

## **Circular 777-2019**

Copiamos a ustedes un artículo escrito por Alejandro de la Rosa y Octavio Amador, publicado el 16 de septiembre de 2019 en el diario “El Economista”, que es de actualidad.

**Aerolíneas cambian modelo laboral, mandan más talento a volar**

En una década, el personal de las firmas nacionales creció a un ritmo anual promedio de 0.4% y el tráfico de pasajeros lo hizo a una tasa anual 6.3%; en el 2018, por primera vez en cuatro años, decreció la nómina de las empresas.

Las aerolíneas nacionales cerraron el año pasado con 25,101 trabajadores (administrativos, de vuelo y técnico), lo que representó una disminución de 1% respecto al año previo, con lo que rompió una racha de tres años de incrementos, al tiempo que se ha modificado de manera importante la estructura de empleo por la irrupción de las nuevas tecnologías.

Con base en cifras de la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC) durante el 2018, las empresas operaron la mayor cantidad de aeronaves desde el 2005, al sumar una flota de 363

equipos con una edad de 8.2 años. Hace 10 años volaban 330 aviones que tenían una antigüedad de 13.2 años.

También durante la última década, destaca que el personal de las aerolíneas nacionales creció apenas 0.4% cada año, mientras que el flujo de pasajeros lo hizo a un ritmo, muy superior, de 6.3% anual.

Las aerolíneas atienden cada vez más pasajeros con menos personal. En el 2008, un total de 24,068 empleados de 12 aerolíneas comerciales dieron servicio a 35 millones de pasajeros, mientras el año pasado, una nómina de 25,101 empleados de nueve empresas transportaron a 64.5 millones de personas.

En la última década también se presentó un notorio cambio en las modalidades de empleo requerido, que en algunos casos son sindicalizados. El personal administrativo de las aerolíneas pasó de una participación de 41.7 a 33%, los de vuelo de 32.1 a 41.9%, mientras que el técnico se movió de 26.2 a 25.1 por ciento.

“El personal de la industria en México ha tenido un crecimiento mixto y se ha movido adecuadamente en la última década con la tendencia internacional liderada por Estados Unidos y algunos países europeos que son muy maduros y en donde se ve menos personal administrativo y más de vuelo, donde la presencia de temas digitales es por demás relevante”, comentó el consultor independiente, Carlos Torres.

Desde su perspectiva, el cambio observado en el personal de las aerolíneas muestra la clara tendencia de migración en procesos de documentación y registro en aeropuertos por el uso de aplicaciones digitales, pero al mismo tiempo, está en línea con la operación de nuevas rutas y destinos que obligan a contratar más personal que atienda esos vuelos.

En el llamado lado tierra, se requiere de más personas para atender la llegada y salida de los equipos y en el lado aire de más sobrecargos y pilotos. Además, se deben sumar los

especialistas técnicos que dan mantenimiento a las aeronaves.

“El personal que tiene que ver directamente con el cliente disminuye por los procesos de digitalización”, agregó el experto en temas de aviación.

Los que más emplean

El año pasado, Aeroméxico, la línea aérea de mayor actividad en el país, tuvo un crecimiento de 1.9% en personal contratado, en las tres variantes referidas, al sumar 7,185 trabajadores. En contraste, Interjet tuvo una baja de 9.4% y cerró el 2018 con 5,637 colaboradores.

En tercer sitio, Volaris también tuvo una disminución en su personal de 6.3% (4,454 trabajadores), seguida de Aeroméxico Connect con un alza de 2.3%, (2,141 trabajadores) y VivaAerobus, la aerolínea con mayor crecimiento, 20.2% y 1,639 colaboradores.

“Un elemento a considerar en tema de personal de aerolíneas es que está relacionado al modelo de negocio de cada aerolínea. Las de bajo costo dependen de menos personas para el área administrativo y más operativo, y las de servicio completo están más parejas en todos los rubros y en la medida que crecen lo hacen de manera proporcional, como lo muestran las estadísticas”, explicó.

Respecto a situaciones recientes, donde se ha mencionado que una aerolínea “quita” personal a otra, consideró que es un tema que responde a la flexibilidad que permite el mercado laboral en general.

En todos los casos hay esfuerzos por atraer y mantener a su personal, por lo que han creado empresas filiales que se encaminan generar sus reservas laborales.

“Una parte fundamental de nuestra estrategia de Recursos Humanos es la atracción, reclutamiento y retención de personal altamente calificado. La competencia por personal con este nivel de cualificación es intensa”, refirió Grupo Aeroméxico en su reporte del 2018.