

# Javier Gándara, director general de easyJet, y Luis Guerra, director de ALT Asesores

## Si algo define nuestra relación es la flexibilidad

**Desde su implantación en España, easyJet tuvo clara la necesidad de externalizar determinadas tareas de gestión administrativa relacionadas con Recursos Humanos, como el procesamiento de nóminas, las tramitaciones laborales y el cumplimiento de las normativas. Para ello, ha contado con la experiencia y los recursos de ALT Asesores, lo que les ha permitido optimizar sus procesos y, sobre todo, ajustarse a las demandas propias del negocio en cada momento determinado.**

**¿Qué necesidades tenía easyJet para empezar a colaborar con ALT Asesores?**

**Javier Gándara (J.G.):** Nuestra relación profesional se inició en 2006 con un proyecto de asesoramiento e implementación de políticas de RRHH para nuestro personal de tierra (*handling*). Decidimos ampliar la colaboración en 2007, año en el que la empresa instaló una base de operaciones en Madrid con unos 300 empleados y ocho aviones que pernoctaban en el aeropuerto. De esta forma, ALT comenzó a gestionar también las nóminas de los tripulantes de cabina y los pilotos. Esto, sin duda, supuso un paso importante para empezar a ver a esta empresa no como un proveedor, sino como un *partner* estratégico.

**Luis Guerra (L.G.):** Desde el primer momento entendimos el modelo de gestión de una empresa como easyJet, donde lo que buscan son proveedores que asuman una responsabilidad y que vayan más allá de prestar un mero servicio. Teníamos que aportarles valor, proporcionándoles seguridad, confianza y soluciones a los problemas que fueran surgiendo.

**¿Y de qué forma lo hicieron?**

**L.G.:** Principalmente tuvimos que adaptarnos a los procesos tecnológicos de easyJet. Por ejemplo, para poder hacer una nómina, nuestro departamento de Tecnología tuvo varias reuniones con ellos para entender todos sus conceptos variables, con el fin de que nuestros sistemas de información se integraran automáticamente con los suyos. Eso requirió de un importante desarrollo tecnológico y de una adecuación de nuestra forma de operar a su sistema de trabajo.

**Actualmente, ¿qué procesos gestionan?**

**L.G.:** Todos los procesos administrativos relacionados con el área laboral; es decir, nuestra tarea consiste en gestionar todos los temas del día a día en materia de RRHH. Por lo tanto, se puede decir que, hoy por hoy, somos su departamento laboral en España. Por supuesto, easyJet cuenta con una área de Recursos Humanos en Londres, que es quien nos da las instrucciones fundamentales.

**J.G.:** ALT Asesores nos aporta fundamentalmente soluciones y, sobre todo, poder dedicar nuestro tiempo a lo que sabemos hacer, que es transportar pasajeros de forma fiable, segura y económica.

**Y desde el punto de vista de los trabajadores ¿les resulta indiferente quien haga la gestión?**

**L.G.:** Siempre ha habido una buena coordinación entre nosotros, y hemos tenido claro de cara a los empleados que trabajamos bajo unas directrices y unas normas. Y la dirección de easyJet también ha estado ahí. Somos un instrumento más de su equipo, sólo que en vez de tener una silla fija en sus oficinas, tenemos una estructura flexible fuera.

**¿Cómo creen que evolucionará el proyecto con ALT?**

**J.G.:** Siempre dependerá de cómo lo haga el negocio. Nuestra intención es seguir creciendo en España, pero no sabemos cómo se producirá. Podemos crecer más en algunos de los 18 aeropuertos en los que estamos presentes, o se puede reducir la parte de gestión propia del personal de tierra, lo que denominamos *autohandling* y que, actualmente, gestionamos en nueve aeropuertos, para ofrecer-

selo a terceros... De todas formas, ya hemos ampliado con ellos los procesos a otras áreas que no están relacionadas directamente con la administración laboral.

**L.G.:** Esto no es una estructura fija. Nos hemos ido adaptando a sus necesidades; y si hay algo que define nuestra relación, es la flexibilidad.

**¿Cuáles son las diferencias que tiene easyJet en gestión de RRHH con respecto a la competencia?**

**J.G.:** Comparándonos con otras empresas "*low cost*", tenemos una estrategia de contratación de tripulaciones que pasa por emplear directamente en

**Siempre ha habido una buena coordinación entre nosotros, y hemos tenido claro de cara a los empleados que trabajamos bajo unas directrices y unas normas**

los mercados europeos donde tenemos bases de operaciones, que actualmente son siete. En esos casos, todos los empleados están contratados por easyJet, y no se hace a través de terceros. Cuando montamos la base en España en 2007, que fue el primer país donde se abrió una fuera del Reino Unido, decidimos hacer una contratación laboral española respetando la legislación nacional. Y eso incluye también el reconocimiento de los sindicatos que representan a los pilotos y tripulantes de cabina. De hecho, tenemos reconocidos 19 sindicatos en toda Europa con los que negociamos las condiciones que afectan a sus respectivos colectivos.

**¿Qué planes de expansión tiene la compañía?**

**J.G.:** En 2012 tuvimos que tomar la traumática decisión de cerrar la base de Madrid por razones comerciales. Se mezcló un exceso de capacidad, con una subida brutal de las tarifas de AENA, en la que se duplicaron las tasas aeroportuarias, a lo que se unió una debilidad de la demanda por la crisis. Por tanto, en el año 2013 decreció nuestra actividad. En cambio, en 2014 hemos vuelto a crecer en torno al 3%, una cifra similar a la que esperamos hacerlo este año. No hay que olvidar que España sigue siendo un destino turístico muy atractivo, especialmente para el Reino Unido y el norte de Europa. Por otro lado, ahora parece que se está remontando la crisis y la gente empieza a volver a viajar. Por tanto, queremos seguir incrementando el tráfico y la frecuencia de los vuelos en los aeropuertos en los que estamos presentes, y abrir nuevas rutas. Tenemos claro que el mayor valor que aportamos a nuestros clientes es conectar de forma económica España con el resto de Europa ■

