

Informe final de la discusión

Foro de diálogo mundial sobre los efectos de la crisis económica mundial en la industria de la aviación civil
(Ginebra, 20-22 de febrero de 2013)



GDFCAI/2013/11

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Departamento de Actividades Sectoriales

Informe final de la discusión

Foro de diálogo mundial sobre los efectos de la crisis económica mundial en la industria de la aviación civil
(Ginebra, 20-22 de febrero de 2013)

Ginebra, 2013

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo 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 pubdroit@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.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Informe final de la discusión, Foro de diálogo mundial sobre los efectos en la crisis económica mundial en la industria de la aviación civil (Ginebra, 20-22 de febrero de 2013), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Actividades Sectoriales, Ginebra, OIT, 2013.

ISBN: 978-92-2-327600-3 (versión impresa)

ISBN: 978-92-2-327601-0 (versión web pdf)

Publicado también en francés: *Rapport final de la discussion*, Forum de dialogue mondial chargé d'examiner les effets de la crise économique mondiale sur l'industrie de l'aviation civile, (Genève 20-22 février 2013) ISBN 978-92-2-127600-4, Ginebra, 2013, y en inglés: *Final report of the discussion*, the Global Dialogue Forum on the Effects of the Global Economic Crisis on the Civil Aviation Industry (Geneva, 20-22 February 2013), ISBN 978-92-2-127600-5, Ginebra, 2013.

transporte aéreo / tráfico aéreo / aeropuerto / empleo / relaciones laborales / reglamento / recesión económica / catástrofe

Datos de catalogación de la OIT

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 Oficina Internacional del Trabajo 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 Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	1
Primer punto para la discusión: ¿Cuáles han sido los efectos de la crisis económica y de otras crisis desde el año 2000 en la aviación civil?, ¿qué tipo de dificultades sufrió la industria debido al cambio estructural? y ¿cómo han afectado las compañías de aviación de bajo coste a la industria en su totalidad?	5
Segundo punto para la discusión: ¿Cuáles son los problemas de salud y seguridad ocupacional más importantes, y cuál sería la mejor forma de solucionarlos?.....	14
Tercer punto para la discusión: ¿Qué debería hacerse para promover el diálogo social en la industria de la aviación civil, y para poder asegurar que esta atraiga y retenga la fuerza laboral que necesita, provea empleos decentes, y contribuya a formar una industria más sostenible?	20
Cuarto punto para la discusión: Recomendaciones para la actuación futura por parte de la Organización Internacional del Trabajo y sus mandantes	24
Examen y adopción de puntos de consenso	26
Cambios recientes en la industria de la aviación civil.....	27
Precisar las cuestiones más importantes en materia de seguridad y salud	29
Diálogo social y sostenibilidad.....	29
Recomendaciones para acciones de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros en el futuro	29
Observaciones finales.....	33
Puntos de consenso.....	34
Lista de participantes.....	37

Introducción

1. El Foro de diálogo mundial sobre los efectos de la crisis económica mundial en la industria de la aviación civil tuvo lugar del 20 al 22 de febrero de 2013 en la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra. En su 310.^a reunión (marzo de 2011) ¹, el Consejo de Administración de la OIT había propuesto la celebración del Foro, y en su 315.^a reunión (junio de 2012) ² había aprobado la composición del mismo. Sobre la base de los puntos convenidos para la discusión, la Oficina preparó un documento temático ³ que serviría de base para las deliberaciones.
2. En el Foro se analizarían los efectos de la crisis económica en la industria de la aviación civil, para lograr un entendimiento común de las dificultades que los cambios estructurales habían ocasionado a ese sector, y para comprender mejor las repercusiones del modelo de aerolíneas de bajo coste sobre la industria en su conjunto, y lograr consenso en torno a un enfoque común que propiciara una industria más sostenible.
3. El Foro estuvo presidido por el Embajador Sr. Roderick van Schreven (Países Bajos). El Sr. Niyonkuru (Burundi) se desempeñó como coordinador del Grupo Gubernamental. Como coordinadores del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores actuaron el Sr. Stienen (Países Bajos) y el Sr. Richardson (Reino Unido) respectivamente. La Sra. van Leur, Directora del Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR) ejerció de Secretaria General, y el Sr. Wagner, de Secretario General Adjunto; el Secretario Ejecutivo fue el Sr. Seligson, y la coordinadora de los servicios de la Secretaría, la Sra. Than Tun.
4. El Foro contó con la presencia de 144 participantes: 55 representantes gubernamentales y asesores, 57 trabajadores y 17 empleadores, y 15 observadores de organizaciones intergubernamentales y organizaciones no gubernamentales (ONG).
5. La Secretaria General del Foro dio la bienvenida a los participantes a la OIT, y recordó que la reunión precedente sobre aviación civil se había celebrado en enero de 2002, con posterioridad a los ataques del 11 de septiembre de 2001. La industria estaba expuesta a las crisis externas, tal como había quedado de manifiesto por la pandemia de SARS, la crisis económica de 2008 y las perturbaciones ocasionadas por la erupción volcánica de 2010. En el decenio anterior, la industria había experimentado cambios apreciables: el crecimiento sin precedentes del número de pasajeros, las alianzas entre aerolíneas y el surgimiento de las aerolíneas de bajo coste. Desde el punto de vista de los pasajeros, tales cambios habían ampliado el abanico de opciones, y habían puesto los viajes en avión al alcance de muchas personas. El crecimiento tenía que ver con la globalización de la economía y la desregulación paulatina de la industria, así como con el papel creciente de las fuerzas del mercado en toda la cadena de valor del transporte aéreo. Todos esos cambios habían tenido una repercusión profunda en la industria y en las personas que trabajaban en los diferentes sectores de la misma. En algunas áreas, el crecimiento había creado puestos de trabajo, pero en otras se habían perdido empleos y había habido un deterioro de las condiciones de trabajo. Por lo tanto, la cuestión primordial del Foro de diálogo mundial era analizar los

¹ Documentos GB.310/STM/1 y GB.310/14 (Rev.).

² Documento GB.315/INS/8.

³ La aviación civil y los cambios en su entorno laboral; disponible en línea en www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_201283/lang--es/index.htm.

cambios de la industria y la posible función de la OIT en la promoción del trabajo decente para todos, mediante la efectividad de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente: crear empleo, garantizar los derechos en el trabajo, ampliar la protección social y promover el diálogo social. Se felicitó por la amplia participación de los representantes de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos, y dijo que la reunión examinaría todos los componentes de la cadena de valor. También estaban presentes diversas organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales; entre ellas, la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), organismo de las Naciones Unidas encargado de promover el funcionamiento seguro y ordenado de la aviación civil, que en 1953 había firmado un Memorando de Entendimiento (MdE) con la OIT. Las dos organizaciones tenían ante sí un amplísimo panorama de cooperación futura. Otro ejemplo de cooperación interinstitucional había sido el acuerdo suscrito en 1959 entre la OIT y la Organización Marítima Internacional (OMI). A partir del mismo, se habían realizado consultas periódicas sobre áreas de interés común en el sector marítimo; poco tiempo antes, se habían creado grupos de trabajo sobre temas específicos del sector. Fruto de dicha colaboración eran las Directrices para la realización de los reconocimientos médicos de la gente de mar.

6. El Presidente dio la bienvenida a los participantes en el Foro de diálogo mundial, y señaló que había pocas industrias con la amplitud de la aviación civil. El objetivo de la reunión era analizar las repercusiones de la crisis económica y de otras crisis sobre este sector. La promoción del diálogo social propiciaría condiciones de trabajo decente y una industria sostenible.
7. El Secretario Ejecutivo presentó el documento temático ⁴. La industria de la aviación congregaba a muchos actores y empleaba a más de 8 millones de personas en todo el mundo. Pese a su carácter ampliamente internacional, conservaba una firme raigambre nacional, y pese a la desregulación parcial, seguía siendo objeto de una gran regulación por parte de los gobiernos y de los órganos nacionales e internacionales de regulación. La industria se caracterizaba por una amplia gama de perfiles de empleo y relaciones laborales, por su sensibilidad a las fluctuaciones estacionales, y por el carácter perecedero de sus productos. En el decenio anterior, el sector había sufrido varias crisis: los ataques terroristas del 11 de septiembre de 2001, los brotes de SARS entre 2002 y 2003, la crisis económica entre 2008 y 2009, y los problemas causados por las cenizas volcánicas en 2010. Dichas crisis habían puesto de manifiesto la elevada vulnerabilidad de la industria a los factores sociales, económicos y ambientales.
8. El tráfico aéreo había crecido exponencialmente entre 1970 y 2010, y se preveía que crecería entre un 4 y un 6 por ciento entre 2008 y 2027. La industria de la aviación civil no solo transportaba pasajeros, sino también carga, y, si bien sólo el 0,5 por ciento de la carga mundial se transportaba por vía aérea, esa cifra representaba el 35 por ciento del valor de la carga mundial. No obstante, desde 1970, los márgenes de beneficio de las aerolíneas describían una curva plana de un 0,1 por ciento de crecimiento. En particular, las aerolíneas habían experimentado un fuerte crecimiento en Oriente Medio, y habían creado un importante polo internacional en la región. Las aerolíneas de bajo coste también habían experimentado un rápido crecimiento, hasta llegar a representar una cuarta parte de la capacidad total en términos de asientos disponibles. Si bien las principales fuentes de ganancias de las aerolíneas seguían siendo la venta de pasajes y el transporte de carga, había habido un marcado crecimiento de los denominados ingresos derivados de servicios adicionales. Por ejemplo, muchas aerolíneas cobraban un suplemento por reservar un asiento, por llevar una pieza de equipaje, o por tener derecho a embarcar entre los primeros pasajeros. También los aeropuertos habían experimentado muchos cambios. Era amplísima

⁴ Documento GDFCAI/2013.

la gama de dimensiones y de propietarios de los 1 670 aeropuertos comerciales de todo el mundo, pero seguían siendo fuentes de empleo de importancia. Históricamente, habían sido monopolios naturales; sin embargo, últimamente la competencia se había intensificado, pues las aerolíneas tenían una mayor opción en cuanto a los lugares desde los cuales volar. Era cada vez más frecuente que los aeropuertos externalizaran las operaciones en tierra a proveedores externos.

9. El sector del transporte aéreo había proporcionado casi 8,4 millones de empleos directos en 2010; dicha cuantía podía desglosarse en cuatro grupos: aerolíneas y personal de mantenimiento; operadores portuarios; otro tipo de personal que trabajaba en los aeropuertos, y trabajadores de la industria aeroespacial civil. En los Estados Unidos, por ejemplo, las proyecciones revelaban que antes de 2001 el empleo crecía al mismo tiempo que los ingresos por pasajero y por milla. Después de 2001, el empleo caía, mientras que los ingresos por pasajero y por milla aumentaban. La quiebra de varias aerolíneas derivó en despidos y en el deterioro de las relaciones laborales. Además, las limitaciones de la infraestructura aeronáutica provocaban congestión y demoras, y la consiguiente insatisfacción de los clientes. Había restricciones nacionales e internacionales sobre las fusiones, pero las alianzas entre aerolíneas habían ofrecido una forma de consolidar la industria.
10. El tráfico aéreo estaba regulado por unos 4 000 acuerdos bilaterales de servicio aéreo, los cuales en algunos casos habían sido sustituidos por acuerdos «de cielos abiertos». En gran medida, el marco normativo seguía dependiendo de la nacionalidad de la aerolínea, pero las aerolíneas iban adquiriendo cada vez más un carácter internacional, al subcontratar servicios. Mucho se había hablado en la OACI sobre la idea de los pabellones de conveniencia en la aviación civil; pero también se procuraba que la liberalización económica no comprometiera la seguridad ni ocasionara condiciones de trabajo que no se ajustaran a las normas.
11. Desde siempre, los costos laborales constituían la mayor erogación para las compañías aéreas. En los últimos años, el precio del combustible había superado ampliamente ese costo, algo que escapaba al control de las aerolíneas, de modo tal que los costos laborales eran el único factor controlable, a través de los recortes salariales, los despidos y la deslocalización. Había una gran segmentación de los perfiles de empleo en el sector, y los puestos de trabajo presentaban una clara división en función del género. En Air France, por ejemplo, las mujeres representaban el 66 por ciento del personal de cabina, pero sólo el 5 por ciento de los pilotos. En vista de la elevada demanda de empleo, era presumible que una mayor igualdad podría contribuir a la mayor sostenibilidad de la industria.
12. Una industria sostenible planteaba algunas cuestiones, como las limitaciones de infraestructura, la escasez de calificaciones especializadas, la viabilidad económica y la eficiencia en términos ambientales. También había cuestiones en relación con el trabajo decente. Las relaciones laborales se veían obstaculizadas por complejos sistemas sindicales y de negociación colectiva, y por las restricciones de los países. Otro aspecto de gran preocupación eran las cuestiones relativas a la salud y seguridad en el trabajo, como el jet lag, las radiaciones, el cansancio y las lesiones, pues guardaban relación directa con la seguridad aérea. En este sector, los trabajadores migrantes sufrían la discriminación y carecían de protección social. El diálogo social había demostrado su valor para resolver problemas económicos y sociales, y para impulsar el progreso económico. En tal sentido, el papel de la OIT era promover el trabajo decente en el sector, para que se crearan empleos; para garantizar los derechos en el trabajo, ampliar la protección social y promover el diálogo social. La aplicación del Programa de Trabajo Decente en el sector del transporte aéreo abría muchas posibilidades mediante la colaboración con asociados como la OACI, con el objetivo común de desarrollar un sector del transporte aéreo sostenible.

-
13. El representante de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) transmitió una queja referente a la contribución de su grupo al comunicado de prensa de la OIT sobre el Foro de diálogo mundial, en el que dicha contribución no se había reflejado con precisión; ello indicaba un sesgo contra los empleadores del sector.
 14. El coordinador del Grupo de los Empleadores recalcó la importancia de dar seguimiento al Foro mediante el análisis y la mayor reflexión sobre la función de la OIT. Los cambios eran un hecho en este sector, y era decisivo encontrar respuestas adecuadas. La palabra clave era «agilidad», en lo referente a la regulación, los contratos, las relaciones laborales y la provisión de empleo sostenible. Los trabajadores y los empleadores estaban en condiciones de acometer el diálogo social y, a tal fin, los gobiernos debían proporcionar condiciones justas, racionalizando la normativa.
 15. El coordinador del Grupo de los Trabajadores señaló que el desafío que se planteaba en el futuro inmediato era el de trabajar juntos. En el sector de la aviación civil se necesitaba un marco para el crecimiento sostenible; debía ser sostenible socialmente, a fin de que los beneficios se repartieran con quienes trabajaban en dicho sector y con quienes se incorporaban al mismo, y también, sostenible desde el punto de vista ambiental. El Grupo de los Trabajadores deseaba trabajar con el Grupo Gubernamental y con el Grupo de los Empleadores, para precisar ámbitos de coincidencia sobre las cuestiones económicas y sociales. Su Grupo estaba de acuerdo con la idea de centrarse en el seguimiento. Si bien las diferentes regiones acusaban las repercusiones de distintos modos, era palpable la necesidad de desarrollar la infraestructura. El éxito del Foro se mediría por el grado en que se lograra establecer un marco para el diálogo social en el sector.
 16. El coordinador del Grupo Gubernamental indicó que era importante que los representantes gubernamentales participaran en el Foro. Se trataba de una buena ocasión para intercambiar experiencias con otros países, con otras partes interesadas y con otras organizaciones. Era preciso abordar los temas de las necesidades de infraestructura y de la competencia justa entre los diferentes actores. El resultado del debate entre los interesados incidiría en las políticas gubernamentales.
 17. Un representante de la Internacional de Ingenieros Aeronáuticos (AEI, por su sigla en inglés) dijo que el Foro debía tratar de determinar objetivos comunes. A nadie debían beneficiar las rebajas de las normas; se debía animar a los buenos empleadores y fomentar los buenos ejemplos.
 18. Un representante de la Asociación Internacional de Transportistas de Carga Aérea (TIACA, por su sigla en inglés) subrayó la importancia del transporte de carga en términos de valor. Sin embargo, en términos de progreso tecnológico, la gestión de carga iba mucho más a la zaga que el transporte de pasajeros (guías impresas *versus* billetes electrónicos). Había preocupación por los obstáculos que las medidas de seguridad suponían para las aerolíneas. Era preciso hacer valer el trabajo decente, para atraer y retener a los trabajadores, habida cuenta de la pérdida de prestigio del sector, y el consiguiente deterioro de la fuerza de trabajo respecto de las calificaciones.
 19. El coordinador del Grupo de los Empleadores no estuvo de acuerdo con la idea de que las opciones realizadas en el sector solo beneficiaran a los empleadores. Las opciones se realizaban en función de las demandas que hubiera en el sector; la industria luchaba por ser rentable y tenía que responder a las exigencias de los mercados. También disentía con la idea de que las aerolíneas daban prioridad al recorte de los costos laborales por encima de otras esferas.

Primer punto para la discusión: ¿Cuáles han sido los efectos de la crisis económica y de otras crisis desde el año 2000 en la aviación civil?, ¿qué tipo de dificultades sufrió la industria debido al cambio estructural? y ¿cómo han afectado las compañías de aviación de bajo coste a la industria en su totalidad?

20. El Secretario Ejecutivo del Foro presentó el primer punto para la discusión y señaló que se pretendía lograr un entendimiento común sobre la situación en el sector. En este punto se presuponian tres elementos para la discusión: en primer lugar, que la crisis había tenido repercusiones importantes sobre esta; en segundo lugar, que la industria había realizado reformas estructurales con dificultades; y en tercer lugar, que las aerolíneas de bajo coste habían afectado a la industria. En la discusión podrían abordarse las diferentes repercusiones sobre los diferentes actores y las diferentes regiones.
21. El coordinador del Grupo de los Trabajadores señaló que la principal repercusión de las crisis había sido que, tanto las aerolíneas de bajo coste como las tradicionales habían introducido formas de competencia desleal. Ello había tenido graves consecuencias sobre los derechos de los trabajadores y sobre el trabajo decente; en ocasiones, había diferencias fundamentales en relación con los derechos en función del lugar del que se tratase. El Foro podría establecer un diálogo permanente para evitar la competencia desleal, que beneficiaría al sector y a sus trabajadores. La aplicación de las normas del trabajo fundamentales de la OIT, en particular, en lo atinente a la libertad sindical y a la negociación colectiva, incumbía tanto a las organizaciones de trabajadores como a las organizaciones de empleadores; por lo tanto, ambas tendrían que trabajar de consuno. También subrayó la necesidad de transparencia, para evitar tasas innecesarias y para proteger los derechos laborales. La industria podía tomar el ejemplo del sector marítimo para evitar los pabellones de conveniencia y sus consecuencias en el plano social: un marco convenido para el sector y unas condiciones de igualdad, tanto por lo que respecta a los derechos de los trabajadores, como a las aerolíneas y a los operadores.
22. Un participante empleador de Francia indicó que en la presentación del Secretario Ejecutivo no se había puesto suficientemente de manifiesto el hecho de que en el pasado el transporte aéreo se concentrara en Europa y los Estados Unidos, y que en la actualidad hubieran aparecido nuevos mercados y nuevos operadores, entre otros, China e India. Tal como habían señalado los participantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, la competencia debía ser leal. La competencia siempre había existido, pero la situación vigente era diferente. No debía menoscabarse a las aerolíneas de bajo coste, siempre y cuando respetaran las mismas reglas que las demás. Se tendía a analizar el diálogo social aislándolo de los factores económicos. Para alentar la competencia leal, las aerolíneas debían ofrecer una gestión transparente, por ejemplo, de los costos de gestión y de las tasas aeroportuarias. Los factores económicos tenían una importante repercusión en las cuestiones laborales y en la situación vigente, y las aerolíneas tenían que adaptarse o perecer.
23. El coordinador del Grupo Gubernamental explicó que los gobiernos eran conscientes de que las crisis habían afectado mucho a la industria del turismo. Había una correlación directa entre el poder adquisitivo de la población y sus posibilidades de viajar. Además, las crisis habían incidido en las inversiones en el sector de la aviación, pues los costos de funcionamiento habían aumentado, y ello había afectado, a su vez, la capacidad de operar. Otro factor era la incidencia de la regulación de las aerolíneas. La liberalización provocaba el dumping social, definido como el efecto de la libre circulación de personal de un Estado a otro; así, quienes no podían pagar más se veían privados de sus recursos humanos. La situación requería la regulación del trabajo, y los gobiernos buscaban inspiración en el sector marítimo. El asunto de las aerolíneas de bajo coste exigía aclaraciones en relación

con aspectos tales como los problemas de infraestructura y de regulación, y sobre la forma en que los gobiernos podían fomentar la existencia de dichas aerolíneas sin que hubiera competencia desleal o se violaran los derechos de otros operadores.

24. El coordinador del Grupo de los Empleadores explicó que los empleadores eran partidarios de una mayor congruencia de la normativa. Los gobiernos no debían desregular y al mismo tiempo añadir normas. Había esferas que debían ser objeto de regulación, y otras en las que la normativa podía distenderse. La normativa del sector debía ser uniforme y centrarse en crear condiciones de igualdad.
25. El coordinador del Grupo de los Trabajadores indicó que los trabajadores deseaban hacer una distinción entre liberalización y desregulación. No eran partidarios de la desregulación, sino de la liberalización con una normativa fuerte, para establecer igualdad de condiciones y diálogo social. Reconoció que, para los empleadores, la rentabilidad y la sostenibilidad económica y ambiental eran importantes, pero señaló que para los trabajadores, los derechos y el trabajo decente eran primordiales. Era preferible la «liberalización con regulación» a la «desregulación».
26. Un participante empleador de los Estados Unidos expuso hechos que tenían lugar en su país, en particular, el surgimiento de nuevas aerolíneas de bajo coste en el decenio precedente, además de nuevas modalidades de competencia. Había otros medios de comunicación y de transporte de corta distancia, competitivos, como Skype, las teleconferencias y el uso de autobuses y de automóviles. En el decenio anterior, el mercado interno de los Estados Unidos había experimentado constantes cambios estructurales, y, pese al crecimiento demográfico, los viajes domésticos por vía aérea presentaban una curva de crecimiento plana. Otro competidor directo era el sistema de transporte ferroviario, que gozaba de subsidios del Gobierno. La industria tenía que buscar formas de volver a atraer a los pasajeros a las aerolíneas. Era preciso reducir las tasas innecesarias y la regulación, en especial en el mercado de los viajes de corta distancia, pues habían causado la merma de pasajeros.
27. Un participante empleador de Suiza mostró su preocupación por la utilización de la frase «igualdad de condiciones», pues consideraba que esa aspiración no era realista en el mundo contemporáneo. Algunos tipos de aerolíneas no iban a poder competir en igualdad de condiciones en algunos lugares. El concepto importante era que la normativa debía aplicarse con uniformidad y por igual. La aviación civil era una industria de alcance mundial y exigía una normativa mundial. Sin embargo, en la actualidad solo era objeto de regulación en el plano nacional, y estaba sujeta a la legislación laboral de cada país; así pues, que había multiplicidad de normativas, y ello impedía el establecimiento de condiciones justas para todos. Allí donde había leyes, estas debían aplicarse con uniformidad, pero la industria debía reglamentarse a nivel mundial. Ya había habido buenos ejemplos de diálogo a escala mundial en materia de seguridad, gracias a lo cual se había logrado la tasa más baja de accidentes de la historia. Esa era la dirección en que la industria debía dirigirse.
28. Explicó que la industria era cíclica y que siempre lo había sido, y que en los 40 años anteriores había sufrido varias crisis. El transporte de carga constituía un indicador económico importante, y una merma del transporte aéreo de carga indicaba que también habría una reducción del número de pasajeros. Crisis como la del brote de SARS en 2003, la de la nube de cenizas volcánicas en 2010 y la del huracán Sandy en 2012 habían exacerbado la situación. Después del retroceso del período 2008-2009, el transporte de pasajeros estaba recuperándose, pero el incremento del transporte de mercancías había perdido fuerza, en primer lugar, porque se había comenzado a utilizar más el transporte marítimo que el transporte aéreo, y, en segundo lugar, por la relativamente débil confianza de las empresas, que guardaba estrecha relación con el transporte de pasajeros. Mercados

como China e India se mantenían fuertes, los Estados Unidos se mostraban estables y, tras un momento de éxito, el Japón se había estabilizado.

- 29.** La economía mundial había alcanzado «la velocidad de pérdida»: el crecimiento del PIB mundial había caído por debajo del 2 por ciento y los márgenes de beneficio neto tras pagar los impuestos comenzaron a arrojar números negativos. Sin embargo, se preveía que a finales de 2013 habría una leve recuperación. El elevado precio del petróleo y las fuertes fluctuaciones eran factores muy problemáticos, pues las aerolíneas se veían forzadas a reducir otros costos, y luego no podían reaccionar con suficiente rapidez a las fluctuaciones. El «margen de refino» — diferencia entre el precio del petróleo crudo y el precio del combustible de aviación — iba en aumento y representaría un problema añadido. Era probable que las ganancias de las aerolíneas siguieran siendo débiles en 2013 y probablemente en 2014. La previsión de beneficios para 2014 era de 8 400 millones de dólares de los Estados Unidos netos, y el total de ingresos se preveía entre 560 000 y 650 000 millones de dólares, cuantía que de ningún modo cubriría los costos de capital. La peor situación se vivía en Europa, pero en los Estados Unidos, Asia y el Pacífico, América Latina y Oriente Medio era mejor. No obstante, incluso en los mejores años, los ingresos de las aerolíneas no alcanzarían para cubrir los costos. El transporte aéreo no proporcionaría rendimientos competitivos sobre el dinero invertido, en comparación con los riesgos asumidos. El sector de la aviación civil hizo ganar dinero a otros sectores, pero no logró lo mismo para sí. A los períodos de rentabilidad les sucederían períodos más prolongados de crecimiento sin rentabilidad.
- 30.** Sin embargo, las previsiones para el período 2013-2014 eran optimistas, pues en los 40 años precedentes la industria había crecido con rapidez, a una tasa media del 5 por ciento, y dicha tendencia se mantendría. Sin embargo, el crecimiento no sería uniforme. Los mercados maduros, como el de Europa, experimentarían un crecimiento mucho más lento que el de economías como las de China e India. África seguiría representando un mercado reducido, aunque era previsible que creciera de modo apreciable. También se preveía un rápido crecimiento en América Central y América del Sur. El crecimiento crearía puestos de trabajo en ese sector ya conocido por proporcionar buenos puestos de trabajo. No obstante, no sería fácil captar clientes, pues el sector había perdido el atractivo de antaño. La demanda de transporte aéreo seguiría siendo fuerte, y se preveía un crecimiento constante. Por lo tanto, la industria, que en promedio representaba el 4 por ciento del PIB de la economía de cada país, conservaba su importancia en la economía mundial, y preservaría su atractivo como lugar de trabajo.
- 31.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores explicó que su Grupo deseaba analizar más pormenorizadamente la situación en el plano regional, que diferiría de las tendencias mundiales en cuanto a las repercusiones de las crisis en el sector.
- 32.** Un participante trabajador de Jordania dijo que, en la región del Oriente Medio y en la zona del Golfo en particular, los trabajadores no estaban autorizados a crear sindicatos, y que eran frecuentes las violaciones de los derechos laborales. Cuando se hacía una reestructuración en una aerolínea, la primera medida era el despido de trabajadores, y la mayoría de ellos eran migrantes. Era preciso que las aerolíneas reconocieran sus responsabilidades sociales.
- 33.** Un participante trabajador de la Argentina indicó que América Latina había experimentado un importante crecimiento económico en los años precedentes. El mercado comercial ofrecía muy buenas oportunidades de ampliación de la aviación civil. Había habido un decenio de privatizaciones que habían supuesto la desaparición de aerolíneas nacionales, y cambios positivos resultantes de la caída de diversos regímenes militares. Con todo, los costos de mantenimiento y las tasas aeroportuarias habían contribuido a la desaparición de muchas aerolíneas de países como Chile, Perú o Uruguay. Los sindicatos habían desaparecido, y algunas empresas, a menudo, de bajo coste, no admitían la sindicación.

Además, el bajo nivel de inversiones de las compañías aéreas, tal como había ocurrido en la Argentina, había derivado en despidos, en ocasiones, para ahorrar pequeñas sumas de dinero. Había dos formas de atravesar una crisis: con privatizaciones o con la intervención del Estado. En tal sentido, en América Latina había habido muchos ejemplos, como el de la compañía LAN. En algunos lugares de la región, las políticas de deslocalización y liberalización habían provocado un nivel de desempleo superior al 20 por ciento. En la región comenzaban a funcionar aerolíneas de bajo coste, y ello repercutía en las condiciones de trabajo y en el nivel de calificaciones de los trabajadores.

- 34.** Un participante trabajador de Etiopía, haciendo uso de la palabra en nombre de los trabajadores de la región de África, señaló que el diálogo tripartito, que constituía una parte importante de la cultura de Europa, iba cobrando fuerza en África. El sector hacía frente a una competencia feroz, y los equipos de gestión se veían obligados a deslocalizar y liberalizar. Había importantes problemas en materia de trabajo decente, como la oposición a la sindicación, la inobservancia de los derechos laborales y las deficiencias de seguridad y salud en el trabajo. Otro de los puntos problemáticos eran los trabajadores migrantes, pues muchos pilotos locales emigraban a otros países, en particular, a los Emiratos Árabes Unidos. Ello incidía en el nivel de calificación de los trabajadores y en sus posibilidades de negociar con la dirección de las empresas. En África Meridional, en África Oriental y en África Occidental, la aviación civil constituía un sector muy volátil; era preciso encontrar una forma de manejar las presiones externas.
- 35.** Un participante trabajador de la India intervino en nombre de los trabajadores de la región de Asia y el Pacífico, y dijo que la aviación civil experimentaba varios problemas. En la región, predominaban las aerolíneas de los países del Golfo, y las aerolíneas locales solo tenían el 14 por ciento del mercado. En Asia Meridional, las compañías aéreas locales estaban desapareciendo, las condiciones de servicio estaban deteriorándose, y había recortes de puestos de trabajo. En el pasado, la creación de aerolíneas estatales reflejaba el interés de los países en la seguridad nacional, pero en los tiempos modernos este no era el caso. La proliferación de aerolíneas nacionales e internacionales de bajo coste no proporcionaba condiciones de servicio dignas ni condiciones que propiciaran la negociación colectiva, y había perjudicado a las aerolíneas nacionales. Las aerolíneas de bajo coste también ocasionaban problemas en muchos otros lugares de la región. Era preciso adoptar medidas para que los trabajadores de la aviación civil gozaran de condiciones de trabajo dignas. En la reunión de 2002 de la OIT se había precisado la necesidad de diálogo social. Puesto que no se había dado seguimiento a dicha reunión, era muy importante dar seguimiento a las conclusiones del Foro que estaba celebrándose.
- 36.** Un participante trabajador del Japón, ex capitán de la empresa Japan Airlines, explicó que cuando la compañía había quebrado en enero de 2010, 81 pilotos y 84 miembros del personal de cabina habían sido despedidos por razones de enfermedad pasadas, de antecedentes de ausencias al trabajo y de edad. No hubo negociación con los sindicatos ni se estudiaron otras opciones. En julio de 2012, el Comité de Libertad Sindical de la OIT publicó un informe sobre el asunto, pero ni el Gobierno del Japón ni la dirección de Japan Airlines habían hecho ningún esfuerzo para resolver el caso. La reciente desregulación del sector y el surgimiento de aerolíneas de bajo coste habían provocado el deterioro de las condiciones de trabajo y aumentado el número de trabajadores por contrata y no sindicados.
- 37.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores indicó que, si bien las presentaciones e intervenciones precedentes se habían centrado en Europa y los Estados Unidos, el Grupo de los Trabajadores deseaba exponer la situación imperante en distintas partes del mundo, para ilustrar las presiones a las que se sometía a los trabajadores de los distintos países.
- 38.** El coordinador del Grupo de los Empleadores dijo que las presentaciones de los trabajadores acerca de sus experiencias debían ilustrar un panorama mundial. En alusión a la intervención del participante trabajador de la India, indicó que el sector daba cabida a

diferentes modelos empresariales. Lo que había que conseguir era que hubiera normas que se aplicaran por igual a todos los modelos empresariales.

39. El representante de la OACI dijo que seguía habiendo fragmentación geográfica, normativa y económica, y que probablemente se tratara del mayor impedimento para lograr la sostenibilidad económica y la unión de las partes interesadas en el transporte aéreo. En la Sexta Conferencia Mundial de Transporte Aéreo, celebrada entre el 18 y el 22 de marzo de 2013, se analizarían directrices y un plan de acción con miras a un marco normativo en áreas clave del transporte aéreo. Se preveía que las recomendaciones de dicha Conferencia respaldarían el desarrollo económico del transporte aéreo a nivel internacional.
40. El coordinador del Grupo de los Empleadores reconoció la importancia de hablar sobre las aerolíneas de bajo coste; era preciso reconocer, empero, que en el sector podía haber muchos modelos comerciales diferentes. Lo esencial era que hubiera reglas. Por lo que respectaba al análisis de las diferentes opciones antes de proceder a los despidos, la agilidad de una aerolínea era clave, y era más probable que una aerolínea evitara los despidos si estaba preparada para reaccionar a los problemas.
41. El coordinador del Grupo de los Trabajadores subrayó que debía hacerse una distinción entre aerolíneas de bajo coste y aerolíneas de tarifas reducidas. Estas últimas solían observar la normativa, por ejemplo, en términos laborales, obligaciones aeroportuarias, arrendamiento de aeronaves, y el mantenimiento. Las compañías aéreas de tarifa reducida seguían un modelo de desplazamientos punto a punto y, con frecuencia, regional, mientras que las aerolíneas de bajo coste se centraban en reducir costos, para lo que solían burlar la reglamentación, por ejemplo, deslocalizando los costos laborales, en particular, a jurisdicciones en las que la legislación laboral era más flexible. Los trabajadores no se oponían al modelo de tarifas reducidas, pero les preocupaban las aerolíneas de bajo coste cuyos empleadores carecían de responsabilidad social. En lo referente a las reglas de lealtad, era esencial contar con un marco global en el que pudieran establecerse normas, pues hasta el momento no existía, o existía parcialmente. Debían elaborarse reglas que garantizaran el diálogo social satisfactorio y la igualdad de condiciones en relación con el trabajo decente.
42. Un participante empleador de Francia dijo que la cuestión no se resumía a diferenciar entre bajo coste y tarifas reducidas, ni interesaba exclusivamente a las aerolíneas de bajo coste, pues las empresas estaban sujetas al sistema de su propio país y al de los países de destino. Por ejemplo, las empresas de los países del Golfo se beneficiaban de tarifas reducidas, y no había transparencia en cuanto a la forma en que se gestionaban. Por otra parte, los costos no solo incluían los costos sociales, sino también otras tarifas nacionales. Desde el punto de vista económico, las aerolíneas estaban sujetas a demasiados impuestos. Sin embargo, algunas empresas no pagaban los mismos impuestos que las demás, y ello debía tomarse en consideración.
43. El coordinador del Grupo Gubernamental dijo que los intereses de los empleadores y de los trabajadores a menudo se contraponían entre sí. Los gobiernos debían tener en cuenta los intereses de todas las partes interesadas, de ahí que desearan escuchar los puntos de vista de los actores en el terreno. Debía respetarse la política de la OACI relativa a la igualdad de tarifas e impuestos. En Burundi, todas las aerolíneas, incluida la compañía estatal, estaban sujetas a la misma regulación y a las mismas tarifas. La igualdad ante las tarifas era una cuestión importante; se invitaba a otros gobiernos a compartir sus experiencias con el Foro.
44. Un participante empleador de Francia dijo que la competencia desleal apuntaba a la necesidad de igualdad dentro de los propios países. Cabía señalar, empero, que los Estados daban prioridad a las aerolíneas nacionales con el mayor número de vuelos internos. Con todo, la igualdad era una cuestión mundial, no una cuestión de un solo Estado.

-
- 45.** Un representante gubernamental de Noruega anunció que en su país se había comenzado a examinar la situación de la competencia en la aviación civil, así como los problemas ligados a las crisis y a la globalización. Una aerolínea de bajo coste de Noruega se aprontaba a realizar vuelos de larga distancia a Bangkok, y, para reducir costos, quería utilizar personal local. Sin embargo, la legislación de Noruega exigía que la compañía ofreciera al personal local las condiciones previstas en Noruega. En consecuencia, la aerolínea se planteaba la posibilidad de trasladar sus actividades fuera del país. Era preciso encontrar un equilibrio entre ahorrar costos y garantizar condiciones de trabajo decente. El Ministerio de Transporte de Noruega se aprontaba a comenzar un amplio estudio, en el que se analizarían diversos aspectos y se precisarían los problemas que era preciso resolver. En ese estudio participarían trabajadores y empleadores, a fin de recabar la mayor cantidad de información posible. Los gobiernos podrían tener que admitir que el desarrollo de la industria los superaba.
- 46.** Un participante trabajador de España dijo que el modelo de bajo coste, independientemente de la terminología, basaba sus operaciones en socavar los derechos laborales. Tales operaciones no eran rentables ni iban en interés de nadie, y los países europeos debían trabajar juntos para solucionar la situación. Encomió las medidas que el Gobierno de Noruega estaba adoptando, y advirtió de que otras aerolíneas de bajo coste intentarían realizar operaciones similares en otros lugares, a menos que se adoptaran medidas para resolver el problema de ese modelo empresarial.
- 47.** Un participante trabajador de Noruega explicó que, en el marco de la iniciativa «Cielo Único Europeo», una empresa había tratado de localizarse en Bangkok, rigiéndose por la legislación laboral de Filipinas. En el marco del acuerdo de «cielos abiertos» suscrito entre Europa y los Estados Unidos, la empresa podía aplicar esas condiciones, siempre y cuando contratara al personal con arreglo a la legislación laboral asiática. En esas circunstancias, las aerolíneas podían funcionar sin el control del gobierno.
- 48.** Un representante gubernamental de Noruega puntualizó que no tenía una respuesta a la cuestión de los fueros aplicables, y que la situación era compleja. Había muchos interrogantes, y el Gobierno de Noruega comenzaría a estudiar la situación, esperando encontrar soluciones que dieran satisfacción a todas las partes interesadas.
- 49.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores insistió en la importancia de saber dónde radicaba la autoridad competente en el proceso normativo. Se necesitaban acciones modestas, como el Foro, para analizar la necesidad de un posible marco internacional. También debiera examinarse qué otros diálogos se necesitarían para continuar las deliberaciones. La temática de las aerolíneas de bajo coste no solo planteaba cuestiones relativas a las prácticas laborales, sino también los tipos de prácticas con las que se extraían subsidios de gobiernos regionales y subsidios de los aeropuertos. Las prácticas de trabajo decente y de integridad eran primordiales; reconoció, sin embargo, el trato injusto y los problemas que afrontaban las compañías aéreas.
- 50.** Otro representante gubernamental de Noruega propuso que la OIT, en nombre de los Estados Miembros, redactara un estudio en el que se explicaran las leyes, normas y reglamentaciones nacionales que habitualmente se aplicaban al sector de la aviación civil.
- 51.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores apoyó la propuesta del Gobierno de Noruega.
- 52.** La Secretaria General explicó que la OIT no podría asumir inmediatamente el trabajo que se le proponía, pero que si el Foro recomendaba esa tarea, la OIT estudiaría cómo emprenderla.

-
53. El coordinador del Grupo de los Empleadores dijo que su Grupo podría apoyar la propuesta, pero propuso que el Foro dedicara un poco más de tiempo a analizar la cuestión y el contenido del estudio de forma más detallada, antes de iniciar un proyecto tan complejo.
 54. Un participante empleador de Francia dijo que en la Comunidad Europea ya existían leyes de interés. No sería tarea fácil definir asuntos a escala mundial. La legislación de la Comunidad Europea, que abarcaba los derechos laborales y la protección social, era muy complicada y había constituido una empresa importante. Sin embargo, podría ser útil como orientación.
 55. El Presidente observó que un marco mundial proporcionaría una clara ventaja, pues pondría de manifiesto cuestiones jurídicas que dificultaban el establecimiento de condiciones de igualdad.
 56. El coordinador del Grupo de los Trabajadores dijo que era evidente que la discusión exigía un grupo temático para supervisar el trabajo. Una comisión directiva velaría por que el proyecto siguiera su curso, y proporcionaría las condiciones ideales para mantener en marcha el diálogo.
 57. La Secretaria General del Foro reiteró que el Foro podía recomendar medidas de seguimiento, y que la recomendación podía considerarse de ese carácter. Toda solicitud específica tendría que ser definida por el Foro.
 58. Un participante trabajador de Australia explicó que era ingeniero aeronáutico de profesión, y que había apreciado algunas de las opiniones del Grupo de los Empleadores, en particular, la referente al término «igualdad de condiciones», con respeto a las «reglas de juego», y el interés en avanzar en el diálogo. Facilitó un ejemplo de un ingeniero aeronáutico que había inmovilizado una aeronave a causa de una pérdida en un motor, y que había sido despedido. Para la seguridad, era importante que un profesional pudiera tomar decisiones de ese tipo; sin embargo, la situación reflejaba que algunas aerolíneas comprometían la seguridad en aras de la competencia. En la aviación civil, la seguridad era primordial.
 59. Un representante gubernamental de Noruega tomó nota de la experiencia narrada por el participante trabajador, e instó a los demás a tener en cuenta ese tipo de información, pues era de interés para algunas cuestiones de las que se había dado cuenta en la Unión Europea.
 60. Un representante gubernamental de Panamá observó que el caso aludido por el participante trabajador de Australia no debiera haber tenido lugar, y que no debía haber conflicto alguno entre el modelo comercial de una empresa y la seguridad de la aviación civil. No debía despedirse a un trabajador por cumplir con su tarea; la industria y los países debían solucionar estos hechos. Al Estado competía mantener el control sobre las aerolíneas que funcionaban en su territorio. Por ejemplo, por un despido de esa clase, el Estado podía sancionar a la empresa, o suspender su licencia.
 61. Un participante trabajador del Reino Unido señaló que las situaciones planteadas por los participantes de otros lugares del mundo también ocurrían en la Unión Europea. Se necesitaba igualdad de condiciones ante normas comunes en el contexto de la competencia desleal, del uso agresivo del modelo comercial de las aerolíneas de bajo coste, y de la liberalización de la industria del transporte aéreo. La situación quedaba más de manifiesto al comparársela con la de algunas aerolíneas de bajo coste de los Estados Unidos, donde las alianzas eran más frecuentes. En Europa había un mapa fragmentado de la legislación laboral, y se había planteado una situación de precarización laboral. Ello significaba que a resultas de la deslocalización y de otras estrategias, a los trabajadores no se les despedía, sino que sencillamente se les indicaba no regresar al trabajo a partir del día siguiente. Las

estrategias que se aplicaban incluían el autoempleo, los contratos sin horarios, y los contratos de provisión de servicios, todos los cuales provocaban una pérdida general de derechos laborales fundamentales. Así pues, había casos de pilotos que no podían hacer valer sus juicios profesionales porque ello entraba en conflicto con los intereses del empleador. El trabajo eventual equivalía a que los trabajadores no estaban debidamente representados ni podían participar en la negociación colectiva; este hecho determinaba la falta de efectividad de la legislación laboral. Las compañías aéreas consolidadas tenían que competir con otras aerolíneas que recurrían al empleo eventual en entornos reglamentarios menos estrictos, y que percibían subsidios del gobierno. Las partes interesadas tenían que decidir si querían que la industria compitiera en términos reales, o si querían presenciar una carrera a la baja en términos normativos.

- 62.** El coordinador del Grupo de los Empleadores pidió precaución al analizar la esfera de la seguridad. Era incuestionable que ese aspecto constituía una prioridad máxima para las aerolíneas; sin embargo, una vez planteado, ese tema podía neutralizar otros temas de discusión. Las aerolíneas estaban sujetas a una fuerte regulación en la materia; el objetivo del Foro no era analizar esa esfera. La industria debía apuntar al gobierno para que hiciera aplicar las leyes y reglamentos pertinentes. El tema de la seguridad no debía distraer al Foro de los temas que había que tratar.
- 63.** Un participante trabajador del Reino Unido planteó la cuestión de los pabellones de conveniencia en la industria de la aviación civil. Los trabajadores coincidían con los empleadores en cuanto a la seguridad como prioridad máxima, pero el sistema en vigor dificultaba los controles de seguridad. El sistema de los pabellones de conveniencia constituía una amenaza para los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, pero sobre todo para los gobiernos. Las compañías aéreas con pabellones de conveniencia se registraban en países con una normativa más laxa, en los cuales podían contratar a trabajadores de diversos países. Así, los gobiernos tenían dificultades para saber qué normativa y qué leyes en materia de seguridad aplicar. Un estudio sobre los pabellones de conveniencia no solo sería productivo, sino también constructivo. La OIT ya había adoptado medidas para tratar el tema de los pabellones de conveniencia en el sector marítimo, que exigía un sistema reglamentario mundial, dado el alcance mundial de dicho sector. La OIM regulaba las cuestiones de seguridad y medio ambiente, y la OIT se ocupaba de los temas sociales. Había una superposición en aspectos tales como la seguridad, las calificaciones, las competencias, la contaminación del mar, las condiciones de empleo y los temas sociales. La OIM y la OIT tenían, pues, una relación de larga data. Otra superposición similar se producía en las áreas de competencia de la OIT y de la OACI en la industria de la aviación, por lo cual estas organizaciones debían entablar una relación formal. El orador dijo que no se oponía a las tarifas reducidas ni a las aerolíneas que ganaban dinero, pero era contrario a los malos empleadores que aprovechaban las lagunas de los marcos normativos para explotar al personal en una industria de alcance mundial. Hizo hincapié en que la aviación civil era una industria de alcance mundial y que ello requería una reglamentación mundial.
- 64.** Un participante empleador de Francia dijo que la noción de los pabellones de conveniencia en la aviación civil planteaba las cuestiones de la igualdad y del dumping social. En la Unión Europea se habían adoptado medidas para solucionar el problema y no había necesidad de comenzar desde cero. Entre otras cosas, la reglamentación de la Unión Europea estipulaba que los trabajadores quedaban cubiertos por la seguridad social y la legislación del país en el que entraban en servicio. Para abordar el tema de los pabellones de conveniencia podría utilizarse una normativa similar, pues algunos de los aspectos, como las «sedes artificiales» y el derecho a la residencia ya se habían abordado en la Unión Europea.

-
65. Un participante trabajador de Francia pidió explicación sobre el acuerdo de la Unión Europea. Si un trabajador tenía que mudarse a otro país con normas de menor calidad, sus derechos en materia de seguridad social serían rebajados a las normas vigentes en dicho país.
 66. Un participante empleador de Francia afirmó que la normativa establecía una norma mínima, y que el acuerdo contenía definiciones de la remuneración y las obligaciones. El acuerdo de la Unión Europea era complejo y preveía la domiciliación de los trabajadores y, en consecuencia, determinaba los derechos de los mismos. La Asociación de Aerolíneas Europeas había respaldado el acuerdo.
 67. El coordinador del Grupo de los Trabajadores observó que el Foro se había centrado fundamentalmente en las aerolíneas, pero que había otros aspectos de la aviación civil que era preciso tratar. En el Grupo de los Trabajadores había varios participantes que podían compartir experiencias de los correspondientes sectores de la industria, en particular sobre las consecuencias de la crisis financiera y las aerolíneas de bajo coste.
 68. Un participante trabajador del Canadá indicó que había habido un cambio respecto del control del tráfico aéreo, el cual había pasado de manos del gobierno a manos privadas, y que ello había ido aparejado de la degradación de las condiciones, en especial, por lo que respectaba a la negociación colectiva. Los problemas eran más significativos en los países en los que antiguamente había habido un control total del tráfico aéreo por parte del gobierno, en los que la privatización había irrumpido en un marco de total desregulación. Era preciso contar con un mecanismo que velara por que las condiciones de servicio de los trabajadores estuviesen reglamentadas. Este aspecto había cobrado particular importancia tras la crisis económica, y complicaba las posibilidades de los países desarrollados de atraer y retener a trabajadores. Los controladores de tráfico aéreo de los países en desarrollo habían sufrido el recorte de las pensiones y de las prestaciones del empleador. Si la industria de la aviación civil quería atraer y retener personal altamente cualificado, tenía que ofrecer prestaciones y condiciones de máxima calidad.
 69. Un representante gubernamental de Panamá dijo que, pese a las remuneraciones competitivas, en Panamá resultaba difícil contratar y retener a los controladores de tráfico aéreo a causa de los horarios de trabajo prolongados. Era difícil precisar si era mejor la propiedad del Estado o la privatización. Como empleador gubernamental, consideraba que la normativa dificultaba el aumento de los salarios. En tal sentido, la creación de una organización de propiedad del gobierno y privatizada proporcionaría más flexibilidad, aunque conllevaría cambios en materia de contratación y de otras condiciones.
 70. Un participante trabajador del Canadá señaló que las condiciones de control del tráfico aéreo variaban de un país a otro, y que el sistema ya era complejo. Lo que servía para el Canadá podía no servir en otros países, y era probable que fueran a necesitarse soluciones específicas para cada país.
 71. Otro participante trabajador del Canadá dijo que era habitual que la asistencia en tierra no recibiera la atención que merecía por su importante función. Se necesitaba algún tipo de uniformidad de condiciones en materia de normas. A menudo, los contratos se concedían a quien menos ofrecía, y bien podía tratarse de un operador que sí observaba las mismas normas de calidad. El diálogo en torno a las normas referentes a la atención en tierra podría ser útil para llegar a un entendimiento común sobre esa parte del sector de la aviación.
 72. Un participante trabajador del Reino Unido propuso incluir al sector aeroespacial en la discusión del trabajo en la industria de la aviación civil. Había problemas comunes con otras partes del sector, como la creciente tendencia a la externalización. En primer lugar, los cambios, debidos sobre todo a los recortes de gastos, habían dado lugar a la externalización de piezas de la cadena de suministro; este hecho suscitaba preocupación

acerca de la calidad. En segundo lugar, se había procedido a la reducción de las normas del trabajo, y, en aras de la reducción de los costos, los trabajadores eran víctimas de la explotación y de malas condiciones laborales. Esas preocupaciones podrían solucionarse mediante una norma de creación de condiciones de igualdad. El sector aeroespacial dependía de la industria de la aviación civil, y podía ayudar a idear iniciativas positivas.

73. Otro participante trabajador del Reino Unido abordó el tema del sector de los servicios aeroportuarios, incluidos el catering y el trabajo en las terminales. El sector había vivido experiencias de externalización similares a la de la asistencia en tierra. El servicio de catering había sido la primera área afectada, y el sindicato correspondiente había tenido que negociar una serie de contratos consecutivos. El sector había sido privatizado antes que ningún otro. Las terminales aeroportuarias, por su parte, habían sido más imaginativas para encontrar nuevas fuentes de ingresos, como las ventas minoristas y otras concesiones. No era habitual que los ingresos aeroportuarios se compartieran con las aerolíneas ni con los demás sectores de la aviación. Podría haber una solución en el sector privado para el sector de los servicios aeroportuarios, siempre y cuando hubiera controles estrictos.
74. El Presidente concluyó que el rendimiento de las inversiones en la aviación civil a menudo era bajo, y que las cuestiones relativas a la rentabilidad eran complejas. Además, era apreciable la diversidad de situaciones de deslocalización entre países y regiones. Por ejemplo, en Europa, los trabajadores de un aeropuerto eran contratados directamente por el propio aeropuerto, mientras que en los Estados Unidos no.

Segundo punto para la discusión: ¿Cuáles son los problemas de salud y seguridad ocupacional más importantes, y cuál sería la mejor forma de solucionarlos?

75. El Secretario Ejecutivo presentó el segundo punto para la discusión. Señaló que el tema de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) en la industria de la aviación comprendía un abanico de cuestiones, a menudo específicas de determinados grupos de ocupaciones. Entre los ejemplos, cabía mencionar las radiaciones, las lesiones musculoesqueléticas y el creciente problema de la violencia contra el personal. Había una clara relación entre la seguridad del personal y la seguridad aérea en general. La OIT contaba con gran experiencia en la esfera de la SST, materia de la que se ocupaban varios de sus convenios y recomendaciones. El debate serviría de base para examinar la forma en que la OIT podría trabajar con los mandantes y las partes interesadas a fin de solucionar ese importante problema.
76. El coordinador del Grupo de los Trabajadores presentó una lista de expertos que hablarían sobre los diferentes problemas en materia de SST. Recomendó una alianza con la OACI y una revisión del MdE vigente para que hubiese coordinación práctica entre las partes interesadas.
77. Un participante trabajador de Dinamarca planteó los temas del peso del equipaje y de la contaminación por partículas. Asimismo, señaló que la deslocalización podía influir en la salud mental del personal, pues los trabajadores podían sentirse como una mercancía en venta, con un panorama futuro a corto plazo. Hacía mucho que el problema del peso del equipaje había sido reconocido y, pese a las medidas adoptadas y a la creación de nuevas tecnologías, el problema persistía. La reducción del tiempo disponible agravaba la situación; sin embargo, aunque ese factor permaneciera, el peso de los bultos podía limitarse, y podía realizarse una mayor inversión en nuevas tecnologías. Propuso que en las discusiones se examinara la reducción del límite de peso de cada pieza de equipaje, de 23 a, tal vez, 20 o 15 kg, al menos allí donde el equipaje se manipulaba de forma manual. En segundo lugar, la contaminación por partículas era un tema de larga data y que desde no hacía mucho tiempo podía medirse. Las partículas finas tenían consecuencias peligrosas

para la salud, y se había constatado que incluso podían provocar cáncer de vejiga. Para resolver esa cuestión, podrían establecerse reglas en relación con factores tales como el uso de los motores de las aeronaves y las unidades de potencia auxiliar (por sus siglas en inglés, APU). La cuestión también podía abordarse analizando formas de utilizar tecnología eléctrica, en lugar de motores diesel en la maquinaria aeronáutica y en otras máquinas utilizadas en los aeropuertos. Se podrían formular recomendaciones para introducir la sustitución de maquinaria con equipos eléctricos.

- 78.** Un participante trabajador del Canadá subrayó la importancia de la gestión del estrés postraumático en situaciones en las que las personas vivían eventos catastróficos. Señaló que en otros sectores en los que la seguridad era un tema álgido existían buenos programas y protocolos eficaces, y que eran conocidos los legítimos beneficios para todas las personas que reportaba el garantizar la operatividad y un rápido regreso al trabajo. Pidió que en el Foro se analizara más ese tema, con miras a que el estrés postraumático se incluyera como parte fundamental de la SST en la industria. Además, indicó que era esencial incluir entre las condiciones en materia de SST del personal aeronáutico un sistema de informes no punitivo.
- 79.** El coordinador del Grupo de los Empleadores afirmó que la seguridad en el trabajo guardaba relación intrínseca con la seguridad de los vuelos, y que debía idearse una cultura de seguridad única. Era preciso racionalizar la relación entre la OACI y la OIT, y establecer un centro de gravedad. Los temas concretos que los trabajadores habían expuesto conformaban una zona gris que era preciso regular.
- 80.** El coordinador del Grupo Gubernamental aludió a la necesidad de mayor claridad sobre el tema de la SST y la relación entre la OIT y la OACI. Notaba que en la normativa vigente había una tendencia a centrarse en la seguridad del cliente y a situar la seguridad del personal como una cuestión secundaria o derivada. Ante esa situación, era importante centrarse en los temas de SST enmarcados en el mandato de la OIT. Las medidas debían girar en torno a la seguridad del conjunto de las operaciones.
- 81.** Un participante empleador de Francia señaló que varias aerolíneas habían adoptado medidas sustanciales en materia de SST. Las compañías aéreas reconocían la importancia de la gestión del estrés, y algunas organizaban módulos de formación sobre este tema y sobre situaciones traumáticas en el trabajo. Los empleadores no depositaban la responsabilidad en otros actores, sino que se ocupaban de las cuestiones de SST en el plano de la aerolínea.
- 82.** El coordinador del Grupo de los Empleadores señaló que la cuestión de la contaminación también era pertinente a la normativa. Un considerable volumen de contaminación no era provocado por las aerolíneas; pidió una perspectiva más amplia sobre el tema.
- 83.** Un representante gubernamental de los Países Bajos dijo que, en el decenio anterior, en su país se había centrado la atención en los factores humanos, así como en el papel de los interlocutores sociales para ayudar a determinar los riesgos en tierra y las mejores formas de mitigarlos. En 2009, se había celebrado una reunión con KLM sobre la SST, la cual había dado lugar a un proyecto que había congregado a una amplia variedad de participantes del sector. Las empresas que habían tenido en cuenta las conclusiones del proyecto habían experimentado un 14 por ciento menos de accidentes. Si bien era necesario que los gobiernos trabajaran en la normativa, los factores humanos seguían siendo muy importantes y no debían ignorarse.
- 84.** El coordinador del Grupo de los Empleadores señaló que, en efecto, el proyecto citado había sido un éxito. Sin embargo, reiteró la relación intrínseca entre la SST y la seguridad de las operaciones. Los factores humanos ya se habían examinado en profundidad e incorporado en la esfera de la seguridad de las operaciones.

-
- 85.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores coincidió en que la seguridad de las operaciones dependía de factores humanos, y pidió que la OIT y la OACI mantuvieran un diálogo constante en torno a ese tema crucial.
- 86.** Un participante trabajador de los Estados Unidos dijo que las directrices referentes al equipaje de los pasajeros se habían formulado hacía decenios, cuando el transporte aéreo era muy diferente. Cada aerolínea tenía sus propias normas sobre el peso, el tamaño y el número de bultos permitidos; ello conformaba un sistema complejo, que las alianzas entre compañías aéreas que gestionaban los vuelos entre sí no habían simplificado. En los Estados Unidos, había habido iniciativas para limitar el tamaño, el tipo y el número de piezas de equipaje. Después del 11 de septiembre, la Administración Federal de la Aviación (FAA) había impartido pautas a las aerolíneas, en las que recomendaba autorizar una maleta y una pieza de equipaje de mano por pasajero, pero la norma se había acatado sin demasiado rigor. Además, la OACI recomendaba que el personal de cabina controlara toda pieza de equipaje sospechosa durante el proceso de embarque. No obstante, las distracciones ocasionadas por el número de bultos de peso excesivo con los que se abordaba impedían al personal de cabina ocuparse del control. Las restricciones sobre los bultos por pasajero podrían dar lugar a una regla uniforme y aplicable en toda la industria, proteger al personal de cabina contra las lesiones musculoesqueléticas, y reforzar la seguridad. También era preciso hacer respetar los límites de peso establecidos por los fabricantes para los maleteros interiores de las aeronaves, para evitar peligros en caso de una evacuación. Recalcó la necesidad de diálogo entre la OIT y la OACI, a fin de que se revisara el límite de peso del equipaje de los pasajeros, para preservar la salud del personal de cabina y para que pudieran cumplir con sus tareas en materia de seguridad. En segundo lugar, el orador aludió a problemas relacionados con la calidad del aire en la cabina. Dicho aire procedía de la compresión de los motores, y llegaba sin filtrar al personal de cabina y los pasajeros; por proceder de los motores podía exponer a las personas a vapores de aceite, a fluidos hidráulicos y a monóxido de carbono. Se habían detectado cuadros graves y crónicos ya reconocidos en todo el mundo. Para prevenir la exposición al suministro de aire contaminado se podían mejorar los diseños, instruir y formar al personal, y adoptar medidas preventivas de mantenimiento. El aire procedente de los motores podía filtrarse, y una vez en la cabina, se podía controlar, a fin de emitir alertas tempranas y aislar las fuentes de aire contaminado, para mitigar las repercusiones sobre la salud y las consiguientes consecuencias sobre las operaciones. Puso como ejemplo un incidente en el que la mala calidad del aire de la cabina había tenido graves consecuencias para las operaciones y sobre la salud de los auxiliares de vuelo, y señaló que algunos pilotos habían dado cuenta de casos similares. Era paradójico que se hicieran controles de alcoholemia al personal de cabina y que no hubiera medidas para controlar la contaminación del aire procedente de los motores. En el diálogo entre la OIT, la OACI y los empleadores debía abordarse ese tema y estudiar posibles soluciones.
- 87.** Un participante trabajador del Canadá recalcó la importancia de la seguridad alimentaria y del servicio de catering como cuestión de seguridad y salud de los trabajadores y de los pasajeros; la presión sobre los costos había intensificado el trabajo en dichos servicios, por lo cual a menudo se daba prioridad a la productividad en vez de a las cuestiones de SST; además, los miembros del personal temían represalias del empleador si notificaban algún problema. Cabía señalar que los alimentos a bordo añadían valor a la experiencia del viaje en avión, en particular, en la esfera comercial. En 2009, una encuesta realizada en los Estados Unidos había revelado que estaba pidiéndose al personal que economizara en la gestión de los alimentos y en el mantenimiento de los camiones, áreas en las que precisamente no había que recortar gastos. Los empleadores y los trabajadores se habían puesto de acuerdo y habían encontrado una solución, pero la OIT y la OACI tenían que seguir vigilando esta cuestión.

-
- 88.** Un participante trabajador de Australia dijo que el problema de la cuestión del cansancio en el transporte aéreo interesaba tanto a los empleadores como a los empleados. El equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los empleados constituía una preocupación importante, e iba en interés de las aerolíneas evitar que sus trabajadores sufrieran afecciones físicas o mentales. Pese a que se contaba con un marco de gestión de la seguridad, era preciso desarrollarlo. Puntualizó que las normas sobre el tiempo de servicio de los trabajadores de las aerolíneas solían transgredirse.
- 89.** Un participante trabajador del Reino Unido dijo que solían pasarse por alto los perjuicios del cansancio y de los horarios de trabajo prolongados, sobre la vida, la salud y la seguridad personal de los empleados. Había un amplio corpus de investigaciones científicas sobre el tema, que debían incorporarse en las normas del trabajo. Añadió que la cuestión de las condiciones de trabajo en la industria de la aviación civil no recibía suficiente atención, y que solía quedar sin tratar entre un sistema normativo y otro; esperaba que todas las partes reconocieran su importancia, y que la OACI y la OIT procuraran llegar a una colaboración en la materia.
- 90.** El coordinador del Grupo de los Empleadores reconoció que las contribuciones que estaban realizándose eran muy bien intencionadas, pero indicó que las conclusiones no siempre podían fundamentarse y tendían a la generalización.
- 91.** Un participante empleador de los Estados Unidos recalcó que era necesario tener en cuenta las necesidades de los pasajeros en todo debate sobre cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad, incluidos los límites de equipaje. En los Estados Unidos, había habido una gran merma, desde 2001, del número de pasajeros que utilizaban las aerolíneas en rutas de corta distancia. Una serie de normativas públicas bien intencionadas, como las normas en materia de seguridad, habían provocado que el transporte aéreo fuera más engorroso y lento. Estas limitaciones habían llevado a los pasajeros a utilizar otros medios de transporte más flexibles, como coches particulares, autobuses y trenes. Al disminuir el tráfico aéreo de pasajeros, también se reducían los niveles de empleo. Probablemente, la normativa que limitaba las opciones de los pasajeros con equipaje haría perder algunos pasajeros, con la consiguiente destrucción de puestos de trabajo. Mientras que las líneas aéreas trataban de preservar la salud del personal de cabina y de pista, una formación y unos equipos adecuados eran la mejor manera de prevenir los trastornos musculoesqueléticos.
- 92.** Un participante empleador de Francia dijo que el enfoque correcto sería buscar formas de gestionar las expectativas de los clientes, al tiempo que se cumplían las normas de SST, y no a la inversa. Añadió que pensar en un método útil para todos no era realista, pues las culturas y las normas variaban ampliamente entre empresas y regiones. El debate debía evitar contemplar normas que impidieran a las empresas satisfacer las expectativas de los pasajeros.
- 93.** El representante gubernamental de Panamá señaló que la discusión ponía de manifiesto muchos elementos que la OIT tenía que tratar. En relación al peso del equipaje, a los operadores incumbía hacer observar sus propias políticas. La cuestión de la calidad del aire en la cabina debía estar sujeta a normas de certificación establecidas por la OACI y la IATA. Subrayó la necesidad de una política mundial referente al cansancio del personal. Si bien todos los países tenían su propia normativa sobre los horarios de servicio, se necesitaba una perspectiva de escala mundial, y la OACI, junto con la industria, se encontraba en una posición que le permitía proporcionar soluciones.

-
- 94.** El representante gubernamental de Australia señaló que la industria de la aviación de su país había sufrido las repercusiones de las crisis mencionadas en el documento temático. Ello ponía de manifiesto el carácter mundial inherente a la industria de la aviación, así como su vulnerabilidad a distintas clases de crisis. Reconoció que pese a que las diversas crisis ocurridas desde 2000 habían tenido diferentes consecuencias financieras en la industria, no habían sido la única causa de los cambios estructurales. En relación con el punto en cuestión, Australia reconocía que la gestión segura del cansancio del personal de cabina y de los pilotos constituía un constante problema para la aviación en su país y en el mundo. Para solucionarlo, Australia apuntaba a reforzar el papel de los sistemas de gestión de la seguridad, que ayudaban a detectar y gestionar riesgos y peligros tales como el cansancio. La autoridad competente en materia de seguridad de la aviación civil de Australia estaba elaborando nuevas normas que proporcionarían la base de un sistema de gestión de riesgos vinculados al cansancio. El sistema estaba ideándose con arreglo a las normas de la OACI, y se preveía que entraría en vigor en el primer semestre de 2013. El orador puntualizó además que el enfoque regulatorio de Australia en materia de SST en la aviación civil reconocía que tanto los empleadores como los empleados eran responsables de la gestión de las cuestiones de SST, como el cansancio.
- 95.** El representante gubernamental de Qatar señaló que, en ese momento, en su región operaban muchas aerolíneas, y que la fuerte competencia había dado lugar a servicios de calidad y precios bajos, en especial en Asia. La combinación de servicios de tráfico aéreo eficaces y flexibles y unos excelentes antecedentes en materia de seguridad hacía posible que muchas personas de la región encontraran nuevas oportunidades de empleo, y contribuía a la economía mundial, pese a los bajos márgenes de ganancias de las aerolíneas a las que había hecho alusión la IATA. Para garantizar mejores condiciones de trabajo, podrían adoptarse más medidas en favor de los trabajadores, en especial por lo que respectaba a la SST. El diálogo social era un medio para lograr esas mejoras, y podía servir para captar trabajadores y retenerlos, y también para desarrollar más la industria.
- 96.** Un participante empleador de los Estados Unidos observó que el cansancio constituía una cuestión muy compleja y que en los Estados Unidos se había trabajado mucho en torno a ese tema; inclusive, se habían hecho tareas de actuación regulatoria y legislativa ante la Cámara de Diputados y ante el Senado. La participación de otro órgano, independientemente de cuán competente fuera, no sería eficaz. Si bien se podían utilizar sistemas sólidos de gestión de la seguridad para adaptar las normas de funcionamiento a los trabajadores y a los empleadores, sería difícil lograr una normativa de alcance mundial.
- 97.** Un participante empleador de Suiza dijo que, en general, se reconocía que el exceso de peso del equipaje era un problema. No obstante, la aplicación uniforme de las actuales restricciones ha resultado imposible. Como los gobiernos son los encargados de hacer cumplir el reglamento a nivel nacional, cuando el equipaje cruzara las fronteras se produciría el caos. El orador también señaló que la responsabilidad de imponer restricciones adicionales al equipaje de mano del pasajero y/o al tamaño del equipaje facturado pasaría de los gobiernos a las compañías aéreas, lo que podría colocar a los empleados en una situación conflictiva.
- 98.** Un participante trabajador de los Estados Unidos citó el ejemplo de Southwest Airlines, de los Estados Unidos, cuyos trabajadores estaban sindicados casi en su totalidad, y que percibían los salarios más elevados del sector. En lo atinente a las preocupaciones sobre el peso del equipaje, era preciso establecer una norma de alcance mundial, a la que solo podría llegarse mediante el diálogo mundial. Dichas medidas allanarían el camino hacia una industria mejor, tanto para los empleadores como para los pasajeros.

-
- 99.** Un participante trabajador de España intervino para clarificar que el Grupo de los Trabajadores no estaba tratando de imponer ninguna otra restricción a través de la limitación del peso del equipaje. Era preciso un acuerdo sobre el peso máximo de cada bulto, rigiéndose por los criterios de SST. A partir de allí, quedaría a criterio de cada operador el número de maletas que autorizaría por pasajero. La imposición de un peso máximo por maleta también era de interés para el pasajero, pues los bultos excesivamente pesados provocaban problemas de manipulación y tenían más probabilidades de perderse. La reivindicación mundial de condiciones de trabajo decente se basaba en datos científicos que indicaban que quienes manipulaban el equipaje tenían cinco veces más posibilidades de sufrir trastornos musculoesqueléticos.
- 100.** Un participante trabajador de Dinamarca puso de manifiesto que la causa principal de la contaminación radicaba en las aeronaves. Los motores y las APU constituían los principales generadores de partículas ultrafinas. Si el asunto se manejaba correctamente, podía llegarse a una solución que beneficiara a todas las partes, la cual redundaría en ahorro de combustible y reduciría la contaminación.
- 101.** Un participante trabajador del Reino Unido señaló la necesidad de precaución para no interferir en el proceso regulatorio. El tema principal no eran los sistemas de gestión de riesgos vinculados al cansancio ni las normas de seguridad, puesto que ya había muchas disposiciones en esa esfera, sino la SST. La normativa en materia de seguridad solo contemplaba el tiempo en que se desarrollaban las operaciones, pero el cansancio afectaba a los trabajadores después de terminado el horario de trabajo. Lo que debía tratarse mediante el diálogo social no eran las operaciones sino los factores causantes del cansancio que afectaba al personal.
- 102.** El coordinador del Grupo de los Empleadores dudaba de la utilidad de crear nuevos foros de debate cuando ya existían foros eficaces. Señaló que las buenas condiciones a las que se había aludido en relación con Southwest Airlines tenían que ver con las nociones de flexibilidad y agilidad. La empresa remuneraba bien a sus empleados, y como contrapartida, estos eran los más productivos y atentos del sector. La industria debía perseguir el objetivo del equilibrio entre agilidad y productividad.
- 103.** El representante gubernamental del Congo dijo que en su país había habido un avance notorio en el área de la manipulación del equipaje, y que se trataba de un área de responsabilidad tripartita. Habida cuenta del problema recurrente de la pérdida de equipaje, era preciso establecer una norma de alcance mundial en la materia, y señaló que, en ese sentido, el cansancio constituía un importante problema.
- 104.** El representante gubernamental de Finlandia dijo que la legislación era un instrumento evidente para solucionar los riesgos para la SST en la aviación civil. Sin embargo, mayor importancia revestía la práctica a nivel de las empresas. Los directivos tenían que mostrar una actitud positiva ante la SST. No debía apreciarse como una limitación costosa, sino más bien como una inversión que podía incrementar la productividad. Una vez adoptada la actitud adecuada, el paso siguiente era entablar la cooperación y la comunicación con los trabajadores y con los subcontratistas. Asimismo, era preciso identificar y eliminar los riesgos, o controlarlos y notificarlos.
- 105.** Un participante empleador de Francia estimó que era complicado plantearse trabajar en la OIT sobre el problema del cansancio. Tal como había señalado el representante gubernamental de Australia, ciertas cuestiones estaban sujetas específicamente a la duración de determinados vuelos, entre los que ya cabía incluir los vuelos de muy larga distancia. Se había trabajado en torno a los sistemas de gestión de riesgos, y en determinadas aerolíneas se estaban realizando otros trabajos. Correspondería dejar que el debate tuviera lugar entre los especialistas, y la OIT no debería involucrarse de modo prematuro.

-
106. El representante gubernamental de Noruega hizo suya la intervención del Gobierno de Finlandia.
107. El coordinador del Grupo de los Trabajadores dijo que el diálogo entre la OIT y la OACI debería establecer puntos idóneos y pertinentes para la discusión. Si bien no tenían prerrogativas en un área en particular, había claras esferas en torno a las cuales se necesitaba diálogo. Los sistemas regulatorios que ya eran eficaces no debían duplicarse, a menos que fueran deficientes o poco claros. Había que comprender cómo abordar los temas en el contexto de la multiplicidad de marcos normativos existentes.
108. Un participante trabajador de Francia reaccionó a la intervención del participante empleador de Francia, e indicó que el diálogo relativo al cansancio era necesario, y que la proporción de vuelos de muy larga distancia era mínima, de modo tal que era posible elaborar medidas generales. El hecho de que hubiera sistemas regulatorios vigentes no debía ser un impedimento para que continuara el diálogo sobre el tema del cansancio.
109. Un participante trabajador de los Estados Unidos dijo que un sistema factible en relación con el equipaje de cabina debía prever que una vez que los bultos estuvieran a bordo no pudieran moverse. El problema de la calidad del aire ya era ampliamente reconocido, y la información proporcionada por el Grupo de los Trabajadores no eran meras anécdotas. En consecuencia, era preciso estudiar soluciones con la OIT y la OACI.
110. El representante de la OIE dijo que los temas en cuestión no correspondían al ámbito del mandato de la OIT, y que esperaba que el borrador del documento no se excediera en ese sentido.
111. Un participante trabajador de la India se refirió a los abusos en relación con el recurso a trabajadores de unidades deslocalizadas. La tasa de deserción entre los subcontratistas era muy elevada, aunque, lamentablemente, dado que en su país había un suministro abundante de mano de obra, era fácil reemplazar a los trabajadores que se iban.
112. Un participante trabajador de Bélgica indicó que, pese a haber ejemplos de buenas prácticas, sería conveniente abordar el tema del estrés a escala mundial. El estrés excesivo afectaba el desempeño, y debían tomarse medidas para asegurar el bienestar del personal, como la confección de un listado fijo de personal, en el que se incluyeran los debidos descansos y turnos. Además, las condiciones debían velar por que los trabajadores disfrutaran de equilibrio entre su vida familiar y su vida laboral, y por que pudieran desenvolverse en un entorno laboral estable y sin reproches. Con la OACI se podría trabajar en la elaboración de pautas, no necesariamente reglas, que permitieran solucionar los factores de estrés en el sector.

Tercer punto para la discusión: ¿Qué debería hacerse para promover el diálogo social en la industria de la aviación civil, y para poder asegurar que esta atraiga y retenga la fuerza laboral que necesita, provea empleos decentes, y contribuya a formar una industria más sostenible?

113. El Secretario Ejecutivo presentó el tercer punto para la discusión. La sostenibilidad de la industria estaba analizándose ampliamente tanto desde la perspectiva económica como ambiental. Se percibía un «déficit de diálogo social» en el sector, y muchos de los problemas vigentes podían resolverse mediante el diálogo franco y la consolidación de la confianza y la colaboración. Tanto la Declaración de la OIT relativa a los principios y

derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en 1998, como la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN), adoptada en 1977, eran de interés para la discusión. El diálogo ofrecía la ocasión de estudiar formas en las que la OIT podía trabajar junto con los mandantes y las partes interesadas en la solución de problemas.

- 114.** El Presidente señaló que era evidente que el diálogo social no era en absoluto uniforme en toda la industria, y que ello creaba un «mosaico» de prácticas.
- 115.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores opinó que la OIT desempeñaba una función clave en el establecimiento del diálogo social, y que era importante que el Foro tuviera un oportuno seguimiento. Para supervisar dicho proceso, propuso crear una comisión directiva reducida y equilibrada en la OIT. Se solicitaría a los empleadores, a los trabajadores y a los gobiernos que contribuyeran financieramente para concretar esa iniciativa. Se había indicado que el sector ya no atraía a los trabajadores pues había perdido su prestigio; sin embargo, muchos trabajadores no se habían incorporado al sector por el atractivo de trabajar en la manipulación de equipajes, por ejemplo, sino porque el sector tenía la reputación de fomentar el trabajo decente. A la luz de ello, la industria básicamente tenía que captar trabajadores ofreciéndoles empleos decentes.
- 116.** El coordinador del Grupo de los Empleadores objetó la idea de que hubiera «un déficit de diálogo social» en el sector, pero concordó con la opinión del Presidente en que las prácticas a ese respecto diferían de una región a otra.
- 117.** Un participante empleador de Suecia puso el ejemplo de la empresa a la que pertenecía (SAS), en la que en 2012 el diálogo social había sido clave para resolver problemas financieros de larga data. Era esencial «luchar contra enemigos comunes», entre los que cabía mencionar, las iniciativas costosas, la burocracia y las medidas innecesarias que atentaban contra la sostenibilidad. Señaló que la mayor parte de las iniciativas de la Comisión Europea para respaldar a las empresas hacían lo contrario, pues incrementaban los costos. Con frecuencia, las compañías aéreas eran «las últimas piezas» de la cadena de valor y tenían los márgenes de beneficio más reducidos; cabía, pues, reequilibrar la cadena de valor. Además, la legislación relativa a determinadas actividades de mantenimiento y la legislación relativa a los pasajeros atentaban contra los resultados económicos e introducían el riesgo de fracaso total. La situación se veía agravada por el costo del combustible y las tasas impuestas por el gobierno.
- 118.** Un participante empleador de Francia aludió a la importancia del diálogo social en la reciente reestructuración de Air France-KLM. Los interlocutores sociales tenían que establecer el diálogo social y permitir que los trabajadores se sindicaran. Habida cuenta de que la reestructuración sería un factor constante en la industria, era necesario que hubiera diálogo social en el plano de las empresas. Subrayó que los recortes de puestos de trabajo no debían utilizarse fuera de las estrategias empresariales. Era necesaria una mayor confianza en la dirección, que debía aprender a afrontar el mundo exterior, y al mismo tiempo observar prácticas de competencia leal. Para que el diálogo social fuera productivo, los propios interlocutores sociales tendrían que comprender su funcionamiento y las cuestiones que estaban en juego; a tal fin, debían recibir formación. Recalcó que su empresa había mantenido el diálogo social en la crisis.
- 119.** El coordinador del Grupo Gubernamental dijo que Foro de diálogo mundial constituía un excelente ejemplo de lo que podía lograrse mediante el diálogo social, y que esperaba con gran interés conocer las experiencias y las opiniones de los gobiernos y de los interlocutores sociales. Además, su Grupo había tomado nota de situaciones en las que el diálogo social había permitido encontrar soluciones a nivel nacional. La cuestión de captar y retener a los trabajadores era de suma preocupación. Los problemas variaban entre los países en desarrollo y los países desarrollados. En los primeros, era difícil atraer a personas

al sector; había una «fuga de cerebros» debido a la falta de recursos para sufragar una formación cara y ofrecer salarios competitivos. Preguntó si el diálogo social podía dar respuestas a los problemas que afrontaban los países en desarrollo, y de qué modo, y pidió a la Oficina que facilitara apoyo en relación con la formación y los niveles salariales en la industria de la aviación civil.

- 120.** El representante gubernamental de Australia opinó que una fuerza de trabajo debidamente remunerada era fundamental para destrabar la productividad y el crecimiento. La OIT estaba bien situada para promover el diálogo social en tal sentido. En Australia, varios acuerdos basados en el diálogo social estaban generando ganancias tanto para los trabajadores como para los empleadores. Se debían buscar los beneficios que reportaría el diálogo social a largo plazo, pues proporcionarían estabilidad y sostenibilidad en el sector. Teniendo en cuenta la experiencia positiva de diálogo social en Australia, alentaba la discusión de acuerdos empresariales productivos.
- 121.** Un participante trabajador de Noruega hizo hincapié en que el diálogo social tenía que desarrollarse en pie de igualdad. Por otra parte, debían reconocerse las iniciativas innovadoras de los trabajadores y de los empleadores. Para ser sostenible, la industria requería aerolíneas sostenibles con una plantilla también sostenible.
- 122.** Un participante trabajador de Francia aludió a la práctica del diálogo social en el plano europeo. Si bien era habitual el disenso con los empleadores, en promedio, el diálogo social propiciaba un mejor entendimiento del sector y de su funcionamiento. Sin embargo, en algunos países, no se permitían ni los convenios colectivos ni los sindicatos. Los trabajadores no pretendían causar problemas sino encontrar soluciones. La OIT podría promover el diálogo social en el sector, y los interlocutores sociales tenían que estar autorizados y habilitados para expresarse mediante la representación.
- 123.** Un participante trabajador del Brasil señaló que, según la experiencia de su país, el diálogo social era útil, pese a la afirmación de algunas empresas de que ello no siempre era demostrable. Reclamó apoyo para promover el diálogo social.
- 124.** Un participante trabajador del Canadá indicó que el diálogo social era inconexo entre países y regiones, y que debía tratarse a escala mundial. Deberían establecerse protocolos para ayudar a las empresas nuevas en las que no había experiencia de negociación colectiva y diálogo social. Se requerían programas de formación, y era preciso garantizar el derecho de negociación colectiva.
- 125.** Un participante trabajador de Francia dijo que cuando se realizaba una reestructuración era esencial mantener informados a los interlocutores sociales durante el proceso, y que el diálogo social debía basarse en cifras y datos económicos correctos, que los empleados y los empleadores debían compartir.
- 126.** Otro participante trabajador de Francia dijo que confiaba en el potencial del diálogo social para lograr resultados positivos, tal como lo habían demostrado las dos organizaciones que recientemente habían suscrito una decisión en relación a las nuevas normas de Air France.
- 127.** El coordinador del Grupo de los Empleadores dijo que creía en el valor añadido del diálogo social basado en el respeto mutuo y en un legítimo entendimiento de las respectivas posturas. El diálogo social era una labor propia de empleadores responsables y de empleados responsables.
- 128.** Un participante empleador de los Estados Unidos indicó que el diálogo social se había desarrollado mucho en la industria en los 30 años precedentes. Aludió a la ley laboral para el sector ferroviario, que estaba sometida a debate con los sindicatos desde 1994. Se habían planteado muchos temas que de ningún modo hubieran podido plantearse 30 años antes.

La crisis había dado lugar a muchas oportunidades de diálogo social tripartito, y se habían creado diferentes comités en los distintos sectores, lo cual facilitaba el intercambio de puntos de vista, aunque no siempre se lograra consenso. Era consciente de la realidad en relación con la contratación y la retención. En particular, se había vuelto muy difícil encontrar mecánicos y pilotos. La industria debía aproximarse a los jóvenes que cursaban la enseñanza secundaria o universitaria. Pese a las informaciones sobre la falta de interés en el sector, en un reciente procedimiento de contratación de Delta Airlines, se habían presentado 99 candidatas para cada cargo, probablemente atraídos por los salarios competitivos que la empresa ofrecía.

- 129.** El representante gubernamental del Níger dijo que el diálogo social se arraigaba en la mentalidad del gobierno. En el sector de la aviación civil, el Gobierno exigía que las empresas presentaran sus proyectos comerciales. El Ministerio de Transporte había creado un foro para que la población pudiera proporcionar información sobre acontecimientos que tuvieran lugar en el sector; una comisión se reunía mensualmente para examinar temas del sector del transporte. Había una Comisión Nacional de Diálogo Social en la que se reunían todas las partes para encontrar soluciones a cuestiones concretas, y para someter propuestas de reglas nuevas. El Gobierno estaba comprometido con el diálogo social y con la protección de los intereses de toda la población, gracias a lo cual se había generado un clima de mayor interés en la industria de la aviación civil.
- 130.** Un participante trabajador del Reino Unido dijo que en algunos países, como Qatar y los Emiratos Árabes Unidos, no se permitía el diálogo social. No obstante, también había buenos ejemplos nacionales, como el de la empresa SAS en Europa Septentrional, o el de Rolls Royce en el Brasil. Era preciso evitar que el diálogo social fracasara en el plano de los países. Se refirió al caso de la huelga de Iberia, que tenía lugar en el momento de ese debate, y afirmó que si se daba una perspectiva internacional al diálogo social y ello contaba con el respaldo de la OIT, ese tipo de crisis podían evitarse. Para crear una industria más sostenible, la OIT podría proporcionar herramientas a los gobiernos, a los empleadores y a los trabajadores, y establecer criterios para el diálogo social en el plano de los países. El diálogo social debía crear condiciones en las que los trabajadores pudieran aproximarse a la industria con mayor confianza.
- 131.** Un participante trabajador de Fiji dijo que, en virtud de leyes laborales aprobada en 2011, el diálogo social en su país estaba prohibido, pese a que el país había ratificado la mayoría de los convenios de la OIT. Los sindicatos no debían ser excluidos del diálogo social.
- 132.** Un participante trabajador de Benin dijo que había un déficit de diálogo social en ciertos países de África. En su país se había creado una federación sindical para que formara a los trabajadores de todo el sector. Era preciso que los trabajadores se organizaran, si bien en ciertos casos no era posible.
- 133.** Un participante empleador de Francia indicó que era competencia de los gobiernos velar por que los interlocutores sociales fueran reconocidos, conforme a lo previsto en los convenios de la OIT y al concepto de tripartismo. En el plano europeo, en ocasiones, el diálogo social era difícil, pese a que la Comisión Europea facilitaba datos que permitían que los interlocutores sociales mantuvieran un diálogo social fundamentado. De suma importancia era la formación de los participantes. Las iniciativas de la Comisión Europea proporcionaban un ejemplo de buenas prácticas, e indicaban que se necesitaba información objetiva para elaborar estrategias.
- 134.** El representante gubernamental del Camerún reaccionó a la intervención de Benin, y puntualizó que en su país existía el diálogo social en todos los niveles del gobierno. Había 11 federaciones sindicales, cuatro organizaciones de empleadores, y una comisión basada en las denuncias, encargada de vigilar el clima nacional de diálogo social.

-
- 135.** El Presidente hizo una síntesis, y señaló que había cierta uniformidad en las ideas expuestas en el debate sobre el diálogo social. La reestructuración de las empresas era una característica constante, y había habido reiterados llamamientos a reequilibrar la cadena de valor. Se habían puesto de manifiesto las diferencias entre regiones, así como la importancia de entablar una relación clara entre la OIT y la OACI. La OIT no debía dejar pasar otros diez años para celebrar la siguiente reunión sobre la aviación civil; para dar seguimiento a la misma, podría crearse una comisión directiva. En las discusiones ulteriores debía tomarse en consideración el hecho de que el sector de la aviación civil era sumamente variado. Había un futuro promisorio en Asia. Con todo, el debate no debía centrarse exclusivamente en las aerolíneas; era preciso abordar el tema de las condiciones de trabajo, pese a la facilidad con que se sustituía al personal en algunas regiones. El Foro debía analizar formas en las que la OIT y la OACI podrían cooperar y encontrar esferas en las que pudieran aplicarse enfoques comunes.

Cuarto punto para la discusión: Recomendaciones para la actuación futura por parte de la Organización Internacional del Trabajo y sus mandantes

- 136.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores explicó que había importantes elementos para incluir en las recomendaciones para la actuación futura por parte de la Organización Internacional del Trabajo y sus Estados Miembros. Dichos elementos se habían planteado en el Foro, e incluían la sostenibilidad de la industria y un mecanismo para el diálogo social permanente. Desde la celebración de la reunión precedente en la OIT, no había habido diálogo entre los interlocutores sociales ni entre la OIT y la OACI. Era necesario que en las recomendaciones para la actuación futura se explicara la forma en que se desarrollaría un continuo diálogo. El Grupo de los Trabajadores era partidario de realizar un inventario de los problemas que planteaban la ausencia de una normativa de alcance mundial y la complejidad de determinar el fuero en el sector de la aviación civil. De manera análoga, su Grupo era partidario de trabajar con continuidad en la labor para promover el trabajo decente en la aviación civil mediante las diversas estrategias de la OIT. Todas las partes mostraban un claro compromiso con el diálogo social constructivo y bien intencionado y con el trabajo en pos de objetivos comunes. Propuso que se definieran claramente las condiciones del diálogo entre la OIT y la OACI. No solo cabía transmitir los elementos de consenso dimanantes del Foro, sino organizar una reunión entre el Director General de la OIT y el Secretario General de la OACI, para examinar el MdE vigente. De este modo, se aseguraría la continuación de las conversaciones y la interrelación entre las dos organizaciones, aspectos que habían faltado en el decenio precedente.
- 137.** El coordinador del Grupo de los Empleadores hizo hincapié en que el Foro debía promover la mejora del diálogo social. Un aspecto que debía examinarse era la necesidad de agilidad en la industria para responder a un entorno que cambiaba continuamente. Realizar una investigación amplia de la normativa en el plano internacional y de los fueros podría tropezar con dificultades. Era preferible que las actividades de la OIT y de los mandantes tripartitos se centraran en la promoción del trabajo decente y productivo y en la aplicación de las normas de manera uniforme.
- 138.** Un participante empleador de los Estados Unidos expresó reservas sobre el grado hasta el cual la OIT podría colaborar con la OACI. Tratar todos los aspectos técnicos mencionados en el Foro planteaba un problema logístico. Analizar esos ámbitos de especialización sería difícil y requeriría la opinión de una amplia gama de especialistas; ello paralizaría el proceso. Además, las aerolíneas estaban sujetas a determinadas normas contra los monopolios, las cuales limitaban su capacidad para someter a discusión determinados temas. No obstante, la OIT tenía derecho a participar en la Conferencia de la OACI. Si las partes deseaban que el diálogo sobre los diversos aspectos relativos a las condiciones de trabajo siguiera avanzando, lo mejor era limitar al máximo posible el ámbito del contenido.

-
139. Un participante empleador de Francia explicó que las aerolíneas pretendían una competencia en pie de igualdad, pero que analizar las cuestiones relacionados con el fuero en la aviación civil era muy complicado.
 140. Un representante gubernamental de Noruega apoyó la idea de que la OIT emprendiera un estudio, y también su participación en la Conferencia de la OACI.
 141. Un representante gubernamental de los Países Bajos puso de manifiesto la cuestión de atraer a una fuerza de trabajo calificada y mejorar la productividad en la industria de la aviación civil, y opinó que dicha cuestión podría incorporarse en las recomendaciones del Foro. El Grupo Gubernamental también deseaba cerciorarse de que la OIT realizara los esfuerzos adecuados para colaborar con la OACI.
 142. El representante de la OACI sugirió que, en aras de la armonización, el Foro utilizara el término «marco normativo mundial» cuando se debatiera la normativa internacional de la industria de la aviación civil, pues este se correspondía con la terminología de la OACI.
 143. El representante de la OIE señaló que para el trabajo y los programas del Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR) ya se contaba con procedimientos para el diálogo sectorial permanente, y que solo era cuestión de utilizarlos.
 144. El coordinador del Grupo de los Trabajadores explicó que podría crearse un órgano reducido para examinar temas que podrían someterse a mayor discusión mediante el diálogo social, y que para dicho órgano no se necesitarían delegaciones numerosas.
 145. Un participante trabajador del Reino Unido dijo que un órgano de ese tipo se encargaría de precisar y facilitar el diálogo social sobre temas que exigían una regulación. Por tal motivo, también había que incluir a los gobiernos. Los participantes en el Foro podrían financiar dicho órgano, de modo tal que podría avanzarse sin necesidad de esperar la actuación del órgano de supervisión.
 146. El representante de la OIE explicó las dificultades que suponía la representación de los empleadores en un órgano reducido. Teniendo en cuenta el número de temas que estaban analizándose, sería difícil limitar la representación a unos pocos participantes. La industria de la aviación civil comprendía muchos subsectores y asociados, además de muchas aerolíneas.
 147. Un participante trabajador de Francia señaló que a nivel europeo existían órganos similares, tales como las comisiones de diálogo social de la Dirección General de Movilidad y Transportes de la Comisión Europea. Se trataba de órganos sencillos que servían para plantear los temas, y que requerían pocos recursos.
 148. La Secretaria General explicó que en la Sexta Conferencia Mundial de Transporte Aéreo que se celebraría en marzo de 2013 en Montreal solo se presentaría un informe oral del Foro, pues el Consejo de Administración no adoptaría el informe final del Foro hasta octubre de 2013. Indicó que, además del trabajo propuesto a través del procedimiento del órgano de supervisión, parte de las actividades sectoriales realizadas por la Oficina correspondían al ámbito del trabajo recurrente y estatutario, incluida la colaboración interinstitucional. Todo órgano consultivo creado por el Foro tendría que revestir un carácter oficioso; en caso contrario, tendría que someterse a la aprobación del Consejo de Administración.
 149. El coordinador del Grupo de los Empleadores subrayó que su Grupo no estimaba prioritario realizar un inventario de los problemas existentes por la falta de una normativa de alcance mundial y la complejidad de determinar el fuero en la industria de la aviación civil. Un ejercicio de ese tipo sería demasiado caro y complicado.

-
150. El representante gubernamental de Noruega propuso que como acción futura se recomendara la realización de un ejercicio de recopilación de datos o de planificación, tal como se había indicado en el debate del primer punto para la discusión. El representante gubernamental de Dinamarca estuvo de acuerdo con la idea del representante del Gobierno de Noruega.
 151. El Secretario General Adjunto explicó que había ejemplos de otros sectores para los cuales la Oficina había estudiado la legislación y la práctica, a fin de analizar las condiciones generales de trabajo y otros aspectos del sector. Un ejemplo de ese tipo era el sector pesquero.
 152. El representante de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) preguntó si los temas que abarcaría el inventario se correspondían con el mandato de la Oficina.
 153. El coordinador del Grupo de los Trabajadores aludió a la propuesta presentada por el Grupo Gubernamental de realizar un ejercicio de recopilación de datos o de planificación, e indicó que un ejercicio de esa clase serviría de base para la labor futura, y que el Grupo de los Empleadores debía contemplarlo adecuadamente.
 154. Un participante empleador de los Estados Unidos señaló que era preciso ser razonables respecto al alcance de las recomendaciones para la acción futura. Para someter a discusión algunos de los temas a los que se había hecho referencia se necesitaban más conocimientos técnicos especializados, pues muchos de los aspectos de las operaciones superaban los conocimientos especializados de los participantes en el Foro.
 155. El coordinador del Grupo de los Trabajadores subrayó que las recomendaciones del Foro tendrían que reflejar las deliberaciones que habían tenido lugar en el mismo.
 156. El Presidente instó al Foro a asegurarse de no esperar otros diez años antes de celebrar otra reunión. En una industria en continuo cambio, era decisivo que los interlocutores sociales y los gobiernos avanzaran en el tema, centrando la atención en el trabajo decente. La OIT y la OACI tenían intereses comunes, y era importante que las dos organizaciones evaluaran la forma de obtener el mayor beneficio de su sinergia.
 157. La Secretaria General comunicó al Foro que, después de la reunión sobre la aviación civil celebrada en 2002, el Consejo de Administración había recomendado que el Director General de la OIT mantuviera consultas con el Secretario General de la OACI, con miras a fortalecer la colaboración entre las organizaciones en temas de interés común y a estudiar la posibilidad de revisar el MdE.

Examen y adopción de puntos de consenso

158. El Foro de diálogo mundial examinó la versión provisional de algunos puntos de consenso formulados por la Oficina sobre la base de las deliberaciones de las sesiones plenarias. Comprendían los cambios recientes en la industria de la aviación civil, las cuestiones de seguridad y salud, el diálogo social y la sostenibilidad, así como recomendaciones para acciones futuras por parte de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros.
159. El Presidente felicitó al Foro por el debate constructivo, en el que se había abordado una amplia gama de temas. La aviación civil constituía un sector complejo e innovador eminentemente tecnológico, y con un impresionante potencial de crecimiento. Su fuerza de trabajo constaba de muchos perfiles de empleo, desde pilotos, personal de tierra y personal de manipulación de equipaje, hasta personal de restaurantes y comercios de los aeropuertos.

-
- 160.** El sector siempre estaba readaptándose y reinventándose. Los modelos comerciales de la industria iban cambiando. Si bien el personal de vuelo era reducido, el conjunto del sector se caracterizaba por una gran densidad de mano de obra, y por una variedad de puestos de trabajo, desde aquellos para los que no se requería especialización previa, hasta los que requerían muchas calificaciones. Si se estaba de acuerdo en que el crecimiento del sector tenía probabilidades de fuerte crecimiento en el decenio siguiente, cabía suponer que la aviación civil sería una importantísima fuente de empleo. Entre los mandantes tripartitos había una convergencia de intereses. El Grupo de los Trabajadores había planteado diversos asuntos relacionados con las condiciones de trabajo, como la seguridad y salud en el trabajo, el panorama laboral incierto y la reestructuración del sector. Tal como lo habían planteado los tres Grupos, el diálogo social era esencial para la sostenibilidad de la industria. Los empleadores necesitaban personal productivo, motivado, saludable y comprometido. Los costes laborales representaban una parte importante de los costes totales, pero no era una esfera en la cual se debieran hacer ahorros. Se necesitaban condiciones de igualdad y ello suponía la existencia de una normativa que se aplicara efectivamente para garantizar que todos la respetaran. Las aerolíneas de bajo coste habían obtenido una cuota del mercado existente y habían comenzado a aprovechar un mercado completamente nuevo. Algunas de ellas habían emprendido plenamente el diálogo social, pero otras se habían mostrado menos dispuestas.
- 161.** Respecto de los gobiernos, su función fundamental en la aviación civil era la regulación. El sector necesitaba igualdad de condiciones y también margen para la competencia y la innovación. La industria era fundamental para el crecimiento económico amplio, para la interconexión internacional de los países, y para propiciar el funcionamiento de las empresas multinacionales y el turismo. La seguridad constituía el aspecto más importante y no es negociable; era la esencia de un sector que constituía uno de los medios de transporte más seguros del mundo. La convergencia de intereses representaba un incentivo para que el Foro llegara a puntos de consenso productivos, para hacer avanzar más el diálogo mundial en la aviación civil.

Cambios recientes en la industria de la aviación civil

- 162.** El coordinador del Grupo de los Empleadores subrayó que la seguridad constituía la prioridad máxima en la industria de la aviación civil, y que se regía por un alto nivel de normas en la materia. El Foro estaba de acuerdo en que en el sector la seguridad era primordial.
- 163.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores sugirió que el crecimiento de la industria podría haberse visto obstaculizado por varios factores añadidos a las limitaciones de infraestructura, como la imposición tributaria excesiva y una normativa compleja y, en ocasiones, innecesaria. Era importante recalcar la necesidad de fortalecer la competencia en pie de igualdad, en lugar de centrarse en evitar la competencia desleal. El Grupo de los Empleadores estuvo de acuerdo con la propuesta.
- 164.** Tanto el Grupo de los Empleadores como el Grupo de los Trabajadores pusieron de manifiesto que reconocer el carácter eminentemente tecnológico de la industria era importante, y que el crecimiento del sector podía haberse visto obstaculizado por el factor de la fiscalidad. En respuesta, el coordinador del Grupo Gubernamental señaló que los gobiernos estimaban que la tributación fiscal del sector de la aviación civil no podía considerarse excesiva; sí, coincidían con que se trataba de un sector eminentemente tecnológico. El representante gubernamental de la República del Congo se hizo eco de esa opinión.

-
- 165.** Un representante de la OACI indicó que en la siguiente Conferencia de la OACI se analizaría el tema de la imposición fiscal sobre el transporte aéreo, y que habría un documento específico sobre el tema incluido en el orden del día.
- 166.** Un representante gubernamental de Australia opinó que el Foro tenía que distinguir entre el nivel de imposición fiscal y las diferencias en la tributación. El Foro convino en que podía hacerse esa distinción.
- 167.** Un representante gubernamental del Brasil puso de manifiesto una aparente contradicción entre la seguridad entendida como prioridad máxima y el elevado nivel de normas en la materia, y las referencias a la obstaculización que suponía para la industria una normativa compleja e innecesaria. El coordinador del Grupo Gubernamental dijo que era preciso evitar la subjetividad al calificar de innecesarias algunas normas.
- 168.** El coordinador del Grupo de los Empleadores explicó que un nivel correcto y elevado de normas no era necesariamente sinónimo de normativa compleja. La seguridad no era negociable, y debía ser objeto de un nivel elevado de normas. Era importante ser conscientes de que una buena regulación en la materia era una normativa pertinente.
- 169.** Un representante gubernamental de Noruega propuso centrar la discusión en el objetivo de la regulación y que, por lo tanto, se definiera como «normativa necesaria» a la normativa apropiada para la industria.
- 170.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores explicó que había dos tipos de inconvenientes normativos. En primer lugar, el problema de los vacíos de regulación, y en segundo lugar, el de las regulaciones demasiado complicadas. En aras de la sencillez y la transparencia, la legislación no debía ser excesivamente complicada. Un representante gubernamental del Brasil coincidió en que la industria necesitaba una regulación fuerte y, al mismo tiempo, sistemas regulatorios sencillos y transparentes. Sin embargo, el coordinador del Grupo de los Trabajadores estimó que establecer un consenso sobre tal aspecto superaría el ámbito de lo que se había debatido en los días anteriores.
- 171.** El coordinador del Grupo Gubernamental, haciendo uso de la palabra en su calidad de representante del Gobierno de Burundi, coincidió con el representante del Gobierno del Brasil en que había que elaborar una declaración positiva, que no fuera excesivamente crítica de las normas existentes.
- 172.** Un representante gubernamental de los Países Bajos dijo que en ese momento varios gobiernos estaban examinando la legislación en vigor en consulta con sus respectivos interlocutores sociales. Por tal motivo, el Gobierno de su país estaba de acuerdo con la opinión del Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores. Un representante del Gobierno de Australia se hizo eco de la intervención del representante del Gobierno de los Países Bajos.
- 173.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores indicó que el término «aerolíneas de bajo coste o de tarifas reducidas» era polémico, y propuso aludir al hecho de que la cuota de mercado del nuevo modelo de aerolíneas, incluidas las aerolíneas de bajo coste, había crecido a escala mundial en respuesta a las demandas y las necesidades de los clientes. La competencia en pie de igualdad y la observancia de los derechos laborales debían ser aplicables a todos los actores de la industria de la aviación civil, independientemente de su modelo comercial.
- 174.** El coordinador del Grupo de los Empleadores afirmó que no era apropiado señalar a las aerolíneas de bajo coste. Era preferible referirse a los nuevos modelos de aerolíneas como contribuyentes a la innovación en el sector.

-
- 175.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores reconoció que no era posible un acuerdo sobre la referencia explícita a las «aerolíneas de bajo coste», pero deseaba garantías de que dichas aerolíneas quedarían incluidas en el concepto de «nuevos modelos de aerolíneas». Además, no estaba tan claro que la aparición de las aerolíneas de bajo coste hubiera aportado innovaciones. El coordinador del Grupo de los Empleadores confirmó que el término «nuevos modelos de aerolíneas» incluía a esas aerolíneas.

Precisar las cuestiones más importantes en materia de seguridad y salud

- 176.** El coordinador del Grupo de los Empleadores propuso que la esfera de la salud y la seguridad en el trabajo se considerara como una inversión importante en la productividad, y no como un mero gasto. La colaboración y la comunicación entre la dirección y los trabajadores eran imprescindibles en todo el sector. Los riesgos debían precisarse, controlarse y notificarse en el marco de sistemas de seguridad y salud en el trabajo establecidos de forma conjunta e ideados en el contexto de una cultura de equidad. Un enfoque global de las cuestiones de seguridad y salud en la industria podría mejorar la claridad.

Diálogo social y sostenibilidad

- 177.** El coordinador del Grupo de los Empleadores dijo que una industria de la aviación civil sostenible no era un mero propósito de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, sino que beneficiaba a los clientes y la sociedad en su conjunto.
- 178.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores afirmó que el trabajo decente y productivo era una parte fundamental para la sostenibilidad de la industria de la aviación civil. El diálogo social era un elemento esencial para mejorar la sostenibilidad y el trabajo decente y productivo, y para contribuir a una mayor armonía en el sector y, por añadidura, a la estabilidad del mismo. A menudo motivados por el gobierno, algunos países habían tenido una larga tradición de diálogo social en la aviación civil, pero en otros el diálogo social era inexistente. Mejorar ese aspecto en algunos países redundaría en beneficio de todas las partes interesadas.
- 179.** El coordinador del Grupo de los Empleadores dijo que el diálogo social exigía que los participantes tuvieran acceso a la información de interés. Para estimular una participación más constructiva había que aumentar la capacidad, con miras a aumentar las calificaciones y las experiencias sobre diálogo social y sobre las economías de la industria de la aviación civil, y también sobre otros temas.
- 180.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores puso de manifiesto los problemas de captar y retener a trabajadores, y de crear puestos de trabajo decente y productivo en algunos países.

Recomendaciones para acciones de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros en el futuro

- 181.** El coordinador del Grupo de los Empleadores subrayó que la industria necesitaba trabajo decente y productivo, pero también agilidad para responder a un entorno en constante cambio, y para ampliar el diálogo social y la colaboración en el lugar de trabajo. El Grupo

de los Empleadores no podía estar de acuerdo con que se evaluaran los marcos y normas de regulación ni los fueros en la industria de la aviación civil. Sin embargo, era importante que no volvieran a pasar otros diez años sin avanzar. Reconoció la importancia de mantener el diálogo social de modo permanente, y sugirió celebrar una reunión *ad hoc* del órgano consultivo al año siguiente, para evaluar el proceso.

- 182.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores indicó que su Grupo estaba de acuerdo en celebrar una reunión extraordinaria un año después de la celebración del Foro de diálogo mundial, para analizar las conclusiones y el avance logrado respecto de los puntos de consenso. Para ello, habría que realizar algunos estudios y actividades.
- 183.** La Secretaria General informó al Foro de que la OIT no contaba con un mecanismo de «órganos consultivos *ad hoc*», pero que podía estudiar la posibilidad de organizar un procedimiento de ese tipo para el año siguiente a la celebración del Foro de diálogo mundial. Se necesitaba más información sobre las expectativas de los participantes en relación con dicho órgano y sobre la forma que revestiría. Cabía hacer mención a que la reunión no acarrearía costo alguno a la Oficina.
- 184.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores dijo que era importante someter a discusión los factores humanos, como parte de la revisión del MdE entre la OIT y la OACI desde 1953. Dichos factores eran clave para la seguridad en la aviación civil. La finalidad de la revisión del MdE sería clarificar a cuál de las dos organizaciones competían los temas. El coordinador del Grupo de los Empleadores coincidió en la necesidad de aclarar los intereses de la OIT y de la OACI.
- 185.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores dijo que debía promoverse un enfoque de la seguridad desde «la óptica de los factores humanos». Era preciso lograr una clara cooperación entre las dos organizaciones. La OIT solo sometería a discusión aquellos asuntos que formaran parte de su mandato.
- 186.** La Secretaria General propuso que se describiera la interfaz entre los mandatos de la OIT y la OACI como «factores de interés común». Eran los términos que se utilizaban en el MdE de 1953.
- 187.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores puso de manifiesto que en 2002 se había acordado utilizar la óptica de los factores humanos en la OACI y en otros órganos de regulación. Era lógico poner en práctica lo que se había convenido en 2002 al ocuparse de la actualización del MdE.
- 188.** El coordinador del Grupo de los Empleadores propuso que la OIT promoviera, en la OACI y en otros órganos de regulación, enfocar la esfera de la seguridad desde la óptica de los factores humanos, para que se potenciara la calidad de los recursos humanos como factores condicionantes del desempeño de las funciones en materia de seguridad. Además, propuso que la OIT y los mandantes tripartitos fomentaran el trabajo decente y productivo en la aviación civil mediante la promoción, la aplicación y utilización efectiva de todas las normas, instrumentos, declaraciones, repertorios de buenas prácticas y herramientas pertinentes de la OIT, que coparticiparan en estudios orientados a la acción y que difundieran la información de interés sobre las tendencias y acontecimientos en la aviación civil.
- 189.** El Presidente explicó que estaba previsto que un representante de la OIT comunicara los elementos esenciales del debate celebrado en el Foro de diálogo mundial a la Sexta Conferencia Mundial de Transporte Aéreo de la OACI, a celebrarse entre el 18 y el 22 de marzo de 2013 en Montreal (Canadá).

-
- 190.** El coordinador del Grupo de los Empleadores manifestó sus dudas acerca de la idea de que un representante de la OIT transmitiera los elementos esenciales a la Conferencia de la OACI. Pidió aclaración sobre cuáles serían los puntos esenciales que se transmitirían.
- 191.** La Secretaria General recalcó la importancia de la Conferencia de la OACI, pues se celebraba una vez cada diez años. Había una sensación de urgencia por hacer conocer el consenso logrado en el Foro, pese a ser conscientes de que el Consejo de Administración de la OIT no habría avalado las conclusiones todavía.
- 192.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores acogió con beneplácito la idea de que un representante de la OIT transmitiera los elementos esenciales del Foro a la Conferencia de la OACI. Si en el Foro se llegaba a puntos de consenso, no había ningún problema en que se comunicaran a la OACI.
- 193.** El coordinador del Grupo de los Empleadores dijo que no había entendido correctamente que el término «elementos esenciales» remitía a los puntos de consenso logrados en el Foro, y no a todos los aspectos de las deliberaciones que se habían celebrado. El Grupo de los Empleadores no ponía objeciones a que un representante de la OIT transmitiera los puntos de consenso del Foro a la Conferencia de la OACI.
- 194.** La Secretaria General confirmó que lo que se transmitiría oralmente a la Conferencia de la OACI eran los puntos de consenso, y que ello se consideraba parte de la labor interinstitucional y de las actividades de notificación habituales de la OIT.
- 195.** El Presidente sugirió que, 12 meses después de la adopción de las conclusiones por parte del Consejo de Administración, se realizara una evaluación de los avances logrados. En respuesta, el coordinador del Grupo de los Trabajadores explicó que se necesitaría un órgano más reducido para realizar dicha evaluación.
- 196.** La Secretaria General dijo que en septiembre de 2014 se celebrarían reuniones de los órganos consultivos, pero que la Oficina necesitaba más orientación sobre lo que querían los participantes al respecto. En octubre de 2014 habría pasado un año a partir de la adopción prevista de las conclusiones del Foro por parte del Consejo de Administración.
- 197.** Un participante trabajador del Reino Unido dijo que la estructura de la OIT seguía siendo la misma, la evaluación por parte de un grupo reducido al año siguiente estaría a cargo de un órgano consultivo para el sector del transporte y el sector marítimo. El Grupo de los Trabajadores aspiraba a celebrar una reunión reducida, oficiosa y extraordinaria, específica sobre el sector de la aviación civil, en la que se evaluara el avance logrado respecto de los puntos de consenso del Foro.
- 198.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores reiteró que la propuesta era celebrar una reunión para cerciorarse de que hubiera avances. No era necesario que fuese una gran reunión; era preferible una reunión *ad hoc* reducida.
- 199.** El coordinador del Grupo de los Empleadores opinó que la celebración de la reunión no tenía por qué esperar a que pasaran 12 meses tras la adopción de las conclusiones del Foro por el Consejo de Administración. La reunión podría celebrarse antes. Preguntó si se preveía que la reunión sería autofinanciada; esto es, que no supondría costo alguno para la Oficina.
- 200.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores afirmó que su Grupo no deseaba que los mecanismos burocráticos impidieran el diálogo social. La Oficina solo tendría que facilitar el lugar donde se celebraría la reunión. El Grupo de los Trabajadores estaba en condiciones de participar en la financiación del encuentro. La reunión no tendría un programa ambicioso, sino que se hablaría sobre los puntos de consenso del Foro.

-
- 201.** La Secretaria General indicó que la Oficina no ponía objeciones a dicha reunión *ad hoc*, y que estaba deseosa de aprovechar todas las oportunidades de facilitar el diálogo social. Sin embargo, cabía ser conscientes de que la Oficina tenía en marcha un programa de trabajo, desde el cual ya se asignaban recursos y se comprometía tiempo. La Oficina necesitaba más precisiones sobre el objetivo de la reunión, sobre los fundamentos para el debate, y sobre si sería bipartita o tripartita.
- 202.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores se mostró a favor de la participación gubernamental en la reunión *ad hoc*. Para la reunión harían falta un documento en el que se hubieran evaluado los puntos principales de consenso, como el referente a la reunión con la OACI, y una sala. El Grupo de los Empleadores también estimó importante la participación gubernamental en dicha reunión.
- 203.** Un participante trabajador del Reino Unido explicó que en la reunión precedente del órgano consultivo para el sector del transporte y el sector marítimo, el programa referente a la aviación civil se había dejado abierto, previendo que la dirección de las actividades en el sector se desprendería de los puntos de consenso del Foro. El Foro recomendaba incorporar la reunión de seguimiento al plan de trabajo.
- 204.** La Secretaria General dijo que era muy probable que pudiera atenderse a la solicitud de la reunión *ad hoc* si esta se incluía en los puntos de consenso, como recomendación para la acción futura. Había que decidir las orientaciones en relación con la naturaleza de la reunión *ad hoc*. El coordinador del Grupo de los Trabajadores sugirió que en las orientaciones se mencionara un calendario, como un número de meses, y que como objetivo se estableciera evaluar la evolución lograda en relación con los puntos de consenso.
- 205.** El representante gubernamental de Australia propuso que 12 meses después de la adopción de los puntos de consenso por el Consejo de Administración, la OIT realizara una evaluación de la concreción de esos puntos de consenso, la cual se examinaría en una reunión tripartita.
- 206.** El representante gubernamental de los Países Bajos estuvo de acuerdo con la propuesta del representante del Gobierno de Australia, e indicó que podían organizarse los preparativos para la reunión *ad hoc* como seguimiento al Foro. Los gobiernos estimaban que era importante dar continuidad al encuentro, y no esperar otros diez años.
- 207.** El Presidente propuso que el Foro puntualizara que para la facilitación de la reunión *ad hoc* se tomaría en consideración el tema de los recursos de la OIT.
- 208.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores propuso celebrar la reunión en un lapso de 12 meses tras la clausura del Foro de diálogo mundial como máximo.
- 209.** La Secretaria General explicó que el Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR) no podría participar en otras reuniones en el bienio 2014-2015, pues ya había 12 reuniones sectoriales programadas a través del mecanismo de órganos consultivos. Propuso que, en un plazo máximo de 12 meses tras la adopción por parte del Consejo de Administración, la OIT realizara una evaluación de los avances logrados, como base para la discusión en una reunión tripartita *ad hoc*.
- 210.** El representante de la OIE señaló que, a la luz de las recientes reformas del Consejo de Administración, las conclusiones de las reuniones sectoriales se formalizaban, más o menos, tan pronto como el presidente de la reunión daba por cerrada la última sesión. El Consejo de Administración autorizaría al Director General a distribuir el informe de las deliberaciones a todos los participantes. Los puntos de consenso quedaban adoptados tan pronto como hubieran sido acordados al finalizar el Foro.

-
211. El representante de la Confederación Sindical Internacional (CSI) señaló que, de conformidad con el nuevo procedimiento de elaboración de los documentos del Consejo de Administración, se solicitaría a dicho órgano que autorizara al Director General la distribución del informe de los debates, incluidos los puntos de consenso, pero el Consejo no adoptaba el informe como tal.
 212. El Presidente dijo que comprendía las limitaciones de la Oficina, pero aseguró al Foro que habría un seguimiento de los puntos de consenso que se adoptaran. Por ello, si se recomendaba una reunión *ad hoc* había que mencionar que se tenía en cuenta el aspecto de los recursos de la Oficina.
 213. El coordinador del Grupo de los Empleadores y el coordinador del Grupo de los Trabajadores se felicitaron por el consenso sobre la recomendación de una reunión *ad hoc* como acción futura. Lo importante del acuerdo era que no había necesidad de aguardar la aprobación de las conclusiones del Foro por el Consejo de Administración, y que había una cláusula «de salvaguardia» para la Oficina en relación con los recursos. En un plazo máximo de 12 meses tras el Foro de diálogo mundial, una reunión tripartita *ad hoc* examinaría una evaluación del avance sobre la aplicación efectiva de los puntos de consenso dimanantes del Foro, teniendo en cuenta la situación de los recursos de la OIT.
 214. El Foro de diálogo mundial adoptó los puntos de consenso, en los que se reflejaron las enmiendas convenidas durante la reunión final.

Observaciones finales

215. El coordinador del Grupo de los Empleadores señaló que el Foro había mantenido una discusión provechosa sobre el quehacer de la industria de la aviación civil. Los logros del Foro superaban las previsiones.
216. El coordinador del Grupo de los Trabajadores afirmó que el Foro podía considerarse un éxito, puesto que había establecido un marco para el seguimiento de sus conclusiones.
217. El coordinador del Grupo Gubernamental subrayó la importancia de la participación y la experiencia de los gobiernos en ese tipo de entornos de diálogo social. El Foro había sido un éxito y podía servir de ejemplo para repetirlo en el ámbito de los países, o como experiencia didáctica para quienes no estaban familiarizados con ese tipo de diálogo.
218. La Secretaria General dio las gracias a todos los participantes en el Foro por la activa y positiva interacción, y señaló que, si los grupos eran consecuentes con lo que habían convenido, tal vez ese fuera un gran día para la aviación civil. En la medida de su mandato, la Oficina ayudaría a facilitar el seguimiento de los puntos de consenso del Foro.
219. El Presidente concluyó que el Foro había mantenido un animado debate y que se habían realizado intervenciones de calidad, con franqueza y respeto. Se había abordado una amplia gama de temas del decenio anterior en la industria de la aviación civil, y se habían debatido las recomendaciones para adoptar medidas de seguimiento. Señaló la importancia de establecer una relación permanente entre la OIT y la OACI.

Puntos de consenso

Punto 1: Cambios recientes en la industria de la aviación civil

1. La seguridad sigue siendo la prioridad absoluta y se rige por un nivel elevado de reglamentación de la seguridad.
2. Pese a la crisis económica y a otras crisis, la industria de la aviación civil ha seguido creciendo, si bien de manera diversa en función del mercado geográfico. Puede que el crecimiento se haya visto dificultado por varios factores, como el nivel de imposición y diferentes regímenes impositivos, una reglamentación compleja y en ocasiones innecesaria, y las limitaciones en la infraestructura de la aviación. Dado que se trata de una industria impulsada por la tecnología y que por tanto seguirá cambiando, es necesario que exista un diálogo social permanente y que los gobiernos procuren garantizar la igualdad de condiciones a fin de fomentar una competencia leal entre todos los sectores de la industria.
3. La liberalización de la industria de la aviación civil, que se caracteriza por la multiplicidad de participantes que intervienen en una cadena de suministro compleja, ha aumentado la presión en términos de competitividad, lo cual podría haber traído consigo mayores desafíos para el trabajo decente y productivo.
4. A nivel global es necesario que la normativa se aplique de manera uniforme y transparente para que reine la igualdad de condiciones entre los diferentes segmentos de la industria de la aviación civil. También suscita inquietud la complejidad que conlleva determinar la jurisdicción legal en particular en materia laboral.
5. La cuota de mercado de los «nuevos modelos de aerolíneas» ha registrado un aumento global y ha contribuido a la innovación de la industria, y es una respuesta a la demanda del mercado y a las necesidades de los consumidores.
6. La competencia leal y el respeto de los derechos en el trabajo consagrados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo deberían ser aplicados por todos los actores de la industria de la aviación civil independientemente de su modelo de negocio.

Punto 2: Identificar los principales problemas de seguridad y salud en el trabajo

7. El tema de la seguridad y salud en el trabajo debería entenderse como una responsabilidad compartida entre los empleadores, los trabajadores y los gobiernos. La seguridad y salud en el trabajo se entiende como una importante inversión en la productividad y no solo como un gasto. Debe existir una dinámica de cooperación y comunicación entre la dirección y los trabajadores en toda la industria. Convendría 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».
8. En esta industria existen problemas de seguridad y salud en el trabajo. Un enfoque global de estos problemas podría servir para lograr mayor claridad.

Punto 3: Diálogo social y sostenibilidad

9. Una industria de la aviación civil sostenible y caracterizada por el trabajo decente y productivo es un objetivo común de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores que va en beneficio de los clientes y de la sociedad en su conjunto. Para alcanzar dicho objetivo, la industria necesita una fuerza de trabajo sostenible, empresas sostenibles y una cadena de valor equilibrada.
10. 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.
11. El diálogo social pasa por el respeto mutuo, la confianza y el intercambio abierto y pertinente de información. También es importante que los participantes tengan igual acceso a información pertinente y posean la capacidad de analizar los problemas y los cambios que afectan a la industria. A fin de favorecer una participación más constructiva, será preciso fortalecer la capacidad para mejorar las competencias y la experiencia en lo relativo al diálogo social y a los aspectos económicos de la industria de la aviación civil y otras cuestiones.
12. La industria de la aviación civil en algunos países tiene problemas para contratar y retener a trabajadores calificados y en relación con los puestos de trabajo decente y productivo. Algunos países en desarrollo son víctimas de la fuga de cerebros y otros carecen de la capacidad necesaria para formar a los trabajadores que se necesitan para satisfacer la demanda de la industria.

Punto 4: Recomendaciones para acciones futuras por parte de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros

13. En vista de la discusión que tuvo lugar en el Foro de diálogo mundial celebrado en febrero de 2013, se recomendaron las siguientes acciones futuras:
 - a) La OIT, en consulta con sus mandantes tripartitos, estudiará formas de satisfacer las necesidades de la industria en materia de agilidad y trabajo decente y productivo para responder a un entorno en constante cambio y reforzar el diálogo social y la cooperación en el lugar de trabajo.
 - b) Se invita al Director General de la OIT a que consulte con el Secretario General de la OACI sobre vías para reforzar la cooperación entre la OACI y la OIT respecto de cuestiones de interés común y a que aborde el Memorando de Entendimiento suscrito por ambas organizaciones en 1953 para actualizarlo teniendo en cuenta las novedades de la industria de la aviación civil.

-
- c)* La 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.
- d)* La OIT y los mandantes tripartitos seguirán promoviendo el trabajo decente y productivo en condiciones de igualdad en la aviación civil mediante la promoción, la aplicación y la utilización efectivas de todas las normas, instrumentos, declaraciones, repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de la OIT que corresponda, y seguirán llevando a cabo investigaciones aplicadas y difundiendo la información pertinente sobre las tendencias y la evolución de la aviación civil.
- 14.** La OIT debería transmitir los Puntos de consenso del Foro de diálogo mundial a la sexta Conferencia Mundial de Transporte Aéreo (ATConf/6) de la OACI, que está previsto que tenga lugar del 18 al 22 de marzo de 2013 en Montreal (Canadá).
- 15.** A más tardar 12 meses después del Foro de diálogo mundial se procederá a una evaluación de la aplicación de los Puntos de consenso emanados del Foro mediante una reunión tripartita ad hoc, teniendo en cuenta la situación de la OIT en materia de recursos.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson

Président

Presidente

H.E. Mr Roderick van SCHREVEN, Ambassador, Permanent Mission of the Kingdom of the Netherlands of Geneva, Switzerland.

Members representing Governments
Membres représentant les gouvernements
Miembros representantes de los gobiernos

AUSTRALIA AUSTRALIE

Mr David GARNER, Minister Counsellor, Permanent Mission of Australia in Geneva, Switzerland.

BANGLADESH

Mr Khurshed Alam CHOWDHURY, Secretary, Ministry of Civil Aviation and Tourism, Dhaka.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

Mr Mohammed Nore ALAM, Counsellor, Permanent Mission of Bangladesh in Geneva, Switzerland.

Mr Mohammad Moazzem HOSSAIN, Deputy Director (Audit, Budget and Revenue), Civil Aviation Authority of Bangladesh, Dhaka.

Mr Kazi Muntashir MURSHED, Second Secretary, Permanent Mission of Bangladesh in Geneva, Switzerland.

BELARUS BÉLARUS BELARÚS

H.E. Mr Mikhail KHVOSTOV, Ambassador, Permanent Mission of the Republic of Belarus in Geneva, Switzerland.

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Mr Andrei ANDREEV, Counsellor, Permanent Mission of the Republic of Belarus in Geneva, Switzerland.

BRAZIL BRÉSIL BRASIL

Mr Andre MISI, First Secretary, Permanent Mission of Brazil in Geneva, Switzerland.

BURUNDI

M. Vincent BAKIRE-NZOYISABA, secrétaire permanent, ministère des Transports, des Travaux publics et de l'Équipement, Bujumbura.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

M. Deus NIYONKURU, chef de service, Régie des services aéronautiques, Bujumbura.

M. Evrard GISWASWA, administrateur, Directeur général d'Air Burundi, Bujumbura.

M^{me} Virginie CIZA, Directrice générale de la SOBUGEAA, Bujumbura.

M^{me} Espérance UWIMANA, deuxième conseillère, mission permanente du Burundi à Genève, Suisse.

CAMBODIA CAMBODGE CAMBOYA

Mr Thao VANNY, Chief of Air Services Negotiations, Air Transport Department, State Secretariat of Civil Aviation, Phnom Penh.

CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN

M^{me} Scholastique NGONO, chef de Division des normes et de la coopération internationale du travail, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Yaoundé.

CHINA CHINE

Mr Dongwen DUAN, Counsellor, Permanent Mission of China in Geneva, Switzerland.

CONGO

S.E. M. Luc Joseph OKIO, Ambassadeur, mission permanente de la République du Congo à Genève, Suisse.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

M. Ferréol Constant Patrick GASSACKYS, conseiller du ministre des Transports, ministère des Transports, de l'Aviation civile et de la Marine marchande, Brazzaville.

M. Bernard MBEMBA, conseiller, mission permanente de la République du Congo à Genève, Suisse.

DENMARK DANEMARK DINAMARCA

Mr Andreas Karl FÆRGEMANN, Adviser, Ministry of Transport, International Division, Copenhagen.

EGYPT EGYPTTE EGIPTO

Mr Moataz Mohamed AWAD, Technical Office to the Minister of Civil Aviation, Ministry of Civil Aviation Complex, Cairo.

EL SALVADOR

Dra. Victoria Marina DE AVILES, Embajadora, Representante Permanente, Misión Permanente de El Salvador en Ginebra, Suiza.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

Sr. Roger Antonio MENÉNDEZ, Consejero, Misión Permanente de El Salvador en Ginebra, Suiza.

Sra. Rosibel MENÉNDEZ, Ministro Consejero, Misión Permanente de El Salvador en Ginebra, Suiza.

FINLAND FINLANDE FINLANDIA

Ms Anne VÄNSKÄ, Senior Officer, Legal Affairs, Ministry of Social Affairs and Health, Department for Occupational Safety and Health, Government.

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Dr Matti TUPAMAKI, Deputy to Director-General of Civil Aviation, Finnish Transport Safety Agency, Helsinki.

FRANCE FRANCIA

M. Pierre GATIGNON, adjoint au chef de bureau, mission Droit du travail, Direction générale de l'aviation civile, Paris.

IRAQ

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Mr Qusay Mohammed MAHAL, Attaché, Permanent Mission of the Republic of Iraq in Geneva, Switzerland.

MADAGASCAR

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

M. Emi-Haulain KOLA, conseiller d'ambassade, mission permanente de la République de Madagascar à Genève, Suisse.

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Roslan BIN BAHARI, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia in Geneva, Switzerland.

MOZAMBIQUE

Mr Juvenal Arcanjo DENGGO, First Secretary, Permanent Mission of the Republic of Mozambique in Geneva, Switzerland.

NAMIBIA NAMIBIE

Mr George SIMATAA, Permanent Secretary, Ministry of Labour and Social Welfare, Windhoek.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

Mr Andries SMIT, Director, Directorate of Labour Services, Windhoek.

Ms Josephine SIFANI, Chief Economist, Directorate of Labour Market Services, Windhoek.

Ms Selma NGHINAMUNDOVA, First Secretary, Permanent Mission of Namibia in Geneva, Switzerland.

NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS

H.E. Mr Roderick van SCHREVEN, Ambassador, Permanent Mission of the Kingdom of the Netherlands in Geneva, Switzerland.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

Mr André WESTERINK, Deputy Head of International Affairs Department, Ministry of Social Affairs and Employment, The Hague.

Mr Wiebren van DIJK, First Secretary, Permanent Mission of the Kingdom of the Netherlands in Geneva, Switzerland.

NIGER NÍGER

M. Ibrahima SOULEYMANE, chef de Département transport aérien, Agence nationale de l'aviation civile, Niamey.

NORWAY NORVÈGE NORUEGA

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

Mr Rune YTRE ARNA, Adviser, Ministry of Labour, Oslo.

Ms Karina KARTERUD, Senior Adviser, Ministry of Labour, Oslo.

Mr Tomm ØVRE, Senior Adviser, Ministry of Transport and Communications, Department of Civil Aviation, Postal Services and Communications, Oslo.

PANAMA PANAMÁ

Sr. Rafael BÁRCENAS CHIARI, Director-General, Autoridad de Aeronáutica Civil, Panamá.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

Sr. Alberto NAVARRO BRIN, Embajador, Misión Permanente de Panamá en Ginebra, Suiza.

Sr. Abdel MARTÍNEZ, Secretario General, Autoridad de Aeronáutica Civil, Panamá.

Sr. Iván VERGARA, Director de Transporte Aéreo, Autoridad de Aeronáutica Civil, Panamá.

Sr. Alejandro I. MENDOZA GANTES, Consejero, Misión Permanente de Panamá en Ginebra, Suiza.

POLAND POLOGNE POLONIA

Ms Magdalena NOJSZEWSKA-DOCHEV, First Secretary, Permanent Mission of Poland in Geneva, Switzerland.

QATAR

Mr Ali AL-KHULAIIFI, Minister Plenipotentiary and Representative of the Ministry of Labour, Permanent Mission of Qatar in Geneva, Switzerland.

SRI LANKA

Mr R.M. WANNIAPPA, Deputy Director, Air Transport and Legal Affairs, Civil Aviation Authority of Sri Lanka, Colombo.

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Mr Paisarn VORAPATROPAS, Director of Air Transport Promotion and Development Bureau, Department of Civil Aviation, Bangkok.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

Ms Jarupha FUEANGSANGA, Technical Transport Officer, Professional Level, Air Transport Promotion and Development Bureau, Department of Civil Aviation, Bangkok.

Ms Sireerat KIRIWAT, Director, Thai Airways International, Bangkok.

Ms Patana BHANDHUFALCK, Minister Counsellor, Permanent Mission of Thailand in Geneva, Switzerland.

BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

Sr. Carlos Enrique FLORES TORRES, Consejero/Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela en Ginebra, Suiza.

Members representing the Employers

Membres représentant les employeurs

Miembros representantes de los empleadores

Mr Robert De LUCIA, Vice-President, Labor and Employment, Airlines for America (A4A), Washington, DC, United States.

Mr James FARREN, Head of Employee Relations, British Airways, Harmondsworth, United Kingdom.

M. Emmanuel JAHAN, représentant des Affaires sociales auprès des institutions européennes, Air France, Roissy, France.

Mr James KIMUYU, Chief Planning Officer, Kenya Civil Aviation Authority, Nairobi, Kenya.

Mr Karl Manfred MERZ, Executive Vice-President, Airline Personnel Directors' Council (APDC), c/o Swiss International Air Lines Ltd, Zurich, Switzerland.

Mr Panayiotis PANAYIDES, Head of Human Resources and Administration Senior Manager, Cyprus Airways Public Company Ltd, Nicosia, Cyprus.

Mr. M.P.A. STIENEN, Vice-President, Strategic HR and Industrial Relations, KLM, Luchthaven Schiphol, Netherlands.

M. Laurent YOGO KONGBUKA, secrétaire du Comité professionnel des transporteurs aériens, Fédération des entreprises du Congo (FEC), Kinshasa, République démocratique du Congo.

Mr Joshua ZAMMIT, President, Malta Employers' Association, Valletta, Malta.

Additional members representing the Employers
Membres additionnels représentant les employeurs
Miembros adicionales representantes de los empleadores

Mr Rabah Abdulrahman AL-RABAH, Director-General, Kuwait Chamber of Commerce and Industry Safat, Kuwait.

Sr. Pablo CERIANI, Chief Financial Officer, Aerolineas Argentinas S.A., Buenos Aires, Argentina.

Mr Philip KRISTENSEN, Director, AEROSUISSE, Berne, Switzerland.

Mr John D. MAXWELL, Vice-President, Labor Relations, Federal Express Corporation, Memphis, United States.

Mr Robert MICHALAK, Polish Air Navigation Services Agency (CANSO), Warsaw, Poland.

Mr Hans OLLONGREN, Senior Vice-President, Corporate Public Affairs, SAS Group, Stockholm-Arlanda, Sweden.

Ms Vanessa RULLIER-FRANCAUD, Manager Regulatory and Social Affairs, CANSO European Office, Brussels, Belgium.

Mr Thomas S. WINDMULLER, Senior Vice-President and Corporate Secretary, International Air Transport Association (IATA), Geneva, Switzerland.

Members representing the Workers
Membres représentant les travailleurs
Miembros representantes de los trabajadores

Mr Zeleke Mena ALARO, Executive Board Member, Transport and Communication Workers' Unions Industrial Federation (TCWTUIF), Addis Ababa, Ethiopia.

Ms Wadha DA'ABIS, Vice Chair/Women's Committee, General Trade Union of Workers in Air Transport and Tourism, Amman, Jordan.

M. Richard D'ALMEIDA, président, Syndicat national des travailleurs de la météorologie et de l'aviation civile (SYNATRAMAC), Cotonou, Bénin.

Mr Francisco LEMOS, Presidente, Sindicato Nacional dos Empregados em Empresas, Administradoras de Aeroportos (SINA), São Paulo, Brazil.

Mr Josef MAURER, Executive Board Member, Transport Workers' Union, Prague, Czech Republic.

Mr Rogério MEDEIROS FERNANDES, Confederação Nacional dos Metalúrgicos CNM-CUT, São Bernardo do Campo, Brazil.

Ms Madeleine MÖLLER, Hotell och Restaurang Facket (HRF), Stockholm, Sweden.

Mr Oliver RICHARDSON, Vice Chair, ITF CA Committee Member, Unite the Union, National Officer for Civil Air Transport, London, United Kingdom.

Mr George Abraham VITHAYATHIL, General Secretary, AIEG, Aviation Industry Employees' Guild, Mumbai, India.

Ms Ekatarina YORDANOVA, President, Federation of Transport Trade Unions in Bulgaria (FTTUB), Sofia, Bulgaria.

Additional members representing the Workers
Membres additionnels représentant les travailleurs
Miembros adicionales representantes de los trabajadores

- Ms Valeska ACOSTA, ITF Civil Aviation Section Assistant, International Transport Workers' Federation (ITF), London, United Kingdom.
- Ms Alessandra AIRALDI, Federazione Italiana Trasporti, CISL, Rome, Italy.
- Mr Richard BALNIS, Senior Research Officer, Airline Division, CUPE, Ottawa, Canada.
- Mr Marc BAUMGARTNER, Coordinator, International Federation of Air Traffic Controllers' Associations (IFATCA), Montreal, Canada.
- Mr Henrik BAY CLAUSEN, President, Federation of Danish Workers, Civil Aviation Section, 3F Transport Section, Copenhagen, Denmark.
- Mr Sean BEATTY, Executive Council Member, Unite the Union, London, United Kingdom.
- M. Melik BENABBOU, *ETF Cabin Crew Task Force Member*, Union nationale des syndicats autonomes (UNSA Transports), Paris, France.
- Mr Manfred CALSOW, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di), Berlin, Germany.
- Sr. Enrique CARMONA, President of the ETF Civil Aviation Section, European Transport Workers' Federation, Brussels, Belgium.
- Mr David CARTY, Chair, Prospect – National Executive and NTUS, London, United Kingdom.
- Mr David COCKROFT, General Secretary, International Transport Workers' Federation (ITF), London, United Kingdom.
- Ms Jo-Ann DAVIDSON, Secretary, Flight Attendants' Association of Australia (FAAA), ITF Civil Aviation Section Committee Member, Alexandria, Australia.
- Mr Vegard EINAN, Vice-President, Parat - en arbeidstakerorganisasjon i YS, Oslo, Norway.
- Mr Jakob ESPOSITO, President, Cabin Union Denmark (CUD), Kastrup, Denmark.
- Ms Peggy Hessen FØLSVIK, Vice-President, Handel OG Kontor I Norge, Oslo, Norway.
- Mr Joel FOURNIER, National Staff Representative, National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers' Union of Canada (CAW), Toronto, Canada.
- Sr. Ricardo FRECIA, Secretario General, Asociación Argentina de Aeronavegantes (AAA), Buenos Aires, Argentina.
- Sr. Mauricio FREITAS, Assessor, Sindicato Nacional dos Empregados Empresas, Administradoras de Aeroportos do Brasil (SINA), São Paulo, Brazil.
- Mr Keisuke FUSE, Interpreter, Japan Airlines Cabin Crew Union (CCU), Tokyo, Japan.
- M. Xavier GAUTIER, délégué syndical, spécialiste de la problématique des personnels de cabine, Fédération FO de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services (FETS-FO), Paris, France.
- Sra. Arlette GAY SCHIFFERLI, Presidenta, Sindicato de Tripulantes de Cabina Lan Chile SA (STCLA), Santiago, Chile.
- Mr Christoph GILGEN, International Federation of Air Traffic Controllers' Associations (IFATCA), Montreal, Canada.
- Ms Elisabeth GOFFENG, President, Norsk Kabinforening (Norwegian Cabin Crew Union), Oslo, Norway.
- Mr Blake HARWELL, Director, UNITEHERE Airport Group, New York, United States.
- Mr Jonathan HAYWARD, International Officer, Unite the Union, London, United Kingdom.
- Mr Jonathan HORNE, Representative, British Airline Pilots' Association, Heathrow Airport, United Kingdom.
- Mr Katsuo IWATA, Adviser, Japan Airlines Cabin Crew Union (CCU), Tokyo, Japan.
- Mr Fujio KIKUCHI, Adviser, Japan Airlines Cabin Crew Union, Tokyo, Japan.

Mr Thorsteinn KRISTMANNSSON, FIA Representative/ITF Director, Icelandic Airline Pilots' Association, Kópavogur, Iceland.

Mr Kamlesh KUMAR, General Secretary, Transport Workers' Union, Nadi, Fiji.

M. Michel LENOIR, secrétaire national, spécialiste de la problématique des contrôleurs aériens, Fédération FO de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services (FETS-FO), Paris, France.

Sr. José LEONETTI, Secretario General Adjunto, Unión del Personal Superior y Profesional de Empresas Aerocomerciales, Buenos Aires, Argentina.

Sr. Edgardo Anibal LLANO, Secretario General, Asociación Personal Aeronáutico (APA), Buenos Aires, Argentina.

Mr Joe MAGEE, Adviser, International Transport Workers' Federation, London, United Kingdom.

Mr Darrell MEACHUM, Executive Vice-President Finance, International Federation of Air Traffic Controllers Associations (IFATCA), Montreal, Canada.

Mr Gabriel MOCHO RODRIGUEZ, ITF Civil Aviation and Tourism Services Secretary, London, United Kingdom.

Mr Greg MYLES, Chair ATS Committee ITF, Canadian Air Traffic Control Association, Ottawa, Canada.

Ms Sara NELSON, International Vice-President, Association of Flight Attendants (AFA) – Communications Workers of America (CWA), Washington, DC, United States.

Mr Henrik PARELIUS, Cabin Union Denmark (CUD), Kastrup, Denmark.

Sr. Hugo Ricardo PEROSA, Director Instituto Capacitación, Asociación de Personal Aeronáutico (APA), Buenos Aires, Argentina.

Mr Steve PURVINAS, National Secretary, Aircraft Engineers, Bexley, Australia.

Mr James RITCHIE, International Officer, IUF, Catering, Dairy and Meat Sectors, Geneva, Switzerland.

Mr Jan Levi SKOGVANG, Civil Aviation Section President, Parat – en arbeidstakerorganisasjon i YS, Oslo, Norway.

Mr Joseph TIBERI, Chief of Staff, International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM), Upper Marlboro, United States.

Ms Taeko UCHIDA, Japan Airlines Cabin Crew Union (CCU), Tokyo, Japan.

Mr Kemal ÜLKER, International Relations and Education Officer, Turkish Civil Aviation Union (Hava-İş), Istanbul, Turkey.

Mr Christopher WITKOWSKI, Director of Air Safety, Health and Security, Association of Flight Attendants (AFA) - Communications Workers of America (CWA), Washington, DC, United States.

Representatives of the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations

Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées
et d'autres organisations internationales officielles

Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados
y de otras organizaciones internacionales oficiales

World Trade Organization (WTO)

Organisation mondiale du commerce (OMC)

Organización Mundial del Comercio (OMC)

Ms Antonia CARZANIGA, Counsellor, Trade in Services Division, World Trade Organization, Geneva, Switzerland.

International Civil Aviation Organization (ICAO)
Organisation de l'aviation civile internationale
Organización de Aviación Civil Internacional

Mr Toru HASEGAWA, Assistant to the Director, Air Transport Bureau, Montreal, Canada.

Representatives of non-governmental international organizations
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

Aircraft Engineers International (AEI)
Internationale des ingénieurs de l'aéronautique
Internacional de Ingenieros Aeronáuticos

Mr Ola BLOMQUIST, Vice-President, Aircraft Engineers International, Leimuiden, Netherlands.

International Air Cargo Association (TIACA)
Association internationale du fret aérien
Asociación Internacional de Carga Aérea

Mr Vladimir D. ZUBKOV, Vice-President, International Volga-Dnepr, TIACA Board Member, Laval, Canada.

International Federation of Airline Pilots' Associations (IFALPA)
Fédération internationale des associations de pilotes de ligne
Federación Internacional de Asociaciones de Pilotos de Líneas Aéreas

Mr Russell BAILEY, Legal Adviser, Air Line Pilots' Association, Washington, DC, United States.

Ms Celine CANU, Policy Adviser, European Cockpit Association, Brussels, Belgium.

Captain Yuzo IIDA, IFALPA, Air Line Pilots' Association Japan, Tokyo, Japan.

Ms Ana McAHRON-SCHULZ, Economic Adviser, IFALPA Montreal, Air Line Pilots' Association, Washington, DC, United States.

Mr Thomas MILDENBERGER, Representative, IFALPA Montreal, Vereinigung Cockpit, Frankfurt, Germany.

Mr Jim PHILLIPS, IFALPA Montreal, German Pilots' Association, Vereinigung Cockpit, Frankfurt, Germany.

Mr Ignacio PLAZA, Deputy Secretary-General, European Cockpit Association, Brussels, Belgium.

Mr Yusuke SAKAI, JAL Flight Crew Union (JFU), IFALPA-ALPA Japan, Executive Committee, Tokyo, Japan.

International Organisation of Employers (IOE)
Organisation internationale des employeurs
Organización Internacional de Empleadores

M. Jean DEJARDIN, conseiller, Organisation internationale des employeurs (OIE), Genève, Suisse.

International Trade Union Confederation (ITUC)
Confédération syndicale internationale
Confederación Sindical Internacional

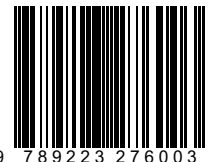
Ms Esther BUSSER, Assistant Director, ITUC Geneva Office (ITUC-GO), Geneva, Switzerland.

Mr Pop Aine KANYA, Intern, ITUC Geneva Office (ITUC-GO), Geneva, Switzerland.



Departamento de Actividades Sectoriales
Organización Internacional del Trabajo (OIT)
4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

ISBN 978-92-2-327600-3



9 789223 276003