

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

MAESTRIA EN SOCIOLOGIA DEL TRABAJO

**MOVILIDAD INTERNA EN AEROMÉXICO.
EL CASO DE LOS PILOTOS.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRIA EN SOCIOLOGIA DEL TRABAJO

POR: Juan Manuel Hernández V.
ASESOR: Fernando Herrera Lima.

México D.F., octubre, 1997.

AGRADECIMIENTOS.

Quiero aprovechar este espacio para agradecer a todas aquellas personas que de una u otra manera contribuyeron a que ésta investigación fuera concluida. Pero debo expresar mi especial agradecimiento al Mtro. José Luis Torres por su ayuda en la elaboración del cuestionario y el procesamiento de la información; al Mtro. Fernando Herrera por haberme auxiliado como asesor de la tesis; a la Mtra. Teresa Rendón y al Mtro. Saúl Macías, quienes fueron mis lectores, por sus valiosos comentarios a la versión preliminar del presente trabajo, los cuales me permitieron afinar varios detalles en la versión final. Estoy en deuda también con el Cap. José Luis Basterra, director del Centro de Estudios y Estadística de ASPA, sin cuyuda y orientación no hubiera sido factible llevar a buen término el trabajo de campo necesario para levantar la información necesaria para la presente investigación.

Muy especialmente, deseo agradecer al **Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)** el apoyo económico brindado, sin el cual no hubiera sido posible llegar al final de la presente investigación.

INDICE

INTRODUCCION.....	1
I. ASPECTOS TEORICO-METODOLOGICOS.....	4
I.1 EL CONCEPTO "MOVILIDAD"	5
I.2 LOS ENFOQUES	7
I.2.1 EL ENFOQUE DE LA ECONOMIA	8
I.2.2 EL ENFOQUE DE LA SOCIOLOGIA ECONOMICA	16
I.3 OTROS ASPECTOS TEORICO-METODOLOGICOS	20
II. HISTORIA DE LA AVIACION COMERCIAL EN MEXICO	29
II.1 COMPAÑIA MEXICANA DE AVIACION	29
II.2 AERONAVES DE MEXICO	32
II.3 AEROMEXICO Y MEXICANA A PARTIR DE LOS OCHENTAS..	35
II.3.1 PERIODO 1980-1986.....	37
II.3.2 PERIODO 1986-1994.....	47
II.4 LA ASOCIACION SINDICAL DE PILOTOS AVIADORES DE MEXICO (ASPA).....	61
III. ANALISIS DE LA MUESTRA.....	66
CONCLUSIONES.....	106
- VARIABLES EN EL NIVEL INDIVIDUAL.....	106
- VARIABLES EN EL NIVEL MESSO-ESTRUCTURAL.....	109
- VARIABLES EN EL NIVEL MACRO-ESTRUCTURAL.....	110
APENDICE METODOLOGICO.....	114
BIBLIOGRAFIA.....	124

MOVILIDAD INTERNA EN AEROMEXICO. EL CASO DE LOS PILOTOS.

INTRODUCCION:

Si bien, la operación de Aeroméxico requiere de trabajadores en tierra además de pilotos y sobrecargos, nosotros hemos elegido sólo el caso de los pilotos como campo de nuestro estudio por varias razones. En primer lugar, el tiempo disponible para realizar el estudio es limitado y la penetración del campo, al nivel que pretendemos, nos imposibilita dedicarnos a todas las ocupaciones de la empresa, ni siquiera a todas las relacionadas con el vuelo de las aeronaves. En segundo lugar, penetrar el campo del trabajo en la aerolínea no es de "puertas abiertas" por parte de la empresa, y sólo podemos aprovechar la buena disposición mostrada por la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México, en particular de su Centro de Estudios y Estadísticas, para realizar trabajos de investigación con sus agremiados. En tercer lugar, es de nuestro particular interés estudiar a los pilotos porque, tanto a nivel nacional como internacional se trata de un campo prácticamente inexplorado. En los "files" internacionales sólo encontramos reportados cuatro estudios y ninguno trata el tema de la movilidad interna: Wichan (1994), en Estados Unidos, realiza una encuesta con 130 trabajadores de Pacific Southwest Airlines, entre ellos pilotos, para observar el involucramiento según estatus laboral y compromiso sindical, en el programa de "empleado accionista" de la compañía; De Fusco y Fuess (1991), también en Estados Unidos,

observando datos oficiales, estudian los efectos de las huelgas de pilotos y mecánicos de aviación en el valor de las acciones de las empresas; Smith (1990) estudia el caso de la disputa de los pilotos australianos, ocurrida entre 1989 y 1990, en contra del sistema de relaciones industriales, que a través de la legislación les niega el derecho de libertad sindical, de negociación colectiva y de huelga; y Musso (1987), en Italia, realiza un estudio comparativo, entrevistando a treinta pilotos y a treinta tipógrafos, sobre sus representaciones del trabajo y de la realidad social. En cuanto a los estudios nacionales sobre los pilotos aviadores, no descubrimos ningún trabajo publicado sobre el tema, sin embargo encontramos la tesina de López y Rivera (1987), quienes haciendo uso de información documental y realizando entrevistas, trabajan el tema del control sobre el proceso de trabajo de dichos pilotos.

Así, de los motivos anteriores surge el interés por estudiar a los pilotos de Aeroméxico y específicamente su movilidad interna.

El cuerpo del presente reporte de investigación se compone de tres capítulos. En el primero damos un paseo por las teorías y las metodologías que nos parece que aportan algo de interés para ayudarnos en la incursión por nuestro campo de estudio que es la Movilidad Interna de los pilotos de Aeroméxico.

Luego continuamos con un segundo capítulo donde estudiamos la historia de la aviación comercial en México, mediante un estudio comparativo de las dos empresas más importantes del ramo: Mexicana

de Aviación y Aeroméxico. Estudio que inicia con el nacimiento de ambas compañías en el primer tercio del presente siglo, y termina en 1994. En este capítulo agregamos un apartado sobre el papel jugado por la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA).

Posteriormente, en el tercer capítulo hacemos el análisis de la información levantada a través del trabajo de campo. Trabajo que fue desarrollado entre los meses de marzo y mayo de 1997. Finalmente anotamos nuestras conclusiones de lo que encontramos relevante en cuanto a las causas que descubrimos relacionadas con la movilidad interna de los pilotos de Aeroméxico, según los resultados de la investigación.

I. ASPECTOS TEORICO-METODOLOGICOS.

El motivo del presente trabajo es el de agregar conocimiento empírico-conceptual acerca de el objeto que nos interesa explicar: La movilidad laboral de los pilotos, en el interior de la empresa de transporte aereo, "Aeroméxico"; ésta es, para nosotros por ahora como dijera Weber (1982-a: 62), la única parte esencial en el sentido de "merece ser conocida". Iniciamos nuestra incursión en este campo que capta nuestra atención, dilucidando acerca de nuestro concepto "movilidad", distinguiendolo de los que comunmente han sido utilizados en los trabajos de investigación relacionados con el tema. Posteriormente, abrimos un segundo apartado para estudiar la manera como se han acercado al problema las tradiciones teórico-metodológicas de la Economía Neoclásica; la Economía institucionalista y la Radical, y finalmente la Sociología Económica. Nos interesa la confrontación de ideas entre estas corrientes no para ver cuál se aproxima mejor el problema, sino tan sólo para dotarnos de nutrientes teórico metodológicos de una manera ecléctica; de ahí que nos interese sobre todo sus conceptos y las maneras como se han aproximado al trabajo empírico con dichos conceptos. De todas las tradiciones, sin desprecio por alguna, tratamos de aprender algo que posteriormente trataremos de aplicar en nuestro propio trabajo empírico.

Finalmente, en un tercer apartado reflexionamos acerca de la posibilidad de tratar nuestro problema de una manera dinámica, que contemple el fenómeno a lo largo de un eje de tiempo que involucre,

tanto los aspectos micro como los meso y los macro-estructurales, con miras a resolver el problema del llamado "micro-macro link" (Knorr-Cetina y Cicourel, 1981)

I.1. EL CONCEPTO "MOVILIDAD".

Así como en la sociodemografía el concepto de movilidad social se utiliza para referirse a la idea de tránsito entre estamentos socioeconómicos; en la sociología económica del trabajo, el de "movilidad laboral" ha sido empleado para dar la idea de tránsito en distintas situaciones significativas en el curso de la vida laboral del trabajador. Algunas veces ha sido empleado para referirse al tránsito de los trabajadores entre sectores económicos -primario, secundario y terciario- (D'Amico, 1982); o entre tipos de economía -central, periférica, étnica- (Cobas et al., 1993); o al tránsito entre tipos de ocupación, relacionado con el cambio de estatus, de nivel de autoridad, de salario o de nivel socioeconómico (Jelín/Balán/Browning, 1977; Semionov, 1986; Mayer, 1987; Krauze et al., 1988; Winfield, 1989; Hachen, 1990); o entre segmentos del mercado dual de trabajo -sector primario superior e inferior, y sector secundario- (Sorensen y Tuma, 1981; Wial, 1991; Sakamoto, 1995); o intra e interfirmas (Felmlee, 1982; Mach et al., 1994).

En algunos trabajos, es posible encontrar, apuntando a los conceptos de "flexibilidad numérica" o "externa", y de

"flexibilidad funcional" o "interna" (Wood, 199?), los de "movilidad externa" o "rotación" y de "movilidad interna horizontal", respectivamente. En el primer caso se alude al tránsito de los trabajadores entre los mercados laborales interno y el externo (Carrillo y Hualde, 1990), junto con la idea de estabilidad-inestabilidad-precariedad (Scott, 1992), implicada en el cambio de empleo (Rosenfeld, 1992). En el segundo caso - "movilidad interna horizontal"-, que también podría llamarse "movilidad funcional", se quiere hacer referencia al tránsito intrafirma entre puestos del mismo nivel jerárquico o salarial. Este concepto de movilidad interna horizontal, vale la pena distinguirlo de los de "movilidad interna ascendente" y "descendente", con los que se completaría la trilogía de posibilidades conceptuales (movilidad interna horizontal; ascendente y descendente), que pretendemos enfocar con este trabajo. Obviamente, la ascendente, al contrario de la descendente, alude al tránsito desde puestos de trabajo en niveles jerárquicos o de ingreso inferiores hacia superiores.

Así pues, nuestra trilogía conceptual de "movilidad interna", contiene los siguientes aspectos:

- 1). Se refiere a desplazamientos dentro de la estructura de puestos de una organización productiva; o sea, en el mercado interno de trabajo.
- 2). Desplazamientos en tres modalidades: a). entre puestos de igual posición; b). o de posición diferenciada, transitando desde

posiciones inferiores hacia otras superiores, c). o a la inversa, según cierta escala de categorías por niveles de estatus y/o remuneración.

3). Con relación al tiempo de desplazamiento entre posiciones, lo cual nos remite a la idea de velocidad de ascenso entre los distintos niveles de la escalera laboral.

Estos elementos de nuestro concepto avanzan la intención de encontrar explicaciones de las posibles diferencias en las movilidades internas de los pilotos de Aeroméxico.

I.2. LOS ENFOQUES.

Quizás, la **economía neoclásica** fué la primera lente teórico-metodológica a través de la cual se intentó observar no la movilidad laboral en el sentido nuestro, sino restringida a los movimientos salariales y de ingreso que los trabajadores tienen dentro de un mercado monolítico. Más adelante, estudiosos preocupados por encontrar soluciones estructurales que complementaran la visión individualista de los neoclásicos, avanzaron dentro de la vena económica **institucionalista y la radical**. Finalmente, sobre todo en la última década, otros investigadores del tema, aglutinados en la que se ha dado en llamar **sociología económica**, insatisfechos con los enfoques subsocializados de los primeros y sobresocializados de los segundos; intentan avanzar una visión integradora de ambos. A continuación, pretendemos anotar cuáles son los elementos teórico-

metodológicos que nos pueden servir para nuestra investigación.

I.2.1 EL ENFOQUE DE LA ECONOMIA.

Son dos los ramales fundamentales de la vertiente económica que nos pueden ayudar a entender la "movilidad interna ascendente". En uno están los economistas neoclásicos sintetizados en Samuelson y Nordhaus (1986) y su complemento encontrado en Becker (1983), con su "Teoría del Capital Humano" y en el otro ramal están los economistas institucionalistas y radicales (Rubery, 1987; Osterman, 1988; Gordon, Edwards y Reich, 1986).

A los economistas neoclásicos se les ha pasado la vida mientras observaban relaciones de mercado laboral puramente económicas. Como dijera Granoveter (1985), se han dedicado a enfocar acciones económicas "subsocilizadas", o de actor atomizado.

La economía neoclásica (Cf. Samuelson y Nordhaus, 1986) lanza una teoría general que concibe un mercado integrado e ideal, donde la acción económica queda reducida a sólo relaciones económicas entre individuos, los cuales, como actores racionales andan en búsqueda de su máximo beneficio y satisfacción personales; y son sobredeterminados por las leyes de oferta-demanda del mercado. Pero ésta teoría no da cuenta claramente de las diferencias salariales y, por tanto de la movilidad salarial. Así, Becker (1983) intenta salvar este hueco teórico con su "Teoría del Capital Humano",

observando que las distintas escalas salariales son resultado de los distintos niveles de inversión o desembolso económico adelantado que efectúan los individuos para mejorar su posición salarial relativa. Dichos desembolsos son desiciones individuales dirigidas por las personas a elevar su grado educativo formal o su nivel de capacitación para el trabajo; a cambiar de lugar de residencia y a proveerse de información, etc. Esta teoría del Capital Humano, dada su derivación neoclásica, sigue sustentandose en principios de mercado simplificado, los cuales muy bien señala Reynolds (1984): 1). El salario es la única variable reguladora de la oferta y la demanda de trabajo. Es la única que el empleador puede manipular. 2). Todas las vacantes de empleo se llenan por mecanismos del mercado; por el efecto equilibrador de la oferta y la demanda. 3). Los trabajadores son intercambiables; todos tienen la misma eficiencia y no hay preferencias de contratación por parte de los empleadores. 4). Existe siempre el pleno empleo; siempre hay tantos empleos disponibles como trabajadores dispuestos a trabajar por la tasa salarial vigente. 5). Tanto el flujo como la cantidad de información son perfectos de tal manera que 6). las vacantes son cubiertas en forma instantanea y, por tanto no hay desempleo friccional. 7). También, al analizar los salarios de una compañía, hay que suponer que todas las demás variables del mercado permanecen constantes: los precios de todos los productos, las tasas de interés, y las tasas salariales vigentes en otras empresas. Algunos supuestos adicionales son: 1). Hay plena libertad para elegir la ocupación. 2). existe plena libertad de intercambio:

cualquier trabajador puede trabajar para cualquier empresa y cualquier empresa puede contratar a cualquier trabajador.3). Ninguna empresa ni trabajador pueden influir en el mercado individualmente, es decir,4). No hay colusión: ni monopolio ni monopsonio.

Así, con la Teoría del Capital Humano (Becker, 1983), lo más que se puede avanzar en el estudio de la forma de movilidad que nos ocupa es en el nivel que apela a los atributos individuales para explicar una modalidad de la movilidad laboral que más bien queda restringida al movimiento de un nivel de ingreso a otro; es decir a lo que se llamaría más precisamente "movilidad salarial". Y las variables con las que trata de elaborar la explicación de dicha movilidad quedan restringidas básicamente al nivel educativo formal, capacitación, experiencia profesional, coeficiente intelectual y recursos económicos propios.

Al contrario de los neoclásicos, los institucionalistas y radicales han invertido su tiempo en observar el lado opuesto del eje individuo-estructura, pecando de sobresocializar la acción, de tal manera que, paradójicamente, la acción sigue siendo individualizada por efecto de la interiorización de pautas estructurales de comportamiento. No obstante este defecto señalado por Granoveter (1985), es innegable el gran avance logrado en el hecho de haber pasado de una concepción de mercado integrado a una visión de mercado de trabajo fragmentado, más acorde con la realidad de los mercados de trabajo, la cual cuajó en el concepto de "mercados internos de trabajo".

Desde mediados de los 50s., la comprensión de los mercados internos avanzó de manera importante, primero con la idea de la "balcanización de los mercados de trabajo" gestada por Clark Kerr (1955); y luego con el desarrollo de los planteamientos del "mercado dual" y "mercado segmentado" lanzados por las visiones institucionalistas y radicales de la economía.

Kerr anota que existen mercados institucionales al interior de las empresas, cuyas dimensiones no quedan fijadas por los antojos de los trabajadores y empresarios, sino por normas, tanto formales como informales, unas de las cuales se constituyen en verdaderas barreras que dividen la totalidad de las relaciones de empleo en compartimentos más o menos distinguibles. Barreras que proceden de cinco fuentes: las preferencias de los trabajadores, las preferencias de los empresarios, las acciones de la comunidad de empresarios, las acciones de la comunidad de trabajadores, y las acciones del gobierno. Además, en los mercados institucionales de Kerr, a diferencia del mercado integrado neoclásico, no todos los puestos de trabajo están abiertos en todo momento a cualquier postor, sino sólo los puestos de entrada. Puestos que son a la vez los "puertos de entrada" al trabajo, cuya delimitación es fijada por ciertas normas institucionales. Normas que fijan las delimitaciones entre los mercados internos y externos. Así, los puertos de entrada vienen a ser los puntos de contacto del mercado externo de trabajo (MET), con el mercado interno de trabajo (MIT).

Tanto la corriente institucionalista o de mercado dual, como

la radical o de la estructura social de acumulación¹, son intentos de explicar la desigualdad, y por tanto implícitamente la movilidad salarial, a partir de la definición de los mercados internos de trabajo. En ambas teorías la desigualdad se origina en el interior del sistema económico, pero con una diferencia: mientras los institucionalistas atribuyen el desarrollo del mercado segmentado al desarrollo tecnológico divergente de la estructura social, los radicales lo asignan a la necesidad capitalista de dividir y dominar la fuerza de trabajo para controlarla. Casos ejemplares de las corrientes de mercado dual y radical los encontramos en Piore (1983) y Gordon et al. (1986), respectivamente. Ambos consideran un estrato primario y otro secundario. El primario a su vez se subdivide en superior e inferior (Piore resalta, sobre todo las diferencias en cualificación) o independiente y subordinado (Gordon et al., 1986. enfatiza la mayor o menor libertad en la toma de decisiones).

Ambas teorías coinciden al asignar algunas características a los distintos estratos: El estrato primario alto (superior-independiente según los radicales) combina altas rotación, posibilidades de ascenso y de explayar sus potencialidades creativas, nivel salarial y calificación; con poca estabilidad. El estrato primario bajo (inferior-subordinado) tiene alta rotación y

¹. Rubery (198? :158-159) distingue entre Teorías de Mercado Dual y las Radicales. Osterman (1988 :23-25), a las primeras les llama Institucionalistas. Gordon et al. (1986), por su parte, distingue las segundas como la corriente de la Estructura Social de Acumulación.

posibilidades de ascenso hasta cierto nivel, mediana calificación, se capacita en la empresa. El sector secundario(se nombra igual en ambas teorías) combina bajos salarios con malas condiciones de trabajo, escasa calificación, poca movilidad ascendente y casi nula estabilidad.

No obstante las similitudes, hay diferencias fundamentales en los modelos teóricos. Mientras Piore correlaciona los segmentos salariales con formas culturales específicas. Gordon et al. en cambio, hace caracterizaciones según el elemento del poder y la dominación en relación con las estructuras histórico-materiales vigentes. Así, dado el supuesto de que los MIT son una función de la lucha de clases; se convierten en una forma empresarial de ejercer control sobre la fuerza laboral, sabiendo que la instrumentación de escalas de puestos sirve para dividir a la plantilla; para legitimar el control jerárquico y reducir los niveles de cualificación².

². Rubery (1994) actualiza el estudio de las motivaciones empresariales para fijar a la compañía la fuerza de trabajo, en la era del post-fordismo.

1. Asociadas con el trabajo como factor de producción: a). Por la necesidad para asegurar el retorno de las inversiones en capacitación; luego, como protección al trabajador con habilidades específicas contra caídas económicas. b). Para asegurar que habilidades y conocimiento sean usados en interés de la firma, alejando la posibilidad de conductas perniciosas con motivaciones idiosincráticas. c).. Para facilitar el control interiorizándolo, lo cual sale más efectivo y barato que el monitoréo externo; siendo necesario tan sólo un chequeo aleatorio, al azar, efectivo si los empleados sienten que pueden sufrir fuertes daños si son "pescados" con el monitoréo fortuito; y esto es así si el empleado tiene mejor pago, seguridad y promociones del que podría obtener en el mercado externo. d). Porque la fza de trabajo trae ciertas propiedades únicas al interior de la

El estrato primario superior (independiente), en Piore es asimilable a la cultura de clase media: la familia es muy estable y creativa, no hay vida familiar ampliada, la familia nuclear es el centro de la vida, el trabajo es muy importante. En cambio, según Gordon, no está sometido a instrucciones o autoridad específica, y sus intereses tienen que ver con cuestiones políticas, de calidad de vida y de las libertades individuales. El segmento primario inferior (subordinado) es asimilable a la cultura de clase trabajadora: también tiene una vida familiar estable pero rutinaria. En cambio, los radicales Gordon et al. enfatizarían el hecho de que desarrolla tareas rutinarias y repetitivas y está sometido a supervisión específica y a normas formales de trabajo; su interés se centra en el crecimiento de la empresa. Al sector secundario (ambas teorías lo llaman igual) le corresponde la cultura de clase baja: vida familiar ampliada con poca estabilidad nuclear, son individuos activos y aventureros; y dado que el trabajo no es enriquecedor, es concebido instrumentalmente no como

firma, las cuales agregan valor a los recursos de la firma.

2. Asociadas con las nuevas condiciones de competencia: En el sistema de mercado post-fordista, el trabajo adquiere un rol potenciado en las estrategias de competencia de las firmas. Las firmas requieren trabajadores clave con habilidades específicas para la firma, para desarrollar productos y sistemas más competitivos, y demandan mayor compromiso de todos los trabajadores para asegurar estándares más altos de calidad.

3. Asociadas con las condiciones de producción: Las ventajas para las firmas con empleo de largo plazo tienden probablemente a ser mayores. Más para aquellas en las que es necesaria la capacitación específica para la firma, dada la amplia variedad de tareas por aprender. La mayor estabilidad permite el logro de mayor calidad, confiabilidad e innovación, y la minimización de costos .

un fin creativo. Por su parte Gordon señala que está totalmente subordinado a las políticas de contratación eventual y subcontratación; por lo mismo, su rotación es elevada y su formación en el trabajo casi nula.

Como hemos visto, tanto radicales como institucionalistas coinciden en la concepción de que existen pautas estructuradas de movilidad al interior de las organizaciones, que más o menos persisten con el paso del tiempo. Es decir, dan cuenta de los mercados internos de trabajo como institución social. Dichos mercados consisten en prácticas de empleo que constituyen una unidad administrativa dentro de la cual, contratación, asignación, cualificación, remuneración del trabajo, etc. son regidas por un conjunto de normas y procedimientos administrativos (Doeringer y Piore, 1985). Así, el MIT es visto como una forma específica de organización del mercado de trabajo para el desarrollo de carreras internas de movilidad, con puertos limitados de entrada, ofreciendo a los reclutados las perspectivas de seguridad en el empleo, promociones internas, y mayores ingresos que los que podrían obtener en el mercado externo de trabajo.

En estas teorías de los mercados internos, a diferencia de la del mercado integrado, ya tiene sentido hablar de movilidad interna de los trabajadores, quienes son guiados por las trayectorias o cadenas de movilidad (Piore 1983) institucionalizadas. Pero la explicación empíricamente sustentada, sigue sin rebasar el nivel del individuo atomizado por efecto de la interiorización de las

pautas estructurales. Además, el agente de la acción, pierde su calidad de actor en dos sentidos: por un lado en virtud de ser reducido al nivel de simple objeto numerado en espera de ser operacionalizado, en aras de la objetividad; y por otro, en virtud de su reducción a objeto pasivo, en aras de la inmanencia de las leyes histótico-estructurales.

I.2.2 EL ENFOQUE DE LA SOCIOLOGIA ECONOMICA.

En diálogo con las aproximaciones económicas de la movilidad interna, la sociología económica cree que existe la necesidad de observar la acción económica no de manera separada o ajena a la acción social, sino como un modo de acción resultado de la hibridación de ambas. Así, la acción estratégica de movilidad ocurre en el espacio económico, al mismo tiempo que en el social. Más aún, el primero se encuentra encajado, incrustado, contenido o encerrado - "embedded"- (Granoveter, 1985)³ en el segundo. Esto es

³. El concepto de "embebimiento", en inglés "embeddedness" no es una aportación original de M. Granoveter, sino un préstamo del antropólogo húngaro Karl Polanyi, quien lo acuñó para argumentar que el mercado, lejos de representar la forma universal de la organización económica, es más bien una forma históricamente situada, correspondiente al capitalismo moderno. Lo importante de la adopción por parte de Mark Granoveter, es que el concepto adquirió relevancia también para el caso de las economías capitalistas. Polanyi había despreciado el rol de las fuerzas sociales en las economías capitalistas, y sólo lo consideró importante para la estructuración de las economías precapitalistas; había fallado al asumir que tales influencias habían dejado de operar en las transacciones

así, porque resulta ineludible reconocer que todo actor participa en un sistema social; involucrando a muchos otros, quienes son sus puntos de referencia. Sistema social que puede ser entendido en un nivel macroestructural, conformado por arreglos de estructuras meso.

Así, para entender mejor la movilidad interna, la sociología económica propondría no tan sólo la consideración de factores de orden individual y macroestructural, sino también de orden mesoestructural. Los conceptos de "red social" (Granoveter, 1973, 1974⁴, 1985; Requena, 1990/91; Portes, 1995; Kuklinski, 1991)⁵,

modernas de mercado.

Además, Granoveter despliega el concepto. Distingue entre "**embebimiento relacional**" referido a las relaciones personales entre actores económicos uno a uno, y "**embebimiento estructural**" referido a la amplia red de relaciones sociales a la que esos actores pertenecen. En el primer tipo (situación diádica o triádica), las expectativas de reciprocidad se sustentan exclusivamente en el conocimiento pasado de otros actores y en la habilidad de cada individuo para retener recursos o aplicar sanciones si las expectativas no son satisfechas. En el segundo tipo, las transferencias económicas pueden proceder sobre la base de confianza en que los otros cumplirán con sus obligaciones para evitar verse presas del peso total de las sanciones económicas.

⁴. GRANOVETER, (1974). Getting a Job, Harvard University Press, Cambridge Mass; citado en Tavera (1993).

⁵. Se utiliza el concepto de "red social" para referirse al campo relacional que moviliza a, y es movilizadopor una persona en un tiempo y un espacio dados, para transmitir y captar informaciones de diversa índole a fin de lograr mayores ahorros en tiempo, dinero y esfuerzo invertidos para lograr la movilidad laboral (Requena, 1991 Granoveter, 1974; Portes, 1995) . Así, las redes 1.proveen acceso a información diversa e instrumentalmente útil 2. Permite el acceso a personas potencialmente influyentes. 3. Crean obligaciones, expectativas y confianza (Tavera, 1993). O dicho a la manera de Kuklinski (1991), las redes son conjuntos de relaciones

"clan" (Ouchi, 1991; Pries, 1994) y de "capital social" (Bourdieu, 1990) resultan adecuados para ayudarnos al entendimiento de este nivel meso-social de la movilidad.

"Capital social" puede referirse a la capacidad, al talento de los individuos para dirigir recursos escasos por virtud de su membresía en redes o clanes, o estructuras sociales más amplias. Dicha capacidad o habilidad (capital social) no es inherente al individuo como lo son la posesión de dinero (capital económico) o de educación (capital humano o cultural), sino que es una propiedad del conjunto de relaciones individuales con otros (Portes, 1995). Pero "capital social" también puede referirse, no a las capacidades o talentos de los individuos en virtud de su pertenencia a redes o clanes, sino a la posesión en sí, de tales entidades conceptuales. Así, la red social es una entidad poseída por el actor, a la vez que éste es poseído por aquella. Es una entidad movilizadora por, a la vez que movilizadora de los miembros que la constituyen.

Para la sociología económica del trabajo, las redes sociales generalmente constituyen el marco de influencia inmediato sobre las metas laborales de los individuos y sobre los medios y

entre personas, objetos y eventos, donde las "relaciones" se refieren a las acciones o cualidades que existen sólo si dos o más entidades son consideradas juntas. Por tanto, no son característica intrínseca de una de las partes aisladas sino una propiedad emergente de la conexión o ligamento entre unidades de observación. Unidades de observación (nodos de la red) que poseen al menos un atributo que las identifica como miembros de la misma clase o equivalente, y que están ligados por un tipo específico de relación (instrumental, sentimental, de autoridad/poder, de comunicación, de intercambio, etc) que conecta un conjunto definido de personas, objetos o eventos.

constrictores de sus posibilidades de acceso al trabajo; y una vez en él, de sus trayectorias y velocidades de movilidad. Dependiendo de las características de sus redes y sus posiciones personales dentro de ellas, los individuos pueden tener capacidades diferenciales para coordinar en su favor los distintos elementos necesarios para ascender en nivel salarial o de estatus, lograr mejoras en otras condiciones de trabajo, o conseguir un empleo cualquiera (Requena, 1990/91). Como dijera Bourdieu, los distintos individuos poseen distintas cantidades de capital social; y por ende quedan ubicados en distintos niveles topológicos de poder, en el campo social de fuerzas (Bourdieu, 1990)⁶; y por tanto poseen

⁶. La evidencia de la escasez teórica pertinente para el estudio adecuado de lo social impulsó a Bourdieu a la adecuación inventiva de varios conceptos clave que, al parecer, toma prestados de disciplinas duras como la Física y la Matemática. Así, de manera, por demás re-creativa, concibe la Sociología como una ciencia de la **topología social** que intenta ubicar a los agentes como inmersos en un **espacio social multidimensional**. Dicha ubicación no es totalmente estática, ya que los individuos o grupos actores, si bien ocupan posiciones relativas definidas por las propiedades retenidas, dichas propiedades a la vez son actuantes -lo cual confiere un carácter dinámico-, según la distribución de poderes contenidos en el **campo de fuerzas** social, resultante del conjunto de relaciones de fuerzas de poder, al cual dichos actores han entrado.

Las propiedades retenidas por los agentes son las diferentes especies de poder vigentes en el campo, según las cuales es probable obtener beneficios en dicho campo. Y a la vez son las coordenadas pluridimensionales que permiten la ubicación en el **espacio pluridimensional** de posiciones. Bourdieu identifica cuatro especies de poder: el capital cultural, capital social, capital económico y capital simbólico. Del volumen global del conjunto de estos capitales acumulados por los agentes y de la composición de dicho capital global (según el peso relativo de las diferentes especies de posiciones) retenido, dependerá la ubicación relativa del actor o grupo actuante, en el campo social pluridimensional de posiciones, así como su mayor o menor efectividad en la

distintos poderes de movilidad interna.

Finalmente, cabe observar que, el avance de la sociología económica sobre las visiones económicas neoclásica y de mercado fragmentado, ha sido notable al reconocer la hibridés de la acción económico-social, lo cual ha permitido a los investigadores observar la faseta social de dicha acción, mediante sobre todo, el recurso conceptual de las "redes sociales" del "capital social". Pero, si bien se ha avanzado a nivel teórico por ese lado mesoestructural de la acción, en el plano empírico, los agentes siguen teniendo una importancia disminuida en cuanto a sus sentires, formas de percepción y demás aspectos subjetivos que de alguna manera, también guían sus acciones cotidianas.

I.3 OTROS ASPECTOS TEORICO-METODOLOGICOS.

Cualquier conocimiento conceptual de la realidad infinita por la mente finita descansa en el supuesto tácito de que sólo una parte de ésta realidad constituye el objeto de la investigación científica, parte que debe ser la única "esencial" en el sentido de "merece ser conocida".
(Max Weber, 1982-a :62)

La parte de esa realidad infinita que nos interesa explicar, es a su vez infinita y la podemos llamar "movilidad interna". Esta

búsqueda de beneficio al interior del campo de fuerzas sociales en el cual se encuentre inmerso.

parte infinita de una realidad infinita nos cautiva sólomente en cuanto a su ocurrencia en un espacio concreto y en un tiempo concreto. El espacio es Aeroméxico, y el tiempo es el presente. Indudablemente que para entender el presente necesitamos por el preguntarnos por el pasado en cuanto a sus posibles conexiones explicativas con el presente. Indudablemente que para abordar el fenómeno motivo de nuestra atención, necesitamos al menos intentar aplicar una visión holonómica del mismo que nos permita observarlo no en aislamiento sino como es en la realidad: parte de una totalidad fenoménica indivisible.

No creemos que nuestra mente en sí sea finita, sino sólo nuestro modo o capacidad actual de conocer, que no es la expresión más acabada de la potencialidad mental total; sino sólo una expresión correspondiente a un momento histórico determinado del desarrollo de nuestra conciencia y nuestra capacidad de conocer.

¿Cómo pretendemos abordar la fracción de totalidad holográfica que nos interesa?. A nuestro modo de ver, la movilidad interna es resultado de la acción de los agentes. Pero dicha acción transcurre en espacios que ni se configuran en total libertad ni en total ajuste a las estructuras; sino en los intersticios de indeterminación que se suscitan en el rejuego histórico entre individualidad y estructura. Rejuego que es posible gracias a la influencia del fenómeno contingente; a la incertidumbre de la paradoja implicada en dicho rejuego.

Dicho de otro modo, la movilidad que vemos es asimilable a la "acción estratégica" en sentido crozeriano (Crozier y Frieberg,

1990). La pensamos por lo pronto, como resultado de la conjunción de un sinnúmero de variables intervinientes, dentro de las cuales creemos que es posible encontrar un arreglo determinante en constante devenir, de factores individuales y estructurales, cuya facticidad los dota de pertinencia empírica. En nuestra búsqueda de tal arreglo, nos han servido de gran ayuda las brechas teórico-metodológicas abiertas por la Economía y la Sociología Económica del trabajo.

La imagen que nos interesa fijar de dicho arreglo determinante, es la actual; sin embargo para observarla no sólo en su forma sino también en su volumen, necesitamos enfocarla retrospectivamente; como si regresáramos las tomas del celuloide del tiempo de la movilidad estratégica en Aeroméxico. No obstante que dichas imágenes aparecen más borrosas en la medida en que vamos penetrando el pasado -debido a las limitaciones inherentes de nuestra memoria consciente-, no dejan de aportarnos datos valiosos que ayudan a delinear las pautas actuales como consecuencias parciales de esas experiencias del pasado. Porque como dijera Gadamer "La experiencia humana siempre es histórica en un doble sentido. En primer lugar, toda nueva experiencia es siempre asimilada a los residuos del pasado, y en segundo, en la búsqueda de comprensión, lo nuevo, siempre y necesariamente lo construimos sobre lo ya presente" (Gadamer retomado en Thompson, 1990 :304). El apoyo teórico-metodológico adecuado para nuestra intención de explorar el fenómeno de la movilidad a través de un eje temporal que llega al presente desde el pasado, lo encontramos en los que

han contribuido a la fuente cognitiva del "método biográfico". Fuente de la cual beberemos las nutrientes que faciliten nuestra incursión a través de las "trayectorias laborales" y las "historias de vida laboral", con miras a la explicación retrospectiva de la movilidad interna en Aeroméxico.

Haciendo un recuento de los trabajos en torno al fenómeno de la movilidad, desarrollados durante los últimos años desde las distintas vertientes conceptuales, vemos por un lado que la mayor parte han sido influenciados por los enfoques al estilo de la economía de los mercados de trabajo que, viendo toda transacción de mercado de trabajo como púramente económica privilegia las técnicas de la encuesta estática para contar el presente, o la encuesta longitudinal para la reconstrucción retrospectiva de las trayectorias de trabajo, tratando de encontrar explicaciones en el plano individual y macroestructural, restandole importancia a los factores mesoestructural, y a la subjetividad como constructores y reconstructores válidos de objetividades sociales.

Por otro lado encontramos que son muy pocos los trabajos con el enfoque de la sociología económica. Son contados los investigadores que han reparado en la facticidad explicativa mesoestructural del "capital social" poseido por los individuos; y menos aún los que recurren a las biografías, historias de vida, narraciones y entrevistas a profundidad (Pries, 1994-b; Escobar, 1986), para encontrar factores explicativos complementarios, no observables desde el ángulo de las metodologías cuantitativas.

Como ya hemos anotado, nuestro problema consiste en estudiar el fenómeno de la "movilidad interna en Aeroméxico" entendida ésta como desplazamientos o transiciones con el tiempo (velocidad de desplazamiento), a lo largo de una escala de puestos que hacen alusión a posiciones o estadios en los que se ubican los trabajadores en ciertos momentos de las trayectorias de sus respectivos cursos de vida laboral. Cursos entendidos como rastros históricos gravados en la memoria y en la vida laboral en la cotidianidad presente de los individuos, a consecuencia de los movimientos que han tenido a lo largo de su historia como trabajadores de Aeroméxico, en términos de las actuales secuencias instituidas de posiciones y roles (Tuirán, 1990).

Visto así, el fenómeno de la movilidad interna resulta complejo, por lo que requiere ser enfocado desde un ángulo multifacético que amalgame las visiones que nos interesan, en dos sentidos. En uno, se trataría de lograr una visión ecléctica compuesta con ingredientes teórico-metodológicos tomados de las economías de mercado integrado y segmentado, así como de la sociología económica y los teóricos del método biográfico. En el otro sentido, dicho ángulo desde el cual pretendemos observar la movilidad buscaría la objetividad no sólo mediante la cuantitatividad sino también mediante la cualitatividad; es decir creemos en la objetividad de la subjetividad. Más precisamente, creemos en la pertinencia y factibilidad de combinar los métodos de investigación en campo como la encuesta y la entrevista a profundidad amén de la observación directa; con la investigación de

gabinete tipo histórico-documental.

Nuestra reconstrucción de la movilidad estratégica busca la articulación de aspectos individuales y estructurales de la acción, los cuales modelan la configuración significativa para la explicación de dicho fenómeno en un eje de tiempo longitudinal que, desde el pasado, llega hasta el presente. Considera que tanto los factores individuales como los estructurales macro y meso (tabla I-1), pueden ser de adscripción o de adquisición. De adscripción serían aquellos en los que no juega un papel importante el libre albedrío de los trabajadores. Al contrario, los de adquisición tienen su fundamento en el hecho innegable de la elección, aunque ésta no sea totalmente libre. Dentro de los factores individuales de adscripción podemos contar por ejemplo: la edad, el sexo y el coeficiente intelectual; mientras que en los adquiridos encajan entre otros, el capital económico propio, la antigüedad en el empleo, los niveles de capacitación y de educación formal, y demás variables del "capital humano". En el nivel mesoestructural, la red familiar sería un factor de adscripción, mientras que las redes de amigos y compañeros serían de adquisición. Finalmente, en el nivel macroestructural los factores de adscripción incluyen las organizaciones gubernamentales y sociales que afectan la movilidad; mientras que los de adquisición tienen que ver con la organización sindical, la empresa vista como mercado interno de trabajo, y la profesión contemplada como mercado profesional.

Tabla I-1

	FACTORES	ADSCRIPCION	ADQUISICION
MOVILI DAD EN EL TIEMPO	individuales	- edad - sexo - coef. intelectual	- capital económico - antigüedad en el empleo - capacitación - educación formal. - perspectiva de éxito laboral
	meso- estructurales	- red familiar	- red de amigos - red de compañeros de trabajo y de escuela
	macro- estructurales	- organizaciones gubernamentales - organizaciones sociales	- sindicato - empresa - profesión

Pensamos que es posible aproximarnos a los factores individuales y mesoestructurales de la movilidad acudiendo al trabajo en campo mediante el recurso de la encuesta y la entrevista abierta; y a los macroestructurales, mediante el trabajo de "gabinete".

¿Cómo eslabonar los niveles micro-meso-macro de la movilidad?. La respuesta quizás pueda ser encontrada en el recurso histórico y en el de la objetividad de la subjetividad. Porque, ¿acaso las historias que pueden contar los trabajadores, con todo y su inherente carga valorativa no dan cuenta de la misma realidad de la que también el investigador pretende dar cuenta, también con su propia carga valorativa?. Porque el supuesto, dador de sentido al hecho de preguntar a los actores sobre su realidad vivida es

doble: 1). que "la realidad", en sí única, existe independientemente de las distintas subjetividades; 2) "realidad que se encuentra en el espacio común de intersección, donde confluyen las distintas reconstrucciones subjetivas que hacen los distintos observadores y vividores de ella.

Son dos nuestras preguntas básicas en torno a la movilidad interna. Una en el nivel micro: ¿Porqué algunas personas se mueven más rápido o más lento que otras; a qué factores individuales se deben tales diferencias en velocidad de movilidad?. La otra en el nivel macro y meso: ¿Cómo influyen las instituciones sociales específicas en la construcción del curso de vida y las tablas de tiempo asociadas a ellas?.

Fundamentalmente, avanzamos las hipótesis de que el "capital social" en el sentido de la sociología económica analizado antes, entendido como los recursos movilizables por los actores en su cotidianidad laboral, pueden jugar un papel explicativo importante para el entendimiento de la movilidad interna. Movilidad que se desenvuelve en las aguas de la informalidad tanto como en las de la formalidad.

Guiandonos con las recomendaciones metodológicas de Bertaux y Cohli(1984) y de Pujadas(1992), en cuanto al uso de las historias de vida y el método biográfico, en una primera aproximación, basada en la técnica de la encuesta, trataremos de reconstruir las trayectorias laborales típicas con sus tablas de tiempo asociadas. Y luego, en una segunda aproximación, complementaria a la encuesta, nos aproximaremos por el plano cualitativo a través de las

historias laborales; entendidas éstas como relatos autobiográficos, que muestran el testimonio subjetivo de los trabajadores. Finalmente, trataremos de encontrar correlaciones explicativas entre historias estructuradas de movilidad interna, e historia de la organización en su contexto macro social.

II. HISTORIA DE LA AVIACION COMERCIAL EN MEXICO.

Dos empresas, sin duda han marcado la historia de la aviación comercial en México desde el primer tercio del presente siglo; la que primero nació fue la Compañía Mexicana de Aviación y luego le siguió Aeronaves de México. A continuación presentamos a través de sus historias, la que hemos llamado aquí "Historia de la Aviación comercial en México". Iniciamos con un apartado que nos lleva hasta finales de los años setenta y concluimos con el que nos conduce hasta 1994, cuando el sector de la aviación ya ha sido desregularizado, las empresas han sido reprivatizadas, y sienten los efectos de las políticas de liberalización del sector.

II.1 COMPAÑIA MEXICANA DE AVIACION.

La primera gran línea aérea fundada en México fue la Compañía Mexicana de Aviación. Remonta su historia a los mismos inicios de la aviación comercial en Latinoamérica. Su nacimiento fue en la ciudad de México el 12 de julio de 1921 (Más de diez años antes de Aeroméxico) bajo el nombre de Compañía Mexicana de Transportación Aérea. Los dueños eran los estadounidenses Harry J. Lawson y L. A. Winship, quienes trasladaron dos biplanos Lincoln standard a la capital del país.

Tres años más tarde, el 20 de agosto de 1924, Mexicana se constituyó formalmente ante notario público, fungiendo como director George L. Rihl; para entonces la flota aérea de la empresa

había aumentado a tres aeroplanos como los dos originales. La naciente compañía se dedicó a proporcionar servicios de taxi, pero su director pronto se dió cuenta de la necesidad de asegurar ingresos fijos. Así, hizo arreglos con varias compañías petroleras, contratando con ellas cien horas de vuelo mensuales a razón de 10 mil dólares para cubrir los gastos de su flota. Además de los servicios de taxi y de los arreglos con las empresas petroleras, también logró contrataciones para transportar la raya de trabajadores que se encontraban muy lejos de la ciudad. Esta operación consistía en dejar caer en los campos de trabajo las bolsas con el dinero. Los pilotos tenían que esperar una señal, la cual consistía en extender una sábana sobre el suelo para indicar que todo estaba en orden, el piloto pasaba sobre el lugar indicado, y al ver la sábana daba una segunda vuelta en la cual dejaba caer el saco con la nómina. A pesar de los esfuerzos de Rihl, el funcionamiento y mantenimiento de la línea aérea había dificultades para su expansión; por ello entabló negociaciones con Pan American Airways a fin de venderle Mexicana de aviación. Dicha Negociación culminó legalmente en 1929, y la Pan American adquirió el 100% del activo de la incipiente compañía mexicana. Para entonces ya había logrado la concesión de la primera ruta que iba de México a Tampico -vía Tuxpan-.

Sus primeros pilotos eran extranjeros; pero la compañía decidió contratar pilotos nacionales; entonces resulta que los únicos existentes son de procedencia militar, pues en aquellos años

no había todavía escuelas civiles de aviación.

Por otro lado, en 1933, la Douglas Aircraft y uno de los genios de la aeronautica, Donald W. Douglas, lanzó al mercado el avión DC-2 con capacidad para 14 pasajeros, que ofrecía una gran comodidad para los viajeros, además de una mayor rapidéz en comparación con sus antecesores. Para 1935, a partir de este mismo avión se hizo uno más grande con capacidad para 21 pasajeros; era el DC-3.

En el período de la Segunda Guerra Mundial (1939-1945) Mexicana estaba en febril actividad. Su flota de aviones DC-3 era insuficiente para transportar al número tan grande de viajeros que el conflicto armado originó, a pesar de que el continente - americano no había sido escenario bélico.

Durante sus primeros 20 años de vida, nunca fue retado su liderazgo en las aerolineas mexicanas. Su temprano establecimiento le permitió obtener fácilmente la autorización oficial necesaria para todas sus rutas, lo cual , gracias a que la ley mexicana determinaba que sólo debía haber una linea aerea en cada ruta, preservó un monopolio de servicio entre las ciudades. En 1967 afrontó la mayor crisis de su historia como filial de Pan American Airways, quien la había controlado desde 1929. Un año más tarde, el 15 de enero de 1968 las acciones son compradas por el mexicano Crecencio Ballesteros. Se le inyectó capital adicional, de tal

manera que en la siguiente década la aerolínea se recuperó y fue llamada la "aerolínea milagrosa". Había registrado diez años de ganancias, hecho que pocas aerolíneas en el mundo podían lograr. Para 1977, Mexicana de Aviación se había convertido en la línea aérea más grande de América Latina.

Como el crecimiento de la empresa tuvo como base fundamental una serie de compromisos crediticios a corto plazo y en moneda extranjera, a la postre fueron un factor determinante para la crisis de 1982. En ese año, las pérdidas por operación ascendieron y los compromisos crediticios adquiridos llevaron a la empresa a una crítica situación, la cual fue saneada gracias a la adquisición por parte del estado del 53% de las acciones de Mexicana; por los que para los siguientes años a 1982 registró una situación estable.

II.2 AERONAVES DE MEXICO.

El 7 de noviembre de 1934 sería la fecha en que naciera la segunda empresa de aviación en México ésta fue Aeronaves de México, S.A de C.V., hoy convertida, desde su privatización en 1988 en Aerolíneas de México, S.A. de C.V.. La fundó el industrial Antonio Díaz Lombardo, quien poseía la concesión de la importantísima vía "Ciudad de México-Acapulco", dos avioncitos Stinson de cinco plazas y la fuerza de trabajo de cuatro pilotos, unos cuantos mecánicos y un par de empleados de administración y operaciones. Apenas un año más tarde, la flamante y próspera organización compró la empresa Transportes Aéreos del Pacífico, sin embargo, llegó el momento en que la Segunda Guerra Mundial trajo dificultades para conseguir

aviones, motores y refacciones. Así, el 30 de abril de 1941, forzosamente es vendido a Pan American el 25% de las acciones, la cual logra con ello el control de Aeronaves de México. A partir de entonces fue dirigida tan sólo como alimentadora de Compañía Mexicana de Aviación. Después de la Segunda Gran Guerra el presidente de México, Miguel Alemán promovió la idea de formar una línea aérea mexicana solvente con Aeroméxico como núcleo. Esta idea prosperó hasta 1959, año en que el gobierno de López Mateos la estatizó; y el 4 de noviembre de aquel año, se firmó el primer contrato colectivo de trabajo con la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA), recién creada el año anterior; y meses después se firmarían los respectivos contratos con la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación (ASSA) y con el Sindicato Nacional de Técnicos y Trabajadores de Aeronaves de México (SNTTAM).

Cuando en 1959 Aeroméxico se convirtió en paraestatal, no hubo un replanteamiento profundo para reordenar la administración de una manera más eficiente; sino por el contrario, se fueron acumulando los problemas propios del burocratismo y de la utilización de la empresa para fines políticos (MORENO y MUÑOZ, 1996).

Prácticamente desde 1952 Aeroméxico había empezado a crecer con la adquisición de Líneas Aéreas Mexicanas S.A.; luego se integraron otras líneas regionales como Guest Aerovías México, Aerolíneas Mexicanas, Aerovías Reforma, Aerolíneas Alimentadoras,

Transmar de Cortés, Servicios Aereos Especiales, Lineas aereas Jesús Sarabia etc.. Así, para 1970 se había integrado una empresa más grande con una red de rutas que no habían interesado a Compañía Mexicana de Aviación.

Con la adquisición de estas empresas, Aeroméxico amplió definitivamente su radio de acción y consolidó la extensión de sus operaciones. Sin embargo con la integración de diversas aerolíneas, inevitablemente, incorporó también un equipo aéreo diverso, y no siempre en buenas condiciones; rutas poco redituables y una planta laboral muy heterogénea. Así, a la par de los efectos positivos al ganar nuevas rutas y mercados, Aeroméxico también absorbió deficiencias intrínsecas a los distintos modos de operación y de equipos.

A mediados de los años setenta, con Vázquez Colmenares en la dirección, la empresa enfrentó la crisis financiera más seria desde su estatización. Fue hasta entonces cuando se planteó seriamente la necesidad de reorganizar la empresa. Los puntos más importantes del proyecto eran: Recapitalización de la compañía por parte del gobierno federal, inversión en nuevo equipo de vuelo, financiamiento, reestructuración administrativa de la empresa y modificación del contrato colectivo de trabajo. Finalmente el plan concluyó con el apoyo del gobierno para la adquisición de nuevas aeronaves; con la eliminación de 74 puestos de confianza y el congelamiento de los puestos inferiores en cada departamento.

II.3 AEROMEXICO Y MEXICANA A PARTIR DE LOS OCHENTAS.

El sector aéreo no fue una excepción para las políticas neoliberales implantadas a partir de la década pasada. En aras de la modernidad, el gobierno mexicano se inclinó por privatizar el espacio aéreo, y abrió las puertas de la aviación comercial. Bajo el proceso de desregulación, se inició una competencia y una guerra de tarifas que en lo general causó pérdidas a las líneas aéreas (MORENO Y MUÑOZ, 1996; 59). El principio básico de la desregulación consistente en la eliminación de controles gubernamentales, propició la privatización de las dos principales empresas del sector de transporte aéreo: Aeroméxico (actualmente Aerovías de México) y Mexicana de aviación.

La forma y los tiempos de implantación de las políticas de privatización, tuvo sus especificidades en cada una de las empresas. En Aeroméxico el tránsito de la administración pública a la privada se dió casi de manera inmediata, usando como pretexto una quiebra artificial⁷ en 1988 que encubría la acción privatizadora

⁷. La quiebra de Aeronaves de México tuvo como antecedente una huelga del personal de tierra de la empresa. Nequiz (1995; 100) nos reseña paso a paso lo ocurrido: "El 12 de abril de 1988, los 7500 trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Técnicos y Trabajadores de Aeronaves de México (SNTTAM) iniciaron un movimiento de huelga en demanda de respeto a su Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), de preservación del espacio aéreo nacional y de participación en la reestructuración de la empresa.

Los trabajadores se habían visto obligados a recurrir a la huelga como último recurso para impedir las constantes violaciones a su contrato, así como las medidas que unilateralmente aplicaba la empresa, tales como: reducción de

personal; venta de 13 aviones; incumplimiento en la capacitación del personal; incumplimiento de la obligación de cubrir la mayoría de las vacantes; incumplimiento de las prestaciones contractuales y, sobre todo, el desconocimiento en la práctica de la representación sindical.

La estrategia gubernamental para acabar con el sindicato y consecuentemente con el CCT, se puso de manifiesto desde antes del estallido de la huelga. Arsenio Farell, Secretario del trabajo, y el director de la empresa presionaron a la dirección del sindicato de sobrecargos (ASSA) para que desistieran de su emplazamiento, dejando solos a los trabajadores de tierra, ya que el sindicato de pilotos (ASPA) no había emplazado a huelga.

Pocas horas después de haberse iniciado la huelga, la administración de la empresa solicitó ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), la declaración de inexistencia de la misma, argumentando que <<las demandas del sindicato se apoyan en suposiciones y no en hechos consumados>>.

El 15 de abril, la empresa solicitó ante el Juez Primero de lo Concursal, la declaración del estado de quiebra. A las 72 horas de haberse presentado dicha solicitud, el Juez dictó sentencia declarando el estado de quiebra de Aeronaves de México, designando como síndico para ese procedimiento al Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos (BANOBRAS).

El 21 de abril, dicho síndico solicitó ante la JFCA la terminación de las relaciones colectivas de trabajo para, como consecuencia de ello proceder a liquidar a los trabajadores. El SNTTAM protestó ante la sentencia de quiebra que <<fue dictada contraviniendo las más elementales del derecho aplicable y de nuestra Constitución>>. Al mismo tiempo solicitó amparo contra la decisión de la JFCA de dar entrada a la demanda de terminación de las relaciones de trabajo con Aeroméxico, por considerar que ella es <<totalmente improcedente y anticonstitucional, ya que la ley advierte con toda claridad que no podrá darse entrada a ningún conflicto mientras haya un estado de huelga>>.

El 22 de abril se lleva a cabo una reunión entre el Secretario de Trabajo y el SNTTAM, ASSA y ASPA. Ahí Farell les dice que Aeroméxico está en quiebra y lo único posible de hacer es rescatar lo que se pueda. Así, el 26 se declara la inexistencia de la huelga y el gobierno anuncia la creación de una nueva empresa.

Finalmente, el 27 de mayo se dictaminó el fin de las relaciones laborales sin que se respetaran los derechos contractuales, liquidándose a los trabajadores con menos del 60% de lo que justamente les correspondía. Los tres CCT desaparecieron y posteriormente, al iniciar operaciones la nueva empresa, Aerovías de México, a los de tierra los recontrataron, no a todos, con un nuevo sindicato y contrato

seguida hasta entonces por el gobierno mexicano. En el caso de Mexicana, el tránsito de lo público a lo privado, desde 1982, fue más gradual; caracterizado por la venta de acciones de la empresa, de manera paulatina y a largo plazo, por lo que los problemas que tuvo que enfrentar fueron un tanto menos severos que en el caso de Aerovías.

Aeroméxico y Mexicana en manos del gobierno durante los ochentas se mantuvieron como monopolios del transporte aéreo, pero sus desarrollos fueron un tanto desiguales, producto de estrategias administrativas distintas. Mexicana reflejó un desenvolvimiento caracterizado por la eficiencia y la productividad. Por el contrario, Aeroméxico siguió un modelo típico de la ineficiencia y torpeza administrativa que, junto con el uso político de la empresa, le impidieron tener un desarrollo sustancial (Ibid: 60). Con la privatización, como veremos más adelante, los papeles se invirtieron. Aerovías, como empresa privada ha registrado una recuperación y un desenvolvimiento más notable en comparación con Mexicana, la cual ha decaído en comparación con los niveles que tenía cuando estaba en manos del Estado.

II.3.1 PERIODO 1980-1986.

En el cuadro II.1, se puede apreciar, cómo el mercado de

colectivo". Aquí cabe precisar que la recontractación tanto de pilotos como de sobrecargos, al igual que la del personal de tierra, se dió de manera paulatina, según el ritmo de crecimiento de la nueva empresa.

pasajeros resintió significativamente los efectos de la crisis de 1982; de hecho permaneció prácticamente estancado entre 1980 y 1986.

CUADRO II.1
PASAJEROS TRANSPORTADOS (MILES)

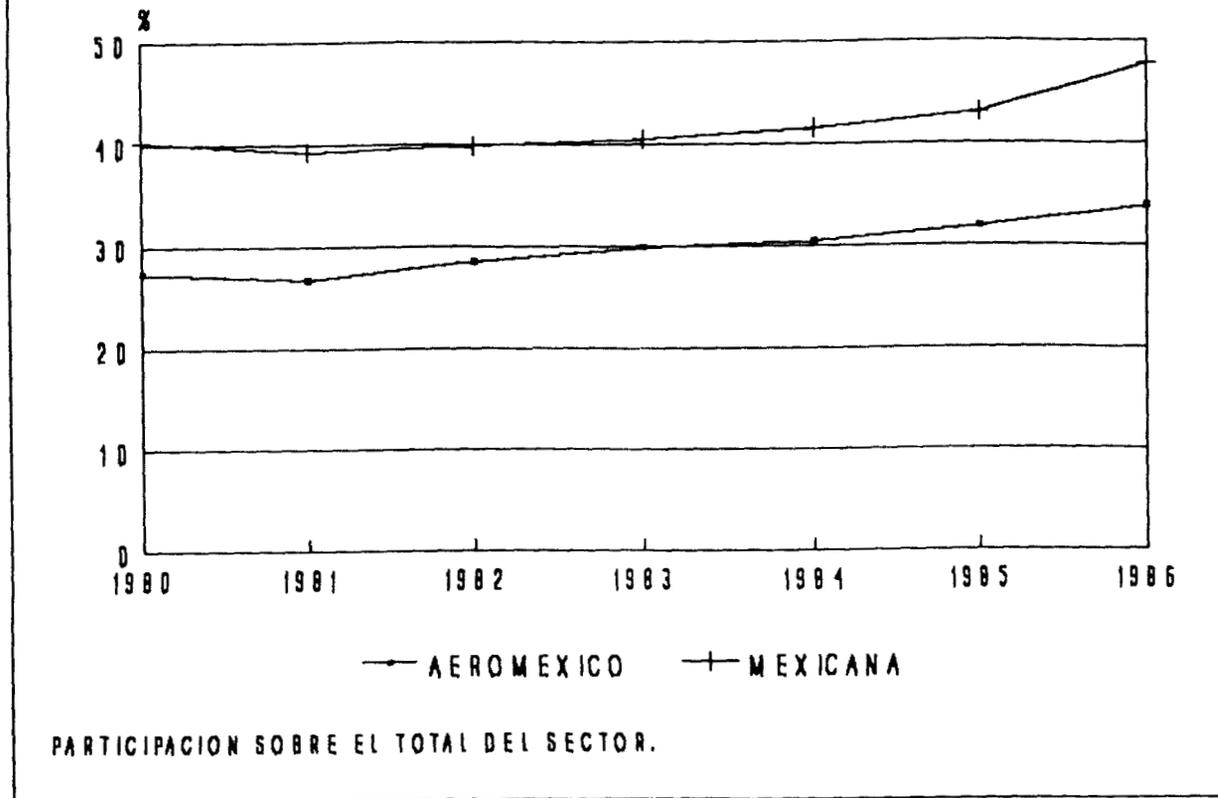
AÑO	TOTAL SECTOR	AEROMÉXICO			MEXICANA		
		NAL.	INTNAL.	%	NAL.	INTNAL.	%
1980	18805	4116	1053	27.4	5568	1769	40.2
1981	20701	4545	994	26.7	6147	1844	39.3
1982	19074	4614	883	28.5	5925	1544	39.9
1983	19966	4615	1067	29.9	6003	1949	40.5
1984	20273	4915	1280	30.5	5961	2306	41.5
1985	20813	5527	1117	31.9	6448	2341	43.0
1986	18022	5004	1049	33.5	5460	2479	47.7

Fuente: Prontuario estadístico 1980-1986, SCT.

Ahora bien, al observar su distribución entre las dos aerolíneas más importantes de entre las troncales de primer nivel, encontramos que ambas tuvieron una penetración del mercado de más de entre seis y siete puntos porcentuales (vease gráfica II.1), aunque por diferentes motivos; el caso de Aeroméxico se debió al aumento de pasajeros nacionales, mientras que en Mexicana el motivo fue el fuerte incremento de viajeros internacionales.

Lo anterior podría indicar que las aerolíneas no sufrieron en su interior los efectos de la crisis. Pero recordemos que lejos de ello, Mexicana tuvo que ser salvada por el Estado con la compra del 53% de las acciones en 1982. Y Aeroméxico, paraestatal desde 1959,

GRAFICA II.1
PASAJEROS TRANSPORTADOS



fue inyectada con capital fresco para que llegaran aeronaves MD-80 de 155 pasajeros, que venían a aliviar la obsolescencia de ocho aeronaves DC-8 serie 15, en servicio desde fines de los setenta; y la llegada también de cinco DC-8 serie 51. para vuelos de largo alcance y capacidad para 155 pasajeros, que habían sido adquiridos anteriormente, lo que repercutió significativamente en la amortiguación de los impactos de la crisis.

Es un hecho significativo el de que tanto en el mercado doméstico como en el mercado internacional, sobresalga la participación de Mexicana, que de 40.2% en 1980 pasó a un 47.7% en 1986; mientras que Aeroméxico, registró un 27.4% en 1980 y para

1986 alcanzó un 33.5%. Esta notable diferencia en penetración de mercado es debida en gran parte a que Aeroméxico no lograba reflejarse como una empresa consolidada con una planificación consistente debido a la ineficiencia burocrática y a la utilización de la empresa con fines políticos. Aeroméxico era una empresa no muy productiva, como se puede ver en los pasajeros transportados por persona ocupada -cuadro II.2 y gráfica II.2. Resulta que en todos los años Aeroméxico transporta alrededor de diez pasajeros menos que Mexicana, por cada trabajador de la empresa.

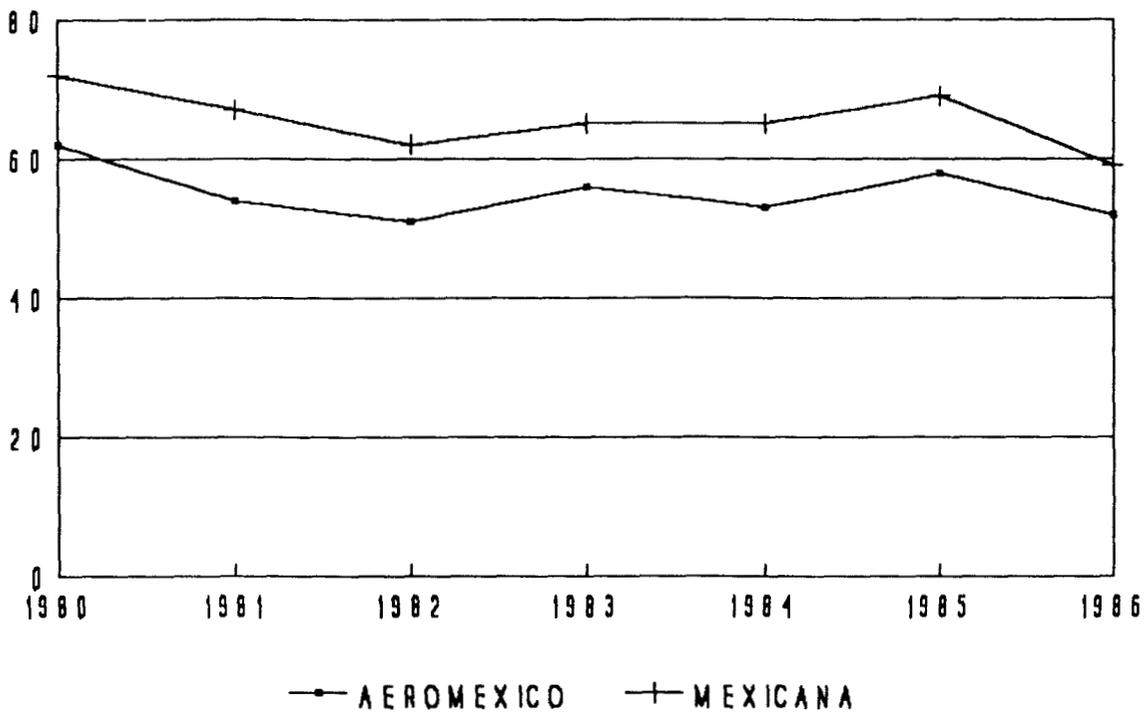
CUADRO II.2
PASAJEROS POR PERSONA OCUPADA

AÑO	AEROMEXICO	MEXICANA
1980	62	72
1981	54	67
1982	51	62
1983	56	65
1984	53	65
1985	58	69
1986	52	59

Fuente: Elaborado por Marco A. Leyva.

Al igual que el número de pasajeros transportados, el número de kilómetros volados -cuadro y gráfica II.3- subió un poco en términos relativos, con la notable excepción de los dos años críticos 1981 y 1982. Esta sensible baja muestra la contracción de los mercados tanto nacional como internacional por la crisis del '82.

GRAFICA II.2
PASAJEROS POR PERSONA OCUPADA

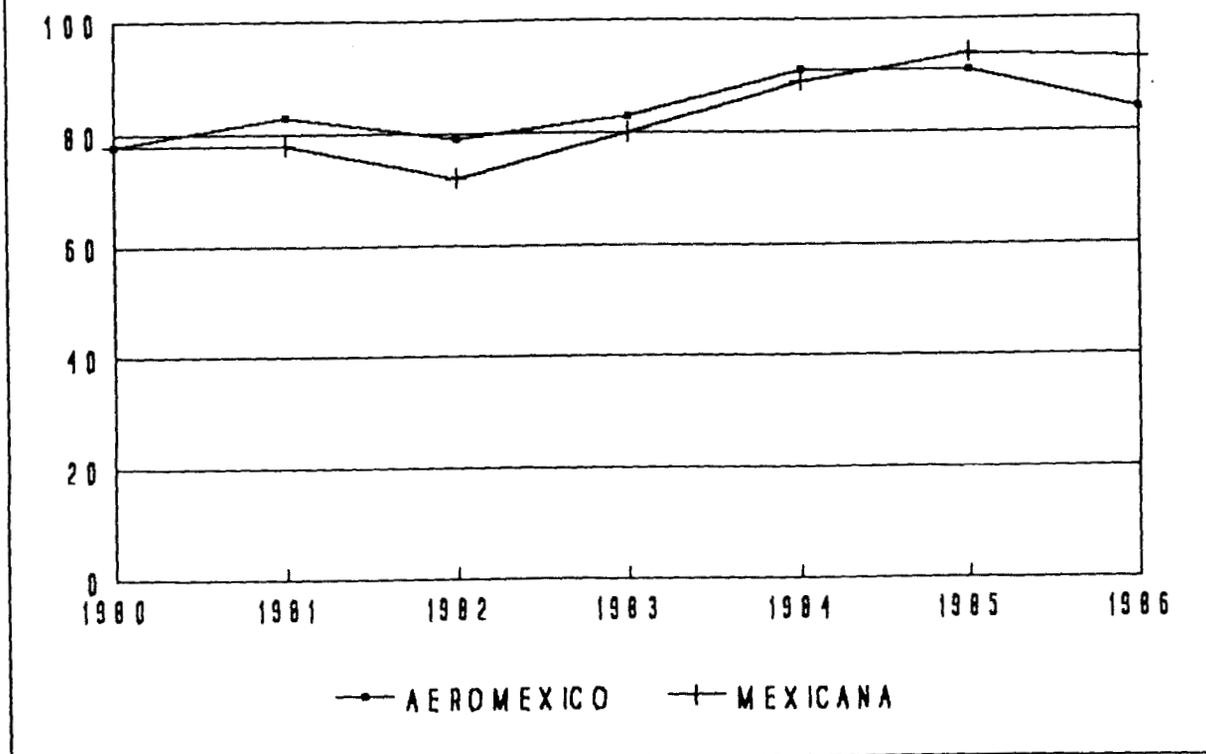


CUADRO II.3
KILOMETROS VOLADOS (MILLONES)

AÑO	TOTAL SECTOR	AEROMÉXICO	%	MEXICANA	%
1980	325	78	24.0	78	24.0
1981	343	83	24.1	78	22.7
1982	316	79	25.8	72	22.7
1983	315	83	26.3	80	25.3
1984	324	91	28.0	89	27.4
1985	313	91	29.0	94	30.0
1986	307	84	27.3	93	30.2

Fuente: Prontuario estadístico 1980-1986, SCT.

GRAFICA II.3
KILOMETROS VOLADOS (MILLONES)



Las estrategias de reconversión seguidas por la administración de cada una de las empresas fueron diametralmente opuestas. Mientras en el caso de mexicana se optó por la reprivatización paulatina a partir de 1982, en Aeroméxico se optó por tratar de reestructurar la empresa sin alterar su condición de paraestatal; así, en los años siguientes a la crisis se observó una ligera recuperación -ver cuadro y grafica II.4- que no pudo mantenerse hasta 1986, año en que se presenta una nueva recesión. Las utilidades de ambas empresas calleron estrepitosamente, sobre todo las de Aeroméxico, empresa que a diferencia de Mexicana no logró recuperarse para el año siguiente. Lo anterior, de alguna manera

demostraba cómo la estrategia de privatización gradual de Mexicana, iba dando resultados.

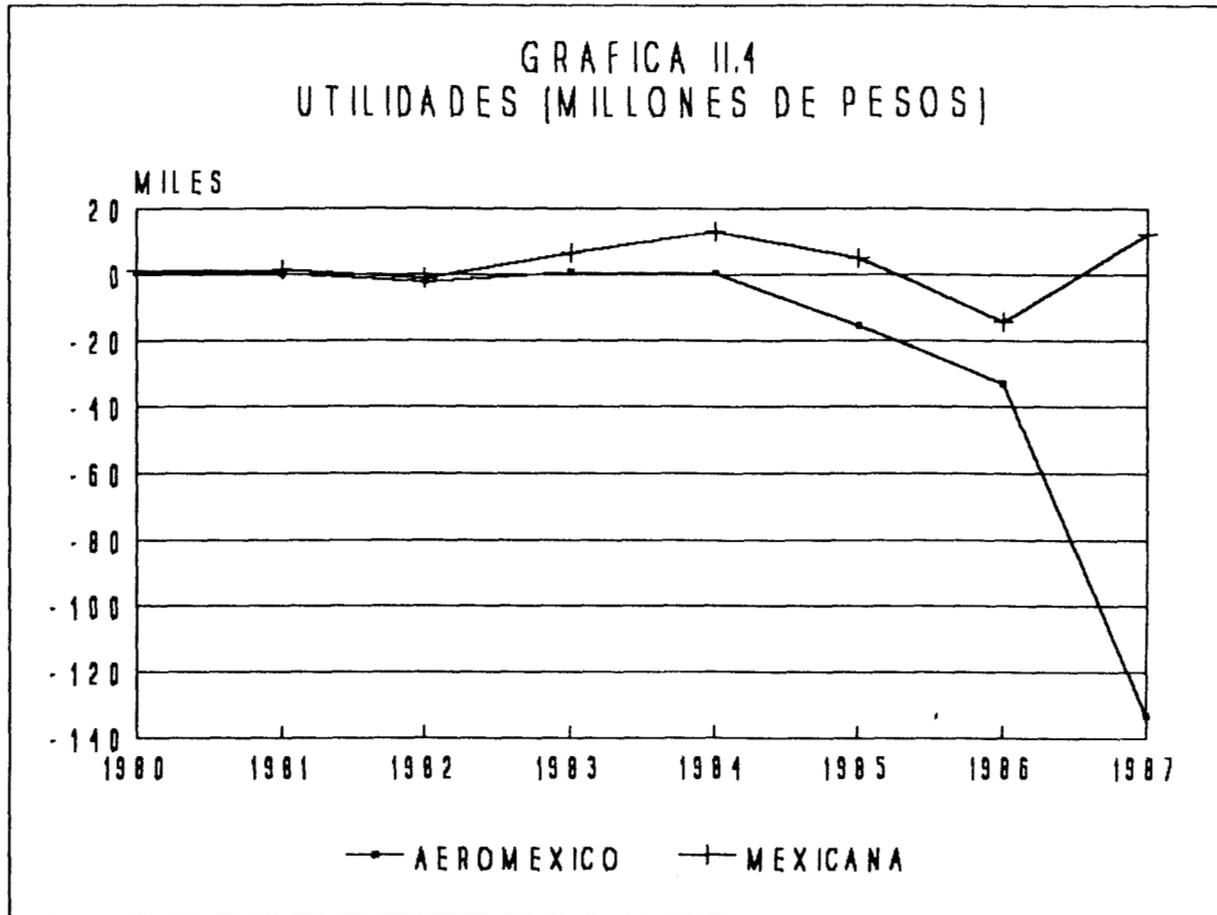
CUADRO II.4
UTILIDADES (Millones de pesos)

AÑO	AEROMÉXICO	MEXICANA
1980	605	1387
1981	246	1502
1982	-2086	-1172
1983	968	6651
1984	623	13070
1985	-15431	4892
1986	-32980	-14340
1987	-133050	12435

Fuente: Anexo Estadístico 1986-1988 y Prontuario Estadístico, 1980-1986, SCT.

En materia de transporte aéreo de carga, tuvo sus disminuciones más importantes en 1982 y 1983, cosa que impactó a ambas empresas; aunque en términos relativos, para 1986 Aeroméxico había logrado penetrar en más de 10% el mercado y Mexicana había perdido más de 3% del mercado.

En el caso de Aeroméxico el transporte de carga en el período considerado alcanzó un crecimiento de 10.2% -cuadro y gráfica II.5, mientras que en el de pasajeros el incremento fue de 6.1%, lo que indica que tal empresa tuvo mayor actividad en el transporte de carga. El caso de Mexicana ocurre a la inversa, ya que mientras en transporte de carga su penetración descendió en 3.3% en transporte de pasajeros hubo un incremento de 7.5%. De aquí que podamos decir



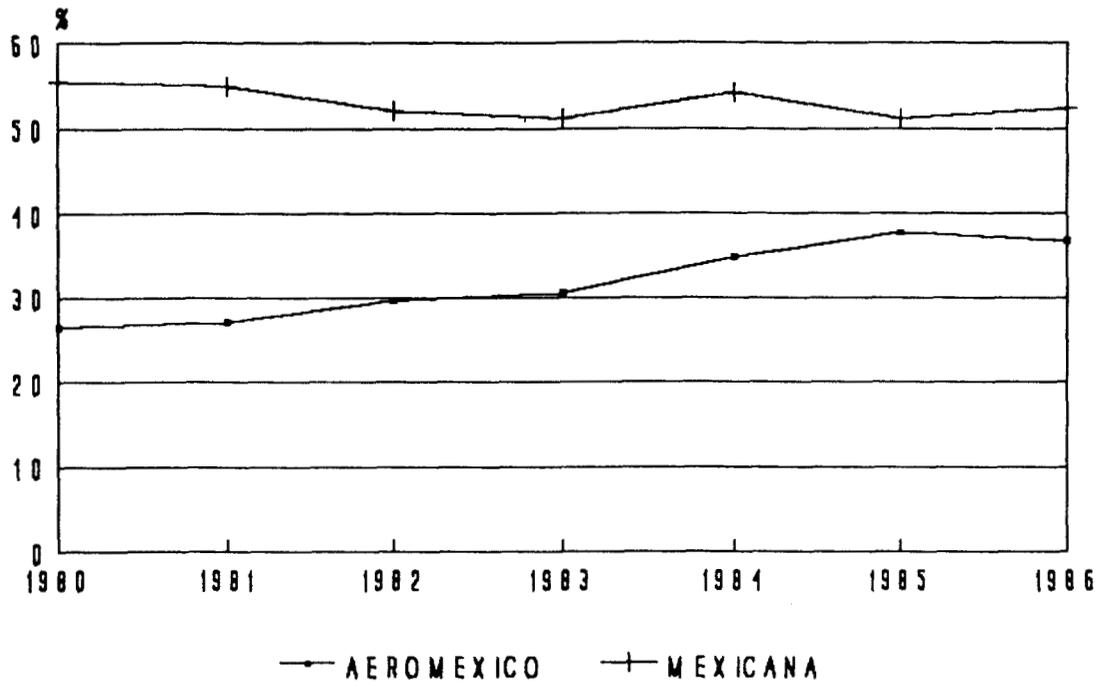
que esta empresa haya puesto mayor interés en transportar personas que carga.

CUADRO II.5
CARGA TRANSPORTADA (TONELADAS)

AÑO	TOTAL SECTOR	AEROMÉXICO		MEXICANA	
			%		%
1980	119849	31791	26.5	66653	55.6
1981	124420	33839	27.1	668417	54.9
1982	101046	30081	29.7	52561	52.0
1983	95075	29093	30.6	48593	51.1
1984	113645	39589	34.8	58282	54.2
1985	127487	48148	37.7	65182	51.1
1986	119313	43840	36.7	62473	52.3

Fuente: Prontuario estadístico 1980-1986, SCT.

GRAFICA II.5
CARGA TRANSPORTADA



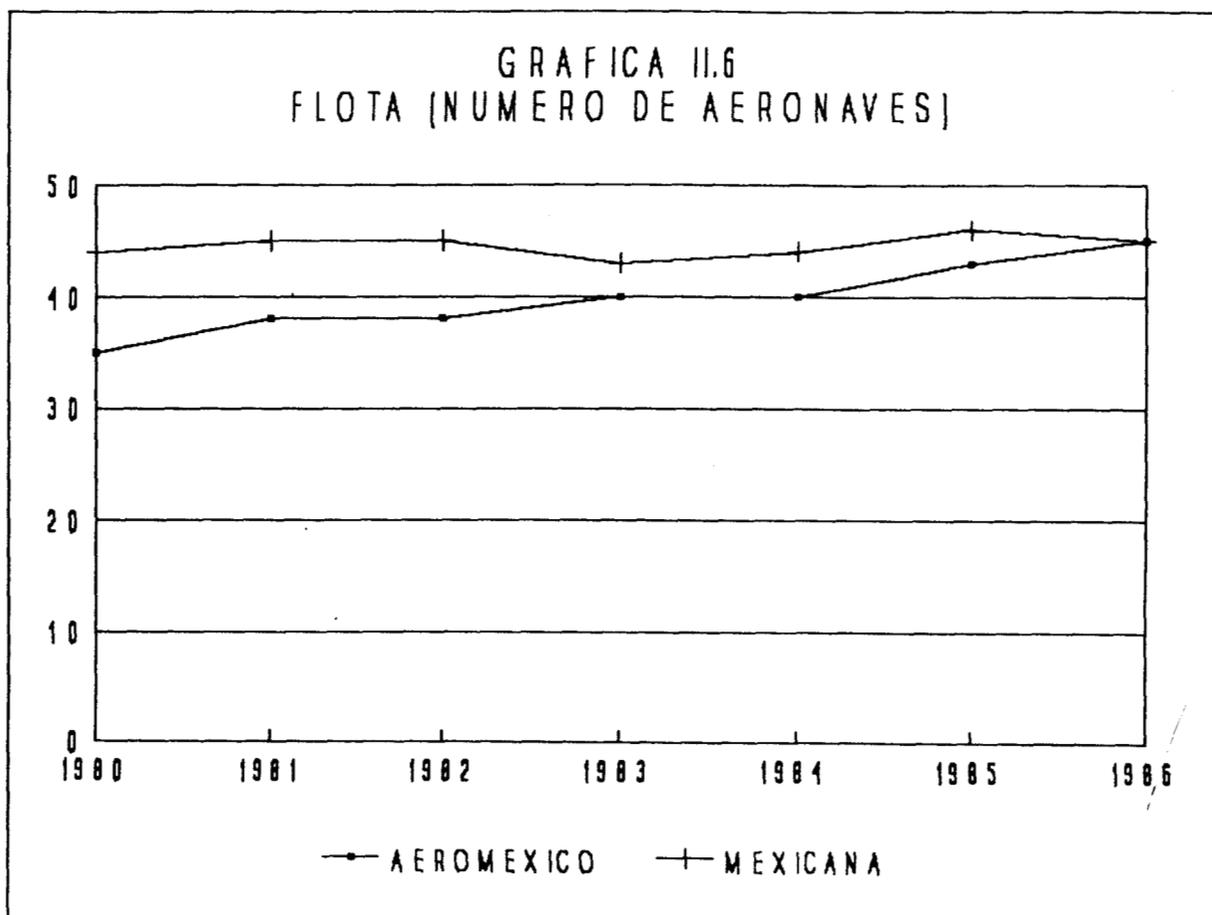
PARTICIPACION SOBRE EL TOTAL DEL SECTOR.

El volumen de la flota nos da un panorama de la situación de las empresas en aquellos años. En el cuadro II.6 (gráfica II.6) también se observa cómo los años cercanos al '82 fueron difíciles. Aeroméxico no pudo aumentar su flota entre 1981 y 1982 y Mexicana por su parte no sólo no la aumentó sino que la vió disminuir en dos aeronaves. Por otro lado, observando el período en conjunto, encontramos que los tamaños de las flotas de ambas compañías se igualaron llegando a 45 aeronaves en ambas empresas.

CUADRO II.6
 FLOTA (NÚMERO DE AERONAVES)

AÑO	AEROMÉXICO	MEXICANA
1980	35	44
1981	38	45
1982	38	45
1983	40	43
1984	40	44
1985	43	46
1986	45	45

Fuente: Dirección General de Aeronautica Civil
 La aviación mexicana en cifras 1980-1989



II.3.2 PERIODO 1986-1994.

En este período, el transporte aéreo sufre grandes transformaciones. Son eliminados los controles gubernamentales para permitir el libre juego de las fuerzas del mercado, sólo cuidando el cumplimiento de las leyes antimonopolio. Tal desregulación corresponde al esquema neoliberal de la separación de lo público y lo privado. La desregulación del transporte aéreo se basa en una política de "cielos abiertos" y de liberalización de tarifas al juego del mercado; es decir, deja de haber exclusividad de rutas en el servicio doméstico, y en el internacional la restricción es la que imponga el país destino; así mismo, se deja libertad para definir las tarifas para cada ruta.

Resultado de la desregulación han sido la sobreoferta de asientos, producto de la casi repentina aparición de un gran número de aerolíneas con bajos costos de operación, cuya competencia ha producido una crisis profunda en ésta actividad en la última década (Ibid: 44). En este escenario, el trabajador se ha captado como una simple pieza de recambio de fácil sustitución; de ahí la inestabilidad en el empleo, los bajos salarios, la explotación excesiva, dilución de la contratación colectiva, subcontratación, y en general, pérdida recurrente de la materia de trabajo.

A pesar de que en su quinto informe, Miguel de la Madrid ya lo anunciaba, no fue sino hasta el ascenso a la presidencia de Salinas de Gortari, con su plan nacional de desarrollo 1989-1994, que se

estableció que los precios de los servicios debían tener un nivel adecuado para poder competir en los mercados internacionales. Con ésta base, la Secretaría de Comunicaciones y Transportes estructuró un esquema tarifario para el transporte aéreo. Como resultado, en junio de 1991 se dan las reglas generales para la desregulación de rutas y tarifas para el servicio doméstico de transporte aéreo regular. A partir de entonces se elimina la exclusividad de rutas y se llevan a cabo acciones para facilitar el tráfico internacional de pasajeros y carga. Ya no se necesita la aprobación anticipada de la dirección General de Tarifas para fijar el precio de los viajes.

Aeroméxico y Mexicana sin duda han sido de las empresas más afectadas por ser líneas troncales de primer nivel que cubren grandes extensiones de territorio nacional e internacional; y que utilizan equipo de navegación aérea sumamente pesado y de alta tecnología que a su vez requiere de una compleja infraestructura aeroportuaria y de control de vuelo.

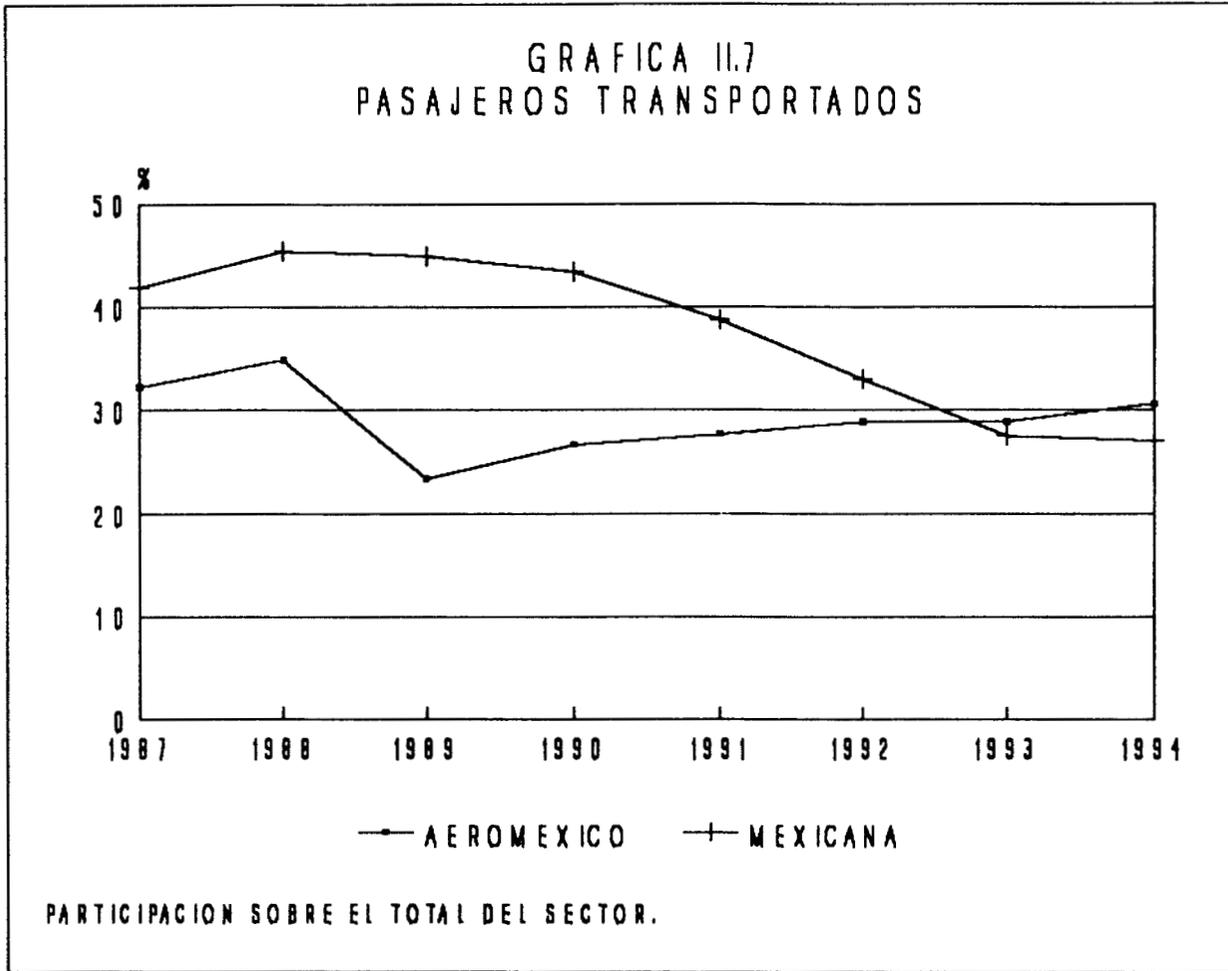
CUADRO II.7
PASAJEROS TRANSPORTADOS (MILES)

AÑO	TOTAL SECTOR	AEROMÉXICO			MEXICANA		
		NAL.	INTNAL.	%	NAL.	INTNAL.	%
1987	17953	4407	1396	32.3	4761	2976	42.0
1988	16290	5700*		34.9	5072	3224	45.4
1989	18544	3790	559	23.4	5436	2902	44.9
1990	20449	4540	937	26.7	5777	3100	43.4
1991	22394	4993	1232	27.7	6145	2565	38.8
1992	24422	5752	1308	28.9	5358	2705	33.0
1993	25341	5953	1316	28.9	4747	2238	27.5
1994	27326	7029	1350	30.6	5274	2119	27.0

Fuente: Dirección General de Aeronautica Civil

La aviación mexicana en cifras 1988-1994

* Se desconoce el número de pasajeros nacionales e internacionales por separado, pero la suma de ambos se sabe que es de 5700 pasajeros transportados en total.



Los efectos perniciosos de las nuevas reglas neoliberales en el sector de la aviación se dejaron sentir inmediatamente sobre estas líneas aéreas, lo cual se aprecia en la pérdida relativa del mercado de pasajeros, ya que al final del período Mexicana había pasado de un 42% a un 27% de participación en el total del sector y Aeroméxico, en una caída no tan drástica, pasó de 32.3 a 30.6% entre 1987 y 1994. Ahora parecía que Aeroméxico había ganado

terreno a Mexicana y de ser una línea ineficiente, en poquísimos tiempo había cambiado su papel de tal manera que ahora las posiciones se habían invertido. En el cuadro siguiente -cuadro II.8- se ve cómo en 1987, de transportar 46 personas por trabajador, contra 56 de Mexicana, para el año siguiente la cifra aumentó considerablemente, y siguió aumentando en relación con Mexicana durante los años inmediatos siguientes.

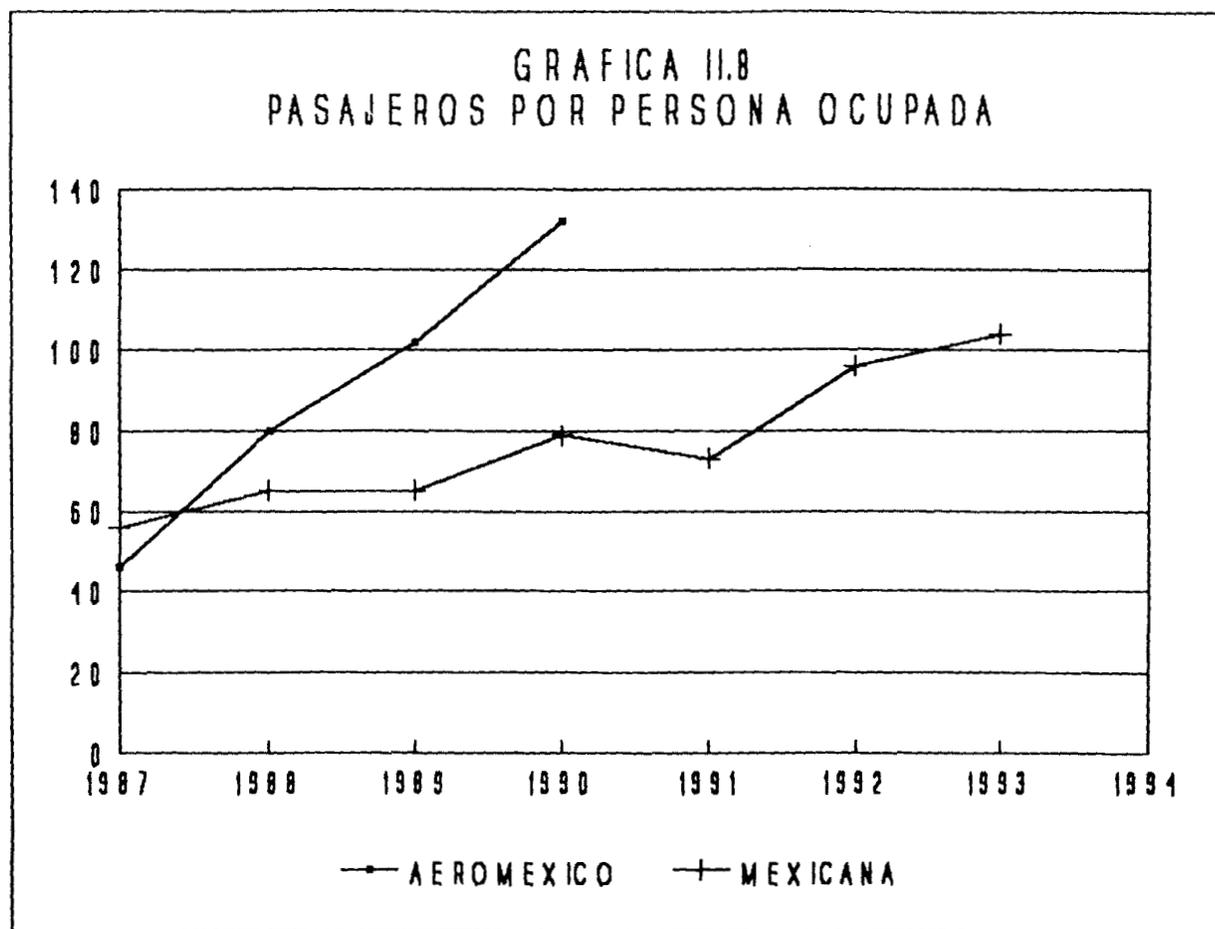
CUADRO II.8
PASAJEROS POR PERSONA OCUPADA.

AÑO	AEROMÉXICO	MEXICANA
1987	46	56
1988	80	65
1989	102	65
1990	132	79
1991	ND.	73
1992	ND.	96
1993	ND.	104
1994	ND.	ND.

Fuente: Elaborado por Marco A. Leyva.

¿ Qué pasó en esos años que motivó un cambio tan drástico?. La respuesta está en la historia de lo acontecido en esos años con las líneas aéreas. Mexicana como ya dijimos antes siguió una estrategia de reprivatización gradual, mientras que en el caso de aeroméxico el proceso se dió de manera muy acelerada. En 1988 Aeroméxico pasa de ser paraestatal a empresa privada gracias a una estrategia que empezó por una quiebra declarada en abril de ese año.

GRAFICA II.8
PASAJEROS POR PERSONA OCUPADA



El cierre de Aeroméxico provocado por la quiebra duró cinco meses, quedando los trabajadores virtualmente sin empleo. En octubre del mismo año, un grupo de empleados regresaron a trabajar y operar la aerolínea en lo que se llamó "servicio experimental" (parte de los pilotos, aproximadamente la mitad según informes verbales de los que vivieron esa historia, fueron recontratados el día 1º de ese mes), atendiendo únicamente las ciudades de México, Tijuana, Guadalajara, Matamoros, Tapachula y Durango. Durante ese

tiempo, la Sindicatura⁸ se adueñó de la empresa y fue quien reorganizó la compañía, y con la anuencia del gobierno dió luz verde al nuevo nombre de AEROVIAS DE MÉXICO S.A. DE C.V., conservando el nombre comercial de Aeroméxico S. A. y el logotipo conocido del caballero águila. Los nuevos propietarios no tuvieron que mantener los compromisos contractuales de la extinta Aeroméxico y firmaron nuevos contratos colectivos con su personal sindicalizado.

El plan de la quiebra de 1988 elaborado en marzo por el Consejo de Administración de la empresa, tenía entre sus objetivos los de cerrar el centro de trabajo y las estaciones del sistema; modificar sustancialmente los contratos colectivos de trabajo y reducir la planta laboral en un 30% (Ibid.: 47). Estas medidas lesionaban los derechos de unos 12 500 trabajadores de la paraestatal. Ante ello, los trabajadores de tierra iniciaron una

⁸. Según el abogado laboral Héctor Muñoz, la legislación laboral contempla la solución de conflictos de naturaleza económica; pero la parte patronal suele evadir ésta forma de solución acudiendo a la legislación de orden comercial, la cual, una vez que se ha aceptado oficialmente el estado de quiebra de una empresa, se obliga la formación de la sindicatura de la quiebra, la cual es un órgano finiquitador, encargado de liquidar los asuntos que queden pendientes hasta el cierre definitivo de la empresa.

Banobras, con Carlos Sales Gutiérrez al frente, fue designado síndico de Aeroméxico el 18 de abril de 1988 y tomó posesión de las instalaciones el 27 del mismo mes. Más adelante, a partir del 3 de mayo, se inicia la operación de vuelos con los equipos de la empresa desaparecida. Y finalmente, el 3 de agosto, el gobierno federal encargó a Banobras la constitución de una nueva empresa. Así, Banobras tuvo tres responsabilidades respecto de Aeroméxico: ser síndico de la quiebra, operar vuelos de contingencia, y promover una nueva aerolínea, la cual nacería el 1º de octubre del mismo año.

huelga el 12 de abril por violaciones contractuales y los pilotos de ASPA y los sobrecargos de ASSA pronunciaron su apoyo, pero sin participar en el conflicto huelguístico. Pocas horas después de haberse iniciado la huelga, la administración de la empresa solicitó ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la declaración de inexistencia de la misma, argumentando que las demandas del sindicato se apoyaban en meros supuestos y no en hechos consumados. El 15 de abril, el gerente general de asuntos jurídicos de la empresa solicitó al Juez primero de lo Concursal del D.F. la declaración del estado de quiebra, el cual en un breve tiempo dictó la declaratoria correspondiente y designó como síndico de la quiebra a Banobras; ordenó el cierre de Aeroméxico y dió por terminadas las relaciones de trabajo, liquidándose a los trabajadores con menos del 60% de lo que legalmente les correspondía, lo que posteriormente ratificó la Junta federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) (Loc cit.).

La quiebra de Aeroméxico indujo a los pasajeros a utilizar Mexicana, la cual había logrado acuerdos de "paz laboral" con sus sindicatos. En ese tiempo Mexicana contaba con un servicio internacional a 11 ciudades de Estados Unidos, 2 de Centroamérica y otras dos del Caribe.

En ese año de 1988, Mexicana ocupó el primer lugar en pasajeros transportados entre las líneas de Latinoamérica y llevó el 43.3% del pasaje entre México y Estados Unidos (Ibid.: 48). También ingresó al sistema de reservaciones operado por Texas Air Corporation, denominado "Sistem One", con el que incrementó su

captación en el mercado estadounidense.

Al siguiente año -1989-, Mexicana recibió inversiones privadas del Chase Manhattan Corp., Drexel Burnhen, el financiero europeo James Goldsmith y el grupo mexicano Xabre S.A., con la venta del 25% de las acciones del gobierno. El proceso de privatización de Mexicana se venía dando de manera más lenta desde 1983 que el de Aeroméxico, tan acelerado, y tuvo que suspenderse por la situación de Aerovías; pero se concluyó al año siguiente, de tal manera que el 15 de septiembre de 1989, se culminó la creación de la CORPORACIÓN MEXICANA DE AVIACIÓN S.A. DE C.V.. La conclusión de la venta de Mexicana abre un nuevo capítulo delineado por el predominio del capital privado y el retorno de la inversión extranjera en el servicio troncal de aviación.

La misma situación de tendencia a la baja registrada en el transporte de pasajeros se registra en otros indicadores, como la carga transportada. Las cifras del total del sector cayeron entre los años 1988 y 1990 -ver cuadro II.9-, y todavía para 1994 no lograban recuperarse. El mercado de transporte aéreo de carga de hecho retrocedió en el período.

Son notorios los efectos perniciosos de la quiebra de Aeroméxico. Comparando en términos relativos a las dos empresas, se observa que Aeroméxico se recuperó bastante, aunque no totalmente de la pérdida de mercado al pasar de una penetración de 6.8% en 1989 a 32.6% al final del período. En cuanto a Mexicana, encontramos que aprovechó muy bien la pérdida del mercado de

Aerovías porque en ese 1989 logró penetrar hasta un 91.8%; sin embargo los siguientes años no se pudo sostener y al final del período la liberación del mercado, trajo consigo una caída de la empresa hasta 43.8%.

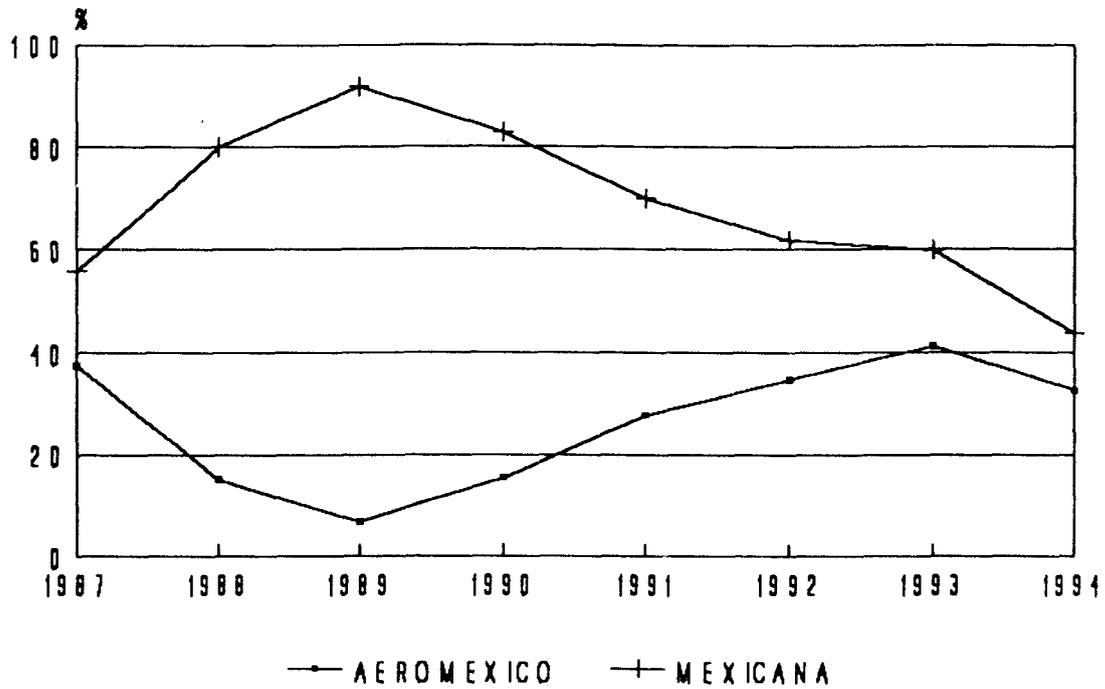
CUADRO II.9
CARGA TRANSPORTADA (TONELADAS)

AÑO	TOTAL SECTOR	AEROMÉXICO	%	MEXICANA	%
1987	117838	44101	37.4	65737	55.7
1988	87911	13423	15.2	70488	80.1
1989	81220	5568	6.8	74562	91.8
1990	94826	14703	15.5	78669	82.9
1991	106096	29591	27.8	74328	70.0
1992	110452	38409	34.7	68413	61.9
1993	106268	43845	41.2	63626	59.8
1994	102986	33593	32.6	45146	43.8

Fuente: Dirección General de Aeronautica Civil
La aviación mexicana en cifras 1988-1994

En los kilómetros volados, -cuadro II.10- se notan también los efectos de la liberalización: mexicana pasa de cubrir un 30.3% a tan sólo un 14.8%; mientras que Aeroméxico pasa de un 27.1% a un 15.4%. Otra vez aquí se nota la presión de las nuevas aerolíneas; sin embargo resulta sorprendente la recuperación de Aerovías en relación con Mexicana, de tal suerte que al final del período se ha convertido la primera en más rentable que la segunda.

GRAFICA II.9
CARGA TRANSPORTADA



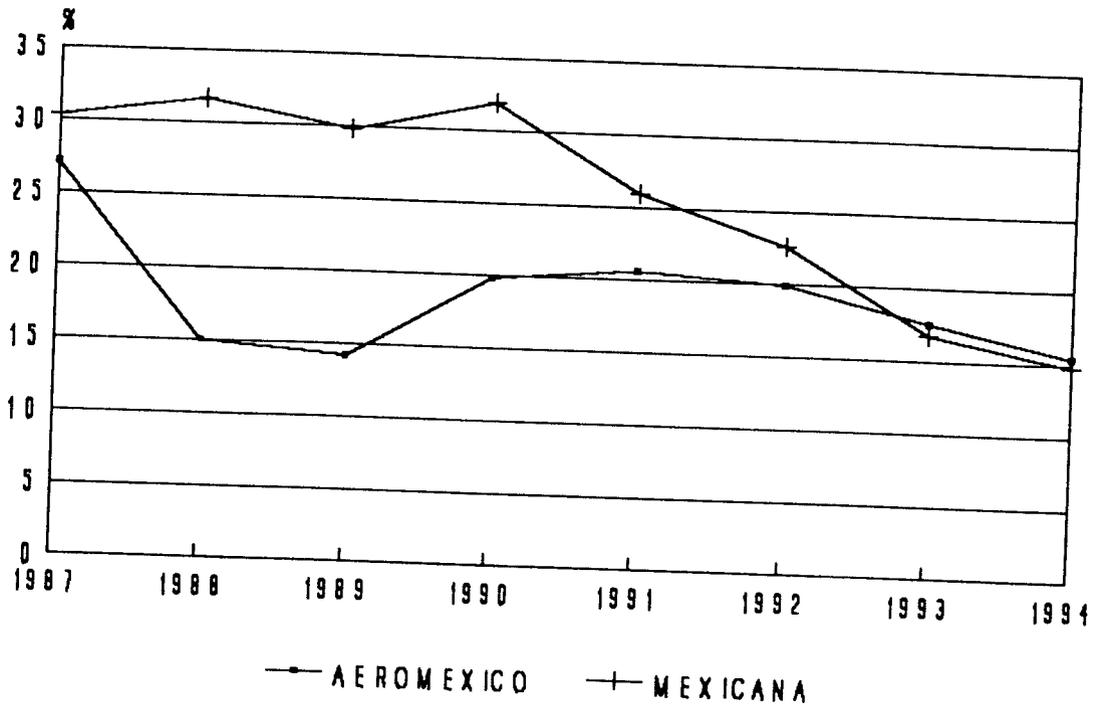
PARTICIPACION SOBRE EL TOTAL DEL SECTOR.

CUADRO II.10
KILOMETROS VOLADOS (MILLONES)

AÑO	TOTAL SECTOR	AEROMÉXICO	%	MEXICANA	%
1987	306	83	27.1	93	30.3
1988	272	41	15.0	86	31.6
1989	308	44	14.2	92	29.8
1990	338	67	19.8	108	31.9
1991	401	83	20.6	104	25.9
1992	481	96	19.9	109	22.6
1993	580	102	17.5	97	16.7
1994	652	101	15.4	97	14.8

Fuente: Informes presidenciales (varios años)

GRAFICA II.10
KILOMETROS VOLADOS



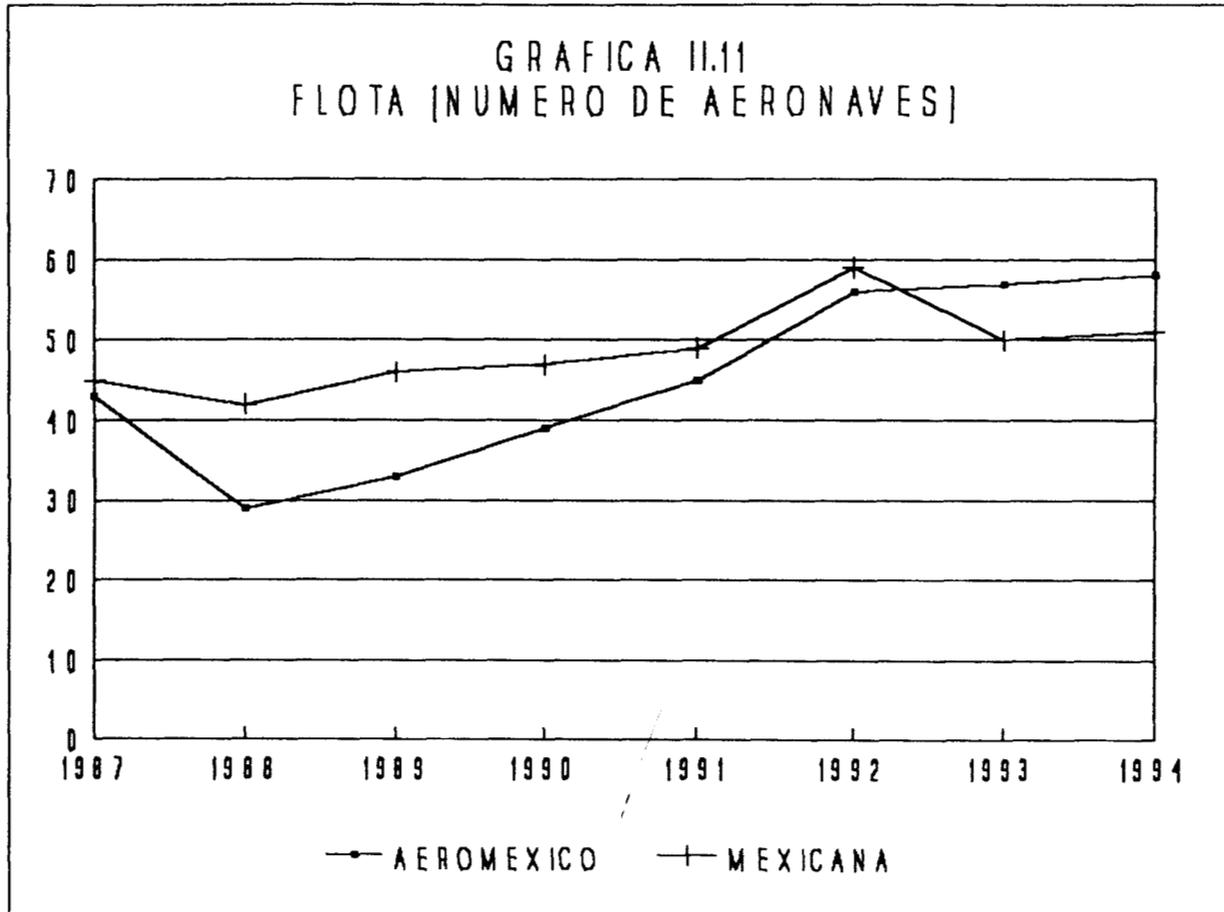
PARTICIPACION SOBRE EL TOTAL DEL SECTOR

La meta de Aerovías era lograr ingresos de operación similares en rutas internacionales y domésticas. La estrategia para conseguirlo consistió en utilizar más tiempo los aviones y adquirir otros nuevos; además continuó con su expansión de vuelos hacia Europa. En el cuadro 11 se observa cómo Aerovías se recuperó extraordinariamente en cuanto a su flota, al pasar de 29 operando el año de la quiebra a 58 en 1994; superando incluso la flota de Mexicana que había tenido una situación laboral estable durante todo el período. Los números obtenidos en los últimos años estudiados, muestran una clara recuperación de Aerovías.

CUADRO II.11
 FLOTA (NÚMERO DE AERONAVES EN SERVICIO)

AÑO	AEROMÉXICO	MEXICANA
1987	43	45
1988	29	42
1989	33	46
1990	39	47
1991	45	49
1992	56	59
1993	57	50
1994	58	51

Fuente: Dirección General de Aeronautica Civil
 La aviación mexicana en cifras 1980-1989



En Mexicana, la administración, en 1989 anunció la renovación de los equipos y se planeó una inversión de más de dos mil millones en ese rubro. En ese año se firmó un convenio para la adquisición de 30 aviones Airbus-320 con capacidad para 150 pasajeros cada uno y además quedó la opción de comprar otros 20 equipos más. Los primeros se recibieron en 1991. A pesar de que en 1990 arrendó 17 aviones, con los que llegó a 47 en total -ver cuadro II.11-, no obtuvo números positivos en ese año, sino que sus pérdidas fueron bastante considerables hasta 1992, como se aprecia en el cuadro II.12 (gráfica II.12).

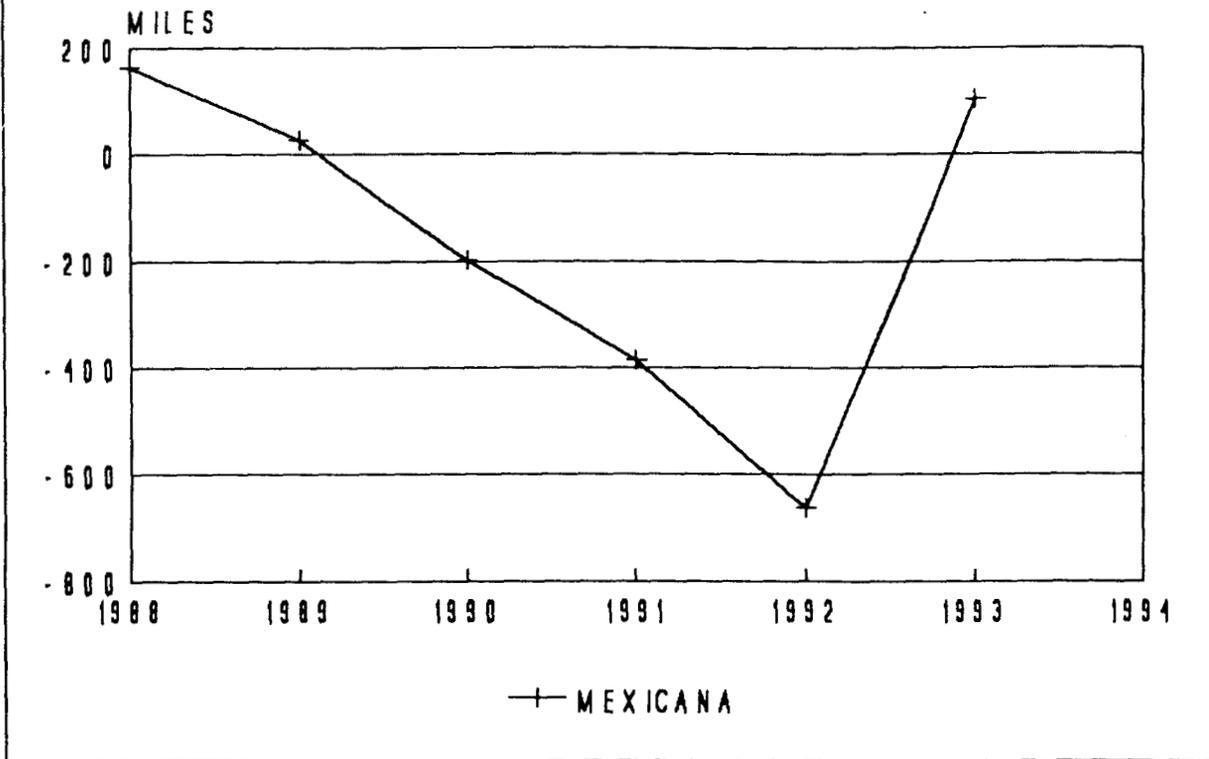
CUADRO II.12
UTILIDADES (Millones de pesos)

AÑO	AEROMÉXICO	MEXICANA
1988	ND	164671
1989	ND	27398
1990	ND	-198963
1991	ND	-386300
1992	ND	-662600
1993	ND	104500
1994	ND	ND

Fuente: Dirección General de Aeronautica Civil
La aviación mexicana en cifras 1988-1994

Como medida para reforzar su imagen, Mexicana cambió la pintura de sus aviones y las cabinas de pasajeros se remodelaron con nuevas telas en los asientos y televisiones individuales en los respaldos de los asientos (Ibid.: 57). Los Airbus-320 ya venían con

GRAFICA II.12
UTILIDADES (MILLONES DE PESOS)



estas innovaciones, los cuales continuó recibiendo en 1992.

El tercer año de Aerovías fue bueno en general para la empresa; incrementó su flota y sus resultados financieros mostraron gran mejoría. En ese año adquirió la aerolínea regional Litoral, a la que denominó AEROLITORAL, la cual opera con aviones pequeños de 19 pasajeros en promedio. En ese mismo año colocó una oferta de acciones del 60% del capital social de la empresa, con objeto de fortalecerse y propiciar un mayor crecimiento. Así, la empresa llegó a 1992 con una flota de aviones arrendados en su mayoría, lo que le permitió tener fluidez de efectivo ya que no tuvo que hacer aportaciones al capital para comprar aviones propios de vanguardia

tecnológica. Además planeó extender sus rutas a sudamérica, aprovechando las autorizaciones con que contaba Aeroperú, de la cual había adquirido el 40% de sus acciones.

En Mexicana, en ese año de 1992, se dió a conocer la compra que hizo el grupo Falcon del 4% de las acciones del gobierno mexicano, con lo que llegaron a la mayoría de las acciones y por lo tanto al control de la empresa. Ya con la mayoría, el grupo Falcon inició pláticas con Aeroméxico en busca de una alianza estratégica. También iniciaron ajustes con objeto de elevar la productividad. Finalmente, en 1993 se confirmó el intercambio de acciones entre Aerovías y Mexicana al dos por uno, con lo que la primera logró el control de la segunda (Ibid.: 58).

II.4 LA ASOCIACION SINDICAL DE PILOTOS AVIADORES DE MEXICO (ASPA).

Los pilotos ya daban muestras de cierta unidad desde 1936, mediante la fundación de la Liga de Pilotos de Transportes y su afiliación a la Alianza de empleados de la Compañía Mexicana de Aviación, la cual había sido fundada en 1933. Sin embargo, "la alianza se dedicaba a la defensa de todos los empleados y trabajadores de la compañía, y los pilotos estaban representados por un número muy reducido de personas, y en los contratos colectivos de trabajo eran casi nulas las cláusulas reivindicativas que de alguna manera regularan las relaciones de trabajo entre la

empresa y sus pilotos aviadores" (LOPEZ y RIVERA, 1997: 85)⁹. Se hacía necesario contar con una organización propia que buscara la firma de un contrato colectivo del gremio de pilotos, que tomara en cuenta las características específicas de su trabajo. No sería sino hasta la llegada del DC-3 cuando se acelera el desarrollo sindical de los pilotos de Aeroméxico y Mexicana.

El capitán jubilado Antonio Corona Ramos nos habla de cómo fue la creación de ASPA de México, y de algunas de las conquistas logradas:

"En un principio los ascensos se daban más o menos por escalafón. Digo más o menos porque no se respetaban. No se respetaban porque había personas amigas de los jefes y decían -no pues éste-, y ése ascendía. No estaban reglamentadas las jornadas. Había veces que llegábamos en la noche y nos decían - mañana temprano hay que salir-; entonces pues apenas iba uno a la casa para cambiar ropa, la petaca y lo demás necesario para el nuevo vuelo y salir... Era optativo de la empresa [decidir quién ascendía]. La empresa decía, éste asciende y éste asciende... No todos, no todos [los casos eran así] pero había por ahí amigos que pues lo brincaban a uno. Digamos: un piloto que me brincó es porque era marino y entonces es porque el jefe era marino. De procedencia marina y dijo - pues fulano asciende- le dieron la planta a los 6 meses, cosa que a mí hasta los 9. Entonces aquel quedó adelante de mí y ascendió primero... Por eso, en 1958 no había jubilaciones. No había nada, en el momento que la empresa decidía que un piloto ya no era apto para servirle ... lo despedía; o si sufrió un accidente, o cualquier cosa y se iba con una mano adelante y otra atrás. **Entonces, en 1958 fue que hicimos el movimiento que tras muuucho trabajo se logró la creación del sindicato;** porque no estaba reconocido el trabajo aeronáutico como un empleo digno de estar en la Constitución o en la Ley Federal del Trabajo. Entonces incluyeron el trabajo aviatorio, porque eramos empleados de confianza. Eso de confianza entre comillas; pero así estábamos catalogados como los capitanes de

⁹. OBREGON, Arturo (1986). "La liga de pilotos de transporte de Lineas Aereas Nacionales" en revista HELICE, Organó informativo de ASPA de México , No.266, ene-feb 1986, p.39. citado en LOPEZ Y RIVERA, 1997, p.85

barco que no podían sindicarse, de acuerdo con las leyes generales del país. **Pero, tras mucho batallar logramos que en 1958 que se nos reconociera y se formó ASPA de México. Y ya se establecieron las normas para los ascensos, para los despidos, para las jubilaciones.** Fué cuando se marcó. Había que partir de alguna base. entonces dijeron -60 años- y fue una cosa que se incluyó en la ley, por eso el último vuelo se hace un día antes de cumplir los 60. Entonces a los 60 años ya es jubilación. Así es más o menos la historia. se compusieron bastantes cosas...

LOPEZ y RIVERA (1997: 85) nos dicen que "un día de 1957 un grupo de pilotos del DC3 se apersonó ante el jefe de pilotos de Mexicana para solicitar un aumento salarial del 5%; éste no fue concedido, pero los pilotos nombraron representantes para discutir el problema, eran cinco, uno por cada equipo de vuelo: DC7, DC6, DC4, C82 y DC3. Estos cinco pilotos fueron los dirigentes máximos de este movimiento, y bajo su conducción, el 4 de agosto de 1958 nació la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA).

En la actualidad ASPA tiene la titularidad de la contratación colectiva en Aerolitoral, Mexicana de Aviación y Aerovías de México. Está afiliada a la FESEBES y, por lo tanto al Congreso del Trabajo. El número de sus afiliados anda alrededor de 1500 pilotos y copilotos distribuidos en las diversas categorías del escalafón, según la línea de ascenso pactada contractualmente. De Aerovías de México controla un escalafón de 619 trabajadores (vid. CCT, 1984), todos capacitados como pilotos aviadores, de los cuales sólo 3 son mujeres.

Quizás los momentos más difíciles de las relaciones de ASPA con sus empresas afiliadas fueron durante la quiebra y privatización de Aeroméxico y durante el proceso de

reestructuración productiva de Mexicana. Para contrarrestar los efectos negativos de estas situaciones, ASPA acudió a la implementación de varias estrategias:

1. Para la implementación de la nueva empresa "Aerovias de México", dentro de las alternativas financieras estaba el que los trabajadores participaran en alguna parte del paquete accionario. Esta alternativa dejó de ser una especulación, para convertirse en una seria propuesta del gobierno y del grupo inversionista interesado en la empresa. La intervención de ASPA fue de gran importancia para que esta alternativa se pudiera lograr y ayudar en la consolidación de la nueva empresa, ya que desde la operación de la sindicatura de la quiebra, se formó parte de la Comisión Mixta de reestructuración, encargada de sentar las bases operativas y las condiciones laborales bajo las cuales se arrancarían el servicio de la nueva empresa. Finalmente se logró un esquema básico de participación en el que el sindicato participó con un 25% del total del paquete accionario, a través de un crédito blando por parte de Banobras, garantizado por ASPA con bienes inmuebles, patrimonio del sindicato. Así, hubo colaboración de los trabajadores en la consolidación de la empresa; aumentó la capacidad de interlocución entre sindicato, empresa y gobierno; ASPA intervino directamente en los aspectos tecnico-aeronauticos beneficiosos para la empresa; además de los lugares ganados en el consejo de administración, se logró la ocupación de cargos administrativos en areas estratégicas; y se contribuyó en la generación de utilidades entre 1989 y 1991, de tal suerte que en ese período de tres años, las acciones

adquiridas por los pilotos incrementaron sustancialmente su valor. Acciones que, por decisión de la dirección sindical, en un acto especulativo, fueron vendidas en su mayoría en 1992 con buenas utilidades¹⁰.

2. En el caso de Compañía Mexicana de Aviación, en octubre de 1988 se realizan negociaciones contractuales y ASPA, ya con la experiencia de la quiebra en Aeroméxico, finalmente acepta la reducción de la planilla laboral de pilotos en un 20%.

3. Ante el fenómeno de globalización y desregulación del sector aereo, con el propósito de instaurar a nivel mundial una política de cielos abiertos, es decir el libre comercio de servicios de transporte aereo, ASPA ha logrado formar parte del Frente Común de Sindicatos del Sector Aereo, instituido formalmente el 22 de febrero de 1995, cuya estrategia se finca sobre la base de defender las fuentes de trabajo, la búsqueda de objetivos comunes entre las agrupaciones sindicales, así como el intercambio de información entre los distintos sindicatos del ramo, en busca de una respuesta sindical homogénea (LOPEZ y RIVERA, 1997).

¹⁰. Hélice (revista). "El caso de las aerolíneas comerciales", Órgano de difusión de ASPA de México, No.235, ago-dic 1990, pp 8-10. Citado en LOPEZ Y RIVERA (1997; p.93).

III. ANALISIS DE LA MUESTRA.

En el capítulo anterior hemos analizado algo de la historia y el comportamiento productivo de las dos principales líneas aéreas mexicanas: Aeroméxico y Mexicana. En términos de aportación al conocimiento del sector de la aviación en México, lo ideal para nosotros es hacer un estudio comparativo de las dos aerolíneas. Sin embargo, por el momento, y en lo que toca al presente trabajo, por causas que han tenido que ver con la dificultad para penetrar el campo y con nuestras aptitudes físicas durante el último año, hemos tenido que conformarnos con estudiar, por ahora, sólo el caso de Aeroméxico, no sin perder la esperanza de que en un futuro próximo tengamos la oportunidad de acercarnos de manera similar al caso de Mexicana, para lograr así un estudio comparativo más rico.

La muestra consistió de 34 casos, todos del sexo masculino. No logramos que estos fueran representativos estadísticamente debido a la escasa respuesta que obtuvimos de los pilotos que en un principio habíamos seleccionado como parte de una muestra representativa de tamaño 50.

Originalmente, en el mes de marzo de 1997, los cuestionarios les fueron enviados por correo a sus casilleros ubicados en la sala de reservas del aeropuerto internacional de la ciudad de México, pero para abril del mismo año, sólo habíamos recibido respuesta de ocho de ellos. Así que durante el mes de mayo del mismo año, nos dimos a la tarea de aplicarles el cuestionario personalmente a los

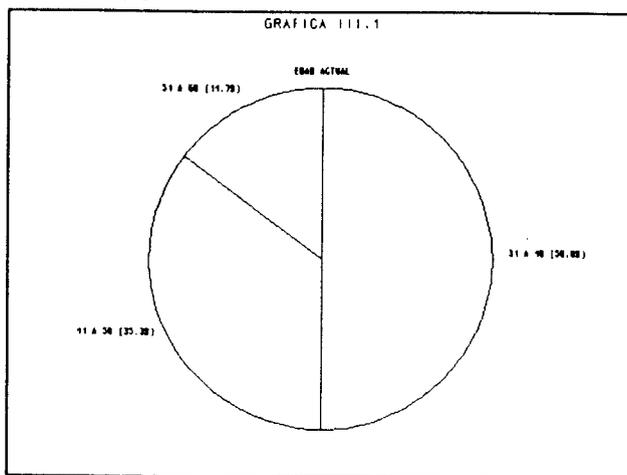
que encontraríamos dispuestos para ello. Nos fuimos a la sala de reservas ubicada en el aeropuerto internacional de la ciudad de México, donde abordábamos a uno por uno luego de identificarlo por el uniforme y las insignias como pilotos trabajadores de Aeroméxico. Esta relación cara a cara con los pilotos nos dio la oportunidad de profundizar y ampliar un poco la información que obtendríamos a través de la aplicación del sólo cuestionario¹¹. A continuación analizamos la información que fue levantada entre los meses de abril y mayo de 1997.

¹¹. Porque en muchos casos, en el momento de estar aplicando el cuestionario aprovechábamos para hacer preguntas adicionales que complementaban las que venían en dicho cuestionario; así que nos hacían comentarios valiosos (a manera de entrevista informal) para entender mejor varias de las variables que influyen para explicar la movilidad interna. Dichos comentarios han sido aprovechados como complemento, para ampliar mejor nuestros análisis de varios de los cuadros estadísticos de frecuencias, correspondientes a las respuestas que ellos le dieron a nuestras preguntas.

CUADRO III.1
EDAD ACTUAL.

Edad	Frecuencia	%	% acum.
31.0	1	2.9	2.9
32.0	1	2.9	5.9
34.0	1	2.9	8.8
35.0	2	5.9	14.7
36.0	4	11.8	26.5
37.0	1	2.9	29.4
38.0	2	5.9	35.3
39.0	2	5.9	41.2
40.0	3	8.8	50.0
41.0	1	2.9	52.9
42.0	4	11.8	64.7
45.0	1	2.9	67.6
47.0	3	8.8	76.5
48.0	2	5.9	82.4
50.0	1	2.9	85.3
51.0	1	2.9	88.2
53.0	1	2.9	91.2
54.0	2	5.9	97.1
60.0	1	2.9	100.0
Total	34	100.0	

Se trata de una muestra de edad madura, donde el 50% de los casos tiene de 31 a 40 años. Las edades más frecuentes encontradas fueron las de 36 y 42 años, con cuatro casos cada una que significaron el 11.8%



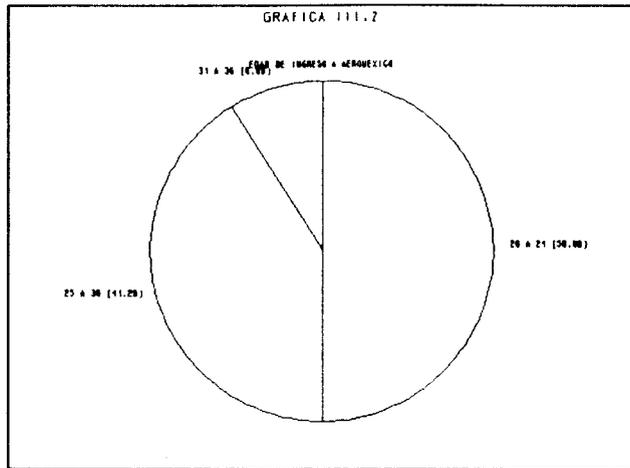
para cada grupo de edad; el grupo de edad de 47 años también es significativo con tres casos, aportando el 8.8 % del total. Se encontró en la muestra un piloto que en este año de 1997 cumple 60 años, por los que está a punto de llegar a su fecha de retiro.

CUADRO III.2

EDAD DE INGRESO A AEROMEXICO:

Edad	Frecuencia	%	% acum.
20.0	3	8.8	8.8
21.0	1	2.9	11.8
22.0	4	11.8	23.5
23.0	3	8.8	32.4
24.0	6	17.6	50.0
25.0	4	11.8	61.8
26.0	2	5.9	67.6
27.0	2	5.9	73.5
28.0	2	5.9	79.4
29.0	4	11.8	91.2
32.0	1	2.9	94.1
33.0	1	2.9	97.1
36.0	1	2.9	100.0
Total	34	100.0	

En el cuadro anterior se observa que los pilotos de la muestra ingresaron al trabajo en Aeroméxico cuando tenían una edad relativamente joven. El 50% ingresó cuando tenía 24 años o menos. El 17.6% entró

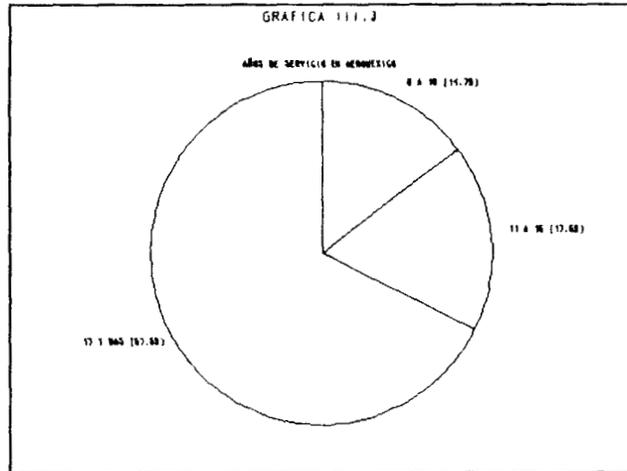


precisamente a esa edad. Fueron raros los casos en los que la edad de ingreso rebasa los 30 años. Sobresale un caso cuyo ingreso fue a la edad ya madura de 36 años.

CUADRO III.3
AÑOS SERVICIO EN AEROMEXICO:

Años	Frecuencia	%	% acum.
0.0	1	2.9	2.9
5.0	3	8.8	11.8
6.0	1	2.9	14.7
12.0	2	5.9	20.6
13.0	1	2.9	23.5
16.0	3	8.8	32.4
17.0	9	26.5	58.8
18.0	5	14.7	73.5
22.0	1	2.9	76.5
23.0	1	2.9	79.4
24.0	2	5.9	85.3
25.0	2	5.9	91.2
27.0	2	5.9	97.1
28.0	1	2.9	100.0
-----		-----	
Total	34	100.0	

Se trata de una muestra que ha brindado sus servicios a la compañía por muchos años. El 67.6% lleva trabajando para Aeroméxico por más de 17 años. Son datos sobresalientes que el 26.5% de la muestra lleva 17



años y que el 14.7%, 18 años trabajando para Aeroméxico; mostrando entre los dos una frecuencia relativa muy significativa de 41.2%.

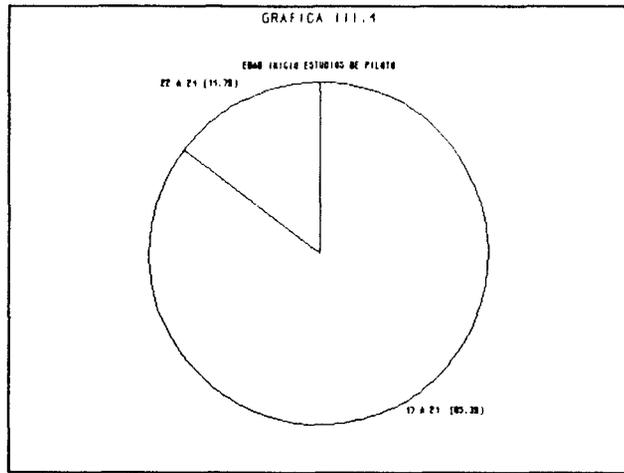
CUADRO III.4

EDAD EN QUE INICIARON SUS ESTUDIOS DE PILOTO:

Edad	Frecuencia	%	% acum.
17.0	3	8.8	8.8
18.0	8	23.5	32.4
19.0	5	14.7	47.1
20.0	9	26.5	73.5
21.0	4	11.8	85.3
22.0	3	8.8	94.1
23.0	1	2.9	97.1
24.0	1	2.9	100.0

Total	34	100.0	

Uno de los requisitos para realizar estudios de piloto aviador es haber concluido previamente el bachillerato. Y se observa precisamente que la mayoría iniciaron sus estudios para piloto a edades que



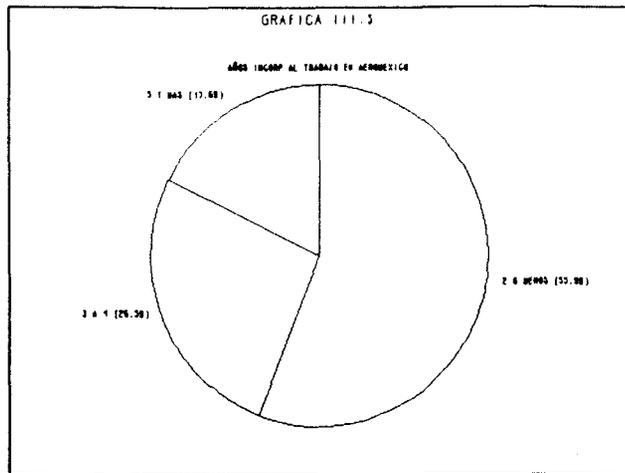
corresponden claramente con la de terminación de los estudios de bachillerato. El 85.3 % los iniciaron entre los 17 y los 21 años.

CUADRO III.5

AÑOS DE INCORPORACION AL TRABAJO EN AEROMEXICO:

Años	Frecuencia	%	% acum.
-1.0	4	11.8	11.8
.0	6	17.6	29.4
1.0	5	14.7	44.1
2.0	4	11.8	55.9
3.0	7	20.6	76.5
4.0	2	5.9	82.4
6.0	1	2.9	85.3
8.0	2	5.9	91.2
9.0	2	5.9	97.1
14.0	1	2.9	100.0

Si consideramos que, normalmente se estudia y se acumulan horas de vuelo durante aproximadamente tres años para estar listos a ingresar al trabajo en alguna linea aerea, en el cuadro anterior sobresale



que cuatro pilotos ingresaron un año antes de lo esperado. Una posible explicación es que estos pilotos lograron horas de vuelo y experiencia por cuenta propia en avioneta prestada o propiedad de la familia. De cualquier manera, es relevante observar que más de la mitad de los encuestados, el 55.9% ingresaron a la compañía a más tardar a los dos años de haber terminado sus estudios de piloto aviador, y que el 20.6% lo hizo a los tres años, siendo éste el grupo de ingreso más importante, relativamente hablando.

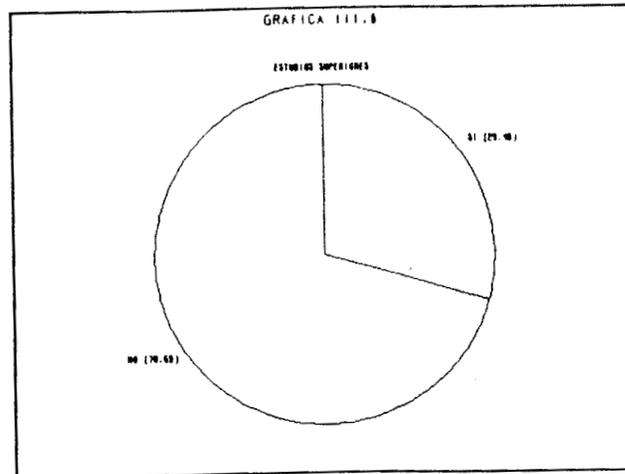
CUADRO III.6

ESTUDIOS SUPERIORES:

Respuesta	Frecuencia	%	% Acum.
SI	10	29.4	29.4
NO	24	70.6	100.0
Total	34	100.0	

En la muestra evaluada, 10 casos que significaron el 29.4% del total, al menos inició estudios universitarios. Resulta importante mencionar que sólo uno los terminó y para sorpresa nuestra se trata de una Maestría en Letras Modernas. El 70.6 % no inició siquiera

estudios universitarios. Esto nos da pie para ir confirmando que una carrera normal de piloto no se inicia con desviaciones a otras areas de estudio sino directamente se entra en la profesión de piloto desde el momento en que se decide

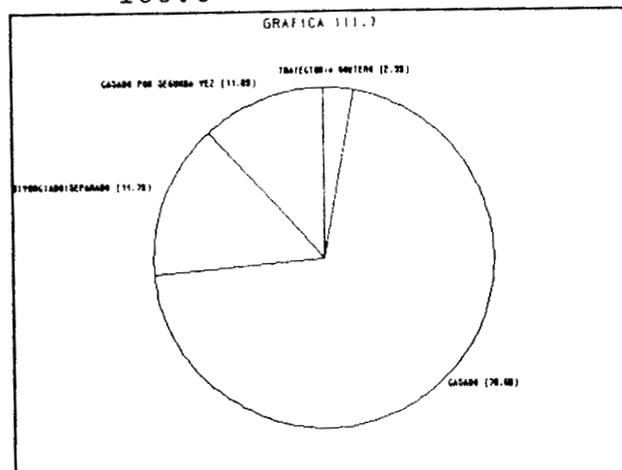


estudiar para ello, luego de haber terminado el bachillerato. Es decir que, el tener mayores estudios que los mínimamente requeridos por la empresa, no da mayor oportunidad de ascenso escalafonario y ni siquiera de ingreso a la compañía.

CUADRO III.7
TRAYECTORIA CIVIL:

Situación civil	Frecuencia	%	% acum.
SOLTERO	1	2.9	2.9
CASADO	24	70.6	73.5
DIVORCIADO/SEPARADO	5	14.7	88.2
CASADO POR SEGUNDA VEZ	4	11.8	100.0
Total	34	100.0	

Se puede afirmar que la mayor parte de la muestra es muy estable en su situación civil. El 70.6% de los pilotos se ha mantenido casado sin cambio de estado civil. El 14.7% se ha divorciado o separado sin volverse a casar y sólo cuatro casos, el 11.8% se ha casado por



segunda vez.

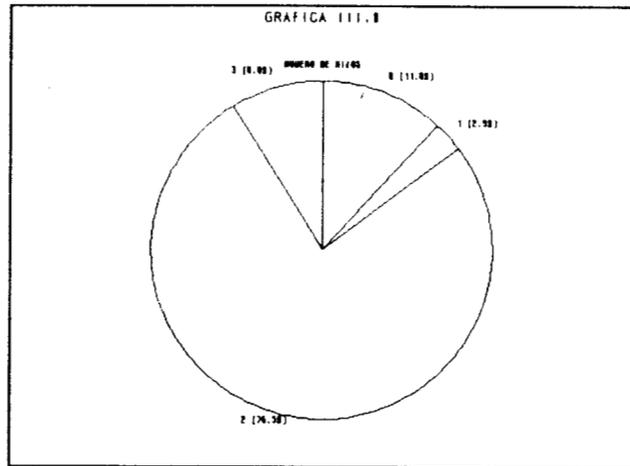
CUADRO III.8

NUMERO DE HIJOS:

Nº de hijos	Frecuencia	%	% acum.
.0	4	11.8	11.8
1.0	1	2.9	14.7
2.0	26	76.5	91.2
3.0	3	8.8	100.0

Total	34	100.0	

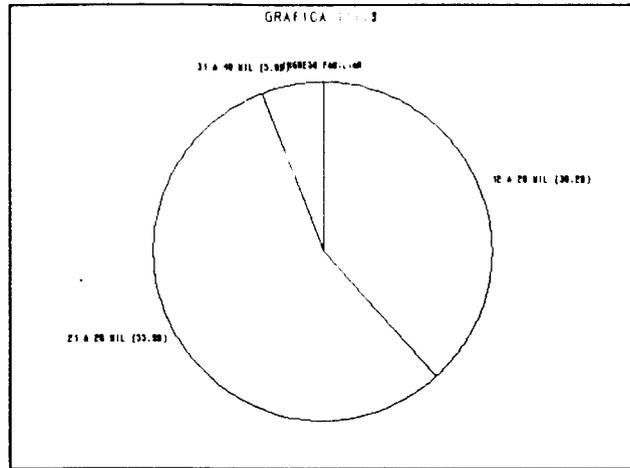
Como se puede observar en el cuadro anterior una gran mayoría, el 91.2% han tenido dos o menos hijos. Sobresale el grupo que ha tenido dos hijos con un 76.5% de los casos.



CUADRO III.9
INGRESO FAMILIAR:

Ingreso (\$)	Frecuencia	%	% acum.
12000.0	1	2.9	2.9
13000.0	1	2.9	5.9
14500.0	1	2.9	8.8
15000.0	3	8.8	17.6
16000.0	1	2.9	20.6
18000.0	3	8.8	29.4
20000.0	3	8.8	38.2
20700.0	1	2.9	41.2
22000.0	1	2.9	44.1
22400.0	3	8.8	52.9
23000.0	2	5.9	58.8
24000.0	1	2.9	61.8
25000.0	6	17.6	79.4
27000.0	2	5.9	85.3
28000.0	1	2.9	88.2
30000.0	2	5.9	94.1
35000.0	1	2.9	97.1
40000.0	1	2.9	100.0

El ingreso familiar de los pilotos de la muestra, como varios de ellos reconocen, es relativamente alto en relación con el de otras actividades a nivel nacional (aunque algunos se consideran mal remunerados al



hacer la comparación con lo que perciben pilotos de aerolíneas extranjeras). En pesos, dicho ingreso varía de 12,000.0 a 40,000.0. No nos sorprende ver un rango de ingreso familiar tan amplio porque pudimos observar durante el trabajo de campo que la mayoría de los pilotos lo calculaban a partir de su salario integrado. Así, los niveles bajos corresponden a puestos de copiloto de bajo rango escalafonario, y en vuelos nacionales porque los viáticos que se pueden ahorrar son mínimos, le seguirían los correspondientes a copilotos de vuelos internacionales, en aeronaves más sofisticadas y con ahorros en viáticos más significativos. Los capitanes, obviamente ocupan los niveles de ingreso más altos, con las mismas particularidades que los copilotos.

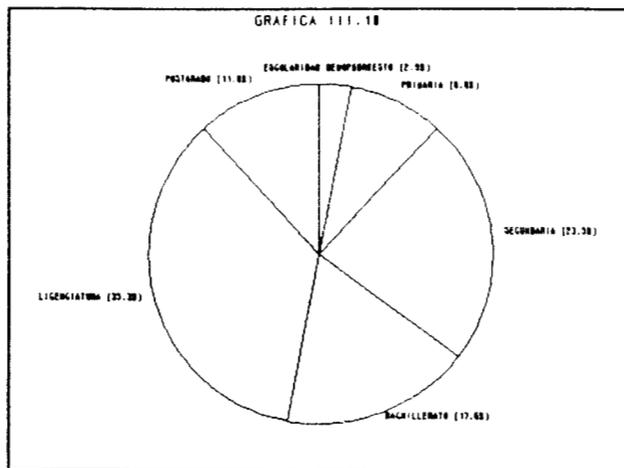
Como decíamos arriba, el ingreso de los pilotos es elevado, relativamente hablando. Ofrecemos a continuación, dos comparaciones objetivas: 1).- Un profesor asociado "C" de la Universidad Autónoma Metropolitana percibe alrededor de \$5,500.0 mensuales, es decir, menos de la mitad del sueldo de un copiloto de reciente ingreso; sólo los salarios integrados de los profesores con plaza de titular

"B" y "C" (entre 12,000.0 y 25,000.0 aproximadamente) serían asimilables a los de parte de la muestra de los pilotos; pero estaríamos hablando de personas con estudios de doctorado y con 10 años o más de antigüedad en la Universidad. 2).- Otro punto de comparación es la distribución del ingreso a nivel nacional en las viviendas¹²: al 84.2% del total, ingresan ocho o menos salarios mínimos, mientras que el ingreso familiar de los pilotos oscila de los 16 a los 55 salarios mínimos.

CUADRO III.10
ESCOLARIDAD DEL PADRE:

Escolaridad	Frecuencia	%	% acum.
NO CONTESTO	1	2.9	2.9
PRIMARIA	3	8.8	11.8
SECUNDARIA	8	23.5	35.3
BACHILLERATO	6	17.6	52.9
LICENCIATURA	12	35.3	88.2
POSTGRADO	4	11.8	100.0
-----		-----	
Total	34	100.0	

La escolaridad del padre de los pilotos de la muestra es alta. El 35.3% estudió licenciatura, e incluso hay cuatro casos de postgrado, significando 11.8%. Es decir que



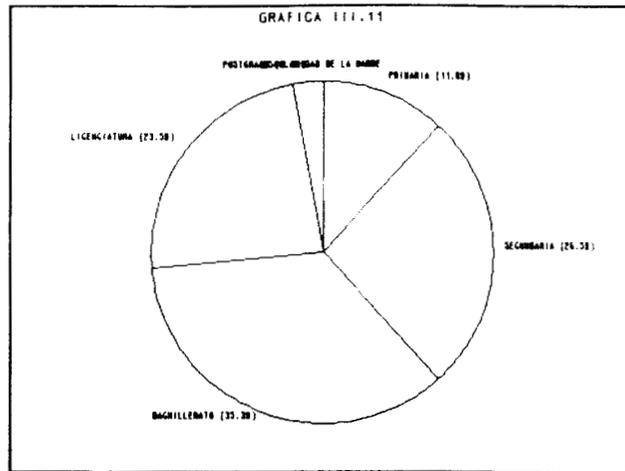
el 47.1% de los padres tienen estudios de licenciatura o postgrado.

¹². Vid. INEGI, Encuesta nacional de ingresos y gastos de los hogares, tercer trimestre, 1994.

CUADRO III.11
ESCOLARIDAD DE LA MADRE:

Escolaridad	Frecuencia	%	% acum.
PRIMARIA	4	11.8	11.8
SECUNDARIA	9	26.5	38.2
BACHILLERATO	12	35.3	73.5
LICENCIATURA	8	23.5	97.1
POSTGRADO	1	2.9	100.0

Total	34	100.0	



La mayoría de las madres de los pilotos estudió hasta bachillerato, nivel que podemos considerar alto, dado que se trata de una generación de varias décadas atrás. El 73.5% de la muestra máximo llegó hasta ese nivel.

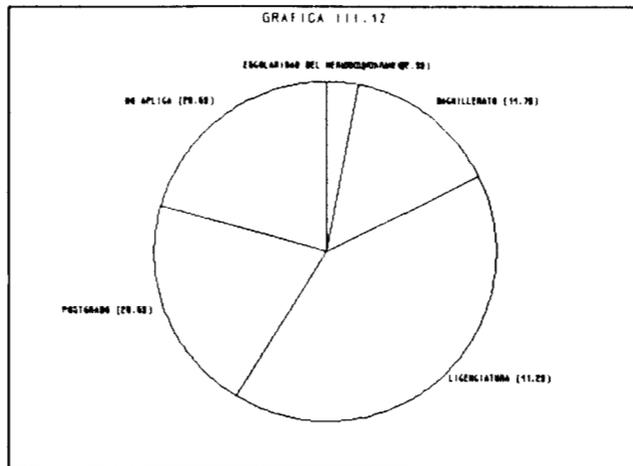
CUADRO III.12
ESCOLARIDAD DEL HERMANO MAYOR:

Escolaridad	Frecuencia	%	% acum.
SECUNDARIA	1	2.9	2.9
BACHILLERATO	5	14.7	17.6
LICENCIATURA	14	41.2	58.8
POSTGRADO	7	20.6	79.4
NO APLICA	7	20.6	100.0

Total	34	100.0	

Al igual que los padres, los hermanos mayores de los pilotos de la muestra manifiestan una escolaridad alta en la mayoría de los

casos. El 41.2% de los casos estudio licenciatura y el 20.6% postgrado. Lo cual quiere decir que en el 61.8% de los casos el hermano mayor estudio alguna licenciatura o algún postgrado. Lo anterior, también da muestra de que las familias de donde

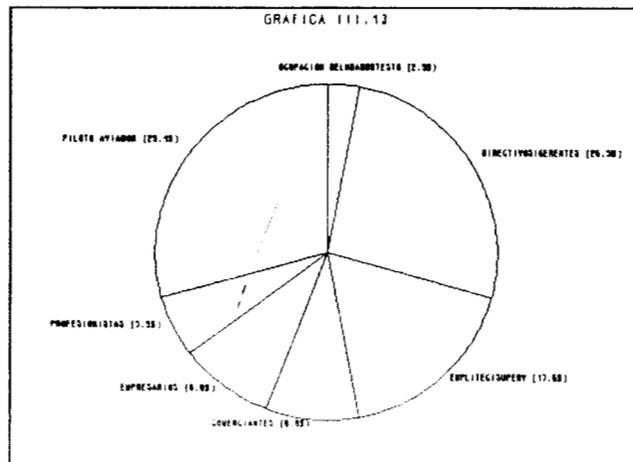


proceden los pilotos corresponden a estratos de buenas posibilidades económicas para costear altas escolaridades o carreras costosas como lo es la de piloto aviador.

CUADRO III.13
OCUPACION DEL PADRE:

Ocupación	Frecuencia	%	% acum.
NO CONTESTO	1	2.9	2.9
DIRECTIVOS/GERENTES	9	26.5	29.4
EMPLEADOS/TECNICOS/SUPERV.	6	17.6	47.1
COMERCIANTES	3	8.8	55.9
EMPRESARIOS	3	8.8	64.7
PROFESIONISTAS	2	5.9	70.6
PILOTO AVIADOR	10	29.4	100.0
-----		-----	
Total	34	100.0	

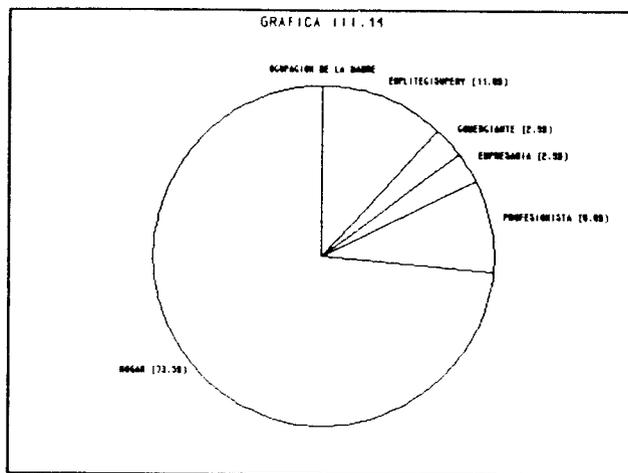
El grupo de mayor importancia en cuanto a la ocupación del padre fue el de piloto aviador, que abarcó el 29.4% de los casos. El otro grupo importante fue el de directivos y gerentes con un



26.5% de participación en la muestra. Esto demuestra por un lado la gran importancia de la red familiar en la reproducción del ser piloto aviador. Por otro lado da indicios de que es un grupo de alto ingreso del cual provienen los pilotos encuestados.

CUADRO III.14
OCUPACION DE LA MADRE:

Ocupación	Frecuencia	%	% acum.
EMPLEADOS/TECNICOS/SUPERV.	4	11.8	11.8
COMERCIANTES	1	2.9	14.7
EMPRESARIOS	1	2.9	17.6
PROFESIONISTAS	3	8.8	26.5
HOGAR	25	73.5	100.0
	-----	-----	
Total	34	100.0	



Vemos en el cuadro anterior que en el 73.5% de los casos, la madre de los pilotos de la muestra evaluada se dedicaba a las actividades del hogar; pero no deja de resultar importante

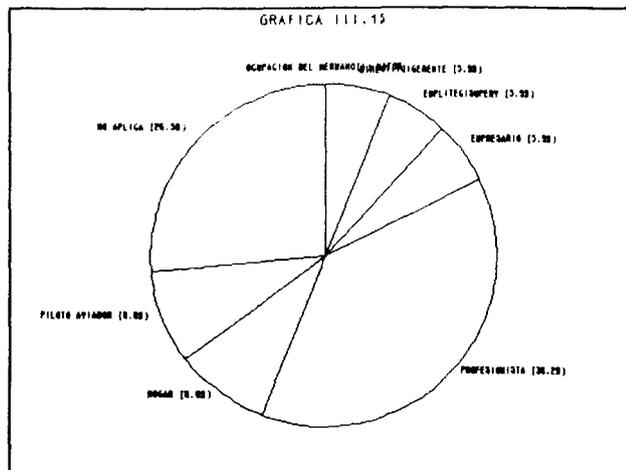
que el 26.5% de las madres de los pilotos eran mujeres trabajadoras¹³, contribuyendo de ésta manera a elevar el ingreso familiar. Así, parece confirmarse la tesis de que es un grupo de alto ingreso familiar; de estrato económico medio-alto del cual

¹³. Cabe hacer notar que ésta proporción de madres que trabajan es exactamente la misma que la de las madres con más altos estudios (licenciatura y postgrado).

proviene la mayoría de los pilotos.

CUADRO III.15
OCUPACION DEL HERMANO(A) MAYOR:

Ocupación	Frecuencia	%	% acum.
DIRECTIVOS/GERENTES	2	5.9	5.9
EMPLEADOS/TECNICOS/SUPERV.	2	5.9	11.8
EMPRESARIOS	2	5.9	17.6
PROFESIONISTAS	13	38.2	55.9
HOGAR	3	8.8	64.7
PILOTO AVIADOR	3	8.8	73.5
NO APLICA	9	26.5	100.0
-----		-----	
Total	34	100.0	



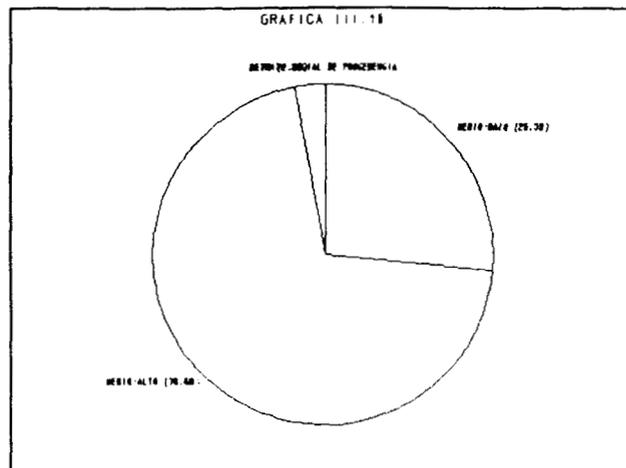
En el caso de la ocupación del hermano mayor, los profesionistas son la ocupación más importante, abarcando un 38.2% de los casos. Esto es consecuencia en parte al menos de la alta escolaridad de estos hermanos de los pilotos, como ya lo vimos antes.

En el grupo de cuadros III.10 al III.15 hemos visto que la escolaridad y ocupación tanto de los padres como del hermano mayor de los pilotos de la muestra, indican que la mayoría de las familias de las cuales proceden dichos pilotos pueden catalogarse dentro de las que tienen un poder de compra medio-alto. Esto se confirma, como se puede apreciar en el siguiente cuadro, con la percepción de los propios pilotos respecto del estrato social al que pertenecía su familia.

CUADRO III.16
ESTRATO SOCIAL DE PROCEDENCIA:

Estrato Social	Niveles	Frecuencia	%	% acum.
MEDIO-BAJO	3 y 4	9	26.5	26.5
MEDIO-ALTO	5 y 6	24	70.6	97.1
ALTO	7 y 8	1	2.9	100.0
Total		34	100.0	

Como se puede apreciar, son dos los niveles donde, principalmente se ubica a sí misma la muestra; estos son el 5 y el 6 (se les dio a elegir en una escala que iba de 1 a 8, donde 1 correspondía al nivel



más bajo y 8 al más alto. Ver pregunta B.1 del cuestionario en el apéndice metodológico). En ellos se concentra el 70.6% de la muestra. Esto quiere decir que los evaluados se autodefinen como procedentes de un estrato social medio alto.

CUADRO III.17

ESTRATO DE LA FAMILIA ACTUAL:

Estrato social	Nivel	Frecuencia	%	% acumulado
MEDIO-BAJO	3 y 4	4	11.8	11.8
MEDIO-ALTO	5 y 6	26	76.4	88.2
ALTO	7 y 8	4	11.8	100.0
Total		34	100.0	

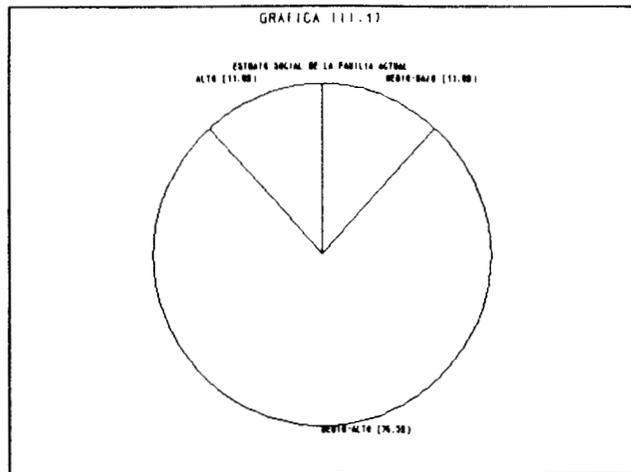
En el caso de la familia actual (ver pregunta B.2 del cuestionario), aún más que en el caso de la familia de procedencia,

se autoevaluaron como pertenecientes al estrato social medio-alto (estratos 5 y 6); ahora fueron 76.4% de la muestra.

El 88.2% se autoubicó entre los estratos medio-alto y alto. Extrapolando esto que estamos

viendo, y tomando en cuenta lo ya visto en los casos de la escolaridad y ocupación de los padres, podemos decir que los pilotos provienen precisamente de estos estratos sociales.

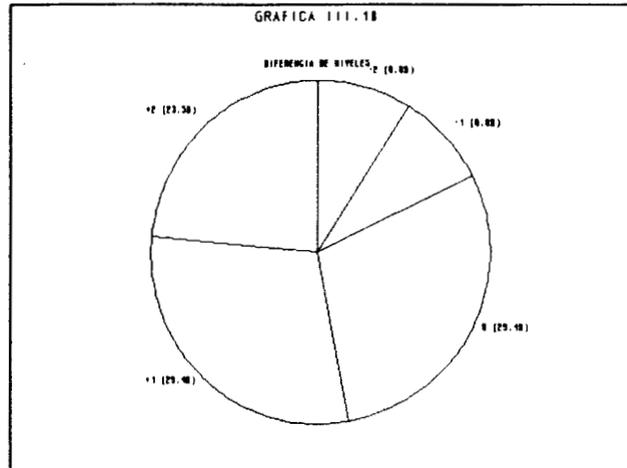
Siguiendo a Bourdieu (1990), en el espacio social donde nos encontramos, el capital económico es una de las coordenadas topológicas importantes para ubicar a los individuos. De acuerdo con lo anterior nosotros podemos decir que este tipo de capital es muy importante para que un individuo mire hacia la profesión de piloto. Sin embargo su importancia para la movilidad o el ingreso al trabajo es nula. Los pilotos, lo son gracias a que sus familias o ellos mismos tienen suficientes recursos para costear una carrera en sí onerosa, sin embargo dichos recursos no los ubican en posiciones relativas cuando hablamos de movilidad interna, que es el problema al que nos estamos dedicando.



CUADRO III.18
MOVILIDAD SOCIAL:

Diferencia de niveles	Frecuencia	%	% acum.
-2.0	3	8.8	8.8
-1.0	3	8.8	17.6
.0	10	29.4	47.1
1.0	10	29.4	76.5
2.0	8	23.5	100.0

Total	34	100.0	



El 29.4% percibe que su familia actual no se movió en la escala de 8 niveles en relación con su familia de procedencia; otro 29.4% ascendió un escalón y el 23.5 % ascendió dos escalones. En conclusión, el

52.6% se percibió en una situación económico-social mejor que la de sus padres.

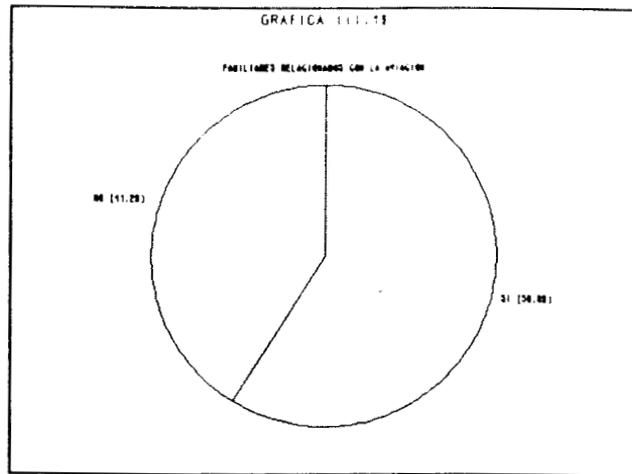
El 17.6% siente haber bajado su nivel de vida en relación con la familia de sus padres entre 1 y dos estratos, aunque como ya vimos, ninguno se ubicó más abajo de un nivel social medio-alto.

CUADRO III.19
FAMILIARES RELACIONADOS CON LA AVIACION:

Respuesta	Frecuencia	%	% acum.
SI	20	58.8	58.8
NO	14	41.2	100.0

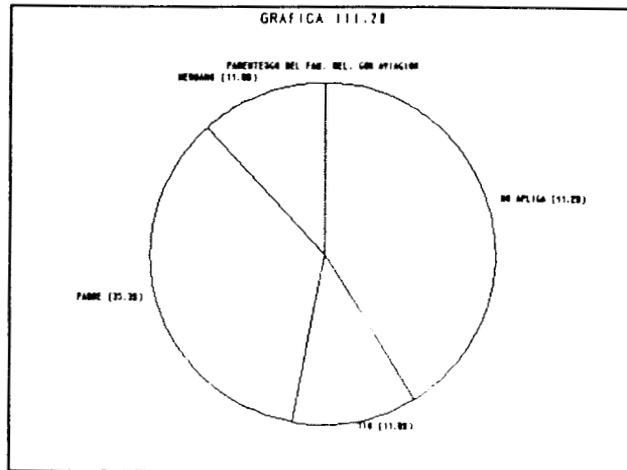
Total	34	100.0	

La red familiar o de pertenencia es muy importante para ser piloto, como lo muestra el hecho de que el 58.8% de los casos hayan tenido familiares relacionados con la aviación.



CUADRO III.20
PARENTESCO DEL FAMILIAR RELACIONADO CON LA AVIACION:

Parentesco	Frecuencia	%	% acum.
NO APLICA	14	41.2	41.2
TIO	4	11.8	52.9
PADRE	12	35.3	88.2
HERMANO	4	11.8	100.0
-----		-----	
Total	34	100.0	



De los familiares relacionados con la aviación, en el 35.3% de los casos se trata del padre; en el 11.8%, del hermano; y también en el 11.8 %, del tío. Lo anterior quiere decir que sobre

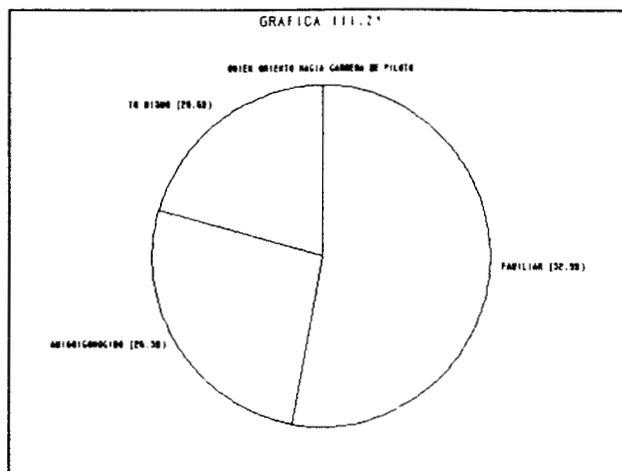
todo del padre es de donde proviene la influencia o el ejemplo

para ser piloto. También nos indica que la red familiar explica en un 58.9% de los entrevistados, su decisión de dedicarse a la profesión de piloto.

CUADRO III.21
QUIEN ORIENTO HACIA LA CARRERA DE PILOTO:

Relación	Frecuencia	%	% acum.
FAMILIAR	18	52.9	52.9
AMIGO/CONOCIDO	9	26.5	79.4
YO MISMO	7	20.6	100.0
	-----	-----	
Total	34	100.0	

Las redes sociales son sumamente importantes para la reproducción del ser piloto. Sólo un 20.6 % de los pilotos de la muestra, lo son por decisión propia sin influencia alguna. Pero el resto, una gran mayoría,

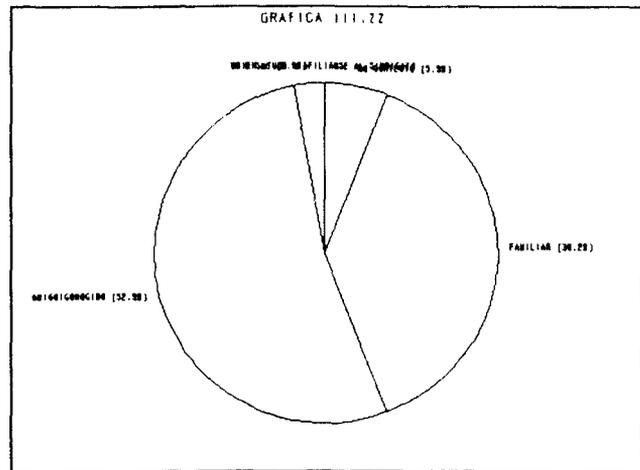


el 79.4% son pilotos por influencia de ya sea de algún familiar o de algún amigo o conocido. Sobresale el hecho de que la red de influencia más importante sea la de la familia, la cual abarca el 52.9% de los casos.

CUADRO III.22
QUIEN LO AYUDO A AFILIARSE AL SINDICATO:

Relacion	Frecuencia	%	% acum.
NO CONTESTO	2	5.9	5.9
FAMILIAR	13	38.2	44.1
AMIGO/CONOCIDO	18	52.9	97.1
YO MISMO	1	2.9	100.0
	-----	-----	
Total	34	100.0	

La afiliación al sindicato es una de las primeras condiciones para acceder al trabajo en la empresa Aeroméxico y las redes de amigos sobre todo, y la red familiar en segundo término, son muy importantes para ayudar a los



pilotos de la encuesta a afiliarse al sindicato; abarcaron respectivamente el 52.9% y el 38.2% de los casos encuestados.

En cuanto a la movilidad interna, que es lo que nos interesa, siguiendo a Bourdieu (1990) y a Portes (1995), ese capital social acumulado por el hecho de la pertenencia a una cierta red social debería, hipotéticamente, de ubicar a los pilotos en posiciones relativas que favorecen o desfavorecen su movilidad, sin embargo, en el caso que nos ocupa, el de los pilotos de Aeroméxico esto no ocurre así. El capital social no afecta su movilidad interna.

CUADRO III.23
 IMPORTANCIA APTITUDES Y CAPACIDADES EN LA EMPRESA PARA ASCENSO:

Respuesta	Frecuencia	%	% acum.
NADA IMPORTANTES	5	14.7	14.7
IMPORTANTES	10	29.4	44.1
MUY IMPORTANTES	19	55.9	100.0
Total	34	100.0	

En el cuadro anterior se observa que el 85.3% de los pilotos

de la muestra perciben que las aptitudes y capacidades son de "importantes" a "muy importantes" para la empresa a fin de lograr un ascenso. Sorprende que haya habido un 14.7% que considera que para la empresa son nada importantes. Es factible que estos pilotos sean los más impactados por una imagen que muestra al escalafon como una guía ineludible para el ascenso, más importante aún que las aptitudes y capacidades que se puedan tener.

CUADRO III.24
FACILIDAD PARA ASCENSO CON APTITUDES Y CAPACIDADES PROPIAS:

Respuesta	Frecuencia	%	% acum.
NO CONTESTO	3	8.8	8.8
MUY DIFICIL	5	14.7	23.5
DIFICIL	10	29.4	52.9
FACIL	15	44.1	97.1
MUY FACIL	1	2.9	100.0
	-----	-----	
Total	34	100.0	

Algo similar ocurre con ésta pregunta en relación a la anterior. Un 44.1% de los encuestados consideró de difícil a muy difícil lograr un ascenso con sus aptitudes y capacidades. Esto es explicable de igual modo a la pregunta anterior: que la imagen del escalafón es muy importante como limitadora del ascenso, puesto que éste sólo se puede dar si el escalafón lo permite.

CUADRO III.25
FACILIDAD ASCENSO MAXIMA CATEGORIA:

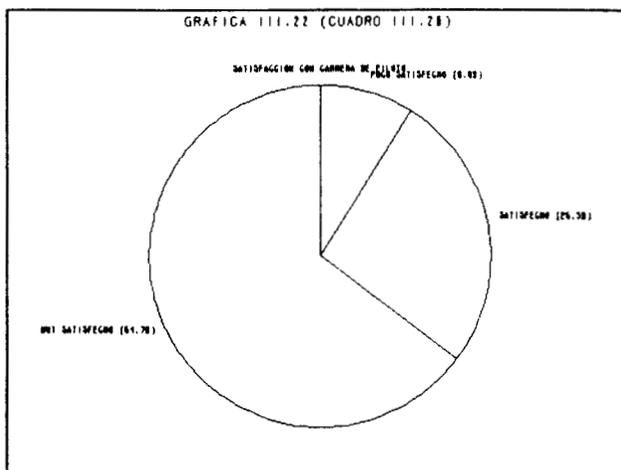
Respuesta	Frecuencia	%	% acum.
NO CONTESTO	2	5.9	5.9
DIFICIL	4	11.8	17.6
FACIL	26	76.5	94.1
MUY FACIL	2	5.9	100.0

En ésta pregunta se diluye un poco la imagen del escalafón insalvable y el 76.5 consideró que sería fácil ascender hasta la máxima categoría con sus aptitudes y capacidades y el 5.9% lo consideró que sería muy fácil. De esto podemos inferir, que la mayoría tienen una buena perspectiva de éxito laboral.

CUADRO III.26
SATISFACCION CON CARRERA DE PILOTO:

Respuesta	Frecuencia	%	% acum.
POCO SATISFECHO	3	8.8	8.8
SATISFECHO	9	26.5	35.3
MUY SATISFECHO	22	64.7	100.0
	-----	-----	
Total	34	100.0	

En este cuadro se observa que la muestra tiene un altísimo grado de satisfacción con su carrera de piloto aviador comercial. 26.5% se siente satisfecho y 64.7% muy satisfecho; lo cual quiere decir



que el 82.4% se siente entre satisfecho y muy satisfecho con el desarrollo de su carrera profesional.

En cuanto a las razones del grado de satisfacción, los poco satisfechos lo están por el lento crecimiento "debido a que la empresa no crece" o a que ven al escalafón como una limitante. De los satisfechos, algunos se quejan de la lenta carrera ascendente debido a la recesión económica nacional y en particular del sector

de la aviación; los otros justifican su satisfacción "por los logros obtenidos" y por el desarrollo profesional alcanzado. De los muy satisfechos varios lo están porque se dedican a lo que es su vocación; otros por el ingreso obtenido: "por la posición económica y social que me proporciona"; otra fracción se pone la camiseta y dice que porque trabaja en "la mejor empresa de aviación" o "la más seria"; otros más dicen estar muy satisfechos por "lo que me ha dado la empresa en conocimiento y experiencia".

CUADRO III.27
DEBERIA DE OCUPAR PUESTO MAS ALTO:

Respuesta	Frecuencia	%	% acum.
SI	22	64.7	64.7
NO	12	35.3	100.0
	-----	-----	
Total	34	100.0	

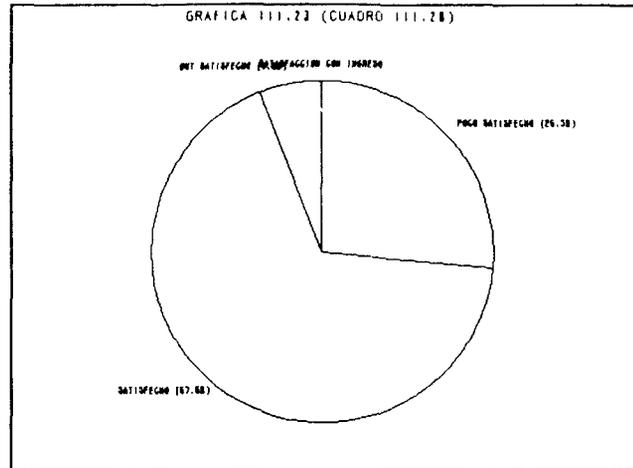
A pesar del alto grado de satisfacción encontrado en la respuesta anterior, ahora vemos que un 64.7% no se siente satisfecho con el puesto que ocupa y siente que debería de ocupar un nivel más elevado.

CUADRO III.28
SATISFACCION CON INGRESO:

Respuesta	Frecuencia	%	% acum.
POCO SATISFECHO	9	26.5	26.5
SATISFECHO	23	67.6	94.1
MUY SATISFECHO	2	5.9	100.0
	-----	-----	
Total	34	100.0	

Ya hemos visto en alguna de las preguntas anteriores que el

ingreso familiar de los pilotos es relativamente elevado. Ellos quizás lo perciban así, de ahí que el 73.4% se sientan satisfechos (67.6%) o muy satisfechos (5.95%) con su ingreso. Los poco satisfechos son escasos, pero varios de



ellos se sienten así porque comparan su percepción salarial con la que tienen puestos de responsabilidad similar en aerolíneas extranjeras. Los muy satisfechos se sienten así por "la situación económica y social que el trabajo proporciona". Es más variado el abanico de razones planteadas por los que dijeron sentirse satisfechos con su ingreso pero todas apuntan a que consideran bueno o alto su ingreso: "Es alto el sueldo y me alcanza para todo", "es un ingreso decoroso", "me da los medios para sostener a mi familia decorosamente", "es bueno el ingreso y suficiente para mantenerme dentro de mi nivel social".

CUADRO III.29
FUENTE ADICIONAL DE INGRESOS:

Respuesta	Frecuencia	%	% acum.
SI	6	17.6	17.6
NO	28	82.4	100.0
Total	34	100.0	

La gran mayoría, el 82.4% de los pilotos no tienen otras

fuentes de ingresos. Pero de los 6 pilotos que sí tienen, la mayoría son propietarios de negocios de pequeña escala. 3 son propietarios de giros comerciales, 2 de pequeñas empresas manufacturas y uno del sector agropecuario.

CUADRO III.30
AÑO DE INGRESO EN AEROMEXICO:

AÑO	Frecuencia	%	% acum.
1969	1	2.9	2.9
1970	2	5.9	8.8
1972	2	5.9	14.7
1973	2	5.9	20.6
1974	1	2.9	23.5
1975	1	2.9	26.5
1979	5	14.7	41.2
1980	9	26.5	67.6
1981	3	8.8	76.5
1984	1	2.9	79.4
1985	2	5.9	85.3
1991	1	2.9	88.2
1992	3	8.8	97.1
1997	1	2.9	100.0
	-----	-----	
Total	34	100.0	

En el cuadro anterior observamos que se trata de una muestra con bastantes años de carrera laboral. La mayoría, el 67.6% ingresó al trabajo en la empresa entre 1969 y 1980.

Salta a la vista el hecho de que 1980 y 1979 fueron los dos años con mayores ingresos. El primero significó el 14.7% del total de la muestra y el segundo, el 26.5%; juntos acumulando 41.2% del total. Los dos años referidos coinciden precisamente con la parte alta del ciclo económico 1977-1981. Este período significó para México un tiempo de alto crecimiento económico (en 1980 el

incremento del PIB llegó a 8.3%) debido a que la crisis de 1976 había podido ser sorteada gracias al empeño puesto por el gobierno de López Portillo en el auge de las exportaciones petroleras (HERNANDEZ, 1993); entonces, es de esperarse que en este momento de crecimiento nacional también haya significado crecimiento para la empresa Aeroméxico que entonces, y desde 1959 era paraestatal.

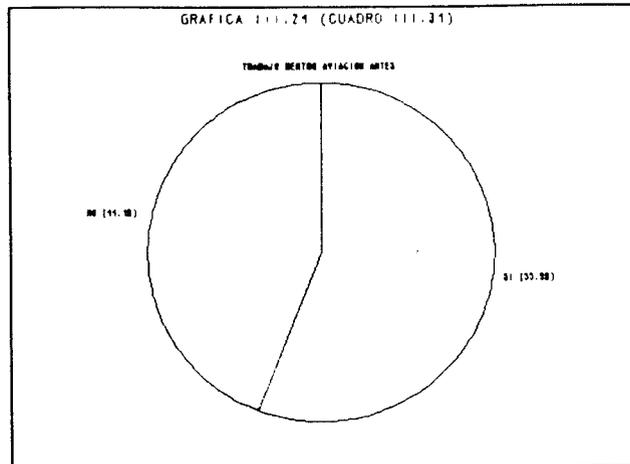
Por otro lado, observamos que en la muestra no se registraron ingresos a la compañía en cuatro períodos. El primero va de 1976 a 1978, el segundo corresponde a los años 1982 y 1983, el tercero transcurre entre 1986 y 1989, y el cuarto y último entre 1993 y 1996. Son particularmente significativos para nosotros el segundo y tercer períodos. El segundo porque corresponde a los años inmediatamente posteriores a la crisis del '82. Crisis que afectó severamente la operación de las dos principales aerolíneas mexicanas, como se hace notar en el capítulo II del presente trabajo. El tercer período salta a nuestra vista, porque también es un período de recesión que además es partido por la quiebra de la empresa, ocurrida en 1988. Quiebra que concluyó con la reprivatización de la compañía que ahora se llamaría Aerovías de México S. A. (nombre que lleva actualmente) en lugar del original Aeronaves de México.

CUADRO III.31
TRABAJO DENTRO DE AVIACION ANTES DE INGRESO EN AEROMEXICO:

	Frecuencia	%	% acum.
SI	19	55.9	55.9
NO	15	44.1	100.0
	-----	-----	-----

Total 34 100.0 100.0

En este cuadro observamos que fueron la mayoría los que trabajaron previamente en el ramo de la aviación, 55.9%. Sin embargo, en las entrevistas informales, los pilotos nos dijeron que éste no es ningún



requisito ni para ascender dentro del escalafón, y ni siquiera para definir el ingreso. Los requisitos para el ingreso al trabajo en Aeroméxico son claros dentro del contrato colectivo de trabajo (1994)¹⁴ y en ningún momento es requerida la experiencia previa fuera de la que se puede adquirir en los cursos normales para obtener la licencia de piloto aviador comercial y la cedula profesional correspondiente (piloto privado, piloto comercial y vuelo por instrumentos); cursos que son impartidos en las escuelas de aviación.

¹⁴. Requisitos de aspiración:

- a). Carta de presentación de ASPA.
- b). Ser mayor de 18 años.
- c). Ser mexicano por nacimiento.
- d). Servicio militar.
- e). Licencia de piloto aviador comercial
- f). Examen médico.
- g). Examen de inglés general, técnico-aeronautico y de asignaturas del programa de adiestramiento.
- h). Preparatoria o equivalente.
- i). Cédula profesional (dirección general de profesiones) de piloto aviador.
- j). Cumplir el perfil de piloto aviador profesional, que al efecto se establezca.

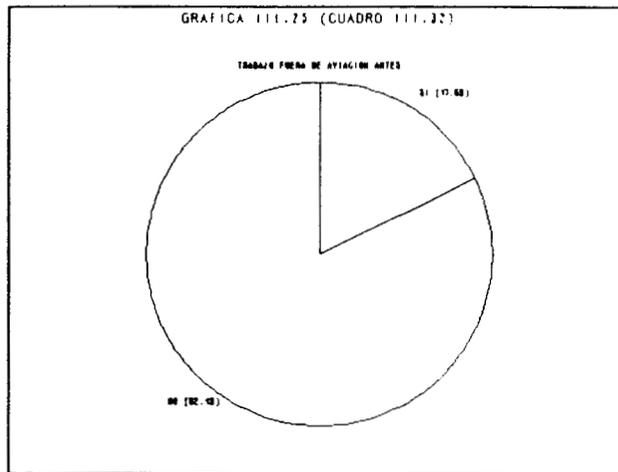
Si nos preguntamos por las horas de vuelo acumuladas durante los trabajos previos al ingreso en aeroméxico dentro de la aviación, éstas tampoco son importantes para la movilidad o el ingreso, más allá de las adquiridas durante los cursos que acabamos de mencionar que serían entre 180 y 200 horas de vuelo, según lo reportado por los pilotos.

CUADRO III.32
TRABAJO FUERA DE LA AVIACION ANTES DE INGRESO EN AEROMEXICO:

	Frecuencia	%	% acum.
SI	6	17.6	17.6
NO	28	82.4	100.0

Total	34	100.0	

El trabajo fuera del sector de la aviación es de escasa importancia entre los pilotos de la muestra estudiada. La gran mayoría, el 82.4% no trabajó en otras áreas. En cuanto a la movilidad y el ingreso al



trabajo, si no son importantes las experiencias y capacidades adicionales dentro del ramo de la aviación, menos lo son las no relacionadas con el sector.

Para terminar con este cuadro, sólo por mera curiosidad diremos que de los seis con experiencia laboral previa fuera de la aviación, uno era propietario de un establecimiento comercial y otro de un pequeño establecimiento manufacturero; un tercero

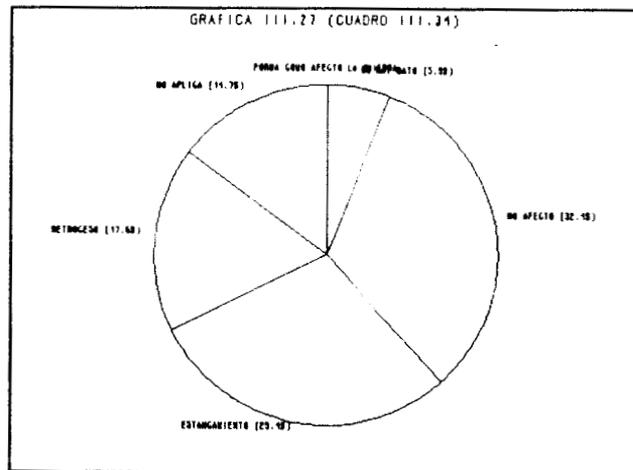
condiciones similares para ascender en función del número escalafonario que les haya tocado.

En el cuadro anterior observamos que la gran mayoría de los incluidos en la muestra, el 82.4%, realizó estudios en México y sólo el 11.8% en Estados Unidos. Nos sorprendió el caso de una persona -caso excepcional- que no realizó estudios formales para piloto comercial, sino que aprendió y se hizo de experiencia utilizando una avioneta propiedad de su tío. Este piloto es de los de mayor antigüedad en la empresa.

CUADRO III.34
FORMA COMO AFECTO LA QUIEBRA DE 1988:

	Frecuencia	%	% acum.
NO HAY DATOS	2	5.9	5.9
NO AFECTO	11	32.4	38.2
ESTANCAMIENTO	10	29.4	67.6
RETROCESO	6	17.6	85.3
INGRESARON EN FECHA POSTERIOR	5	14.7	100.0
	-----	-----	
Total	34	100.0	

La quiebra de Aerolíneas de México S. A. en 1988, que hasta entonces fue paraestatal, afectó de diferentes maneras la carrera de movilidad de un buen número de pilotos. El capitán García Ochoa nos informó que cuando



ocurrió la quiebra él no tuvo problemas con su curso natural de movilidad porque la recién creada Aerovías de México S. A.

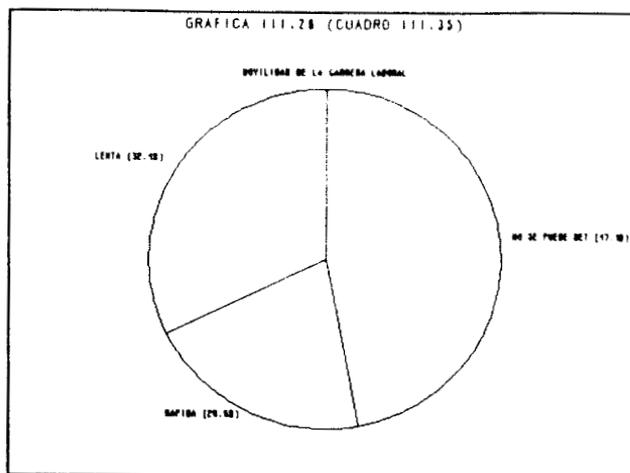
recontrató inmediatamente a los primeros 400 pilotos de los 800 que había, y él estaba dentro de aquellos primeros. En el cuadro precedente, vemos que a un 32.4% de la muestra no le afectó la quiebra, es decir, que fueron recontratados inmediatamente en la actual aerolínea. En este caso encontramos a los que ingresaron entre 1969 y 1975. Pero observamos que a un 47% de la muestra (los que fueron contratados a partir de 1979) sí le afectó, ya sea frenando su carrera de movilidad o incluso haciéndola retroceder. Así, la quiebra se convierte en un aspecto coyuntural de la historia de la empresa y en factor explicativo de nivel macroestructural que influyó, como hemos visto, en la movilidad interna de los pilotos de Aeroméxico.

CUADRO III.35
MOVILIDAD DE LA CARRERA LABORAL:

	Frecuencia	%	% acum.
NO SE PUEDE DETERMINAR	16	47.1	47.1
RAPIDA	7	20.6	67.6
LENTA	11	32.4	100.0
	-----	-----	
	34	100.0	

De los 34 casos que abarca la muestra, nos encontramos con que 18 ya son capitanes y 16 todavía copilotos. Observamos que habían pasado diferentes períodos de tiempo para ascender de copiloto a capitán y que la manera más adecuada para catalogar las carreras era basarnos en las diferencias de estos períodos. Así, logramos definir dos tipos de movilidad. En el primer tipo incluimos aquellos capitanes cuyas trayectorias internas habían tardado

máximo doce años a partir de la fecha de ingreso a la empresa para ascender de copiloto a capitán, y lo llamamos **carreras de movilidad rápida**. Al segundo tipo, lo llamamos **carreras de movilidad lenta**, e incluimos aquí a los capitanes que habían



tardado más de doce años en recorrer el camino de realizar el trabajo de copiloto a realizar el de capitán. Según el cuadro anterior, el 20.6% del total de la muestra es de movilidad rápida y el 32.4% cae dentro del concepto de movilidad lenta. El 47.1%, como son pilotos que aún no son capitanes o no proporcionaron información en cuanto a su trayectoria laboral, no encontramos la manera de determinar su tipo de trayectoria.

Comparativamente hablando, son varias las diferencias que nos resultaron relevantes entre los pilotos con un tipo de trayectoria y otro. Por un lado, los de trayectoria rápida son la generación más antigua, la que ingresó a la empresa entre 1969 y 1975. A ésta generación no le afectó la quiebra de 1988 (todos ya eran capitanes para entonces), llegaron a ser capitanes entre los 31 y los 43 años y tardaron tan sólo entre siete y doce años para llegar a desempeñarse como capitanes. Por otro lado, los de trayectoria lenta son la generación que ingresó entre 1979 y 1980 (todos los de 1979 ya son capitanes y los de 1980, algunos ya son y otros están en proceso de serlo); sus edades a las que llegaron a ser capitanes

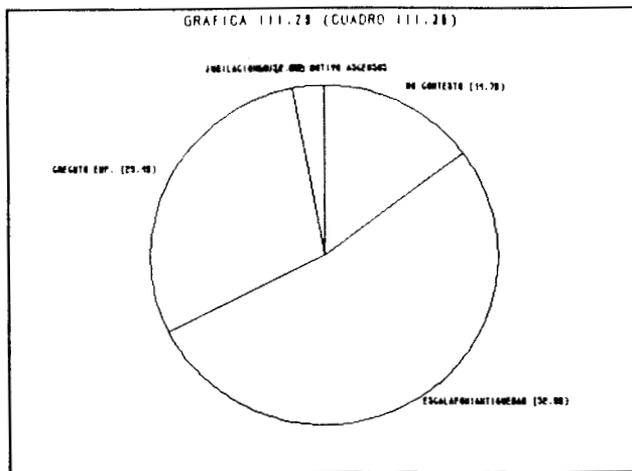
oscilan entre los 38 y los 47 años, es decir, con una diferencia de cuatro a siete años de los de ascenso rápido; la quiebra de 1988 en general les afectó ya sea frenando su carrera o haciéndoles retroceder al ser recontratados; y tardaron entre doce y diecisiete años para ascender a capitán a partir de la fecha de ingreso, ya que empiezan su carrera como copilotos (vid. CCT ASPA-AVSA, 1994, apéndice 1).

En el contrato colectivo de trabajo se especifica claramente la trayectoria escalafonaria posible para todo piloto de Aeroméxico. Las categorías posibles son las siguientes: Se empieza como **aspirante** mientras se toman cursos de adiestramiento para conocer la aeronave menos sofisticada, que es el DC-9; habiendo aprobado dichos cursos se inicia propiamente la carrera escalafonaria siendo contratado como **copiloto DC-9**; luego, llegado el momento se asciende a niveles superiores de copiloto, según el tamaño de los equipos, como son **copiloto MD'S**, **copiloto B-767/757** y **copiloto DC-10**. Una vez que el copiloto ha formado parte de la tripulación de todos los equipos anteriores, su siguiente ascenso será a capitán de los mismos equipos y en el mismo orden: **capitán DC-9**, **capitán MD'S**, **capitán B 767/757** y **capitán DC-10**.

CUADRO III.36
CAUSA QUE MOTIVO ASCENSOS EN EL ESCALAFON:

	Frecuencia	%	% Acum.
NO CONTESTARON	5	14.7	14.7
ESCALAFON/ANTIGUEDAD	18	52.9	67.6
CRECMTO EMP./INCR. FLOTA	10	29.4	97.1
JUBILACIONES	1	2.9	100.0
	-----	-----	
Total	34	100.0	

En cuanto a la causa mentada que motivó los ascensos en categoria y nivel escalafonario de los pilotos de la muestra, la mayoría, el 52.9% perciben que fue consecuencia natural del ritmo escalafonario



según su antigüedad. Pero hubo otros, el 32.3% del total de la muestra que observaron un poco más allá del factor que aparece inmediatamente evidente y consideraron que es el crecimiento de la empresa o el incremento en la flota de aviones o las jubilaciones lo que los hizo mover en el escalafón. A partir de estos últimos podemos decir que la movilidad escalafonaria de los pilotos de la muestra se debe sobre todo a dos tipos de factores. Los primeros de orden macroestructural, referentes a la empresa como son sus tiempos de crecimiento que a su vez tienen que ver con las variables macroeconómicas nacionales; y los segundos de tipo fortuito como lo son el hecho de las defunciones, incapacidades y

jubilaciones de los que ocupan un número menor en el escalafón¹⁵. Adicionalmente, es importante mencionar que la condición para los ascensos es que sean aprobados los cursos de adiestramiento y capacitación tanto para los actuales como para los nuevos puestos a los cuales son asignados¹⁶, de otra manera su movilidad laboral se vería estancada; esto está contemplado en el contrato colectivo de trabajo donde habla de las vacantes(CCT ASPA-AVSA, 1994; 8)¹⁷. El

¹⁵. El contrato colectivo estipula que el escalafón es formulado y controlado exclusivamente por el sindicato (art. I-16); y que un piloto ingresa al escalafón en el momento mismo de ser contratado. Y en caso de que el mismo día ingresen varios pilotos, se le da el menor número al de mayor edad (art. I-16b). Con esto último se está privilegiando a los de edad más avanzada, porque el escalafón funciona de tal manera que los trabajadores ascienden desde los números escalafonarios mayores hacia los menores.

¹⁶. El número de cursos de capacitación y adiestramiento, por norma de la compañía, es el mismo para todos los pilotos. Todos deben de acreditar dos cursos anuales, donde son instruidos obligadamente por la empresa para mantener frescos los conocimientos necesarios para toda circunstancia prevista de vuelo y de avería del equipo de que se trate. Y cuando por escalafón les corresponde pilotear un equipo de vuelo diferente al que tienen actualmente, se obliga que tomen el curso de capacitación correspondiente a dicho equipo.

¹⁷. Vacantes: Deben ser boletinadas y notificadas al sindicato. Y si son en puestos de ascenso se cubren por orden de escalafón según la línea de ascenso establecida.

En el apendice 1 se establece la actual línea de ascenso:

CAPITAN	DC-10
"	B-767/757
"	MD'S
"	DC-9
COPILOTO	DC-10
"	B-767/757
"	MD'S
"	DC-9
ASPIRANTE	

único factor de estancamiento en la movilidad interna de los pilotos de la muestra fue el relacionado con el problema de la huelga, ya visto en líneas anteriores.

Un análisis más detallado de la relación entre las variables macroestructurales y la movilidad lo podemos desprender del cuadro siguiente (CUADRO III.34), donde se coteja el número de ascensos en cada año, captados por la muestra, con las utilidades (ver cuadros II.4 y II.12) y la flota de aeroméxico (ver cuadros II.6 y II.11) en el año correspondiente.

CUADRO III.37
UTILIDADES Y FLOTA DE AERONÉXICO, Y NUMERO DE MOVIMIENTOS ESCALAFONARIOS EN LOS PILOTOS DE LA MUESTRA.

AÑO	UTILIDADES (Millones de pesos)	FLOTA (Número de aeronaves)	NUMERO DE MOVIMIENTOS EN LA MUESTRA
1978	ND	ND	1
1979	ND	ND	6
1980	605	35	12
1981	246	38	8
1982	-2086	38	2
1983	968	40	4
1984	623	40	7
1985	-15431	43	13
1986	-32980	45	5
1987	-133050	43	0

Vacante de ascenso: Cuando no es aprobado el adiestramiento correspondiente de una vacante, se tiene derecho a la comisión técnica y a una segunda oportunidad de adiestramiento [o se quedan estancados].

Vacante de nuevo ingreso: Sólo hay una oportunidad. Si no se aprueba el adiestramiento → rescisión de contrato.

1988	ND	29	4
1989	ND	33	6
1990	ND	39	7
1991	ND	45	8
1992	ND	56	8
1993	ND	57	5
1994	ND	58	4
1995	ND	ND	3
1996	ND	ND	7
1997	ND	ND	5



En este cuadro vemos cierta conducta cíclica en el número de movimientos escalafonarios de la muestra. Observamos fundamentalmente tres ciclos según el número de movimientos en la muestra: uno que va de 1980 a 1985, otro de 1985 a 1991-'92 y el tercero entre 1992 y 1996. Ahora analicemos detenidamente cada ciclo:

Ciclo 1980-1985: Durante los últimos años de la década de los setenta la economía petrolizada nacional iba en auge como también lo iban las finanzas de la compañía. En 1980, penúltimo año de gobierno de López Portillo, se da el punto más alto de la cresta económica nacional y es también el punto más alto de la cresta de movimientos en la muestra (se verifican 12 movimientos ese año). Luego de ésta cresta, sigue un valle causado por la crisis del '82, donde las pérdidas de la compañía son acompañadas por un mínimo de movimientos (sólo dos en ese año). Luego de aquel año crítico viene una ligera recuperación en los años de 1983 y 1984. Aunque el número de aeronaves permanece estancado en esos dos años, ya son cinco más que en 1980 y las utilidades de la empresa muestran ligera mejoría.

Ciclo 1985-1991'92: 1985 es el punto más alto de una nueva cresta de movimientos. Nuevamente hay pérdidas; se empezaba a preparar el escenario de la quiebra de 1988, pero aún así el número de aeronaves en operación sigue aumentando hasta 45 en 1986 (son los últimos años del modelo de desarrollo centrado en el gasto público). Luego de la cresta de '85 sigue el valle donde el punto más bajo con cero ascensos de la muestra ocurre en 1987, un año

antes de la quiebra que ocurriría en el último año del gobierno de Miguel de la Madrid, como parte de la preparación para el período neoliberal de Salinas de Gortari.

Ciclo 1991'92-1996: Luego de la quiebra de la maltrecha Aeronaves de México, el resien nacido Aeroméxico reprivatizado, ahora llamado Aerovías de México se dedicó a crecer. Si en 1988 su flota se había reducido a tan sólo 29 aeronaves de las 43 que había en operación el año anterior, tres años más tarde ya había crecido más del 50%. Así, en 1991 ya operaba 45 aeronaves y en 1992, sorprendentemente, 56 -¡once aeronaves más de un año a otro!-. Estos años de gran crecimiento coinciden con 8 movimientos cada año. Los siguientes tres años marcan un declive en el número de movimientos, que se da en el contexto del cambio de sexenio gubernamental y de auge en la guerra de tarifas con la nueva línea de transporte aéreo TAESA.

Luego de 1995, el año inmediatamente siguiente se da un aumento casi instantaneo en el número de movimientos. Fueron siete en 1996. Pero este nuevo aumento es explicable porque en 1995 dejaron de operarse los aviones DC-10, los cuales han venido siendo sustituidos desde entonces, de acuerdo con las políticas de expansión de la compañía, por los Boeing 767/757.

CONCLUSIONES.

Desde un primer momento, nuestro propósito fue estudiar las causas que motivan la movilidad interna de los pilotos de Aeroméxico en tres planos distintos, pero que no se dan aisladamente, sino que se cruzan en convivencia permanente. Planos que como vimos en el primer capítulo tienen que ver; uno con las variables a nivel individual, otro con las variables a nivel mesoestructural y el tercero con variables macroestructurales.

A continuación queremos anotar para cada nivel, las conclusiones obtenidas a partir de nuestras observaciones emanadas del trabajo de campo que hemos realizado y que hemos analizado en el capítulo anterior.

VARIABLES EN EL NIVEL INDIVIDUAL:

Aquí anotábamos en el primer capítulo que quizás pudieramos relacionar el fenómeno de la movilidad con factores de adscripción como sexo, edad y coeficiente intelectual; y con factores adquiridos como capital económico, antigüedad en el empleo, capacitación y educación formal y perspectiva personal de éxito laboral.

En cuanto al sexo, encontramos que la profesión de piloto aviador comercial es del dominio de los hombres pero eso, de acuerdo con nuestra investigación, no encontramos evidencia de que existiera discriminación ni para el ingreso ni para la movilidad de las mujeres (son cuatro las que trabajan actualmente en

Aeroméxico). No fue posible realizar entrevistas a estas mujeres por las limitaciones que nos encontramos para penetrar el campo; sin embargo, nosotros encontramos que, las normas sindicales no impiden que sean capacitadas al mismo nivel que los hombres; todos reciben los mismos cursos de capacitación para el ascenso, y si los acreditan entonces son ascendidas de igual modo que los hombres. Las mujeres son consideradas tan capaces para estar al frente de una aeronave como los hombres, aunque como ya mencioné, haría falta confrontar ésta información con la experiencia vivencial de las propias mujeres piloto.

Del coeficiente intelectual no podemos hablar porque los pilotos no lo conocen, según nos pudimos dar cuenta desde la aplicación de los cuestionarios en la prueba piloto. De la edad en cambio, podemos decir que no se observaron diferencias de movilidad a causa de la edad, es decir, no encontramos discriminación por ésta razón; sólo descubrimos que las carreras laborales que habían sido más rápidas correspondían a los pilotos más antiguos en la empresa y por lo tanto, los de mayor edad: aquella generación que había ingresado a la empresa entre 1969 y 1975, pero su movilidad se explica más bien en términos de variables macro-estructurales, como ya vimos en el capítulo III.

Por otro lado, entrando a las conclusiones en cuanto a lo que encontramos respecto a las variables individuales adquiridas, la posesión de un capital económico que permita un poder adquisitivo de estrato social medio-alto es relevante para que los pilotos se hayan interesado por la profesión, dado que ésta implica cuantiosos

desembolsos pecuniarios; sin embargo, de acuerdo con nuestras observaciones, dicho capital económico ya sea de origen o actual, no implica una mayor o menor movilidad interna relativa de los pilotos de Aeroméxico.

La antigüedad en el empleo sí ayuda a explicar la movilidad, porque en función de ésta, los pilotos van ascendiendo en el escalafón, controlado exclusivamente por el sindicato, pero los movimientos en el mismo siempre son de manera ordenada. Cada piloto tiene un número escalafonario el cual va siendo menor conforme se va ascendiendo según la línea de ascenso establecida por contrato colectivo, de tal modo que sólo a los que les corresponde se mueven como eslabones de una cadena de movilidad cuando se produce una vacante que se ubica por encima del nivel escalafonario que ocupan actualmente.

Los factores del capital humano como capacitación y educación formal no se encontraron relevantes para explicar la movilidad. Para ingresar a la compañía, y por tanto tener un lugar de entrada en el escalafón, a parte de acreditar los exámenes de admisión, es suficiente con tener un nivel de bachillerato y la experiencia de vuelo necesaria para obtener su licencia y cedula profesional de piloto aviador comercial. Tampoco son relevantes ni la escuela ni el país donde se hayan realizado los estudios. Y una vez ingresados al puerto de entrada de la cadena de movilidad todos son capacitados periódicamente sin distinción por la empresa, para mantener a los pilotos bien adiestrados en la dirección de los aparatos a los cuales estan asignados actualmente o a los cuales

serán ascendidos en su caso.

En cuanto a la perspectiva personal de éxito laboral que implica una buena disposición para lograr la movilidad ascendente de manera ágil, no se encontró que éste fuera un factor explicativo de la movilidad. No encontramos mayores diferencias entre los entrevistados; la gran mayoría exhibe una buena perspectiva de éxito laboral.

VARIABLES EN EN NIVEL MESSO-ESTRUCTURAL.

En el nivel mesoestructural fue donde expusimos, desde el planteamiento del problema de la movilidad, nuestra hipótesis que considerábamos más fuerte. Fundamentalmente avanzábamos la hipótesis de que el "capital social" (BOURDIEU, 1990 y PORTES, 1995) en el sentido de la sociología económica, entendido como los recursos sociales movilizables por los actores, dentro de su espacio relacional en su cotidianidad laboral, puede jugar un papel explicativo importante para el entendimiento de la movilidad interna de los pilotos. Así, tratamos de indagar si las redes sociales relativas a la familia, a los amigos y a los compañeros de escuela o de trabajo se podían asociar con la velocidad de la movilidad de los pilotos de Aeroméxico. Lo que encontramos fue que en primer lugar la red familiar fue muy importante para guiar a las personas de la muestra hacia la profesión de piloto y en segundo lugar la red de amigos y conocidos; sin embargo, en cuanto a la movilidad, no detectamos que estas redes contribuyeran a agilizarla. Desde el momento en que realizamos la prueba piloto del

cuestionario, los entrevistados nos explicaban que su movilidad estaba normada por el contrato colectivo de trabajo, donde se establecía el número escalafonario de cada piloto y que éste sólo se movía cuando se originaba una vacante más arriba y que no valían las "influencias" que alguien pudiera tener, para ocupar dicha vacante si ésta no le correspondía por derecho escalafonario. Fue por eso que cuando preguntamos las causas que habían motivado cada ascenso de la carrera laboral interna, nadie contestó que hubiese ascendido por ayuda de algún familiar, amigo o conocido sino porque le correspondía por derecho escalafonario una vez que la vacante se había originado por jubilaciones, incapacidades o por crecimiento de la compañía, la cual había introducido nuevos equipos. Así, fuimos dandonos cuenta de que para dar respuesta a nuestra interrogante original sobre las causas de la movilidad interna, necesitábamos observar más detalladamente las variables de corte macro-estructural.

VARIABLES EN EL NIVEL MACRO-ESTRUCTURAL.

Fue en el nivel macroestructural donde encontramos claramente las causas de la movilidad interna de los pilotos de Aeroméxico. En primer lugar se mueven en un riguroso orden escalafonario que, de acuerdo con el contrato colectivo, el sindicato es el encargado de administrar respetando los lineamientos de ascenso según la línea de ascenso, también definida en el mismo contrato. Así, el tránsito de un eslabón a otro superior en la cadena de movilidad puede ocurrir cuando la empresa expande su flota en operación o cuando se

producen vacantes en un nivel superior por jubilaciones, defunciones o incapacidades. Estas jubilaciones, defunciones e incapacidades las consideramos factores fortuitos de la movilidad; pero la expansión de la flota en operación se relaciona claramente con aspectos relacionados con los ciclos económicos nacionales y las políticas de expansión de la compañía.

Al final del capítulo anterior vimos cómo las movilidades rápidas habían ocurrido entre los pilotos que no habían sido afectados por la quiebra de 1988 y que para entonces ya eran capitanes, los cuales eran aquellos cuyo ingreso a la compañía había ocurrido entre 1969 y 1975; mientras que los de carreras lentas eran los afectados con estancamiento o retroceso en sus carreras y habían hecho su ingreso entre 1979 y 1980.

Al final descubrimos que el número de movimientos de los pilotos de la muestra, manifestaba cierta conducta cíclica que podía corresponder con la ciclisidad observada en la expansión de la flota en operación, la cual a su vez se pudo ver en correspondencia con la ciclisidad en una economía de periodicidad sexenal. Así, encontramos tres ciclos históricos de movilidad: Uno que va de 1980 a 1985, otro de 1985 a 1991-'92 y el tercero entre 1992 y 1996 y cada uno lo analizamos tomando en cuenta lo que paralelamente ocurría con la economía nacional, la economía de la empresa y las expansiones y contracciones de la flota en operación de la empresa.

Intentando hablar en una dimensión más amplia; concretamente, refiriendonos a lo que ocurre con el mercado interno de trabajo en Aeroméxico, podemos decir, a manera de hipótesis para una posterior investigación específica en ese sentido, que es posible que, al igual que la movilidad interna de los pilotos, también se pueda observar cierta conducta cíclica en el tamaño del mercado interno empatable con los vaivenes económicos nacionales. Así, cabría esperar achicamiento del mercado interno en tiempos de recesión, y expansión en momentos de auge. Cabe mencionar que en los tiempos actuales en los que la economía nacional no anda bien, y en general los mercados internos de las empresas, particularmente las del transporte comercial aéreo parecen achicarse, en el caso de Aeroméxico está ocurriendo lo contrario; sin embargo, aquí habría que tomar en cuenta la singularidad del caso. A partir de la coyuntura de la reprivatización ocurrida en 1988 y la consiguiente constricción de la empresa y el drástico achicamiento del mercado interno de los pilotos, dicho mercado ha venido creciendo de acuerdo con los resultados de operación positivos. Resultados que muestran cómo Aeroméxico pasa de ser en el pasado, una empresa con pérdidas y con una captación del mercado del transposte aéreo que la ubicaban en una posición secundaria en relación con Mexicana de Aviación, a una posición de primer lugar tanto en los resultados de sus operaciones como en la captación de los mercados. Así, la mayor o menor prosperidad de la empresa, de la cual depende la amplitud del mercado interno de los pilotos, está fuertemente influenciada por la evolución de la economía nacional; pero otro factor, no

menos importante es la capacidad de competir de la empresa en el mercado del transporte aereo.

APENDICE METODOLOGICO.

SELECCION DE LA MUESTRA:

Hicimos un intento de realizar una cuidadosa selección de una muestra que fuera estadísticamente representativa. Muy amablemente, el Centro de Estudios de ASPA nos proporcionó información no confidencial donde venía incluido el número de escalafón correspondiente a cada uno de los pilotos además de sus fechas de nacimiento y de contratación. Pensábamos que lo más adecuado para llegar a una muestra estadísticamente representativa, era utilizar el dato de la fecha de ingreso como parámetro definitorio del tamaño de la muestra, pero esto no fue posible debido a que en 1988, cuando se reprivatizó la compañía, las fechas originales - cuando Aeroméxico era Aeronaves de México-, no fueron respetadas y no todos los pilotos activos en ese momento fueron recontratados en la recién nacida "Aerolíneas de México" con fecha 1 de octubre de 1988. Tal sesgo fue evitado, tomando las edades de los pilotos como parámetro definitorio del tamaño muestral para predicción de medias.

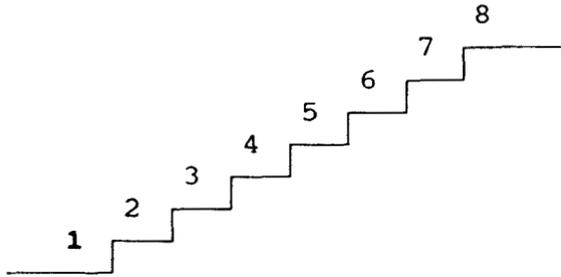
El cálculo del tamaño de la muestra fue realizado de la siguiente manera, Siguiendo a Mendenhall (MENDENHALL, SCHEAFER Y /OTT, 1993 pp 52-55):

La fórmula utilizada fue:

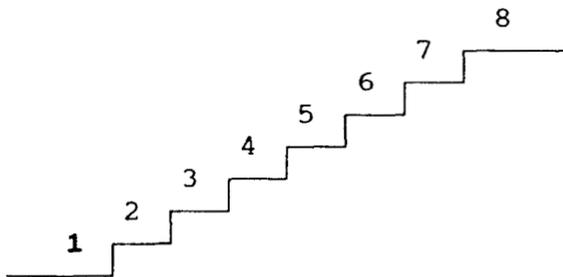
$$n = N \text{ Varianza} / (N-1)D + \text{Varianza}$$

Sección B). SOBRE LA FAMILIA DE PROCEDENCIA.

1. MARQUE SOBRE LA SIGUIENTE ESCALA, LA POSICIÓN ECONÓMICA DE LA FAMILIA DONDE USTED NACIÓ. EL NÚMERO 1 CORRESPONDE A LA POSICIÓN MÁS BAJA.



2. MARQUE SOBRE LA SIGUIENTE ESCALA, LA POSICIÓN ECONÓMICA DE SU FAMILIA ACTUAL. EL NÚMERO 1 CORRESPONDE A LA POSICIÓN MÁS BAJA.



3. ANOTE EL INGRESO FAMILIAR MENSUAL DE SU FAMILIA ACTUAL (suma del ingreso percibido por cada uno de los miembros): \$ _____

4. MARQUE LA ESCOLARIDAD DEL PADRE, DE LA MADRE Y DEL HERMANO O HERMANA MAYOR:

PADRE	MADRE	HERMANO O HERMANA MAYOR
<input type="checkbox"/> primaria	<input type="checkbox"/> primaria	<input type="checkbox"/> primaria
<input type="checkbox"/> secundaria	<input type="checkbox"/> secundaria	<input type="checkbox"/> secundaria
<input type="checkbox"/> bachillerato	<input type="checkbox"/> bachillerato	<input type="checkbox"/> bachillerato
<input type="checkbox"/> superior	<input type="checkbox"/> superior	<input type="checkbox"/> superior
<input type="checkbox"/> postgrado	<input type="checkbox"/> postgrado	<input type="checkbox"/> postgrado

5. ANOTE LAS ÚLTIMAS DOS OCUPACIONES DEL PADRE, DE LA MADRE Y DEL HERMANO O HERMANA MAYOR:

PADRE	MADRE	HERMANO MAYOR

Sección C).- APROXIMACIÓN AL TRABAJO.

1. ¿ TIENE O TUVO FAMILIARES RELACIONADOS CON LA AVIACIÓN ?

- () SÍ Señale el PARENTESCO: _____
 () NO

2. QUIÉN LO ORIENTÓ HACIA LA PROFESIÓN DE PILOTO.

- () familiar... Señale el PARENTESCO: _____
 () amigo de escuela
 () amigo de trabajo
 () conocido
 () otro..... Especifique: _____

3. QUIÉN LO AYUDÓ, Y/O RECOMENDÓ PARA AFILIARSE AL SINDICATO.

- () familiar
 () amigo de escuela
 () amigo de trabajo
 () conocido
 () otro..... Especifique: _____

Sección D).- CARRERA PROFESIONAL DENTRO DE AEROMÉXICO.

Anote los datos que se le solicitan, para cada uno de los puestos que usted ha ocupado desde su ingreso a la empresa, hasta el que ocupa actualmente.

TABLA 1.

I AÑO	II NOMBRE DEL PUESTO Y EQUIPO CORRESPONDIENTE	III CAUSA QUE MOTIVÓ EL ASCENSO
19__		
19__		
19__		
19__		
19__		
19__		

Sección G). OTRAS FUENTES DE INGRESO PERSONAL.

Si además de su trabajo en Aeroméxico, desarrolla actualmente otras actividades que le proporcionan un ingreso adicional, conteste por favor las siguientes preguntas.

1. ESPECIFIQUE CUÁLES SON LAS OTRAS ACTIVIDADES QUE LE PROPORCIONAN INGRESO ADICIONAL, INDICANDO QUÉ PORCENTAJE DE SU INGRESO TOTAL (Incluye el proveniente de Aeroméxico) REPRESENTA CADA UNA DE ELLAS.

ACTIVIDAD	PORCENTAJE

2. SI SU INGRESO ADICIONAL PROVIENE, AL MENOS EN PARTE, DE UNA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO FORMAL, CONTESTE LO SIGUIENTE:

- a). Giro de actividad: _____
- b). Ciudad y Estado donde se ubica: _____
- c). Número aproximado de personas que trabajan en dicha empresa: _____
- d). Su relación con dicha empresa es de:
- PROPIETARIO O ACCIONISTA
 ASALARIADO
 TRABAJADOR POR OBRA DETERMINADA.
 OTRO. Especifique: _____
- e). Puesto desempeñado: _____

Sección H).- TRAYECTORIA LABORAL PREVIA, DENTRO DE LA AVIACIÓN.

En la siguiente table, anote solamente los datos correspondientes a los empleos RELACIONADOS CON LA AVIACIÓN, que usted desempeñó hasta antes de su ingreso en Aeroméxico.

TABLA 2.

I AÑO	II EMPRESA	III PAÍS	IV ÚLTIMO PUESTO DESEMPEÑADO	V NÚMERO DE CURSOS RECIBIDOS	VI HORAS DE VUELO
19__					
19__					
19__					
19__					

Sección I). TRAYECTORIA LABORAL PREVIA, FUERA DE LA AVIACIÓN.

En la siguiente tabla, anote solamente los datos correspondientes a los empleos **NO RELACIONADOS CON LA AVIACIÓN**, que usted desempeñó hasta antes de su ingreso en Aeroméxico.

TABLA 3.

I AÑO	II EMPRESA	III GIRO DE ACTIVIDAD	IV PAÍS	V ÚLTIMO PUESTO DESEMPEÑADO
19__				
19__				
19__				
19__				

Sección J).- TRAYECTORIA ESCOLAR DE AVIACIÓN.

Anote solamente los datos correspondientes a los cursos escolarizados de aviación que usted estudió, hasta antes de su ingreso en Aeroméxico.

TABLA 4

I AÑO	II NOMBRE DEL CURSO	III NOMBRE DE LA ESCUELA	IV PAÍS	V HORAS DE VUELO
19__				
19__				
19__				
19__				
19__				
19__				

BIBLIOGRAFIA

ALEXANDER, Jeffrey C., (1989). Las teorías sociológicas desde la segunda guerra mundial. Análisis multidimensional, Barcelona, Gedisa, (original en inglés, 1987). Cap.17 "La sociología cultural (2): La rebelión de Clifford Geertz contra el determinismo."

_____, (1990). "Analytic debates: Understanding the relative autonomy of culture" en Jeffrey C. Alexander y Steven Seidman, eds, Culture and society. Contemporary debates. Cambridge University Press, Cambridge, pp.1-27.

ANSART, Pierre, (1992). Las sociologías contemporáneas, Amorrortu, Buenos aires, "Tercera parte. Penarn lo simbólico", pp. 163-225.

ARON-SCHANPPER D. y HANET D. (1993) "De herodoto a la grabadora: fuentes y archivos orales", en: ACEVES Lozano, Jorge (comp.). Historia oral, Instituto Mora-UAM, serie: Antologías universitarias, México.

ASHTON, David N.; SUNG, Johnny, 1992. "The determinnants of labor market transitions: an exploration of contrasting approaches", Work emmployment and society, 6, 1, mar, 1-21.

BECKER, Gary S. (1983). El capital humano, Alilanza Editorial, Madrid.

BERGER, Peter y Thomas Luckman (1968). La construcción social de la relaidad, Amorrortu, cap.1 "Los fundamentos del conocimiento dela vida cotidiana", pp.36-65.

BERTAUX, Daniel, (1993). "Los relatos de vida en el análisis social" en: ACEVES Lozano, Jorge (comp.). Historia oral, Instituto Mora-UAM, serie: Antologías universitarias, México.

BERTAUX y KOHLI (1984). "The life history approach: a continental view", Annual review of Sociology, No. 10, 1984.

BLOSSFELD, Hans Peter; MAYER, Karl Ulrich, 1988. "Labor market segmentation in the federal republic of germany. An empirical study of segmentation Theories from a life course perspective", European sociological review, 4, 2, set. 123-140.
(Este artículo también salió en: Kolner Zeitschrift fur Sociologie und Sozialpsychologie, 1988, 40, 2, June, 262-283).

BOURDIEU, Pierre (1988). La distinción, Criterios y bases sociales del gusto, Taurus, Madrid, cap.3 "El Hábitus y el espacio de los estilos de vida", pp.169-222.

_____, (1990). Sociología y cultura, CONACULTA/Grijalbo, México, "Espacio social y génesis de las clases", pp. 281-309

BRIDGES, William P.; VILLEMEZ, Waine J., 1991. "Emploiment relations and the labor market: integrating institutional and market perspectives", American sociological review, 56, 6, dec, 748-764.

BURGOS, Martine, (1993). "Historias de vida. Narrativa y la búsqueda del yo", en: ACEVES Lozano, Jorge (comp.). Historia oral,

Instituto Mora-UAM, serie: Antologías universitarias, México.

CAMPBELL, Karen Eileen; ROSENFELD, Rachel A., 1985. "Job search and job mobility: sex and race differences", Research on the sociology of work, 3, 147-174.

CARRILLO, Jorge y HUALDE, Alfredo (1990). " Mercados internos de trabajo ante la flexibilidad: análisis de las maquiladoras", en: GONZALEZ Arechiga, Bernardi y RAMIREZ, José C. (comp.). Subcontratación y empresas transnacionales, COLEF-Fundación Ebert, México, 197-227.

CENTI, Cesar (1988). "Mercado de trabajo y movilización", Sociología del trabajo, Nueva época, No.4.

CICOUREL, Aaron V. (1981). "Notes on the integration of micro- and macro-levels of analysis", en KNORR-CETINA, K. y CICOUREL A.V. (eds.), Advances in social theory and methodology. Toward an integration of micro and macro sociologies, Routledge & Kegan Paul, Boston.

COBAS, José A.; AICKIN, Mikel; JARDINE, Douglas S., 1993. "Industrial segmentation, the ethnic economy, and job mability: the case of cuban exiles in Florida", Quality and Quantity, 27, 3, aug, 249-270.

COLLINS, Thomas, summer 1977. "Unionization in secondary labor market", Human organization, 36, 2, 135-141.

CONESA R., Ana maría y LARRAÑAGA S. Eduardo (1988). "El derecho de huelga en quiebra", El cotidiano, 25, sep-oct. p 66.

CROZIER, Michel y FRIEBERG, Eberhord (1990). El actor y el sistema, Alianza, México. (original, 1977)

D'AMICO, Ronald; BROWN, Timothy, 1982. "Patterns of labor mobility in a dual economy: the case of semiskiled and unskilled workers", Social science research, 11, 2, june, 153, 175.

De FUSCO, Richard A.; FUESS, Scott M. Jr., 1991 . "The relatives effects of craft-level strikes: The case of airlines", Journal of labor research, 12, 4, fall, 411-417. (Abstract).

DOERINGER P.B. y PIORE M.J. (1985). Mercados internos de trabajo y análisis laboral, Ministerio del trabajo y seguridad social, España.

EDWARDS, Richard, 1984. "Work incentives and worker responses in bureaucratic enterprises: an empirical study", Research in social stratification and mobility, 3, 3-26.

ESCOBAR Latapí, Agustín (1986). "La movilidad laboral y la noción de carreras"; Con el sudor de tu frente. Mercado de trabajo y clase obrera en Guadalajara, El colegio de Jalisco, Guadalajara, México. 229-268.

FELMLEE, Diane H., 1984. "The dynamics of women's job mobility", Work and occupations, 11, 3, aug, 259-281.

_____, 1982. "Women's job mobility processes within and

between employers", American sociological review, 47, 1, feb, 142-151.

GARCIA, Brígida (1988). Desarrollo económico y absorción de fuerza de trabajo en México, El Colegio de México, México.

GARTMAN, David (1990). "Culture as class symbolization or mass reification? a critique of Bourdieu's Distinction", en American Journal of Sociology, vol.7, 2/3, pp. 97-119.

GEERTZ, Clifford, (1992). "Descripción densa: hacia una teoría interpretativa de la cultura." en La interpretación de las culturas, Barcelona, Gedisa, 5a.reimp. (original en inglés, 1973). Parte.1.

_____, (1992). "Juego profundo: notas sobre la riña de gallos en Bali" en La interpretación de las culturas, Barcelona, Gedisa, 5a.reimp., (original en inglés, 1973).

GIMENEZ, Gilberto (1994). "Paradigmas teórico metodológicos en sociología de la cultura" en Revista mexicana de ciencias políticas y sociales, 5, ene-mar, 51-68.

GIROLD, Roger, 1976. "Sequential typology of mobility and causal analysis", Sociologie et societes, 8, 2, oct, 115-118.

GORDON, EDWARDS y REICH (1986). Trabajo segmentado, trabajadores divididos, Ministerio del trabajo y seguridad social de España, cap. 5.

GRANOVETER, Mark (1973). "The streng of weak ties", Americal Journal of sociology, 78, 6.

_____, (1985). "Economic action and social structure: The problem of embeddedness", American Journal of Sociology, 91, 3, noviembre: 481-510.

HACHEN, David S., Jr., 1988. "Industrial labor markets and job mobility rates", Research in social stratification and mobility, 7, 35-68.

_____, 1990. "Tree models of job mobility in labor markets", Work and occupations, 17, 3, Aug, 320-354.

HERNANDEZ Vázquez, Juan Manuel, (1993). Reestructuración territorial de la industria manufacturera mexicana en el período 1985-1988, Tesina para obtener el grado de licenciatura en sociología, UAM-I, México.

INFANTE, Ricardo; KLEIN, Emilio (1991). "Mercado latinoamericano del trabajo en 1950-1990", Revista de la CEPAL, 45, 129-144.

JELIN, Elizabeth; BALAN, Jorge; BROWNING, Harley L., 1977. "El hombre en una sociedad en desarrollo. Movilidad geográfica y social en Monterrey", Fondo de Cultura Económica, México.

KELLEY, Jonathan, 1978. "Wealth and family background in the occupational career: Theory and cross-cultural data", British journal of sociology, 29, 1, mar, 94-109.

KERR, Clark (1977). "The bakanization of labor markets (1955)", en Clark Kerr. Labor markets and wage determination. The balkanization of labor markets and other essays, University of California press, Berkeley, 21-37.

KNORR-CETINA Karin (1981). "Introducción: The micro-sociological challenge of micro-sociology: towards a reconstruction of social theory and methodology", en KNORR-CETINA, K. y CICOUREL A.V. (eds.), Advances in social theory and methodology. Toward an integration of micro and macro sociologies, Routledge & Kegan Paul, Boston.

KONDA, Suresh L. y STEWMAN Shelby, april 1980. "An opportunity labor demand model and markovian labor supply models: Comparative tests in an organization", American Sociological Review, 1, 45, 2, 276-301.

KUKLINSKI, James H.; KNOKE, David (1991). "Network analysis: basic concepts", en THOMPSON Graham et.al. (eds.) Markets, hierarchies and networks, SAGE-The Open University, London, 173-175.

KRAUZE; SLOMCZYNSKI; PERADZYNSKI, 1988. "The dynamics of status trajectory: A model and its empirical assessment", European sociological review, 4, 1, may, 46-64. (Abstract)

LI, Wen L.; HELFRICH, Margaret; FRANKLIN Clyde W., sep. 1972. "Career mobility of american busness executives", International review of modern sociology, 2, 2, 233-239.

LOPEZ Baldenebro, Gloria Alicia y RIVERA González, María de la Páz, (1997). Control del proceso de trabajo en los pilotos aviadores, tesina para obtener el grado de licenciatura en Sociología, UAM-I, México.

MACH, Bogdan W.; MAYER, Karl Ulrich ; POHOSKI, Michal, 1994. "Job changes in the federal republic of germany and poland: a longitudinal assessment of the impact of Welfare-Capitalist and State-Socialist", European sociological review, 10, 1, may, 1-28.

MAYER, Karl Ulrich; CARROLL, Glenn R., 1987. "Jobs and classes. Structural constrains on career mobility", European sociological review, 3, 1, may, 14-38.

MILLER, Robert K. Jr., 1982. "Labor market structure and career occupational status mobility: A theoretical model", Sociological inquiry, 52, 2, spring, 152-163.

MISZTAL, Bronislaw, (1993). "Autobiografías, diarios, historias de vida e historias orales de trabajadores: fuentes de conocimiento socio-histórico", en: ACEVES Lozano, Jorge (comp.). Historia oral, Instituto Mora-UAM, serie: Antologías universitarias, México.

MONK-TURNER, Elizabeth, apr. 1992. "Sexual nuances within internal labor markets: the politics of being known", Social Science Journal, 29, 2, 227-232.

MORENO Valdéz, María Judith y MUÑOZ Santillán, Claudia (1996). Flexibilidad de las relaciones laborales y respuesta sindical; el caso de ASSA, Tesina para obtener el grado de licenciatura en Sociología, UAM-I, México.

MORIN, Françoise. (1993). "Praxis antropológica e historia de vida", en: ACEVES Lozano, Jorge (comp.). Historia oral, Instituto Mora-UAM, serie: Antologías universitarias, México.

MUÑOZ, Humberto; OLIVEIRA Olgandina de (1979). "Algunas controversias sobre la fuerza de trabajo en América Latina", en KATZMAN y REYNA (comps.) Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina, El Colegio de México, México, 29-50.

MUSSO, Giovanna, 1987. "Disparity, identity and conflict: Results of an emppirical inquiry", Sociologia e ricerca sociale, 23, aug, 89-115. (Abstract).

NEQUIZ, González Jesús, 1995. "Huelga y quiebra de Aeroméxico", Trabajo y democracia hoy, Año 5, 25 (Especial), mayo-junio, p.100.

NIETHAMMER, Lutz. (1993). "¿Para qué sirve la historia oral?", en: ACEVES Lozano, Jorge (comp.). Historia oral, Instituto Mora-UAM, serie: Antologías universitarias, México.

OSTERMAN, Paul (1988). "Introducción: la naturaleza y la importancia de los mercados internos de trabajo", en OSTERMAN, Paul. Los mercados internos de trabajo, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, España.

OUCHI, William G., (1991). "Markets, bureaucracies and clans", en THOMPSON Graham et.al. (eds.) Markets, hierarchies and networks, SAGE-The Open University, London, 246-255.

PAOLI, Francisco Jose (1980). Durkheim, EDICOL, México, 42-104.

PIORE, Michael J (1983). "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo" en TOHARIA, Luis (ed.), El mercado de trabajo, Alianza, Madrid.

PORTELLI, Alessandro, (1993). "``El tiempo de mi vida``: las funciones del tiempo den la historia oral", en: ACEVES Lozano, Jorge (comp.). Historia oral, Instituto Mora-UAM, serie: Antologías universitarias, México.

PORTES, Alejandro, (1995). "Economic sociology and the sociology of immigration: a conceptual overview", en PORTES, Alejandro(ed.). The economic sociology of immigration, essays on networks, ethnicity and entrepreneurship, Russell, Sage Foundation, N.Y..

PRIES, Ludger (1993). "Movilidad en el empleo: Una comparación de trabajo asalariado y por cuenta propia en Puebla", en Estudios sociológicos, 9, 2, 475-496.

_____ (1994-a). "The structuration of labor and employment mobility in the life-course", Paper presented to the International workshop Sociological perspectives of the labor market: Mexican and US-american approaches, Febrero 1994, pp.9.

_____ (1994-b). "Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográfico-laborales", mimeo.

_____ (1994?). "Biografía y sociedad. Un enfoque integrativo e interdisciplinario", mimeo.

PUJADAS Muñoz, Juan José (1992). El método biográfico: el uso de las historias de vida, Centro de Investigaciones Sociales, España.

RAELIN, Joseph A., 1982. "A comparative analysis of female-male earlycareers", Industrial relations, 21, 2, spring, 231-247.

REQUENA, Felix (1990/91). "Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado de trabajo", en: Sociología del trabajo, 11, 117-140.

REYNOLDS, Lloyd G. (1984). Economía laboral y relaciones de trabajo, FCE, México. (original en inglés, 1949).

ROSENFELD, Rachel y SPENSER, Kennet, nov. 1992. "Occupational sex segregation and women's early career job shifts", Work and occupations, 19, 4, nov, 424-449.

ROSENFELD, Rachel A., 1992. "Job mobility and career processes", Annual review of sociology, 18, 39-61.

ROUX, Patricia; PEDRAZA, Aristides, 1985 (Abstract). "Toward the institutionalizatiois of job instability", Schweizerische zeitschrift fur sociologie/ Revue suisse de sociologie, 11, 2, oct, 281-296.

RUBERY, Jill (198?). "Mercados de trabajo estructurados, organización de trabajadores y bajas remuneraciones", en Revista de análisis económico, UAM-A, vol 6, No 11, pp.

_____ (1994). "Internal and external labor markets: Towards an integrated analysis", en RUBERY, Jill y WILKINSON, Frank (eds.) Employer strategy and the labour market, Oxford University Press, New York.

RUHM, Christopher, 1991. "Career employment and job stopping", Industrial relations, 30, 2, 193-208.

SAKAMOTO, Arthur; POWERS, Daniel A., apr. 1995 "Education and the dual labor market for japanese men", American sociological review, 60, 2, 222-246.

SAMUELSON, Paul y NORDHAUS Williams D. (1986), Economía, Mc. Graww Hill, México, caps. 26 y 28.

SCHEAFER, Richard L.; MENDENHALL, Willlliam y OTT, Lyman; (1993). Elementos de muestreo, Grupo editorial Iberoamérica, México, pp. 52-55.

SCOTT, Allen J., 1992. "Low wage workers in a high-technology manufacturing complex: The southern california electronics assembly industry", Urban Studies, 29, 8, dec, 1231-1246.

SEMIONOV, Moshe, 1986. (Abstract). "Occupational mobility through sport: The case of israeli soccer", International review for the sociology of sport, 21,1, 23-33.

SIMON, Herbert (1982). Elcomportamiento administrativo, Aguilar, Buenos Aires.

SMITH, Graham F. "From consensus to coercion: The australian air pilots dispute", Journal of industrial relations, 1990, 32, 2,

Industrial and labor relations review, 42, 4, jul, 600-609.

WHOLEY, Douglas R., 1990. "The effects of formal and informal training on tenure and mobility in manufacturing firms", Sociological Quarterly, 31, 1, spring, 37-57.

WIAL, Howard, 1991. "Getting a good job: Mobility in a segmented labor market", Industrial relations, 30, 3, fall, 396-416.

WICHMAN, Ann, 1994. "Occupational differences in involvement with ownership in airline employee ownership program", Human relations, 47, 7, july, 829-846. (Abstract)

WINFIELD, Idee; CAMPBELL, Richard T.; KERCHOFF, Alan C.; EVERETT, Diane D.; TROTT, Jerry M., 1989. "Career processes in Great Britain and the United States", Social forces, 68, 1, sept, 284-308.

WOLF, Wendy C.; ROSENFELD, Rachel, 1978. "Sex structure of occupations and job mobility", Social forces, 56, 3. mar. 823-844.

WOOD, S. (199?). "The transformation of work ?", England, mimeo.

VAZQUEZ, Cesar (1988). "La aviación comercial, una reconversión en puerta", El cotidiano, 21, ene-feb, p 71.

OTRAS FUENTES

ASPA (Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México), (agosto, 1996). Base de datos del escalafón de ASPA-Aeroméxico [Información escalafonaria no confidencial].

Contrato Colectivo de Trabajo ASPA-AVSA, 1994.

HERNANDEZ, Vazquez Juan manuel, Entrevista con el capitán jubilado Antonio Corona Ramos, noviembre 23, 1995. (disponible en cinta magnética y disco de 3.5" en WP51).

SPSS-PC, versión 4 (1990), Microsoft Corp..

IMEP (Instituto Mexicano de Estudios Políticos), Aeronaves de México, microfichas, ene 1988-ene 1989.

INEGI, Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, tercer trimestre, 1994.