mundial sobre los efectos de la crisis económica mundial en la industria de la aviación civil acordó que «[c]onvendría llevar a cabo un proceso de identificación, control y notificación de los riesgos/peligros mediante sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo creados de manera conjunta y elaborados en el contexto de la 'cultura justa'». Se decidió que «[l]a OIT debería promover dentro de la OACI y otros reguladores de la seguridad un 'enfoque de factores humanos' en el ámbito de la seguridad para maximizar la calidad de los recursos humanos por cuanto se trata de elementos que afectan al desempeño de las funciones de seguridad» ²⁵⁴.
- 145.** El [Anexo 19](#) del Convenio de Chicago trata específicamente de la gestión de la seguridad operacional aeronáutica. En 2021 se publicó un manual sobre actuación humana para reguladores ([Doc 10151](#) de la OACI). La estrategia de gestión integrada de riesgos de la OACI y la elaboración de material de orientación conexo están actualmente en curso.

²⁵³ Cahill.

²⁵⁴ OIT, Puntos de consenso.

▶ Anexo I

Acuerdo entre la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de Aviación Civil Internacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), representada por la Oficina Internacional del Trabajo, y la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) (en adelante, las «Partes»),

Conocedoras de que la mejor manera de aportar valor a sus mandantes respectivos es aprovechar al máximo sus aspectos complementarios para que sus políticas sean coherentes y aplicar unidas en la acción la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible;

Teniendo en cuenta que ambas organizaciones son organismos especializados de las Naciones Unidas responsables de elaborar y adoptar normas y reglamentos internacionales en el marco de sus mandatos respectivos;

Recordando el Memorando de Acuerdo entre el Director General de la Organización Internacional del Trabajo y el Presidente del Consejo de la Organización de Aviación Civil Internacional de 1953 relativo, *inter alia*, a la representación y participación en grupos de trabajo y reuniones, la celebración de consultas y la prestación de asesoramiento técnico y orientación;

Teniendo en consideración que en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, se reconoce que, en el marco de sus mandatos respectivos, otras organizaciones internacionales y regionales tienen un papel importante que desempeñar en la puesta en práctica del enfoque integrado del trabajo decente para todas las mujeres y todos los hombres, sobre la base de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT relativos al empleo, la protección social, el diálogo social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, considerando la igualdad de género y la no discriminación como cuestiones transversales;

Resaltando que en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, se pone de relieve que la OIT debe asumir una función importante en el sistema multilateral mediante el fortalecimiento de su cooperación y el establecimiento de acuerdos institucionales con otras organizaciones a fin de promover la coherencia entre las políticas en cumplimiento de su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas;

Teniendo presente el poder de convocatoria, la legitimidad tripartita y la larga experiencia de la OIT en el examen y la búsqueda de medios para abordar la problemática socioeconómica en el sector de la aviación civil, así como el mandato otorgado por los Miembros al Director General para seguir cooperando con la OACI;

Teniendo en consideración que la OACI ha establecido cinco objetivos estratégicos generales en vista de la clara necesidad de prever y manejar la duplicación proyectada de la capacidad de transporte aéreo mundial para 2030 sin que tenga repercusiones adversas innecesarias en la seguridad operacional, la eficiencia, la conveniencia y el comportamiento medioambiental;

Teniendo en consideración la Resolución A40-21 de la Asamblea de la OACI, *Contribución de la aviación a la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible*, en particular su cláusula resolutoria 9, en virtud de la cual «pide a la Secretaria General que refuerce las alianzas existentes y cree otras nuevas con [...] el sistema de las Naciones Unidas, las organizaciones internacionales y regionales, [...] y otras instancias para asistir a los Estados miembros en el mejoramiento de sus sistemas de transporte aéreo» con miras a contribuir, por consiguiente, a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible;

Teniendo en consideración la Resolución A39-30 de la Asamblea de la OACI, *Programa OACI de igualdad de género: promoción de la participación de la mujer en el sector de la aviación mundial*, en particular su cláusula resolutoria 2 en virtud de la cual «insta a los Estados, a las organizaciones regionales e internacionales de aviación y a la industria de la aviación internacional a demostrar un liderazgo firme y decidido y el compromiso de promover los derechos de la mujer, y a tomar las medidas necesarias para reforzar la igualdad de género», inclusive en el sector de la aviación mundial;

Teniendo en consideración que el programa de la OACI sobre datos de aviación y análisis incluido en su Plan de Actividades para 2020-2022 tiene como objetivo el logro y la promoción de resultados de análisis económicos sobre cuestiones emergentes de importancia mundial y diversos aspectos del transporte aéreo en cooperación con otras organizaciones internacionales, incluida la OIT;

Reconociendo que la seguridad de la aviación sigue siendo esencial para la eficiencia operacional y el desarrollo del transporte aéreo internacional y en ningún momento debe verse comprometida por consideraciones comerciales;

Reconociendo que, en principio, en lo que respecta a las condiciones de empleo del personal de la aviación, la OACI se ocupa de las cuestiones relativas a la seguridad, eficiencia y fiabilidad de la aviación civil, y la OIT de los aspectos sociales, pero que la aplicación práctica de este principio exige el fortalecimiento de la cooperación entre las Partes, entre otras cosas mediante consultas e intercambios de información y opiniones sobre cuestiones de preocupación e interés comunes;

Por todo lo cual, las Partes, deseosas de cooperar entre ellas en el marco de sus mandatos respectivos, acuerdan lo siguiente:

Artículo 1

Objeto

1.1. Las Partes acuerdan formalizar una colaboración más estrecha, en particular en los ámbitos de preocupación e interés comunes previstos en el artículo 2, en el desempeño de sus respectivos mandatos, que engloban:

1.1.1. por lo que respecta a la OIT: el Programa de Trabajo Decente, que comprende cuatro objetivos estratégicos que son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente (empleo, protección social, diálogo social y principios y derechos fundamentales en el trabajo), considerando la igualdad de género y la no discriminación como cuestiones transversales, y

1.1.2. por lo que respecta a la OACI: cinco objetivos estratégicos, a saber: la seguridad operacional; la capacidad y eficiencia de la navegación aérea; la seguridad de la aviación y facilitación; el desarrollo económico del transporte aéreo, y la protección del medio ambiente.

1.2. Las Partes convendrán por escrito y de conformidad con sus mandatos y reglamentos respectivos las condiciones en las cuales llevarán a cabo las actividades especificadas en los ámbitos de preocupación e interés comunes.

1.3. Las Partes examinarán las actividades pasadas y coordinarán las actividades y la colaboración futuras, según proceda, en particular con miras a actualizar, de ser necesario, el contenido del artículo 2.1 y a efectos de considerar la renovación del acuerdo en virtud del artículo 6.2.

Artículo 2

Ámbitos de preocupación e interés comunes y medios de cooperación

- 2.1. Los ámbitos de preocupación e interés comunes serán, sin que esto sea limitativo:
- las mujeres y la aviación;
 - el futuro del trabajo decente y sostenible en el sector de la aviación, y
 - la recogida de datos.

Las Partes podrán modificar por escrito los ámbitos de preocupación e interés comunes con arreglo a lo dispuesto en el artículo 1.3.

2.2. Con arreglo al artículo 1.2, las modalidades de las actividades de cooperación incluirán, sin que esto sea limitativo, la investigación conjunta, las reuniones técnicas conjuntas, los servicios de asesoramiento técnico conjuntos, la formación conjunta y la colaboración para la elaboración de directrices, herramientas y metodologías apropiadas, según cada Parte lo considere adecuado dentro del alcance de sus mandatos respectivos.

2.3. Las Partes se consultarán entre ellas con regularidad para intercambiar opiniones sobre cuestiones de preocupación e interés comunes. Las Partes acordarán la fecha y la forma de las consultas conjuntas.

Artículo 3

Intercambio de información y representación mutua

3.1. Las Partes compartirán informes y otros documentos publicados respecto de los cuales se haya expresado una preocupación o un interés específicos.

3.2. Cada Parte invitará a los representantes de la otra Parte a participar en sus reuniones, de conformidad con sus reglamentos respectivos.

3.3. El intercambio de información y la participación mutua pueden aplicarse a ámbitos no contemplados en el artículo 2.1.

Artículo 4

Contacto y costos

- 4.1. Para las cuestiones relativas al funcionamiento de este acuerdo, el contacto designado será:

4.1.1. Por lo que respecta a la OIT, el Departamento de Cooperación Multilateral (MULTILATERALS)

Tel: +41 22 799 7370

Fax: +41 22 799 8044

4 route des Morillons

CH-1211 Ginebra 22

Suiza

Correo electrónico: multilaterals@ilo.org;

4.1.2. Por lo que respecta a la OACI: Oficina de Planificación Estratégica, Coordinación y Asociaciones (SPCP),

Tel.: +1 514-954-8219

Fax: +1 514-954-6077

999 Robert-Bourassa Boulevard, Montreal, Québec H3C 5H7

Canadá

Correo electrónico: icaohq@icao.int.

4.2. A fin de establecer una cooperación efectiva, cada Parte designará un interlocutor que se encargará de la coordinación general relativa al Acuerdo, y comunicará a la otra Parte sus datos o cualquier cambio que se produzca al respecto.

4.3. Salvo acuerdo escrito en contrario, cada Parte sufragará sus propios gastos derivados de la aplicación de este acuerdo.

Artículo 5

Propiedad intelectual y utilización del nombre, emblema o medios de comunicación

5.1. El Acuerdo no otorga el derecho a utilizar materiales que pertenezcan a cualquiera de las Partes o hayan sido creados por ella. Cada Parte conservará los derechos de propiedad intelectual de todos los materiales elaborados y producidos por ella, su personal o sus consultores respecto de las actividades previstas en el marco de este acuerdo.

5.2. Las Partes acordarán por escrito a quién corresponde la titularidad de los derechos de propiedad intelectual que se deriven de las actividades específicas emprendidas de conformidad con los artículos 1 y 2 *supra*.

5.3. El emblema de cualquiera de las Partes solo puede ser utilizado por la otra Parte en relación con las actividades que se emprendan en virtud de lo dispuesto en el artículo 1.2, de conformidad con los reglamentos y con el consentimiento previo por escrito de la otra Parte.

5.4. Ninguna de las Partes está autorizada, de manera expresa o implícita, a efectuar declaraciones públicas en nombre de la otra Parte. Las Partes se consultarán entre ellas respecto de toda acción relativa a la promoción y visibilidad de este acuerdo que pudieran decidir llevar a cabo, incluida la emisión de un comunicado de prensa.

Artículo 6

Fecha de entrada en vigor y duración

6.1. Las obligaciones de las Partes con arreglo al presente acuerdo comenzarán en la fecha de la última firma por los representantes de las Partes debidamente autorizados, después de la aprobación de sus respectivos órganos competentes, según proceda.

6.2. Este acuerdo estará en vigor por un periodo de cinco años. Las Partes podrán prorrogar el Acuerdo cinco años más mediante canje de notas antes de que finalice el periodo inicial.

6.3. Cuando entre en vigor, las Partes podrán hacer público el Acuerdo, a reserva de lo dispuesto en sus respectivos reglamentos, políticas, prácticas y procedimientos en materia de información.

6.4. Las Partes acuerdan trabajar con espíritu de cooperación para cumplir los objetivos del Acuerdo, si bien entienden y convienen que este no tiene por objeto constituir ni crear una alianza,

empresa conjunta ni ninguna otra organización o entidad, y que ninguna disposición del presente acuerdo constituirá un derecho o autorización de actuar como agente de la otra Parte, ni se interpretará en el sentido de que otorgue a ninguna de las Partes ese derecho o autorización, sea cual sea su finalidad, o de asumir compromisos de ningún tipo en favor o en nombre de la otra Parte.

Artículo 7

Enmienda

El presente acuerdo solo podrá modificarse o enmendarse mediante acuerdo escrito entre las Partes, de conformidad con sus reglamentos respectivos. Una vez firmadas, las enmiendas entrarán en vigor de inmediato, a menos que las Partes indiquen otra cosa.

Artículo 8

Terminación

8.1. Las Partes se reservan el derecho a denunciar el Acuerdo mediante notificación por escrito dirigida a la otra parte con seis meses de antelación.

8.2. Al recibir la notificación de denuncia, las Partes tomarán las medidas oportunas para poner fin a sus actividades conjuntas y consultas de forma rápida y ordenada, a fin de reducir al mínimo las pérdidas eventuales y la asunción de nuevos compromisos.

8.3. Cualquier diferencia que se derive de la terminación del Acuerdo, incluido el derecho a utilizar cualquier material o producto en curso o la transferencia de estos, se negociará y acordará por escrito.

Artículo 9

Solución de diferencias

9.1. Los términos del presente acuerdo se interpretarán y aplicarán con independencia de cualquier sistema jurídico nacional o subnacional.

9.2. Las Partes solucionarán toda diferencia relativa a la interpretación o aplicación del Acuerdo mediante consultas. Las diferencias que no puedan resolverse por esa vía se remitirán a los jefes ejecutivos de la OIT y la OACI quienes, de manera conjunta, tomarán una decisión al respecto. Cuando la diferencia no se resuelva en un plazo de noventa días, las Partes podrán denunciar el Acuerdo por consentimiento mutuo o de manera unilateral, de conformidad con el artículo 8 *supra*.

9.3. Las Partes pueden acogerse única y exclusivamente a las vías de recurso previstas en este artículo para resolver las diferencias relativas a la interpretación, aplicación o terminación del Acuerdo. Ninguna de las Partes podrá acudir a cualesquiera tribunal o tercera persona para conocer de un litigio o resolverlo.

Artículo 10

Prerrogativas e inmunidades

10.1. Ninguna disposición contenida en el presente acuerdo o relacionada con él constituye una renuncia, expresa o implícita, a ninguna de las prerrogativas e inmunidades de cualquiera de las Partes.

10.2. Las Partes no serán responsables en ningún caso ante la otra Parte de cualquier daño directo, indirecto, incidental, especial o consecuencial, sea cual sea su naturaleza, sea o no previsible, que resulte o se derive de las actividades previstas en este Acuerdo.

* * *

En fe de lo cual, los abajo firmantes, debidamente autorizados como representantes de la OIT y de la OACI, respectivamente, firman el presente acuerdo por duplicado, en inglés, a de de

En nombre de la OIT

Guy Ryder
Director General,
Oficina Internacional del Trabajo

Fecha

Lugar

En nombre de la OACI

Salvatore Sciacchitano
Presidente,
Consejo de la OACI

Fecha

Lugar

▶ Anexo II



Organización
Internacional
del Trabajo

Recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones Compilación de casos para el sector de aviación civil (1980-2022)

Recomendaciones del Comité de Libertad Sindical (por fecha de presentación)

Nota: los alegatos se incluyeron cuando se encontraban disponibles en NORMLEX.

Fuente: NORMLEX

Caso núm. 3398 (Países Bajos) - Fecha de presentación de la queja: 22-DIC-2020 (cerrado)

Federación de Sindicatos de Profesionales (VCP), Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas de los Países Bajos (VNV) y Sociedad Holandesa de Técnicos de Aviación (NVLT)

Las organizaciones querellantes alegan injerencias del Gobierno en el proceso de negociación colectiva entre una aerolínea nacional y las organizaciones de trabajadores al obligar a las partes a modificar convenios colectivos libremente concertados y aceptar de forma coaccionada condiciones de empleo durante un periodo prolongado de tiempo.

Caso núm. 3316 (Colombia) - Fecha de presentación de la queja: 02-ABR-2018 (en seguimiento)

Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) y la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles (ACDAC)

Las organizaciones querellantes denuncian la violación del derecho de negociación colectiva en el seno de la empresa Avianca S.A. por medio del uso de pactos colectivos, la denegación del derecho de huelga de los pilotos de la empresa, así como una serie de actos antisindicales consecutivos a la declaratoria de ilegalidad de la huelga llevada a cabo por la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles.

Caso núm. 3319 (Panamá) - Fecha de presentación de la queja: 03-ENE-2018 (en seguimiento)

Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI)

La organización querellante denuncia el despido antisindical de trabajadores de una compañía aérea a raíz de su participación en un movimiento de huelga.

Caso núm. 3297 (República Dominicana) - Fecha de presentación de la queja: 05-JUN-2017 (en seguimiento)

Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)

La organización querellante alega actos antisindicales en una empresa del sector aeroportuario, incluyendo despidos antisindicales, la falta de efectividad de los procedimientos nacionales para garantizar la protección del derecho de sindicación, así como medidas de represalia por parte del Estado en contra de los fundadores y directivos del sindicato de la empresa.

Caso núm. 3244 (Nepal) - Fecha de presentación de la queja: 17-NOV-2016 (en seguimiento)

Centro de coordinación sindical mixto (JTUCC)

La organización querellante denuncia la adopción, en 2016, sin la celebración de ninguna consulta con las organizaciones de trabajadores, de la Ley de Empresas Industriales y la Ley de la Zona Económica Especial, por las que se priva del derecho de huelga a los trabajadores de las empresas industriales y de la zona económica especial, así como la publicación, en 2016, del aviso por el cual, al amparo de la Ley de Servicios Esenciales, se prohíbe el ejercicio del derecho de huelga en 17 sectores.

Caso núm. 3180 (Tailandia) - Fecha de presentación de la queja: 15-ENE-2016 (en seguimiento)

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), el Sindicato Internacional de Thai Airways (TG Union) y la Confederación de Relaciones Laborales de Empresas Estatales (SERC)

Las organizaciones querellantes alegan actos de hostigamiento judicial y disciplinario contra cuatro dirigentes del sindicato TG. Alegan además que la conducta de la empresa en el conflicto que ha provocado la presente queja pone de manifiesto algunas deficiencias de la legislación tailandesa en la protección de los derechos de los trabajadores y los sindicatos, así como que esta controvertida sentencia deja constancia de algunas incongruencias entre la legislación tailandesa y los principios de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva.

Caso núm. 3079 (República Dominicana) - Fecha de presentación de la queja: 28-MAY-2014 (cerrado)

Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) y la Asociación Dominicana de Controladores de Tránsito Aéreo Inc. (ADCA)

Caso núm. 3064 (Camboya) - Fecha de presentación de la queja: 30-MAY-2013 (cerrado)

Confederación Sindical Internacional (CSI)

La organización querellante alega que el Gobierno no hace ningún esfuerzo para garantizar la adopción del nuevo proyecto de ley de sindicatos, excluyendo así a los funcionarios públicos, los jueces, los trabajadores del transporte aéreo y marítimo, la policía y los trabajadores domésticos del derecho a la libertad sindical y denuncia el aumento del uso de contratos de duración determinada en la industria del vestido, lo cual crea inseguridad en el empleo y socava la libertad sindical y la negociación colectiva.

Caso núm. 3011 (Türkiye) - Fecha de presentación de la queja: 04-MAR-2013 (en seguimiento)

Sindicato de la Aviación Civil de Turquía (Hava-İş) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)

Las organizaciones querellantes alegan el despido por la empresa Turkish Airlines de 316 trabajadores por participar en una huelga de protesta el 29 de mayo de 2012; la adopción de medidas para impedir el derecho de huelga durante la acción sindical organizada el 15 de mayo de 2013, y la existencia de deficiencias en la legislación nacional en el ámbito de la acción sindical.

Caso núm. 2983 (Canadá) - Fecha de presentación de la queja: 27-AGO-2012 (cerrado)

Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales (IAM) y apoyada por el Congreso del Trabajo del Canadá (CLC)

La organización querellante alega que la Ley de Protección del Servicio Aéreo viola los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores del transporte aéreo al ampliar obligatoriamente la duración de un convenio colectivo, prohibir las huelgas, ordenar arbitrajes obligatorios sobre propuestas finales, establecer que el arbitraje se base en criterios legislativos predeterminados, obligar a los sindicatos a pagar los costos del arbitraje obligatorio, e imponer sanciones punitivas a la IAM (y a la Asociación de Pilotos de Air Canada) y sus representantes por incumplimiento de dicha ley.

Caso núm. 2972 (Polonia) - Fecha de presentación de la queja: 10-JUL-2012 (cerrado)

Comisión Nacional del Sindicato Independiente y Autónomo «Solidarnosc» (NSZZ «Solidarnosc») y la Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)

Las organizaciones querellantes denuncian el fallo de un tribunal de lo civil dictado a puerta cerrada y sin la presencia de las partes, por el que se declaraba ilegal la huelga organizada por los servicios de mantenimiento de aviones de LOT (LOT AMS), y que originó el despido de diez sindicalistas.

Caso núm. 2994 (Túnez) - Fecha de presentación de la queja: 04-JUN-2012 (cerrado)

Confederación General Tunecina del Trabajo (CGTT)

La organización querellante alega actos de injerencia en sus asuntos internos, que se le priva de las cuotas de sus miembros y que se le excluye de las consultas tripartitas a los fines de elaborar un contrato social nacional. Asimismo, denuncia actos de discriminación antisindical por parte de Tunisair, compañía de transporte aéreo, contra sus miembros.

Caso núm. 2931 (Francia) - Fecha de presentación de la queja: 02-FEB-2012 (cerrado)

Sindicato Francés de Transportes y Actividades Aeroportuarias de los Aeropuertos de París (STAAAP)

La organización querellante alega la anulación por vía judicial de la designación de su delegado sindical por causa de su desafiliación de una federación.

Caso núm. 2863 (Chile) - Fecha de presentación de la queja: 09-MAY-2011 (cerrado)

Asociación Nacional de Funcionarios de la Dirección General de Aeronáutica Civil (ANFDGAC)

La organización querellante alega que la Dirección General de Aeronáutica Civil realizó sumarios administrativos a cuatro dirigentes de su organización como consecuencia del uso de licencias sindicales, así como que se menoscaba el derecho a la libre expresión al prohibirse a la ANFDGAC instalar letreros, pendones u otros similares.

Caso núm. 2844 (Japón) - Fecha de presentación de la queja: 23-MAR-2011 (cerrado)

Sindicato de Pilotos de Japan Airlines (JFU) y el Sindicato de Tripulantes de Cabina de Japan Airlines (CCU) apoyada por la Confederación Nacional de Sindicatos (ZENROREN), el Consejo Nacional de Sindicatos (ZENROKYO), la Federación Internacional de Asociaciones de Pilotos de Líneas Aéreas (IFALPA) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)

Las organizaciones querellantes alegan que el despido de trabajadores por parte de Japan Airlines International se llevó a cabo de manera discriminatoria contra los trabajadores afiliados a determinados sindicatos. Además, alegan que Enterprise Turnaround Initiative Corporation intervino en los procedimientos de votación de la huelga.

Caso núm. 2785 (España) - Fecha de presentación de la queja: 03-JUN-2010 (cerrado)

Unión Sindical de Controladores Aéreos (USCA)

Modificación por las autoridades de ciertas cláusulas de un convenio colectivo libremente pactado entre el sindicato querellante y el empleador (AENA).

Caso núm. 2780 (Irlanda) - Fecha de presentación de la queja: 04-MAY-2010 (cerrado)

Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU) en nombre de la Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas de Irlanda (IALPA) y el Sindicato de la Administración Municipal Pública y Civil (IMPACT) respaldada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)

La organización querellante alega actos de discriminación antisindical y la negativa a negociar colectivamente de buena fe por parte de la empresa Ryanair, así como también el hecho de que la legislación laboral no prevé medidas de protección adecuadas contra actos de discriminación antisindical ni medidas de promoción de la negociación colectiva.

Caso núm. 2775 (Hungría) - Fecha de presentación de la queja: 03-MAR-2010 (cerrado)*Liga Democrática de Sindicatos Independientes (LIGA)*

La organización querellante alega que algunos miembros de su organización afiliada, el Sindicato Aliado de Transporte Aéreo (LESZ), han sido víctimas de actos de discriminación antisindical, incluidos acoso, intimidación y despidos por motivo de la afiliación sindical de los empleados y su participación en huelgas. La organización querellante alega asimismo, que la legislación no brinda una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical.

Caso núm. 2744 (Federación de Rusia) - Fecha de presentación de la queja: 10-NOV-2009 (cerrado)*Federación de Sindicatos de Rusia (FSR)*

La organización querellante afirma que se ha denegado a dirigentes del Sindicato Federal de Controladores Aéreos de Rusia (SFCA de Rusia) el acceso al lugar de trabajo de sus afiliados en la Corporación Nacional de Rusia para la Organización del Tráfico Aéreo y que, en violación del acuerdo en vigor, el empleador ordenó que el despacho de la SFCA de Rusia y de su sindicato de base se trasladaran a otro local más pequeño.

Caso núm. 2683 (Estados Unidos de América) - Fecha de presentación de la queja: 04-DIC-2008 (cerrado)*Asociación de Auxiliares de Vuelo - Trabajadores de las Comunicaciones de Estados Unidos (AFA-CWA) y la Federación Estadounidense del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO)*

Actos de discriminación antisindical contra auxiliares de vuelo de Delta Air Lines e inadecuada protección de sus derechos de sindicación.

Caso núm. 2599 (Colombia) - Fecha de presentación de la queja: 03-SEP-2007 (cerrado)*Central Unitaria de Trabajadores (CUT)*

La Central Unitaria de Trabajadores, en representación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Aeronáutica Civil alega el traslado sin motivación de varios afiliados a la organización sindical y el inicio de procesos disciplinarios contra afiliados; el incumplimiento de la resolución núm. 01139 de 2005 por medio de la cual se reglamentaban las garantías sindicales, y finalmente la revocación de dicha resolución mediante resolución núm. 00387 de 1.º de febrero de 2007 que implicó la eliminación de numerosos beneficios a favor de la organización sindical.

Caso núm. 2458 (Argentina) - Fecha de presentación de la queja: 30-NOV-2005 (cerrado)*Asociación del Personal Técnico Aeronáutico (APTA) y la Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas (APLA)*

Las organizaciones querellantes alegan que en el marco de un conflicto colectivo con las empresas Aerolíneas Argentinas S.A. y Austral Líneas Aéreas Cielos del Sur S.A., durante el cual se convocó una huelga en julio de 2005, la autoridad administrativa del trabajo aplicó en dos ocasiones la Ley de Conciliación Obligatoria imponiendo la suspensión de toda medida de acción directa, provocando la suspensión del derecho de huelga, impuso —de manera unilateral— la fijación de un servicio mínimo por considerar la actividad aeronáutica un servicio esencial, e inició un sumario con los fines de sancionar con una multa a las organizaciones sindicales. Asimismo, las organizaciones querellantes alegan que valiéndose de la actuación de la autoridad administrativa del trabajo, las empresas despidieron y sancionaron a trabajadores por haber ejercido su legítimo derecho de huelga.

Caso núm. 2455 (Marruecos) - Fecha de presentación de la queja: 29-OCT-2005 (cerrado)*Aircraft Engineers International (AEI)*

La organización querellante alega que la empresa Royal Air Maroc (RAM) se niega a reconocer el Sindicato de Técnicos Aeronáuticos de Marruecos (STAM) y a negociar con él porque prefiere tratar con los delegados del personal. Afirma también que la empresa cometió varios actos de acoso antisindical contra los dirigentes y miembros del STAM, en particular: traslados abusivos de dirigentes sindicales a otras escalas; despido de ocho técnicos; amenazas de suspensión sin sueldo y de despido de los huelguistas (en huelga legal desde junio de 2005); retiro de la cobertura médica de los huelguistas y de sus familias durante la huelga.

Caso núm. 2415 (Serbia) - Fecha de presentación de la queja: 01-ABR-2005 (cerrado)

La Internacional de Ingenieros de Aeronaves (AEI) y el Sindicato de Ingenieros de Aeronaves de Serbia (SSVMS)

La organización querellante alega que el Gobierno, considerando la aviación un sector esencial, ha efectuado, en su condición de propietario de la compañía aérea JAT Airways, amenazas de despido o suspensión sin goce de sueldo con el fin de impedir que sus empleados emprendiesen acciones de protesta.

Caso núm. 2362 (Colombia) - Fecha de presentación de la queja: 03-JUN-2004 (en seguimiento)

El Sindicato Nacional de Trabajadores de AVIANCA (SINTRAVA), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles (ACDAC), la Asociación Colombiana de Mecánicos de Aviación (ACMA) y la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo (ACAV)

Despidos antisindicales en el marco de un proceso de reestructuración que comenzó en marzo de 2004 en el seno del grupo empresarial AVIANCA-SAM-HELICOL; contratación de los mismos trabajadores despedidos a través de cooperativas de trabajo, lo que implica que dichos trabajadores no están cubiertos por el convenio colectivo firmado con el grupo empresarial. Amenazas a dirigentes sindicales, incumplimiento del convenio colectivo, presiones para firmar un pacto colectivo y despido de dirigentes sindicales, incumplimiento de un convenio colectivo y firma de un pacto colectivo.

Caso núm. 2339 (Guatemala) - Fecha de presentación de la queja: 01-ABR-2004 (cerrado)

La Unión Sindical de Trabajadores de la Aeronáutica Civil (USTAC) y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (SITRAMAGA)

La organización querellante alega: 1) el despido de la Sra. Mari Cruz Herrera, afiliada a la organización sindical USTAC, en violación del pacto colectivo vigente y la posibilidad de despidos en violación de los Convenios núms. 87 y 98 de los trabajadores contratados en base al «renglón 029» (del presupuesto del Estado); 2) la posibilidad de que la privatización a través de concesiones de varios de los servicios de la Dirección General de Aeronáutica Civil lo que tendría como resultado dejar sin empleo a 40 trabajadores, la mayoría de ellos afiliados a la USTAC, y 3) el despido de los sindicalistas Emilio Francisco Merck Cos y Gregorio Ayala Sandoval por participar como observadores en la negociación del proyecto de pacto colectivo con el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación.

Caso núm. 2312 (Argentina) - Fecha de presentación de la queja: 11-NOV-2003 (cerrado)

El Sindicato de Trabajadores de Lockheed Aircraft Argentina SA (SITLA) apoyada por la Central de Trabajadores Argentinos (CTA)

La organización querellante objeta la decisión de la autoridad administrativa por la que se denegó la personería gremial solicitada, pese a ser la organización sindical más representativa en la empresa.

Caso núm. 2242 (Pakistán) - Fecha de presentación de la queja: 28-NOV-2002 (cerrado)

La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)

El querellante alega la abolición de los derechos sindicales de los trabajadores de la compañía Pakistan International Airlines (PIA) y la incapacidad del sistema jurídico de restablecer esos derechos.

Caso núm. 2195 (Filipinas) - Fecha de presentación de la queja: 15-ABR-2002 (cerrado)

La Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas de Filipinas (ALPAP)

El querellante alega que después de efectuar una huelga contra la dirección de Philippine Airlines Inc. por prácticas laborales indebidas se emitió una orden de reanudación del trabajo y se declaró que la huelga era ilegal, lo cual provocó que los huelguistas perdieran su empleo y que el sindicato quedara prácticamente desmantelado.

Caso núm. 2186 (China - Región Administrativa Especial de Hong Kong) - Fecha de presentación de la queja: 14-MAR-2002 (cerrado)

La Federación Internacional de Asociaciones de Pilotos de Líneas Aéreas (IFALPA)

La organización querellante alega que Cathay Pacific Airways despidió a 50 miembros y dirigentes de la Asociación de Oficiales de Tripulaciones de Vuelo de Hong Kong (HKAOA) debido a sus actividades sindicales, se negó a entablar negociaciones significativas, intentó disolver el sindicato y cometió otros actos de intimidación y acoso. También alega que el Gobierno no ha controlado este tipo de prácticas.

Caso núm. 2172 (Chile) - Fecha de presentación de la queja: 29-ENE-2002 (cerrado)

El Sindicato de Pilotos y Técnicos de Lan Chile (SPTLC)

La organización querellante alega una campaña avanzada por la empresa Lan Chile S.A. desde 2001 para destruirle y que se ha concretado en una serie de prácticas ilegales de discriminación antisindical, sobre todo a raíz de las negociaciones tendientes a la conclusión de un nuevo convenio colectivo. Estas prácticas incluyen según el querellante una campaña publicitada contra el sindicato, el despido masivo de pilotos sindicalizados, amenazas de despido, presiones sobre los pilotos y sobre familiares de los pilotos para que estos renuncien a su afiliación, discriminaciones en materia de capacitación contra los afiliados, reincorporación de pilotos despedidos (o contratación en empresas subsidiarias) bajo condiciones antisindicales (aceptando responsabilidad individual por la acción laboral de «trabajo a reglamento», afirmando por escrito que el sindicato les ordenó participar en esta acción y aceptando no estar cubiertos por el contrato colectivo sino por contratos de trabajo individuales) y acciones de hostigamiento contra sindicalistas.

Caso núm. 2136 (México) - Fecha de presentación de la queja: 14-JUN-2001 (cerrado)

La Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA)

Denegación del derecho de negociación colectiva y despidos antisindicales.

Caso núm. 2095 (Argentina) - Fecha de presentación de la queja: 16-AGO-2000 (cerrado)

La Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT), la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) y la Asociación del Personal Técnico Aeronáutico de la República Argentina (APTA)

Violación de un convenio colectivo; obligación de renegociar convenios colectivos.

Caso núm. 2090 (Belarús) - Fecha de presentación de la queja: 16-JUN-2000 (cerrado)

El Sindicato de Trabajadores de la Industria Automovilística y de la Maquinaria Agrícola de Belarús (AAMWU), el Sindicato de Trabajadores del Sector Agrícola (ASWU), el Sindicato de Trabajadores del Sector de la Radio y la Electrónica (REWU), el Congreso de Sindicatos Democráticos (CDTU), la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB), el Sindicato Libre de Belarús (BFTU), el Sindicato de Controladores Aéreos de Belarús (BPAD), la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)

Los alegatos pendientes de los querellantes se refieren a las siguientes cuestiones: injerencia de las autoridades en las actividades y elecciones de las organizaciones sindicales, en particular la presidencia de la Federación de Sindicatos y ulterior favoritismo; persistencia de la injerencia oficial en los asuntos internos de las organizaciones REWU, AAMWU, CDTU y del Sindicato Regional de Empleados de la Cultura de Minsk (MRTUECS) y decisión final de disolución del BPAD por el Tribunal Supremo; detención del presidente del CDTU por haber ejercido la libertad de expresión en defensa de los derechos sindicales; detención administrativa del abogado del CDTU y del presidente del AAMWU; despido y posterior inclusión en listas negras para el empleo de los dirigentes sindicales Evgenov, Evmenov y Bourgov; obstáculos al registro y negativa de registrar organizaciones de base del BFTU en virtud del Decreto Presidencial núm. 2; injerencia en las actividades interiores de los sindicatos en virtud de los decretos presidenciales núms. 8 y 11.

Caso núm. 2066 (Malta) - Fecha de presentación de la queja: 21-ENE-2000 (cerrado)

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM)
Violaciones del derecho de huelga y detención de sindicalistas.

Caso núm. 1997 (Brasil) - Fecha de presentación de la queja: 16-OCT-1998 (cerrado)

La Confederación Nacional de Trabajadores de Transportes por Agua y Aire, de la Pesca y de los Puertos (CONTTMAF)
Injerencia de las autoridades en la aplicación de un convenio colectivo.

Caso núm. 1947 (Argentina) - Fecha de presentación de la queja: 21-NOV-1997 (cerrado)

La Asociación del Personal Aeronáutico (APA)
Trabas a la negociación colectiva - discriminación antisindical.

Caso núm. 1887 (Argentina) - Fecha de presentación de la queja: 05-JUN-1996 (cerrado)

La Unión Tranviarios Automotor (UTA), la Asociación Argentina de Aeronavegantes (AAA), la Federación Nacional de Trabajadores y Obreros Camioneros del Transporte Automotor de Cargas (FNTOCTAC), el Sindicato del Personal Embarcado de Dragado y Balizamiento (SPEDB), el Sindicato Argentino de Docentes Particulares (SADOP), la Federación Argentina de Trabajadores de Farmacia (FATF), la Federación Argentina de Trabajadores de la Imprenta (FATI), la Unión Empleados de la Justicia de la Nación (UEJN), el Centro de Capitanes de Ultramar y Oficiales de la Marina Mercante (CCUOMM), la Unión Obrera Molinera Argentina (UOMA), la Asociación de Agentes de Propaganda Médica de la República Argentina (AAPMRA), el Sindicato Único de la Publicidad (SUP), el Centro de Jefes y Oficiales Navales de Radiocomunicaciones (CJONR), la Asociación del Personal de Supervisión de Subterráneos (APSESBA) y el Sindicato Argentino de Televisión (SAT)

Restricciones al derecho de negociación colectiva.

Caso núm. 1828 (Venezuela (República Bolivariana de)) - Fecha de presentación de la queja: 05-ABR-1995 (cerrado)

La Federación de Sindicatos de Pilotos Aviadores Profesionales de Venezuela (FESPAVEN)
Utilización de la subcontratación con fines antisindicales.

Caso núm. 1827 (Venezuela (República Bolivariana de)) - Fecha de presentación de la queja: 04-ABR-1995 (cerrado)

La Federación de Gremios Aeronáuticos de Venezuela (FGAV)
Represalias antisindicales como consecuencia de un conflicto colectivo, incluidos el cambio de estatuto laboral y limitaciones de derechos sindicales básicos.

Caso núm. 1679 (Argentina) - Fecha de presentación de la queja: 06-NOV-1992 (cerrado)

La Confederación General del Trabajo (CGT), la Unión Tranviarios Automotor (UTA), la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), la Asociación del Personal Aeronáutico (APA), la Unión del Personal Superior de Empresas Aerocomerciales (UPSA), la Asociación del Personal Técnico Aeronáutico (APTA) y la Asociación de Técnicos de Vuelos de Líneas Aéreas (ATVLA)

Caso núm. 1672 (Venezuela (República Bolivariana de)) - Fecha de presentación de la queja: 06-OCT-1992 (cerrado)

La Federación de Sindicatos de Pilotos Aviadores Profesionales de Venezuela (FESPAVEN)

Caso núm. 1636 (Venezuela (República Bolivariana de)) - Fecha de presentación de la queja: 31-MAR-1992 (cerrado)

La Federación de Sindicatos de Pilotos, Aviadores Profesionales de Venezuela (FESPAVEN)

Caso núm. 1567 (Argentina) - Fecha de presentación de la queja: 07-NOV-1990 (cerrado)

La Asociación del Personal de Dirección de Ferrocarriles Argentinos y Administración General de Puertos (APDFA), la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA), la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y la Asociación Argentina de Aeronavegantes (AAA)

Caso núm. 1511 (Australia) - Fecha de presentación de la queja: 02-OCT-1989 (cerrado)

La Federación Internacional de Asociaciones de Pilotos de Líneas Aéreas (IFALPA)

Caso núm. 1471 (India) - Fecha de presentación de la queja: 08-SEP-1988 (cerrado)

La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FITT)

Denegación del derecho sindical (pilotos de línea) - Discriminación antisindical.

Caso núm. 1424 (Portugal) - Fecha de presentación de la queja: 16-SEP-1987 (cerrado)

El Sindicato Nacional del Personal Navegante de Aviación Civil (SNPNAC)

Legislación restrictiva a los derechos sindicales.

Caso núm. 1401 (Estados Unidos de América) - Fecha de presentación de la queja: 16-MAR-1987 (cerrado)

Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores de la Industria Aeroespacial (IAM), la Federación Americana del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO)

Caso núm. 1392 (Venezuela (República Bolivariana de)) - Fecha de presentación de la queja: 22-SEP-1986 (cerrado)

La Organización Sindical Pilotos de Viasa (OSPV)

Discriminación antisindical.

Caso núm. 1384 (Grecia) - Fecha de presentación de la queja: 13-JUN-1986 (cerrado)

La Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (FITT), la Organización Europea de Asociaciones de Pilotos de Líneas Aéreas (OEAPL), la Asociación Helénica de Pilotos de Líneas Aéreas (AHPL) y la Federación Internacional de Asociaciones de Pilotos de Líneas Aéreas (FIAPLA)

Caso núm. 1332 (Pakistán) - Fecha de presentación de la queja: 01-MAY-1985 (cerrado)

La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (IFT)

Caso núm. 1312 (Grecia) - Fecha de presentación de la queja: 17-OCT-1984 (cerrado)

Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (FITT)

Caso núm. 1163 (Chipre) - Fecha de presentación de la queja: 28-OCT-1982 (cerrado)

El Sindicato de Aeromozos de las Aerolíneas de Chipre-Solidaridad

Observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (por convenio)

Fuente: NORMLEX.

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Observación (CEACR) - Bangladesh - adopción: 2020, publicación: 109.ª reunión CIT (2021)

Observación (CEACR) - Fiji - adopción: 2020, publicación: 109.ª reunión CIT (2021)

Observación (CEACR) - Botswana - adopción: 2020, publicación: 109.ª reunión CIT (2021)

Observación (CEACR) - Filipinas - adopción: 2020, publicación: 109.ª reunión CIT (2021)

Observación (CEACR) - Colombia - adopción: 2019, publicación: 109.ª reunión CIT (2021)

Observación (CEACR) - Fiji - adopción: 2019, publicación: 109.ª reunión CIT (2021)

Observación (CEACR) - Pakistán - adopción: 2018, publicación: 108.ª reunión CIT (2019)

Observación (CEACR) - Pakistán - adopción: 2016, publicación: 106.ª reunión CIT (2017)

Observación (CEACR) - Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - adopción: 2012, publicación: 102.ª reunión CIT (2013)

Observación (CEACR) - Argentina - adopción: 2011, publicación: 101.ª reunión CIT (2012)

Observación (CEACR) - Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - adopción: 2010, publicación: 100.ª reunión CIT (2011)

Observación (CEACR) - Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - adopción: 2009, publicación: 99.ª reunión CIT (2010)

Observación (CEACR) - Indonesia - adopción: 2007, publicación: 97.ª reunión CIT (2008)

Observación (CEACR) - Costa Rica - adopción: 1996, publicación: 85.ª reunión CIT (1997)

Solicitud directa (CEACR) - Guatemala - adopción: 1996, publicación: 85.ª reunión CIT (1997)

Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)

Observación (CEACR) - Colombia - adopción: 2011, publicación: 101.ª reunión CIT (2012)

Observación (CEACR) - Colombia - adopción: 2009, publicación: 99.ª reunión CIT (2010)

Observación (CEACR) - Colombia - adopción: 2007, publicación: 97.ª reunión CIT (2008)

Observación (CEACR) - Colombia - adopción: 2006, publicación: 96.ª reunión CIT (2007)

Observación (CEACR) - Colombia - adopción: 2005, publicación: 95.ª reunión CIT (2006)

Observación (CEACR) - Colombia - adopción: 2004, publicación: 93.ª reunión CIT (2005)

Observación (CEACR) - Colombia - adopción: 2003, publicación: 92.ª reunión CIT (2004)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Observación (CEACR) - Pakistán - adopción: 2021, publicación: 110.ª reunión CIT (2022)

Observación (CEACR) - Colombia - adopción: 2020, publicación: 109.ª reunión CIT (2021)

Observación (CEACR) - Pakistán - adopción: 2020, publicación: 109.ª reunión CIT (2021)

Solicitud directa (CEACR) - Cabo Verde - adopción: 2017, publicación: 107.ª reunión CIT (2018)

Solicitud directa (CEACR) - Antigua y Barbuda - adopción: 2009, publicación: 99.^a reunión CIT (2010)

Observación (CEACR) - Belarús - adopción: 2007, publicación: 97.^a reunión CIT (2008)

Observación (CEACR) - Cabo Verde - adopción: 2000, publicación: 89.^a reunión CIT (2001)

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Solicitud directa (CEACR) - Portugal - adopción: 1990, publicación: 77.^a reunión CIT (1990)

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

Observación (CEACR) - Filipinas - adopción: 2005, publicación: 95.^a reunión CIT (2006)

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Observación (CEACR) - Qatar - adopción: 2018, publicación: 108.^a reunión CIT (2019)

Solicitud directa (CEACR) - Ghana - adopción: 2004, publicación: 93.^a reunión CIT (2005)

Solicitud directa (CEACR) - Ghana - adopción: 2001, publicación: 90.^a reunión CIT (2002)

Solicitud directa (CEACR) - Marruecos - adopción: 1993, publicación: 80.^a reunión CIT (1993)

Solicitud directa (CEACR) - Marruecos - adopción: 1991, publicación: 78.^a reunión CIT (1991)

Solicitud directa (CEACR) - Marruecos - adopción: 1990, publicación: 77.^a reunión CIT (1990)

Solicitud directa (CEACR) - Portugal - adopción: 1990, publicación: 77.^a reunión CIT (1990)

Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)

Observación (CEACR) - Kazajstán - adopción: 2005, publicación: 95.^a reunión CIT (2006)

Observación (CEACR) - Kazajstán - adopción: 2004, publicación: 93.^a reunión CIT (2005)

Observación (CEACR) - Kazajstán - adopción: 2000, publicación: 89.^a reunión CIT (2001)

▶ Anexo III



Organización
Internacional
del Trabajo

Reunión técnica tripartita para la aviación civil

Ginebra, 7-15 de diciembre de 1977

▶ Conclusiones (núm. 2) sobre la seguridad del empleo en la aviación civil

La Reunión técnica tripartita para la aviación civil,

Convocada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y

Congregada en Ginebra, del 7 al 15 de diciembre de 1977,

Habiendo examinado los diferentes factores que afectan a la estabilidad del empleo en la aviación civil y las diversas medidas que han sido adoptadas en varias ocasiones por los gobiernos, empleadores, trabajadores y sus organizaciones con objeto de proteger la seguridad del empleo de los trabajadores cuando esta ha sido amenazada, o de mitigar los efectos perjudiciales de la pérdida del empleo de los trabajadores afectados;

Teniendo en cuenta las normas y principios establecidos en la Recomendación (núm. 119) sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963, el Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y el Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);

Adopta, en este día, quince de diciembre de 1977, las conclusiones siguientes:

Consideraciones generales

1. La seguridad del empleo en la aviación civil está expuesta a cierto número de diferentes factores de orden económico, tales como las variaciones cíclicas o estacionales de la demanda de servicios de transporte aéreo, el aumento de costos, el exceso de capacidad de las aeronaves, la competencia creciente y los problemas económicos conexos a las regulaciones en materia de tarifas y derechos de tráfico; de orden tecnológico, como los cambios de equipo, la renovación de las aeronaves y la creciente automatización de las operaciones (incluyendo el empleo de computadoras); de orden estructural, tales como la reorganización y reestructuración del transporte aéreo, incluyendo fusiones, acuerdos de cooperación, medidas de racionalización y cierres; y otros como las exigencias de salud y calificaciones para la expedición y renovación de

licencias habilitantes u otras condiciones a que se sujeta el empleo de diversas categorías de personal empleado en la industria.

2. La seguridad del empleo en la aviación civil alcanza niveles relativamente buenos. La garantía de la seguridad del empleo de las personas empleadas en la industria se debería conservar como un objetivo importante de los gobiernos, empleadores, trabajadores y sus organizaciones.
3. La seguridad del empleo en la aviación civil depende en gran medida, de la situación económica y la viabilidad de la industria, la cual depende, a su vez, en parte del estado de la economía en general y en parte de la viabilidad de las empresas individuales dentro de la propia industria de la aviación civil.
4. En consideración a las relaciones existentes entre la situación económica de la industria y la seguridad del empleo, las autoridades de tutela deberían consultar con las compañías aéreas y las organizaciones de trabajadores antes de decidir la concesión o retiro de derechos de tráfico.
5. Es necesario e importante que, para la salud económica de la industria y, por consiguiente, para la seguridad del empleo, existan relaciones de trabajo idóneas, así como una consulta regular entre los interlocutores sociales de acuerdo con lo que estableciesen los convenios colectivos o la legislación o práctica nacional.

Protección contra el despido

6. No debería procederse a la terminación de la relación de empleo de los trabajadores empleados en la aviación civil a menos que exista una causa justificada para dicha terminación relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, el establecimiento o el servicio.
7. La protección prevista en la Recomendación (núm. 119) sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963, debería aplicarse a todos los trabajadores empleados en la aviación civil. En general esto significa que el trabajador que considere haber sido objeto de una terminación injustificada de su relación de trabajo debería tener derecho a recurrir contra su terminación utilizando a tales efectos un mecanismo de reclamaciones individuales interno a la empresa establecido de conformidad con un convenio colectivo o con la legislación o práctica nacional y un procedimiento externo a la empresa e imparcial que tenga la facultad de decidir acerca de la justificación de la terminación y de disponer una solución apropiada si entiende que esta ha sido injustificada.

Prevención y protección contra la pérdida de la licencia habilitante

8. El personal que debe estar en posesión de una licencia habilitante debería estar amparado por medidas de protección adecuadas - que podrían quedar a cargo del empleador -, destinadas a impedir la pérdida de la licencia. La protección debería incluir la disponibilidad de servicios médicos adecuados así como de facilidades en materia de formación con objeto de asistir a las personas interesadas para que las mismas puedan mantener los niveles de salud y calificación exigidos para la conservación de la licencia. En los casos de pérdida de la licencia por razones de salud cuando la posesión de esta exigiere una determinada aptitud física, estas medidas también deberían incluir un sistema de protección de ingresos tales como un seguro apropiado por privación de licencia o, cuando correspondiese, un seguro por incapacidad o una pensión de retiro ordinario o anticipado, de acuerdo con los convenios colectivos o la legislación o práctica nacional. Estos trabajadores deberían también tener ocasión de seguir cursos de readiestramiento o de ser reempleados en tareas diferentes.

Protección contra la discriminación

9. El personal masculino y femenino debería gozar de igualdad de trato de acuerdo con los principios establecidos en el Convenio (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Protección que debería acordarse en caso en que la seguridad del empleo es amenazada por razones de carácter económico, tecnológico u organizacional

10. Los trabajadores de la aviación civil o sus representantes deberían ser informados con la suficiente antelación y consultados acerca de toda modificación pertinente que se considere en materia de planes de operación, estructura, objetivos generales o métodos de trabajo de la empresa y que fuesen susceptibles de perjudicar la seguridad del empleo.
11. Cuando se consideren reducciones de personal, tan pronto como fuese posible el empleador debería informar al respecto a los representantes de los trabajadores y a las autoridades públicas correspondientes y, de acuerdo con los convenios colectivos, la legislación nacional o la práctica corriente, consultar con dichos representantes con objeto de elaborar las disposiciones que podrían adoptarse para evitar o limitar los despidos colectivos o las suspensiones colectivas o para poner en práctica las medidas adecuadas para mitigar las consecuencias de las reducciones de personal sobre los trabajadores afectados.
12. Los criterios que podrían ser considerados con miras a evitar o limitar los despidos o suspensiones colectivas podrían comprender la disminución natural de personal, los incentivos a la separación voluntaria o al retiro anticipado, las transferencias internas (con el correspondiente readiestramiento), la reducción de las horas suplementarias y otros métodos que se consideren apropiados.
13. Teniendo en cuenta las dificultades que enfrentan los trabajadores de más edad para encontrar empleos alternativos si pierden su trabajo, en la medida de lo posible debería mantenerse a estos trabajadores en el empleo hasta la edad de jubilación (a veces sujeto a una mutación interna, si fuese necesario con la correspondiente readaptación profesional), a menos que de acuerdo con los convenios colectivos, la legislación nacional o la práctica corriente, estos trabajadores tuviesen acceso a la posibilidad de retirarse del empleo en condiciones razonables.
14. Cuando por razones económicas o tecnológicas, o debido a una reorganización, se debiese proceder a despidos o suspensiones colectivas de trabajadores, deberían considerarse - de acuerdo con la legislación, los reglamentos o prácticas nacionales - las siguientes medidas con objeto de atenuar sus consecuencias:
 - a) la selección de los trabajadores afectados debería basarse en criterios precisos —establecidos si fuese posible de antemano, luego de consultas con los representantes de los trabajadores— tales como la antigüedad en el servicio, competencia, edad y situación familiar, y que tuviesen también debidamente en cuenta las necesidades de que funcione eficazmente la empresa;
 - b) los trabajadores afectados deberían recibir un preaviso razonable;
 - c) deberían existir disposiciones que garantizaran a los trabajadores afectados una adecuada compensación; estas podrían incluir, por ejemplo, un seguro de desempleo u otras formas de protección incluidas en el régimen de seguridad social, o una compensación por fin de servicios u otras prestaciones análogas pagaderas por el empleador, o también una combinación de prestaciones según la legislación nacional, los contratos colectivos o la política de personal adoptada por el empleador;

- d) los trabajadores cuya relación de trabajo se hubiere dado por terminada a consecuencia de una reducción de personal deberían, en la medida de lo posible, gozar de prioridad para ser readmitidos cuando el empleador vuelva a contratar trabajadores. Dicha prioridad para la admisión podría limitarse a un periodo determinado;
 - e) el empleador debería asistir a los trabajadores afectados con objeto de impartirles formación para empleos alternativos en la propia empresa; las autoridades públicas correspondientes deberían hacer lo mismo para readaptarlos a empleos en el exterior de la empresa.
15. Las compañías aéreas que desempeñasen actividades y ocupasen personal en países distintos de aquél en donde están registradas, deberían respetar la legislación laboral de estos países. En caso en que se diesen circunstancias que pudiesen implicar despidos o suspensiones colectivas, estas compañías deberían avisar con suficiente antelación a las autoridades públicas competentes y a los representantes de los trabajadores con miras a mitigar sus consecuencias perjudiciales sobre el personal afectado.

Formación

16. Es necesario que existan sistemas bien desarrollados de formación con objeto de coadyuvar a la seguridad del empleo en la aviación civil, toda vez que esta industria está expuesta a un gran cambio tecnológico y exige elevados niveles de calificación. Es de importancia especial que existan adecuados sistemas destinados a impartir la formación necesaria para que el personal mantenga sus niveles de competencia luego de la formación inicial; que exista una formación de transición con objeto de adaptar al personal a la utilización de nuevos equipos, aeronaves y procedimientos, y que en su caso se asegure también una formación destinada a ayudar a la reubicación de los trabajadores en el interior de la industria. Para algunos de estos propósitos también es importante que la formación incluya la preparación al ejercicio de funciones de administración u otras.
17. Los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, así como las autoridades públicas competentes y las instituciones de educación y formación deberían cooperar para desarrollar los sistemas de formación necesarios para ayudar a salvaguardar la seguridad del empleo en la aviación civil y promover la plena utilización de las facilidades de formación del personal interesado, en particular el de mayor edad.

Normas internacionales del trabajo

18. La Reunión hace un llamamiento a todos los Estados Miembros de la OIT para que apliquen en la aviación civil los principios contenidos en el Convenio (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 y la Recomendación (núm. 119) sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963.
19. Los problemas relativos a la seguridad del empleo en la aviación civil deberían ser tomados en cuenta en oportunidad de una revisión de la Recomendación (núm. 119) sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963.

* * *

Nota del Secretariado (2023): [Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 \(núm. 119\)](#) fue reemplazado/sustituido por la [Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 \(núm. 166\)](#).

▶ Anexo IV

Conclusiones sobre los problemas relativos a los controladores de tránsito aéreo: definición y posibles soluciones, 1979



Organización
Internacional
del Trabajo

Reunión de expertos sobre los problemas relativos a los controladores de tránsito aéreo

Ginebra, 8-16 de mayo de 1979

▶ Conclusiones

Los expertos han examinado una serie amplia de problemas relativos a los controladores de tránsito aéreo. Reconociendo que esta profesión es única y que entraña algunas características específicas que conviene tomar en consideración, cuando se identifiquen sus problemas y se trate de buscar soluciones, han convenido en formular las recomendaciones siguientes:

Relaciones de Trabajo

1. Se debería instar a los gobiernos de todos los Estados Miembros de la OIT para que ratifiquen y apliquen los Convenios sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y sobre relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), dado que sus disposiciones contienen principios que deberían ser reconocidos como aplicables a los controladores de tránsito aéreo.
2. En particular, los controladores de tránsito aéreo deberían tener el derecho de constituir organizaciones de su propia elección y de afiliarse a ellas sin autorización previa. Estas organizaciones deberían tener derecho a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular sus programas sin interferencia de las autoridades públicas. Estas organizaciones no deberían estar sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa y deberían tener el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el derecho de afiliarse a las mismas. Toda organización, federación o confederación debería tener el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales.
3. Los controladores de tránsito aéreo deberían gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo. Especialmente, el empleo de los

controladores de tránsito aéreo no debería estar sujeto a la condición de no poder afiliarse o de renunciar a su calidad de miembro de un sindicato de controladores de tránsito aéreo u de otras organizaciones representativas y deberían estar protegidos contra todo acto que tenga por objeto su despido o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de controladores de tránsito aéreo o de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

4. Estas organizaciones deberían gozar de una independencia completa respecto al empleador y/o a las autoridades públicas y de una adecuada protección contra todo acto de injerencia por parte del empleador y/o de la autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.
5. Los controladores de tránsito aéreo deberían participar, por medio de su sindicato y/o de otras organizaciones representativas análogas en la determinación de sus condiciones de empleo y de servicio. Además, los controladores deberían ser consultados sobre el diseño, la planificación y la aplicación de las condiciones técnicas relativas a los sistemas de control de tránsito aéreo (ATC), por ejemplo, por medio del establecimiento de comités paritarios compuestos de organizaciones de controladores y de autoridades del control de tránsito aéreo. El alcance de dicha participación y de esta consulta debería ser determinado por la legislación y práctica nacionales, pero en todos los casos debería tener lugar, en la medida de lo posible, desde el comienzo del procedimiento de la elaboración de decisiones.
6. Los procedimientos apropiados a las condiciones nacionales deberían ser establecidos con miras a estimular y promover la negociación voluntaria, destinada a resolver los problemas relativos a las condiciones del empleo.
7. Los conflictos laborales en el control de tránsito aéreo se deben a diversas causas. En particular, parece que existe una correlación entre su aparición y el reconocimiento inadecuado de la profesión, la calidad del equipo ATC, la falta de capacidad, de los sistemas ATC para hacer frente a los periodos de puntas de tránsito aéreo, así como los problemas relativos a los salarios y a las condiciones de trabajo. Esta correlación parece ser más evidente en las situaciones donde no existe un mecanismo adecuado para solucionar los conflictos.
8. La solución de los conflictos debería intentarse teniendo presentes las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o por medio de procedimientos independientes e imparciales, como la mediación, la conciliación y el arbitraje, instituidos de tal manera que aseguren la confianza entre las partes interesadas. Cuando los controladores de tránsito aéreo están empleados por el gobierno, su estatuto de funcionario no debería impedirles tener acceso a los procedimientos siguientes: en particular, la solución de los conflictos relacionados con la determinación de las condiciones de empleo debería intentarse por medio de la negociación entre las partes o por medio de procedimientos independientes e imparciales, como la mediación, la conciliación y el arbitraje voluntario, con el fin de hacer innecesario que las organizaciones que representan a los controladores de tránsito aéreo recurran a otros medios de acción laboral directa.
9. Los principios relativos a las actividades sindicales enunciados en los Convenios sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm.155) y sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm.140), deberían ser reconocidos como aplicables a los controladores de tránsito aéreo.

Aspectos sociales y laborales de los sistemas ATC

10. Los aspectos técnicos de todo sistema ATC tienen una repercusión evidente sobre los problemas sociales y laborales de los controladores de tránsito aéreo, y en la mayoría de los casos es difícil examinar separadamente los dos grupos de problemas.

11. En todos los países debería llevarse a cabo una investigación con miras a definir la capacidad del sistema ATC y de la carga de trabajo de los controladores de tránsito aéreo. Esta investigación debería tener en cuenta las diferencias que existen entre las regiones, entre las dependencias e inclusive entre los sectores ATC.
12. Aunque los resultados de esta investigación llevada a cabo a nivel nacional no se pueden aplicar directamente a otros países, un intercambio de información debería beneficiar a los Estados que tienen condiciones y sistemas ATC similares. La OIT, en colaboración con otras organizaciones internacionales interesadas, debería recopilar y difundir estos resultados e informaciones.
13. La OIT debería llamar la atención de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), sobre la necesidad de establecer normas internacionales mínimas relativas al diseño y al mantenimiento de los locales y de los equipos terrestres de control, al tipo de este equipo y las exigencias del medio ambiente de trabajo, a fin de obtener un máximo de seguridad. La OIT así como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y otras organizaciones internacionales interesadas, deberían participar en la elaboración de estas normas. Esta sugerencia en ningún caso impide a los Estados establecer normas nacionales que respondan a sus exigencias. Los controladores de tránsito aéreo, por medio de sus organizaciones, deberían participar en la elaboración de estas normas.
14. Los controladores de tránsito aéreo deberían estar dotados de un equipo ATC en relación con los requisitos operacionales con miras a promover un nivel óptimo de seguridad. Los controladores de tránsito aéreo por medio de sus sindicatos y/o de otras organizaciones representativas análogas, también deberían ser consultados en las primeras etapas sobre el diseño de los nuevos locales de control y sobre el tipo del nuevo equipo de control.
15. En las zonas donde, en circunstancias normales, predomina el tránsito aéreo civil, o cuando el espacio aéreo civil está claramente definido, es preferible un sistema de control civil a un sistema militar para el control de tránsito aéreo. Este sistema debería ser una organización claramente definida, encargada de administrar los aspectos técnicos, sociales y laborales de control de tránsito aéreo. La política de la OACI consiste en que un controlador debería ser responsable de un espacio aéreo determinado en un momento dado.
16. Con miras a garantizar la seguridad aérea, no se debería recurrir a personal de control de reemplazo que no posean las calificaciones nacionales o internacionales requeridas.
17. Después de un amplio debate sobre los diferentes tipos de administración ATC, se reconoció que, independientemente del tipo de estructura que existe, el sistema debería garantizar en todos los casos, relaciones sanas laborales y el buen funcionamiento de los servicios ATC.

Horas de trabajo

18. Los controladores de tránsito aéreo están directamente concernidos en la seguridad de la aviación civil y tienen problemas que son únicos a su profesión y su función y en la seguridad pueden ser equiparados, en términos generales, a los de los pilotos.
19. Las horas de trabajo, la duración de los turnos, la duración ininterrumpida de trabajo en los puestos de control de tránsito aéreo y otros parámetros de horarios de sus planes de trabajo tienen una incidencia directa sobre la seguridad aérea. Por consiguiente, es necesario establecer directrices para la elaboración de planes de trabajo que sean propios para reducir la fatiga de los controladores de tránsito aéreo.
20. Largas horas de trabajo para los controladores e insuficientes periodos de descanso constituyen una amenaza potencial para la seguridad de la aviación. No obstante, es muy difícil establecer

normas uniformes para todos los países, para todos los sistemas de control, para todos los niveles de densidad del tráfico y para todas las horas del día. No existen criterios médicos internacionalmente aceptados en relación con la fatiga y las horas de trabajo, pero también deben tomarse en cuenta los factores socio domésticos que son importantes.

21. Debería fijarse por los gobiernos de todos los Estados en consulta con los sindicatos y otras organizaciones representativas interesadas, el número máximo de horas de trabajo por día, por semana y por mes con los periodos mínimos de descanso para los controladores de tránsito aéreo. Sería preferible que estas disposiciones tengan fuerza de ley. Por las razones mencionadas en los párrafos precedentes, el número máximo de horas de presencia en el lugar de trabajo por semana, de los controladores de tránsito aéreo debería ser normalmente inferior al número admitido de horas de presencia por semana generalmente trabajadas completamente por los otros trabajadores de la aviación civil en el Estado interesado.
22. La duración de los turnos que comprenden periodos de intensa actividad no debería exceder normalmente de 8 horas y, en los otros casos, no debería exceder de 10 a 12 horas.
23. Los horarios de los controladores deberían fijarse en consulta con las organizaciones de personal, de tal manera que se les conceda un descanso suficiente para aliviarles de su fatiga y se les debería permitir breves periodos de descanso. La práctica predominante en algunos países parece consistir en conceder a los controladores una pausa de 30 minutos después de un periodo de dos horas de trabajo. Los sindicatos de controladores de tránsito aéreo y/o de otras organizaciones representativas análogas y las administraciones locales deberían lograr un acuerdo sobre aquellos puestos que den derecho a pausas, así como sobre las frecuencias de estas.
24. Dado que las horas extraordinarias no son deseables por razones de seguridad desde el punto de vista social, estas deberían evitarse.
25. La OIT debería emprender, con carácter urgente, en colaboración con otras organizaciones internacionales como la OMS y la OACI, una investigación minuciosa sobre los efectos de la fatiga y del stress sobre los controladores de tránsito aéreo, a fin de fijar las normas internacionales mínimas relativas a las horas de trabajo y los periodos de descanso para los controladores de tránsito aéreo, como se ha hecho para otras categorías de trabajadores, por ejemplo, para los pilotos.
26. Respecto a las vacaciones y días de descanso, en algunos países se ha establecido el principio de vacaciones suplementarias para los controladores de tránsito aéreo, en vista de las exigencias particulares de su profesión, vacaciones que son superiores o a las de los empleados de oficina en general o a las de los trabajadores por turnos en particular.

Remuneración

27. Dado el carácter único de la profesión de controlador de tránsito aéreo, esta no se presta fácilmente a ser equiparada con otras profesiones. No obstante, para garantizar que la remuneración de los controladores esté en relación con sus responsabilidades, se debería notar que una de las profesiones en la cual las responsabilidades asumidas se parecen estrechamente a las del controlador es la de piloto profesional. De hecho, al menos en un país la remuneración del controlador de tránsito aéreo ha sido equiparada y relacionada a del comandante piloto de líneas aéreas. En muchos países los controladores son asimilados por su estatuto profesional, a otros empleados de la función pública, a efectos de remuneración, lo que ha provocado un profundo descontento entre los controladores. En todos los casos, los sindicatos y/o las

organizaciones apropiadas deberían ser consultados sobre las remuneraciones propuestas que resultan de estas comparaciones.

28. En interés de la seguridad aérea, las autoridades de control de tránsito aéreo deberían, cuando determinen la estructura y los niveles de remuneración, tener presente la incidencia de remuneración, tener presente la incidencia de la remuneración sobre los niveles y la rotación del personal. Los principios pertinentes enunciados en el Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) deberían ser reconocidos como aplicables a los controladores de tránsito aéreo.

Edad de jubilación y pensiones

29. El principio de una edad inferior de jubilación debería reconocerse a los controladores de tránsito aéreo en razón de la peculiaridad de esta profesión y en interés de la seguridad aérea. Esta edad inferior de jubilación debería ser fijada por vía de negociación a nivel nacional entre el empleador y los sindicatos de controladores y/u otras organizaciones representativas análogas.
30. La exigencia para una jubilación a una edad inferior a la de otros empleados debería permitir a los controladores de tránsito aéreo recibir las prestaciones de pensión como si hubieran continuado en servicio hasta la edad normal de la jubilación; el método de evaluar estas prestaciones debería ser objeto de negociaciones entre el empleador y los sindicatos de controladores y/u otras organizaciones representativas análogas.

Seguridad, higiene y bienestar en el trabajo

31. Debería establecerse una estrecha cooperación entre las autoridades de control de tránsito aéreo en todos los países y los sindicatos y otras organizaciones representativas de controladores de tránsito aéreo, con miras a mejorar todos los aspectos de la seguridad, de la higiene y del bienestar en el trabajo.
32. Deberían llevarse a cabo en todos los países estudios e investigaciones aspectos sobre todos los aspectos de la seguridad, de la higiene y del bienestar en el trabajo de los controladores de tránsito aéreo, incluyendo los de la ergonomía y el diseño de equipo. Los sindicatos de controladores de tránsito aéreo y otras organizaciones representativas deberían tomar parte en dichos esfuerzos desde su comienzo. Estos estudios deberían comunicarse a la OIT.
33. Respecto a la seguridad, las torres de control y los locales de control deberían ser dotados de salidas de incendio o para caso de emergencia.
34. Estudios realizados a nivel nacional indican que existe un problema de la stress en el control de tránsito aéreo. Es necesario continuar las investigaciones con miras a identificar las causas de la stress y sus efectos sobre los controladores, medir sus niveles y buscar los medios para prevenir, diagnosticar y tratar sus manifestaciones lo más pronto posible.
35. Es esencial para la seguridad que los controladores estén sujetos a exámenes médicos iniciales especiales, seguidos de exámenes de control regulares. Estos exámenes médicos deberían orientar la selección y permitir detectar toda deficiencia médica en los controladores antes o durante su formación *ab initio*, controlar de forma estricta y regular la salud del controlador durante su carrera, detectar todo empeoramiento en su salud lo más pronto posible, y prevenir, en la medida de lo posible, este empeoramiento. Este sistema de exámenes médicos debería incluir pruebas de aptitud específicamente estudiadas para las exigencias del control de tránsito aéreo. El controlador debería tener derecho a hacer transmitir su expediente médico a su propio médico, a petición de éste. Deberían ser establecidas y evaluadas por las autoridades de cada país estadísticas de normas médicas de la profesión de controlador aéreo y sería deseable que estos

resultados estadísticos fuesen recopilados por la OIT en colaboración con la OMS, y que fuesen publicados anualmente.

36. Deberían ser previstas y efectivamente disponibles en todas las dependencias ATC facilidades adecuadas para el recreo, descanso, bienestar y locales sanitarios. Las salas de descanso deberían estar separadas del lugar de trabajo y de las instalaciones de recreo.

Responsabilidades jurídicas

37. Los controladores de tránsito aéreo tienen un buen conocimiento de la fiabilidad y de la eficacia de los sistemas, de los procedimientos y del equipo ATC que utilizan, y un número importante de mejoras hechas a estos sistemas provienen de las lecciones sacadas de sus fallos. Por consiguiente, en todos los países debería examinarse si, para la salvaguarda de la seguridad, se podía establecer un sistema de depósito de informes de incidentes, de observaciones o de sugerencias, que no penalice ni sancione al controlador, salvo en los casos de falta a su deber, de no observancia de la ley o de grave negligencia, que fuesen conocidos por otros medios que no sean los informes del controlador.
38. En todos los países, cuando los controladores estén implicados en la investigación de incidentes o accidentes, deberían tener derecho a hacerse representar por su sindicato y/u otras organizaciones representativas análogas, en los límites permitidos por la legislación.
39. A la luz de decisiones recientemente tomadas en algunos países y de la evolución de la jurisprudencia, los controladores pueden ser tenidos como responsables y declarados culpables tanto si se conforman estrictamente a los estatutos y reglamentos de control como si se apartan de ellos en interés de la seguridad. Operan, pues, en un sistema complejo en relación con sus responsabilidades jurídicas. Siempre que fuese necesario se deberían tomar medidas legislativas, llegado el caso, para armonizar constantemente los reglamentos de la navegación aérea y los reglamentos ATC con la evolución de la legislación del país.
40. Dado que ningún sistema jurídico reconoce el principio de responsabilidad penal indirecta y que algunos sistemas jurídicos admiten que la responsabilidad civil del controlador puede ser invocada separada e independientemente de la responsabilidad civil indirecta de su empleador, el controlador puede ser demandado al mismo tiempo tanto por motivos de orden penal como de orden civil, independientemente de su empleador. Los gobiernos de países dotados de tales sistemas jurídicos deberían promulgar una legislación con miras a abolir estas responsabilidades civiles independientes de los controladores de tránsito aéreo y conceder una protección y asistencia jurídicas adecuadas, allí donde actualmente no existen.
41. La OIT debería llamar la atención de la OACI sobre la necesidad de proteger los intereses jurídicos del controlador cuando la OACI prevea la elaboración de un convenio internacional sobre la responsabilidad de los servicios de control de tránsito aéreo, con miras a asegurar, en particular, que el controlador no sea demandado individual e independientemente por los daños y perjuicios superiores a los límites que serían estipulados por dicho convenio.
42. La OIT debería recopilar y difundir toda información pertinente al respecto y emprender un estudio sobre las responsabilidades jurídicas y la situación jurídica del controlador en los diferentes países.

Planificación del personal y de la carrera

43. Es esencial para la eficacia y la seguridad de los sistemas de control de tránsito aéreo, disponer de medios que permitan la planificación adecuada del personal y de la carrera. Estos programas deberían tener presentes todos los factores pertinentes, como son las fluctuaciones estacionales,

las previsiones de tráfico aéreo a corto y medio plazo, la capacidad de los sistemas ATC, la carga de capacidad de los controladores de hacerse cargo del tráfico, el número de puestos de control necesario, el nivel de competencia y de calificaciones del personal y las fórmulas de cálculo del mismo. Es deseable a este respecto una cooperación más estrecha entre las compañías aéreas y los servicios del control de tránsito aéreo, con miras a superar en parte la inestabilidad y las fluctuaciones inherentes a estos factores.

44. Las fórmulas de cálculo del personal deberían tener presentes todos los factores pertinentes, como son el número de horas de actividad de los diferentes puestos trabajo, el número y la duración de turnos; las horas de trabajo; días festivos vacaciones anuales, periodos de descanso, licencias por motivo de maternidad licencias para actividades sindicales y otros días libres; número de días perdidos por motivo de enfermedad; tiempo necesario para ocupar puestos distintos de los del control propiamente dicho; tiempo necesario para seguir cursos de formación especializada o de actualización de conocimientos; disminución del número de controladores por motivos de jubilación, incapacidad médica y dimisiones. Aun mencionados en el párrafo precedente, su valor puede cambiar, algunas veces bruscamente, cuando se negocian nuevas condiciones de trabajo.

Formación y readaptación

45. En interés de la seguridad, las directrices internacionales existentes para la formación de los controladores de tránsito aéreo deberían ser revisadas y la OIT debería señalar esto a la atención de la OACI.
46. En relación con la contratación, los candidatos al control de tránsito aéreo sin experiencia previa en la aviación deberían ser contratados normalmente entre 17 y 25 años y su educación general debería tener alguna relación con la aviación civil y corresponder al nivel de ingreso en la universidad. El programa de formación básica debería prever tres fases antes de otorgar la licencia: instrucción teórica en aula, ejercicios con simuladores sobre procedimientos ATC y experiencia práctica. La formación a nivel de licencia de piloto privado podría ser prevista allí donde contribuya útilmente al proceso de formación.
47. Con la finalidad de mantener el alto nivel de seguridad aérea exigido y las altas normas de control de tránsito aéreo y de la misma manera con miras a tener al corriente al controlador de los progresos de la aviación, se ha considerado esencial que los controladores sigan de una manera regular cursos de actualización de conocimientos y puedan efectuar regularmente vuelos de familiarización. La frecuencia de estos cursos y de estos vuelos puede ser determinada de acuerdo entre los sindicatos de controladores de tránsito aéreo y/u otras organizaciones representativas análogas y las autoridades de la aviación interesadas. En interés de la seguridad, sería conveniente establecer para los controladores un sistema de verificación regular de aptitudes.
48. La formación después de la licencia debería prever cursos de readaptación profesional antes de la introducción de nuevos equipos y procedimientos ATC. La utilización de simuladores podría convenir a la formación en el puesto de trabajo a pesar de los problemas complejos que implica su introducción.
49. Los instructores que dan una formación teórica en el aula y los que la dan en el puesto de trabajo deberían ser seleccionados cuidadosamente y deberían recibir una formación pedagógica adecuada de tipo escolar deberían generalmente ser seleccionados entre los controladores en actividad en el control de tránsito aéreo propio y tener la posibilidad de mantenerse al día en la evolución de los conocimientos. Una calificación específica de instructor o una calificación análoga a este nivel que distinguiría una categoría particular de controladores debería ser establecida con miras a facilitar la seguridad de una selección adecuada de instructores de alta calidad.

Seguridad del empleo

50. Durante su carrera, el controlador de tránsito aéreo está expuesto a un riesgo concreto y permanente de la pérdida de su licencia por motivos de incapacidad médica o técnica; de estar así privado de la posibilidad de ejercer su profesión y perder, pues, sus medios de subsistencia. Dado que, el número deseable y significativo de puestos que podrían al mismo tiempo convenir y ser satisfactorios para el reemplazo del controlador, es bastante limitado en la función pública, por razón del carácter especializado de sus conocimientos, de su formación y de su experiencia, debería fomentarse, en favor de los controladores, regímenes de seguro contra la pérdida de la licencia y programas de segunda carrera, siendo los dos financiados por el empleador; esto en todos los países, y más especialmente en aquéllos donde el control de tránsito aéreo está administrado por una compañía privada y donde las posibilidades de reemplazo son por consiguiente todavía más escasas. Para que el controlador de tránsito aéreo pueda volver a ser empleado después que su licencia le haya sido retirada, debería poder beneficiarse de una readaptación profesional completa con miras a su nuevo puesto.
51. Dado que los controladores de tránsito aéreo alcanzan un alto nivel de especialización profesional y de remuneración a una edad relativamente joven, la incidencia sobre sus ingresos de la pérdida de licencia es mucho más significativa que para otros grupos de trabajadores. Por consiguiente, las necesidades de readaptación profesional son todavía más importantes y las dificultades más graves cuando los controladores de tránsito aéreo son trasladados a otros puestos que implican nuevas responsabilidades.
52. Se invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a examinar la posibilidad de incluir en el orden del día de una próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo la cuestión de las condiciones de empleo y de servicio de los controladores de tránsito aéreo, con miras a la adopción de un instrumento internacional apropiado.