

Los pilotos comerciales son cada vez más escasos. De acuerdo con la información de Boeing, entre 2024 y 2043 se generará una necesidad de 674 mil nuevos aeronautas en la industria internacional. De ese total, la demanda para América Latina y el Caribe de nuevo personal calificado será de unos 39 mil aviadores. Sin embargo, el mercado nacional está lejos de esa cifra; por ejemplo, solo a Latam —la principal aerolínea nacional— ingresan entre 100 y 150 pilotos nuevos anualmente.

“Todos están teniendo esa necesidad (de pilotos), tampoco podrán ir a buscar al lado, porque van a tener exactamente el mismo problema. Por primera vez podría darse que la industria tenga que empezar a pensar en una política de retención de pilotos”, explica el secretario de la Federación Nacional de Sindicatos de Pilotos (Fenasip) y presidente del Sindicato de Pilotos Latam Airlines (Siplach), Maximiliano Alcayaga.

En medio de este escenario, este año se producirá la negociación de los sindicatos de pilotos de las tres aerolíneas nacionales —Latam, Jetsmart y SKY—, SKY en la segunda quincena de marzo, Jetsmart en mayo y Latam en noviembre. Los gremios están optimistas, se sienten en una posición favorable.

En medio del creciente déficit de profesionales, en la industria evalúan opciones y preocupa el gran costo que tiene la formación de pilotos y la ascendente migración a aerolíneas internacionales. Indican que fue un hecho excepcional entre 2023 y mediados de 2024 debido al reajuste pospandemia y que ya se regularizó la situación. SKY y Jetsmart han tratado de negociar anticipadamente, pero los sindicatos han rechazado sus propuestas.

Alta movilidad entre compañías

Desde hace un par de años, la rotación de pilotos comerciales nacionales entre compañías aumentó. En el último tiempo se han incrementado las ofertas laborales. “Generalmente, el piloto en Chile iba a Medio Oriente o a Asia a volar. Sin embargo, desde 2021 que las aerolíneas norteamericanas, por la necesidad de pilotos, empezaron a contratar extranjeros”, comenta Maximiliano Alcayaga.

En los últimos dos años se han ido cerca de 40 pilotos de Latam a compañías estadounidenses, aseguran los sindicatos. “Hemos visto noticias de que hay líneas aéreas regionales en Estados Unidos que tienen parte de su flota sin operar porque les faltan pilotos. Toda esta dinámica de la necesidad después de la recuperación pospandemia significa que han contratado muchos pilotos”, asegura el presidente de la Federación Nacional de Sindicatos de Pilotos (Fenasip) y director del Sindicato de Pilotos de Latam (SPL), Gustaf Strengell.

Los expertos señalan que tanto en el mercado nacional como en las aerolíneas internacionales se están ofreciendo bonos de entrada de hasta US\$ 20 mil para incentivar el cambio laboral.

“El mercado mundial está en auge, hay una escasez generalizada de pilotos, sobre todo en grandes mercados como Medio Oriente, Estados Unidos y las ofertas laborales abundan y con beneficios altísimos, salarios bastante llamativos”, afirma el presidente del Sindicato de Pilotos de Jetsmart (SPJS), Sergio Moreno.

En promedio, un capitán gana mensualmente alrededor de \$6 millones y un primer oficial \$3.500.000. Sin embargo, los representantes de la industria dicen que en aerolíneas extranjeras pueden ganar fácilmente el doble. Normalmente, el proceso de ascenso entre un cargo y otro demora alrededor de 10 años. Sin embargo, pilotos jóvenes apuestan por un cambio laboral para acelerar este proceso. “Se está dando la posibilidad de harta movilidad. Y claramente hay compañías más atractivas que otras, que tradicionalmente han sido más de paso, y otras donde la gente se queda para jubi-



EN MEDIO DE ESCASEZ MUNDIAL DE PROFESIONALES:

LA MEGANEGOCIACIÓN QUE VIENE PARA LAS LÍNEAS AÉREAS CHILENAS CON LOS TRES principales sindicatos de pilotos

Latam, Jetsmart y SKY tendrán negociaciones colectivas regladas. Entre las tres reúnen alrededor de 740 pilotos comerciales, un 60% de la industria nacional. Los procesos llegan en un mercado golpeado por la migración de profesionales a compañías extranjeras y los rezagos laborales de la pandemia. • BENJAMÍN COURT



Maximiliano Alcayaga, secretario Fenasip y presidente del Sindicato de Latam.



Gustaf Strengell, presidente Federación de Sindicatos de Pilotos y director del Sindicato de Latam.



Sergio Moreno, presidente Sindicato Jetsmart (SPJS).



Mauricio Coloma, presidente Sindicato de Pilotos SKY.

lar”, añade Strengell.

A diferencias de los sindicatos, los representantes de las compañías indican que la migración de pilotos nacionales a aerolíneas extranjeras fue excepcional entre 2023 y mediados de 2024 por el ajuste pospandemia. Y que efectivamente compañías norteamericanas empezaron a contratar más extranjeros, sin embargo, aseguran que estas empresas contrataron más de lo necesario con el fin de tener un sobrestock y que paulatinamente han despedido a los pilotos extranjeros.

Proyección de las negociaciones

La principal crítica de los sindicatos es que aún están percibiendo peores sueldos y menos beneficios en comparación a los años previos a la pandemia. Además, reclaman que tienen poca incidencia en la pro-

calificados es sinónimo de seguridad”, complementa el presidente Mauricio Coloma.

La segunda compañía en negociar es Jetsmart, en mayo. De sus 127 pilotos, cerca de 80 pertenecen al sindicato. Si bien la compañía quiso negociar anticipadamente, este optó por esperar la negociación reglada.

El presidente del sindicato de Jetsmart (SPJS) anticipó que la negociación se centrará en dos puntos: mejor calidad de vida y mejoras salariales. “Las aspiraciones abarcan primero que todo un mejoramiento en la calidad de vida, que se encuentra bastante trastocada. Y segundo, mejoras salariales que se adecúen al mercado, sobre todo, porque nuestro interés también como agrupación sindical de pilotos es mantenernos operando y ofreciéndole servicios al país, pero con condiciones justas de acuerdo al mercado internacional”, dice el presidente Sergio Moreno.

Por último, Latam Airlines negociará en noviembre con sus dos sindicatos —Pilotos de Latam (SPL) y Pilotos Latam Airlines (Siplach)—, los que entre ambos reúnen a unos 400 profesionales. El presidente de Siplach, Maximiliano Alcayaga, anticipa que “buscamos mejorar el sistema de variabilidad, donde los pilotos tengan una mejor participación y sea más equitativo”.

Por ejemplo, señala, durante la pandemia se hizo un cambio en el sistema de pago. Antes recibían un sueldo fijo y sobre eso, bonos y premios por rendimiento. Hoy, pasaron a un sistema de variabilidad que ya estaba presente en la industria, —principalmente en compañías *low cost*— y perciben un sueldo base menor, pero hay un mayor porcentaje de variabilidad dependiendo de la productividad de cada piloto.

“Hay diferencias entre la gente más antigua y más nueva. Antigüamente, los contratos, también a través de las negociaciones, de alguna manera se han ido precarizando un poquito, especialmente en lo que tiene que ver con las indemnizaciones finales, por tratar de controlar los costos”, explica el presidente de la Federación Nacional de Sindicatos de Pilotos y director del Sindicato de Pilotos de Latam, Gustaf Strengell.

Alto costo de formación

En medio del déficit, las aerolíneas están alarmadas por el gran costo que significa formar nuevos pilotos. Solo el curso inicial de 2 años tiene un valor de US\$ 70 mil. Se suma el proceso de selección que realiza cada compañía y las capacitaciones anuales. De esta manera, el costo base —solo en capacitaciones— de un profesional con 10 años volando es de US\$ 105 mil.

“Hay una gran necesidad de formar pilotos, es un gran desafío porque es caro y toma 12 meses para que tenga las calificaciones mínimas para postular a una línea comercial en Chile”, cuenta el director del Sindicato de Pilotos de Latam (SPL).